



# Les jeunes Autochtones dans la finance

Un parcours semé d'embûches





**Future Skills Centre** 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 Métropolitaine de Toronto, 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 :



Le Conference  
Board du Canada

**Blueprint**

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



# Table des matières

4

**Principales conclusions**

5

**Préparer l'arrivée de la  
prochaine génération de  
professionnels autochtones**

8

**Favoriser la réussite des  
Autochtones dans leurs  
études postsecondaires**

12

**Recrutement et fidélisation  
de talents autochtones**

19

**Se coordonner pour arriver à de  
meilleurs résultats en finance**

20

**Annexe A**  
Méthodologie

21

**Annexe B**  
Liste de ressources

24

**Annexe C**  
Bibliographie

## Principales conclusions

- Les professionnels autochtones sont sous-représentés dans les métiers de la finance et de la gestion. La jeunesse inuite, métisse et des Premières Nations du Canada est peu exposée aux institutions financières et aux carrières dans ce domaine, ce qui limite ses possibilités de se familiariser avec la finance et d'envisager une carrière dans ce secteur.
- L'éducation à la littératie financière dès le plus jeune âge constitue une base indispensable pour les carrières dans la finance, et des programmes conçus et menés par des Autochtones peuvent, en effet, combler les lacunes chez les enfants et les jeunes.
- Les centres de ressources autochtones des établissements postsecondaires jouent un rôle important dans la réussite des étudiants en les mettant en contact avec leurs pairs et avec des employeurs et des collectivités ou en leur donnant accès à des ressources.
- Des politiques proactives, des plans d'action pour la réconciliation et des formations à la sensibilisation culturelle pour les employés autochtones et non autochtones peuvent améliorer l'expérience en milieu de travail des professionnels autochtones en début de carrière. En consacrant des fonds et des ressources à l'élaboration des initiatives voulues, on évite d'en faire peser la responsabilité sur les employés autochtones et de causer un épuisement professionnel.
- Le financement est un problème majeur pour les étudiants autochtones. L'apprentissage intégré au travail et les stages rémunérés offrent aux étudiants des possibilités de formation, tout en leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle précieuse et d'obtenir un revenu.
- Les mentors jouent un rôle important en milieu de travail. L'établissement de relations entre des professionnels de la finance expérimentés et en début de carrière peut renforcer la confiance, les réseaux et les compétences des jeunes professionnels autochtones.
- Les obstacles auxquels les jeunes Autochtones se heurtent à chaque étape de leur éducation et de leur début de carrière montrent qu'une coordination entre les établissements d'enseignement, les employeurs et les organisations autochtones est nécessaire pour faire en sorte que les étudiants autochtones acquièrent des compétences et des connaissances utiles. Cela les aidera à réussir dans leurs propres collectivités, dans le secteur financier ou partout où leur carrière dans la finance les mènera.



# Préparer l'arrivée de la prochaine génération de professionnels autochtones

Les jeunes Autochtones constituent un groupe en forte croissance sur le marché du travail canadien, quelque 459 215 Inuits, Métis et membres des Premières Nations âgés de moins de 14 ans s'apprêtant à rejoindre bientôt ce marché<sup>1</sup>. Puiser dans cette jeune cohorte et l'aider à choisir des carrières dans la finance et la gestion pourrait se révéler être avantageux pour les jeunes, les organisations et les collectivités.



Il est essentiel pour la réconciliation économique d'augmenter le vivier de professionnels autochtones de la finance et de la gestion. À l'heure actuelle, les Autochtones sont visiblement peu représentés aux postes de finance et de gestion (voir le rapport du Conference Board du Canada intitulé « Les professionnels autochtones de la finance et de la gestion : Essentiels pour la réconciliation et l'autodétermination des Autochtones »)<sup>2</sup>.

Cependant, un changement est en train de s'opérer. Selon Statistique Canada, en 2023, environ 102 000 Autochtones occupaient des postes dans les affaires, la finance et l'administration<sup>3</sup>, soit plus qu'en 2019, où ils étaient 81 600. Dans l'intervalle, la représentation autochtone aux postes de gestion est passée de 1,8 % à 2,7 % des travailleurs, tandis qu'elle est passée de 2,9 % à 3,3 % aux postes dans les affaires, la finance et l'administration<sup>4</sup>.

Ce rapport examine les parcours pertinents pour les jeunes Autochtones dans l'enseignement postsecondaire et en début de carrière, en cernant des solutions pour éliminer les obstacles et améliorer leur expérience. Seize fournisseurs de services de formation, éducateurs, associations professionnelles et autres experts autochtones ont fait profiter de leurs connaissances dans le cadre d'entrevues approfondies. Tout au long de ce rapport, vous trouverez différentes ressources relatives à l'éducation financière des peuples autochtones et une liste plus complète figure à l'annexe B.

1 Statistique Canada, « La population autochtone du Canada ».

2 Fiser et Wapass, *Les professionnels autochtones de la finance et de la gestion*.

3 Statistique Canada, Tableau 14-10-0104-01, Emploi selon le groupe autochtone et la profession.

4 *Ibid.*

## La littératie financière comme fondement des carrières dans la finance



« Les jeunes Autochtones voient les comptables, les financiers ou les banquiers qui viennent dans les collectivités et ils ne leur ressemblent pas. Ils ne se disent donc jamais qu'ils pourraient être comme eux. »

**Agent financier principal d'une collectivité des Premières Nations** (entrevue de participant)

Les sociétés et les nations autochtones géraient leurs propres économies locales et régionales bien avant l'arrivée des Européens en Amérique du Nord, et leurs monnaies, leurs coutumes et leurs réseaux ont été le moteur du commerce pendant des siècles après leur arrivée<sup>5</sup>. Plus récemment, toutefois, la finance a été utilisée pour déposséder les Autochtones de leurs terres et de leurs cultures<sup>6</sup>, et « certains nourrissent encore une profonde méfiance à l'égard de ces organismes et de ces systèmes<sup>7</sup> ».

Aujourd'hui, beaucoup de jeunes Inuits, Métis et des Premières Nations sont peu exposés aux institutions financières et aux carrières dans la finance. Le manque d'institutions financières dans les communautés autochtones limite les possibilités pour les jeunes Autochtones de gérer, d'épargner et d'investir leurs propres fonds et d'envisager une carrière dans la finance<sup>8</sup>.

Ce manque d'accès au monde de la finance fait aussi que les Autochtones sont davantage la cible de prêts à conditions abusives, pratique dont le gouvernement fédéral a reconnu en 2023 qu'elle devait être réprimée<sup>9</sup>. Les communautés autochtones sont exploitées et elles n'arrivent pas toujours à des résultats positifs quand elles travaillent avec des consultants pour améliorer leur richesse et leur prospérité<sup>10</sup>.

Les systèmes éducatifs canadiens ont fonctionné en faisant fi des réalités découlant d'une histoire de colonialisme et de pensionnats. Lorsque des organisations ont dispensé une formation à la littératie financière à de jeunes Autochtones, elles l'ont généralement fait de manière « unilatérale », avec des méthodes figées dans un « discours déficitaire » qui ignore les finances personnelles des étudiants ou en rend responsable la culture autochtone<sup>11</sup>. Une éducation à la littératie financière dont le contenu est adapté aux enfants et aux jeunes autochtones est nécessaire. Un participant à notre étude a fait remarquer au sujet des écoles primaires et secondaires qu'il était « vraiment frustré qu'elles n'aient aucun programme d'entrepreneuriat ou de littératie financière ». Les écoles secondaires rurales et éloignées n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour dispenser les cours voulus pour que les élèves autochtones puissent même être admissibles à certaines options postsecondaires<sup>12</sup>.

5 Mihalicz, Anthony, Caribou et Wise, « Pre-contact Trade and Trade Centres ».

6 Rkein et Velayutham, « Marginalized Ethnic Groups in Accounting Education and Profession ».

7 Agent financier principal d'une collectivité des Premières Nations, entrevue de participant.

8 Kremer et Mah, *Amélioration de la littératie financière dans les communautés autochtones*.

9 *Ibid.*

10 Almazora, « How Advisors Can Build Trust with Indigenous Clients ».

11 Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat, *Financial Literacy of Secondary Students in the Atlantic Provinces*.

12 Cooper et Arruda, *Programmes d'accès aux études en STIM pour les Autochtones*.

Dans une étude sur l'inclusion financière, les participants des Premières Nations du Manitoba estiment qu'il « faut améliorer l'accès aux services financiers et la littératie financière des Autochtones pour promouvoir leur bien-être financier »<sup>13</sup>. Cependant, au Canada, beaucoup d'Autochtones ne possèdent pas les compétences de base nécessaires à la littératie financière et à l'accès aux services financiers. Dans une enquête de 2012 sur les compétences dans tout le Canada, les Autochtones ont obtenu des résultats inférieurs à ceux de l'ensemble de la population en matière de calcul. Les résultats des Premières Nations et des Inuits en particulier étaient inférieurs<sup>14</sup>. En 2021, les Autochtones étaient plus susceptibles de n'avoir aucun certificat, diplôme ou grade (22,3 %) que les non-Autochtones (9,3 %). Ces chiffres varient entre les Premières Nations (26 %), les Inuits (42,7 %) et les Métis (14,8 %)<sup>15</sup>. Une enquête sur l'éducation dans les réserves montre que les participants étaient préoccupés par la qualité des programmes, par l'embauche et le maintien en poste d'enseignants qualifiés, et par le montant du financement des écoles dans les réserves<sup>16</sup>.

En ce qui concerne l'accès aux institutions financières, la distance médiane entre un bureau de bande des Premières Nations et une succursale bancaire est de 23,9 kilomètres, et 12 % des bureaux de bande se trouvent à plus de 50 kilomètres d'une succursale d'établissement financier ou d'un guichet automatique<sup>17</sup>. En comparaison, la distance médiane entre l'adresse domiciliaire du Canadien moyen et une banque est de 1,4 kilomètre<sup>18</sup>. Des problèmes d'accès aux banques se posent aussi dans les territoires, où vivent d'importantes populations inuites<sup>19,20</sup>.

Une étude réalisée en 2018, l'Atlantic Aboriginal Economic Development Integrated Research Program, constate qu'il existait peu de ressources en littératie financière conçues pour des utilisateurs autochtones, et que bon nombre de celles qui leur étaient destinées étaient dépassées. D'autres ont été créées en « indigénisant les documents, plutôt que d'en créer de nouveaux en suivant une approche à double perspective<sup>21</sup> ».

Pour lutter contre ce phénomène, des organismes financiers dirigés par des Autochtones créent des cours d'éducation en littératie financière qu'ils dispensent aux jeunes Autochtones. Le programme d'éducation financière Dollars and Sense de l'AFOA Canada (Association des agents financiers autochtones du Canada) tire parti des points forts des modes de connaissance occidentaux et autochtones pour intéresser de jeunes apprenants et les sensibiliser aux possibilités qu'offre la finance<sup>22</sup>. D'autres programmes, comme Money Stories de Seed Winnipeg, Connecting the North financé par le gouvernement de l'Ontario, le jeu de société Money Smarts de l'ANSAF (Association nationale des sociétés autochtones de financement) et le livret Managing Your Money de Prosper Canada et de l'AFOA Canada, visent tous à intégrer les valeurs et les expériences autochtones dans leurs leçons. The Game Plan, roman graphique publié par le Healthy Aboriginal Network, met en scène un adolescent autochtone confronté à des situations et à des problèmes financiers.

Les programmes d'éducation et de formation financières efficaces destinés aux jeunes Autochtones font appel à des méthodes créatives et éprouvées, comme l'utilisation de jeux et de médias, de récits et d'approches interactives en rapport avec la vie et la culture des étudiants<sup>23</sup>. Ces approches peuvent aider à développer chez les jeunes Autochtones les compétences et l'intérêt nécessaires pour poursuivre une carrière dans la finance.

## Camp national sur l'entrepreneuriat pour les jeunes Autochtones

Ce camp organisé par l'Université des Premières Nations initie les élèves de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année à la finance et aux affaires tout en faisant correspondre ces notions aux valeurs autochtones. Les sujets traités sont le marketing, la publicité, les projections de trésorerie et les finances, la création de plans d'affaires réussis et la technologie dans l'entrepreneuriat.

13 Buckland, McKay et Reimer, *Financial Inclusion and Manitoba Indigenous Peoples*.

14 CMEC et Services aux Autochtones Canada, *Compétences des adultes chez les peuples autochtones du Canada*.

15 Melvin, *Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les Autochtones*.

16 Gouvernement du Canada, « Parlons d'éducation dans les communautés des Premières Nations ».

17 Chen, Engert, Huynh et O'Habib, « An Exploration of First Nations Reserves and Access to Cash ».

18 Chen, O'Habib et Xiao, « How Far Do Canadians Need to Travel to Access Cash? ».

19 Presse canadienne, La, « Really Frustrating: Most Communities in Nunavut Have No Banks ».

20 Rosenfield, « This Northwest Territories Bank Keeps Closing ».

21 Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat, *Financial Literacy of Secondary Students*.

22 *Ibid.*

23 Brascoupé, Weatherdon et Tremblay, *Literature Review of Indigenous Financial Literacy*.



# Favoriser la réussite des Autochtones dans leurs études postsecondaires

## Incertitude financière et financement insuffisant

« J'ai réussi à financer mes deux dernières années [d'études], mais j'ai dû prendre trois emplois pour pouvoir payer le loyer et l'épicerie. »

**Agent financier principal d'une collectivité des Premières Nations** (entrevue de participant)

Selon un mythe tenace au Canada, les études postsecondaires sont gratuites pour les Autochtones<sup>24</sup>, mais en réalité, ce sont principalement des difficultés financières qui les empêchent d'améliorer leur niveau d'instruction<sup>25</sup>. Contracter des prêts (43 %) ou travailler tout en suivant des études (34 %) sont les deux solutions auxquelles les Autochtones recourent le plus couramment pour financer leurs études<sup>26</sup>.

Les étudiants autochtones sont plus susceptibles que les autres de mettre fin à leurs études prématurément en raison d'un ensemble d'influences systémiques,

socioculturelles et individuelles, mais rarement à cause d'un échec scolaire<sup>27</sup>. Indspire constate dans une recherche sur les étudiants autochtones abandonnant leurs études postsecondaires que le stress financier est le thème le plus souvent mentionné par les participants<sup>28</sup>. Parmi ceux qui poursuivent leurs études, l'insécurité alimentaire et l'insécurité en matière de logement « sont plus fréquentes qu'on ne le pense<sup>29</sup> ».

Le soutien apporté par le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire (PAENP) par Services aux Autochtones Canada diminue depuis des décennies, malgré l'augmentation de la population de jeunes Autochtones. Entre 1997 et 2016, la population de jeunes Autochtones âgés de 15 à 24 ans a augmenté de 97 %<sup>30,31</sup>. Au cours de la même période, le nombre d'étudiants autochtones bénéficiant d'une aide financière du gouvernement fédéral a baissé de 18,3 %, résultat de la hausse des frais de scolarité et du plafonnement fédéral de l'aide financière aux étudiants autochtones<sup>32</sup>.

24 Monkman, « Debunking the Myth ».

25 Brascoupé et Mullholand, *The Shared Path*.

26 Arriagada, *Les réalisations, les expériences et les résultats sur le marché du travail*.

27 Herkimer, *Holding Our Ground*.

28 Herkimer et Summers, *Story as Knowledge*.

29 Directeur de programme d'études postsecondaires, entrevue de participant.

30 Anderson, « Chapitre 4 : Les jeunes Autochtones au Canada ».

31 Statistique Canada, « Recensement de 1996 ».

32 Tasker, « Cap Leads to Steep Drop ».

Le nombre d'étudiants des Premières Nations recevant des fonds du PAENP au cours de ces 20 ans n'a pratiquement pas changé<sup>33</sup>. Le financement annuel de ce programme et des stratégies d'éducation postsecondaires inuites et métisses est passé de 90 M\$ en 2017 à 75,3 M\$ en 2022<sup>34</sup>.

En dehors des fonds publics, Indspire est le principal bailleur de fonds de l'éducation postsecondaire autochtone. Depuis 1996, cet organisme a accordé aux étudiants autochtones plus de 217 M\$ en bourses d'études et d'excellence grâce à des fonds de donateurs<sup>35</sup>. Les études en finance reçoivent une part importante des fonds. Les affaires, la gestion, le marketing et les services de soutien connexes figurent parmi les principaux domaines d'études des étudiants bénéficiant d'un financement d'Indspire<sup>36</sup>.

Les participants mentionnent des problèmes de financement des études, comme les demandes difficiles à remplir qui compliquent l'accès aux fonds. Ils expliquent que, pour ceux qui reçoivent une aide financière, celle-ci ne couvre parfois qu'une fraction des frais réels, qui comprennent, entre autres dépenses, les déplacements, la garde d'enfants, l'épicerie et le loyer. Parfois aussi, les fonds n'arrivent même pas à temps pour payer les droits de scolarité. Certains établissements postsecondaires ont adopté des politiques de facturation à des tiers qui allègent les charges administratives des étudiants autochtones en permettant aux parrains de régler directement les droits de scolarité et d'autres factures<sup>37</sup>.

Le gouvernement fédéral peut aider à combler les lacunes en matière d'aide financière aux étudiants autochtones en augmentant le financement des programmes de bourses existants qui disposent d'une infrastructure de financement.

## Le National Indigenous Economic Education Fund (NIEEF) de CANDO

Cando accorde des bourses d'études depuis 2006, aidant ainsi des dizaines d'étudiants à poursuivre des études en affaires, en économie et en finance. Ces bourses aident de jeunes étudiants à explorer un nouveau domaine d'études et elles aident de nombreux étudiants plus âgés qui reprennent des études pour actualiser leurs compétences.

Les frais de déplacement des étudiants venant de collectivités éloignées sont également plus élevés<sup>38</sup>, car les options en matière d'éducation postsecondaire à proximité sont limitées, et les problèmes de connectivité limitent leur accès à des options virtuelles<sup>39</sup>. Même lorsqu'il existe des options virtuelles, des obstacles tels qu'un manque de contenu culturel intégré aux cours en ligne peuvent décourager des étudiants potentiels<sup>40</sup>. L'accès à la technologie et à l'équipement peut également constituer un obstacle. La Stratégie canadienne pour la connectivité vise à connecter 100 % des Canadiens d'ici 2030, mais un rapport du vérificateur général du Canada constate qu'en 2021, bien des régions étaient encore loin d'atteindre cet objectif. Par exemple, 90,9 % des ménages canadiens atteignent des vitesses de connexion minimales, mais seulement 59,5 % des ménages ruraux et éloignés et 42,9 % des ménages dans les réserves des Premières Nations atteignent la cible minimale<sup>41</sup>.

33 Assemblée des Premières Nations, « First Nations Post-Secondary Education Fact Sheet ».

34 CBC News, « 11. Provide Adequate Funding for First Nations Students ».

35 Indspire, « Where Your Money Goes ».

36 *Ibid.*, *Building Brighter Futures 2022-23 Impact Report*.

37 Deloitte, *Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation*.

38 Directeur général d'une organisation à but non lucratif inuite, entrevue de participant.

39 Fournisseur de formation financière basé au Nunavut, entrevue de participant.

40 Ivus, Quan et Snider, *Des eaux inexplorées*.

41 Bureau du vérificateur général du Canada, *La connectivité des régions rurales et éloignées*.

## Les programmes d'accès et de maintien ont un impact



« [Cela représente une] base pour les Autochtones, en particulier ceux qui quittent la réserve et arrivent en ville, qui n'ont pas de compétences et de mentor, qui ne savent pas comment faire une demande de bourse, ou qui ont peur de poser des questions, par exemple. Je pense qu'il s'agit d'un programme phénoménal... Je suis la preuve vivante de combien il aide à progresser. »

**Participant à un programme de stages pour Autochtones** (entrevue de participant)

Il est essentiel pour beaucoup d'étudiants de trouver un espace accueillant sur un campus. Non seulement les coûts sont plus élevés pour les étudiants autochtones venant de collectivités éloignées, mais ils vivent, de plus, « un véritable bouleversement culturel, linguistique et sur le plan des interactions sociales<sup>42</sup> » lorsqu'ils partent vivre en milieu urbain. Dans un rapport de 2023, le Conseil supérieur de l'éducation conclut que la plupart des universités canadiennes offrent à présent des soutiens aux étudiants autochtones sous forme, par exemple, de mentors et de conseillers aux études, de soutien d'aînés, d'ateliers, de travailleurs sociaux ou de tuteurs<sup>43</sup>. C'est une bonne nouvelle, car des

recherches antérieures du Conference Board du Canada montrent que bien des étudiants autochtones vivent dans l'incertitude pendant la transition vers l'éducation postsecondaire<sup>44</sup>.

Les participants aux entrevues représentant des programmes de stages pour Autochtones déclarent que mettre les étudiants en contact avec des organismes communautaires afin de créer les soutiens appropriés est un moyen important pour encourager à réussir. Ces organismes peuvent les aider à se sentir plus soutenus et vérifier qu'ils ont accès facilement à des ressources et à des possibilités pertinentes. Les centres de ressources peuvent jouer un rôle important en reliant l'établissement, les étudiants, les communautés autochtones et les organismes autochtones. Un administrateur de programme que nous avons interrogé souligne qu'il est important de former des partenariats avec les centres de ressources autochtones :

« Je ne pense pas que je serais allé à l'université s'il n'y avait pas eu le centre de ressources autochtones au collège<sup>45</sup>. » Ces commentaires font écho aux exemples de réussite publiés par les centres de ressources autochtones des établissements postsecondaires<sup>46,47,48</sup>.

Certaines universités élargissent leurs soutiens et créent des communautés de vie et de formation centrées sur les Autochtones, où les étudiants autochtones peuvent vivre ensemble et accéder à des réseaux et à des soutiens communautaires utiles. L'Indigenous Residence Community de l'Université de Waterloo offre un logement aux étudiants autochtones dans un bâtiment qui abrite aussi le Waterloo Indigenous Student Centre. Ils ont des pairs leaders et des activités sociales et ils peuvent pratiquer des cérémonies de purification de leurs dortoirs.

42 Cooper et Arruda, *Programmes d'accès aux études en STIM pour les Autochtones*.

43 Conseil supérieur de l'éducation, *Beyond Québec's Borders*.

44 Cooper et Arruda, *Programmes d'accès aux études en STIM pour les Autochtones*.

45 Représentant d'un programme de stages pour Autochtones, entrevue de participant.

46 Saskatchewan Polytechnic, « Indigenous Success Stories ».

47 BC Colleges, *Indigenous Student Success Stories*.

48 St. Lawrence College, « Waasaabiidaasamose Indigenous Centre ».



Les résidents de la communauté d'apprentissage vivante Nidjinawendàganag de l'Université d'Ottawa ont accès à des ateliers culturels, à des gardiens du savoir traditionnel et à d'autres éléments importants d'un milieu de vie propice. À l'Université Simon Fraser, les étudiants autochtones peuvent bénéficier du soutien de leurs pairs, être en contact avec des Salish du littoral lors d'activités culturelles et créer une communauté avec d'autres résidents de la communauté d'apprentissage vivante autochtone.

Les représentants des programmes d'études postsecondaires avec qui nous avons parlé mentionnent que les étudiants peuvent aussi rencontrer des problèmes, par exemple pour s'occuper de membres de la famille, ou bien des difficultés financières et se heurter à un défaut d'accès à des réseaux, à un choc culturel ou à des obstacles linguistiques. Les obstacles systémiques, les traumatismes générationnels et le manque d'expérience sont des défis également mentionnés. Selon les participants, il est important de disposer dans les établissements postsecondaires d'un centre de ressources qui « défend les intérêts des étudiants autochtones et met à jour les politiques, au besoin<sup>49</sup> ». Ils mentionnent également que d'autres ressources peuvent aider les étudiants à avoir un sentiment d'appartenance, comme le fait d'avoir un point de contact ou un mentor dans l'établissement, de trouver des possibilités de réseautage ou d'avoir des cours qui tiennent compte des perspectives autochtones.

Ces efforts sont considérés comme particulièrement nécessaires dans des domaines d'études tels que la finance, les affaires et les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), où la représentation des étudiants autochtones est plus faible.

Ces conclusions sur l'éducation financière des Autochtones font écho aux recherches récentes d'Indspire sur les effets positifs des soutiens culturels, scolaires et de transition pour les étudiants autochtones qui s'inscrivent à des programmes d'études postsecondaires<sup>50</sup>.

Veiller à ce que les étudiants autochtones partent du bon pied est considéré comme un facteur de réussite essentiel par les directeurs de programmes universitaires avec qui nous avons parlé. En ce qui concerne les programmes postsecondaires, un participant aux entrevues a expliqué ceci : « Vous recrutez l'étudiant, vous l'aidez à présenter sa demande d'admission, puis la première personne qu'il voit en arrivant dans l'établissement, c'est encore vous. Ils voient un visage familier [...] ils ont quelqu'un en qui ils ont confiance, à qui ils peuvent parler, à qui ils peuvent poser des questions<sup>51</sup>. » Cela permet d'atténuer le choc culturel de la transition vers la vie étudiante et de créer un sentiment d'appartenance essentiel que de nombreux établissements négligent : « Une fois que les étudiants ont le sentiment de ne pas être à leur place, il s'opère une déconnexion<sup>52</sup>. »

49 Directeur de programme d'études postsecondaires, entrevue de participant.

50 Herkimer, « Story as Knowledge ».

51 Directeur de programme d'études postsecondaires, entrevue de participant.

52 Directeur de programme d'études postsecondaires, entrevue de participant.

# Recrutement et fidélisation de talents autochtones

## Créer un milieu de travail sûr pour les jeunes Autochtones

Tout comme ils rencontrent des difficultés à l'entrée dans les établissements postsecondaires, les jeunes Autochtones se heurtent à des obstacles lorsqu'ils entrent dans la population active. D'après un rapport du Centre des Compétences futures, 42 % des employés autochtones sont victimes de discrimination au travail<sup>53</sup>. Selon Statistique Canada (2022), 33 % des Autochtones ont été victimes d'un acte de discrimination au cours des cinq années précédentes, contre 23 % en 2014<sup>54</sup>. Ce qui est très préoccupant, toutefois, c'est que 39 % de ces actes de discrimination se sont produits au travail ou lors d'une demande de promotion<sup>55</sup>. « Le milieu de travail dans lequel entre la personne sera toujours le facteur déterminant, déclare un participant, pour savoir si elle peut ou pas réussir, rester, prospérer, se développer, participer à la planification de la relève, prendre encore plus de responsabilités et faire en sorte que cette perspective autochtone influe sur l'ensemble de l'organisation<sup>56</sup>. »



### Créer une stratégie : plans d'action pour la réconciliation

Une organisation peut faire des efforts concertés en faveur de la réconciliation en créant, par exemple, un plan d'action pour la réconciliation (PAR). Les PAR permettent aux organisations de répondre à l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), qui demande aux entreprises d'appliquer dans leurs politiques les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). Ils leur permettent de réfléchir à leurs actions actuelles, d'examiner les aspects à améliorer, de formuler des objectifs précis et de définir des indicateurs pour mesurer les progrès accomplis. Il ressort d'une évaluation de ce type d'initiatives en Australie qu'elles peuvent améliorer l'emploi et l'approvisionnement autochtones et contribuer à créer un milieu de travail plus positif pour les Autochtones<sup>57</sup>. Cependant, un rapport de PricewaterhouseCoopers (PWC) Canada publié en 2023 conclut qu'en 2022, sur les 250 sociétés cotées en bourse au Canada, seules 19 % ont publié des PAR<sup>58</sup>. Or, l'élaboration du plan peut être un puissant processus de réflexion organisationnelle et individuelle.

Les PAR de Deloitte et de TELUS sont des exemples reposant sur des cadres tels que les appels à l'action de la CVR, les objectifs de développement durable des Nations Unies et le programme Progressive Aboriginal Relations du Conseil canadien pour les entreprises autochtones. Ces PAR ont des objectifs et des échéances bien définis. En outre, les PAR dotés d'une structure de rapport permettent de démontrer leur incidence après quelques années seulement. Les changements apportés par Deloitte et TELUS comprennent une liste de fournisseurs autochtones, des modifications à la politique de l'entreprise en matière de congés payés et une entente pluriannuelle avec Indspire.

53 Borova, Opasina, Parkin et Zou, *Les expériences de discrimination au travail*.

54 Cotter, *Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada*.

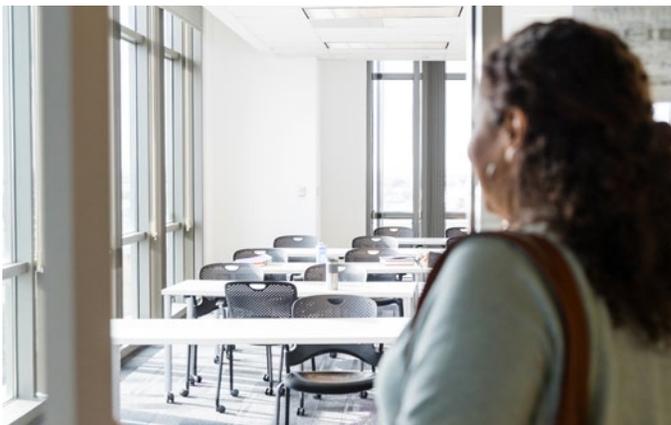
55 *Ibid.*

56 Recruteur de talents autochtone, entrevue de participant.

57 Reconciliation Australia, *2020 Rap Impact Report*.

58 PwC Canada, *Des lacunes persistent dans les rapports ESG des 250 plus grandes entreprises canadiennes selon une étude de PwC Canada*.

Les recruteurs de talents autochtones avec qui nous avons parlé soulignent le rôle de la formation à la sensibilisation culturelle dans la création d'un environnement positif. En raison de la diversité des expériences, des valeurs et des visions du monde, une entreprise qui souhaite embaucher des Autochtones doit s'efforcer d'éduquer la direction et le personnel et d'élaborer des politiques qui conviennent à tout le monde. En l'absence de leadership et de planification à l'échelle de l'organisation, le fardeau de la réforme des milieux de travail finit par incomber au personnel autochtone. Plusieurs professionnels de la finance autochtones nous ont fait part de ce problème :



« Dans les services financiers, le secteur des ressources naturelles, le secteur public, les organismes à but non lucratif – où que vous alliez, vous verrez la même chose : le ou les Autochtones qui sont embauchés sont presque toujours considérés comme la solution, le centre de connaissances, la personne qui peut conseiller tous les départements [...] c'est irréaliste et c'est l'épuisement professionnel rapide garanti, et cela peut mener une personne à l'échec. »

**Directeur de programme d'études postsecondaires**  
(entrevue de participant)

Cependant, l'Initiative pour la réconciliation et l'investissement responsable constate dans un rapport publié en 2022 que sur 78 organisations canadiennes, seules 14 % produisent des rapports quantitatifs sur l'emploi et l'avancement des Autochtones<sup>59</sup>. Un audit de la Commission canadienne des droits de la personne conclut que 87 % des employeurs du secteur financier se sont dotés d'un plan d'équité en matière d'emploi, mais que moins de la moitié (46 %) ont consulté les employés autochtones au moment de son élaboration<sup>60</sup>.

Les professionnels de la finance avec qui nous avons parlé mentionnent également l'adaptation à différents besoins comme facteur de réussite pour les jeunes Autochtones dans l'emploi et la formation. Les obligations familiales, les devoirs communautaires et les responsabilités culturelles peuvent compliquer la participation de nombreux jeunes Autochtones. « Des étudiants m'ont envoyé des courriels pour me demander s'ils pouvaient quand même profiter de cette possibilité d'emploi, parce qu'ils avaient des cérémonies de la danse du soleil », confie le représentant d'un programme de stages pour Autochtones. Les étudiants craignent de devoir choisir entre un emploi et leur culture. « C'est un point sur lequel je me montre inflexible. Nous devons nous adapter parce que c'est en été que commencent leurs cérémonies et leurs traditions<sup>61</sup>. » Une étudiante qui a participé au programme souligne que son expérience avec un employeur conciliant a changé sa vie au moment où elle entrait sur le marché du travail. « Je ne voulais rien dire [à l'entrevue] au sujet de mon enfant, explique-t-elle, parce que [la garde d'enfants] est un autre obstacle pour moi. Mais ils m'ont dit qu'ils comprenaient et qu'ils étaient prêts à prendre des mesures d'adaptation, en concertation avec moi.<sup>62</sup> »

59 Wheatley et Lau, *Business and Reconciliation*.

60 Commission canadienne des droits de la personne, *Audit horizontal sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier*.

61 Représentant d'un programme de stages pour Autochtones, entrevue de participant.

62 Participant à un programme de stages pour Autochtones, entrevue de participant.

## Comment les employeurs peuvent-ils améliorer les expériences des employés et des candidats autochtones?

La réconciliation nécessite un changement systémique. Les dirigeants peuvent examiner la culture organisationnelle de leur organisation pour essayer de créer un environnement positif.

- Demandez-vous si vous « faites faire aux Autochtones le gros du travail [de réforme du milieu de travail] pour être bien vu<sup>63</sup> ». Des employés autochtones sont souvent chargés de prendre des décisions importantes, de former d'autres personnes à la sensibilisation culturelle ou d'élaborer des politiques qui ne relèvent pas de leur description de poste.
- Mettez l'accent sur l'établissement de relations et le respect de la culture autochtone. Améliorer les relations sociales permet d'améliorer les réseaux de personnes et de briser les stéréotypes<sup>64</sup>.
- Organisez dans votre organisation des conversations sur la réconciliation.
- Découvrez comment les entreprises et les organisations peuvent aborder la réconciliation avec la Trousse de réconciliation pour dirigeants d'entreprise du Congrès des peuples autochtones.
- Le premier visage que voient les candidats est généralement celui des recruteurs. Il est important qu'ils prennent des mesures pour évaluer leurs processus de recrutement et parler avec des organisations autochtones.
- Apprenez à connaître les communautés et les organisations autochtones près de chez vous. Participez à des activités communautaires, invitez les résidents à des journées d'orientation ou organisez des ateliers de rédaction de curriculum vitae et de compétences en entrevue. Vous trouverez d'autres idées sur le site Web d'Indigenous Corporate Training. Publiez les offres d'emploi sur différents canaux. Utilisez le marketing direct, les réseaux ou les médias audiovisuels. Veillez à publier les offres d'emploi sur des sites d'emploi autochtones tels que celui géré par Nationtalk ou contactez un organisme local de services d'emploi autochtones tel que Miziwe Biik. Les recruteurs peuvent se rendre dans les collectivités voisines ou participer à des salons de l'emploi pour afin de toucher un plus grand nombre de personnes<sup>65</sup>.
- Concentrez-vous uniquement sur les exigences essentielles du poste et évaluez les compétences plutôt que les diplômes. Par exemple, demandez-vous si un diplôme est vraiment nécessaire pour le poste et mettez l'accent sur les équivalences ou les ensembles de compétences, dans la mesure du possible<sup>66</sup>.
- Évaluez votre processus d'embauche afin de repérer les aspects à améliorer. Tenez compte des personnes qui mènent l'entrevue, car elles devraient « refléter la diversité de votre entreprise et présenter une ambiance accueillante plutôt que formelle<sup>67</sup> ».
- Intégrez les valeurs sociétales, les compétences transférables et les expériences culturelles dans les questions d'entrevue. Communiquez les valeurs de l'entreprise au candidat afin qu'il puisse voir si ses propres valeurs sont compatibles. Cette rubrique contient des exemples de questions pour les entrevues avec des candidats inuits.
- Créez des postes flexibles et des possibilités de partage des tâches afin de permettre aux employés autochtones de concilier plus facilement leurs responsabilités professionnelles, familiales et communautaires<sup>68</sup>.

63 Directeur de programme d'études postsecondaires, entrevue de participant.

64 Overmars, « Wellbeing in the Workplace Among Indigenous People ».

65 Ghosal, « Building Bridges ».

66 Conference Board du Canada, *Outils de recrutement*.

67 Ghosal, « Building Bridges ».

68 Conference Board du Canada, *Outils de recrutement*.

## Stages et apprentissage intégré au travail



« Mon emploi d'été [m'a aidé] à acquérir les compétences que j'ai acquises et à m'en servir dans ma deuxième année d'université, et non seulement cela, mais aussi à mieux réussir ma deuxième année. »

**Participant à un programme de stages pour Autochtones** (entrevue de participant)

Les stages et les emplois rémunérés peuvent aider les jeunes Autochtones à acquérir de nouvelles compétences et à en renforcer d'autres et à gagner de l'argent tout en apprenant, et les exposer à différentes possibilités de carrière. L'apprentissage intégré au travail peut répondre à plusieurs des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation relatifs aux écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les étudiants autochtones et non autochtones. Cet apprentissage intégré au travail peut se dérouler dans le cadre de programmes de stages en entreprise<sup>69</sup>, d'apprentissages<sup>70</sup> ou de stages<sup>71</sup> ou il peut être intégré dans les pratiques en matière de ressources humaines des entreprises, si elles comprennent des réelles stratégies de formation et de développement de carrière pour les jeunes Autochtones. Si des fonds sont disponibles, les organisations peuvent offrir des subventions salariales

aux employeurs lorsqu'ils mettent des candidats autochtones en contact à leurs stages<sup>72</sup>. Les participants soulignent l'intérêt des ententes conclues dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) du gouvernement fédéral.

Les idées formulées pour un programme de stages fructueux concordent tout à fait avec la recherche existante sur l'apprentissage intégré au travail, notamment sur ces points<sup>73</sup> :

- formation en compétences culturelles pour les étudiants et les employeurs;
- mentors dans le cadre du stage;
- stages adaptés au niveau de compétences des candidats;
- flexibilité et adaptation aux besoins des étudiants (p. ex. aux responsabilités familiales et communautaires et aux pratiques culturelles);
- relations solides avec les partenaires, les établissements et les étudiants;
- soutien dans les demandes et les tâches administratives, au besoin<sup>74</sup>.

---

### RBC : Programme de stages pour étudiants autochtones

RBC offre des stages d'été à des étudiants autochtones inscrits à un programme postsecondaire. Les stagiaires sont jumelés avec un mentor et peuvent rencontrer d'autres étudiants stagiaires. Les participants ont également accès aux ressources que RBC met à la disposition de ses employés autochtones.

---

69 Business Council of Manitoba, « Boost Your Career ».

70 Plato, « Training Program ».

71 Vancouver Island University, « Indigenous Intern Leadership Program ».

72 Représentants d'un organisme financier autochtone, entrevues de participants.

73 Nielsen, Livernoche et Ramji, « The Indigenous Work-Integrated Learning Resource Hub ».

74 Représentant d'un programme de stages pour Autochtones, entrevue de participant.

## Mentorat : Créer des relations et faire s'épanouir de jeunes talents



« Notre entreprise travaille avec des entrepreneurs au Nunavut qui ont travaillé en collaboration avec nos mentors pendant deux ou trois ans, et la principale rétroaction que j'ai eue, c'est qu'il était très précieux pour eux d'avoir quelqu'un qui leur dise s'ils sont sur la bonne voie. C'est également ce que me disent les agents de développement économique et les gestionnaires financiers, qui estiment que le fait d'avoir quelqu'un en qui ils ont confiance et dont ils savent qu'il est compétent peut valider leur orientation. C'est très important. »

**Directeur, Services aux Autochtones pour un organisme de développement économique national**  
(entrevue de participant)

Le mentorat peut être, pour le développement personnel et professionnel, un outil précieux qui renforce aussi les capacités financières et de gestion des communautés autochtones. Il peut être formel (dans le cadre d'un programme de formation ou d'une organisation de mentorat) ou informel (dans le cadre de relations en milieu de travail ou d'un réseautage). Il est important de s'assurer que les mentorés disposent de suffisamment de temps

pour parler avec leur mentor ou participer à d'autres projets de formation. Le mentorat peut contribuer à renforcer les compétences et les capacités lorsque les programmes de formation sont inaccessibles, en offrant des possibilités de formation en cours d'emploi et d'expérience pratique : « L'encadrement individuel et le mentorat sont très importants, car, bien qu'il existe de nombreux programmes de formation permettant d'acquérir des compétences en finance et en gestion, l'impossibilité d'accéder à cette formation peut constituer un obstacle<sup>75</sup>. »

Si l'on rapproche des personnes expérimentées et de jeunes talents, les mentors jouent un rôle essentiel dans la croissance et la réussite de futurs dirigeants de collectivités<sup>76</sup>. Un participant explique que le mentorat informel et la création d'une culture de croissance représentent une partie importante de son rôle de dirigeant de son organisme. D'autres participants soulignent qu'il est important de repérer les personnes qui servent de manière informelle de mentors et de leaders dans leurs organisations et leurs collectivités et de leur apporter un soutien, de les former ou de les recruter pour des programmes de mentorat formels afin d'améliorer leurs compétences en leadership<sup>77</sup>.

Les participants soulignent l'importance de programmes structurés en matière de formation en cours d'emploi et de mentorat, avec des résultats tels que les suivants :

- de nouvelles compétences pour les mentorés pour ce qui est d'obtenir des financements et réaliser des projets<sup>78</sup>;
- de meilleures perspectives d'emploi après la formation et la possibilité pour les mentorés de se former et de faire profiter d'autres personnes de leurs nouvelles compétences<sup>79</sup>.

75 Directeur, Services aux Autochtones pour un organisme de développement économique national, entrevue de participant.

76 Chef de la direction d'un fonds de développement économique communautaire, entrevue de participant.

77 Directeur général d'une société de développement des Premières Nations, entrevue de participant.

78 Directeur, Services aux Autochtones pour un organisme de développement économique national, entrevue de participant.

79 Dirigeant principal de l'administration d'une Première Nation, entrevue de participant.

Le mentorat informel est décrit comme un moyen de :

- renforcer les capacités par le partage des connaissances et la formation dans le cadre du travail quotidien<sup>80</sup>;
- contribuer au renforcement des capacités organisationnelles et des carrières individuelles<sup>81</sup>;
- mettre les jeunes en contact avec les employeurs et leur faire connaître le milieu de travail<sup>82</sup>.

## Indigenous Finance Collective

Des organisations comme l'Indigenous Finance Collective s'efforcent de mettre en relation des Autochtones qui travaillent dans la finance. Leur cercle de réseautage permet aux professionnels de la finance et aux étudiants autochtones de nouer des relations et de se soutenir mutuellement.



« Lorsque l'on donne aux gens la possibilité d'apprendre là où ils se sentent à l'aise, où ils reçoivent le soutien voulu, où ils peuvent se reconnaître dans la documentation et dans l'instructeur, il y a une différence marquée dans leur taux de réussite. »

**Représentant d'un organisme financier dirigé par des Autochtones** (entrevue de participant)

## Collaborer à la création de programmes d'enseignement pertinents donnant des perspectives de carrière

Les participants aux entrevues insistent sur le fait que les éducateurs doivent tenir compte de la culture et des styles d'apprentissage des étudiants autochtones. Ils estiment, par exemple, que les programmes d'études adaptés à la culture et accessibles sont importants. La faculté de commerce de l'Université Athabasca est du même avis lorsqu'elle souligne que « l'absence de culture et de contexte autochtones<sup>83</sup> » dans l'éducation financière constitue un obstacle pour les étudiants. En fait, il ressort d'une enquête menée auprès d'étudiants autochtones en entrepreneuriat que 41 % d'entre eux préfèrent que les cours soient entièrement en ligne et que 39 % souhaitent un élément de formation mené sur le territoire. La flexibilité ou l'apprentissage en ligne peuvent aider des personnes à gérer leur éducation en même temps que leur emploi du temps chargé et leurs autres responsabilités<sup>84</sup>.

De même, trouver la bonne combinaison de programmes de formation, de courte ou de longue durée, ou les deux à la fois, peut aider à renforcer les capacités au niveau de l'organisation ou de la collectivité et, partant, à « régler les problèmes de gouvernance sous-jacents<sup>85</sup> ».

Les cours en ligne et les micro-crédits offrent une approche abordable de l'acquisition de compétences qui peut être une solution de rechange (ou un complément) à l'enseignement supérieur structuré. Un participant est d'avis que « les cours de courte durée comblent en quelque sorte un manque. C'est facile, c'est accessible. Les gens peuvent y accéder de chez eux et ils créent une sorte de gain à court terme et une petite montée en gamme progressive. Mais je ne sais pas s'il existe une stratégie globale pour assembler tous ces éléments<sup>86</sup>. » Cette question retient de plus en plus l'attention des chercheurs en éducation qui étudient le rôle des micro-crédits dans l'enseignement supérieur<sup>87</sup>.

80 *Ibid.*

81 Directeur général de l'administration d'une société de développement des Premières Nations, entrevue de participant.

82 Conseiller auprès d'une organisation à but non lucratif autochtone, entrevue de participant.

83 Andrews, Hurst, Pett, Quon et Wang, *Hearing Indigenous Voices*.

84 NACCA, *Indigenous Youth Entrepreneurship in Canada*.

85 Centre for First Nations Governance, *Governance Best Practices Report*.

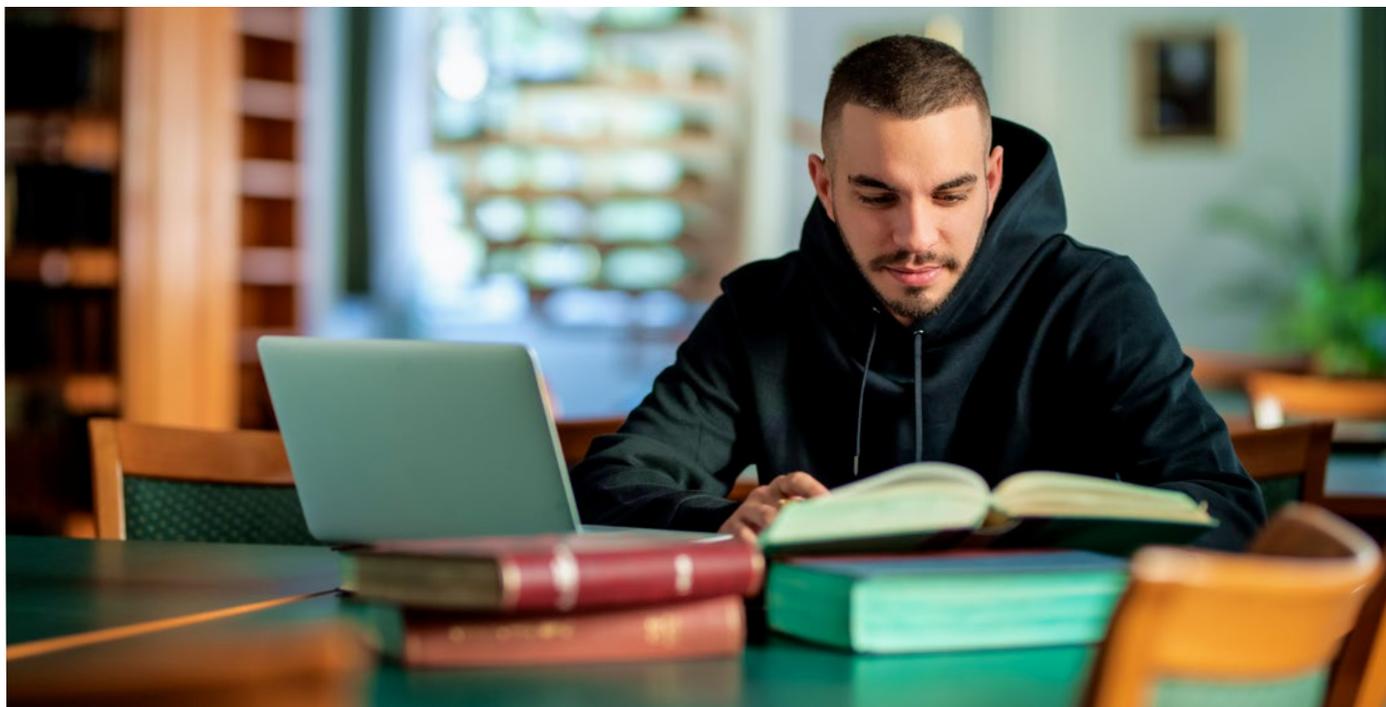
86 Représentants d'un organisme financier autochtone, entrevues de participants.

87 Ahsan, Akbar, Kam et Abdulrahman, « Implementation of Micro-Credentials in Higher Education ».

Les participants demandent que l'on forme des partenariats dans l'élaboration de programmes éducatifs, car ce pourrait être une solution pour garantir l'évolution et les résultats des cours de perfectionnement professionnel, qu'il s'agisse de cours en ligne, de cours en personne ou de micro-crédits. En ce qui concerne les micro-crédits, la recherche montre que l'industrie occupe une place centrale dans l'écosystème des micro-crédits et qu'elle peut s'associer aux établissements postsecondaires pour garantir la pertinence des cours<sup>88</sup>. Les partenariats permettent aussi de mettre en place une éducation dirigée par les Autochtones qui valorise les systèmes de connaissances autochtones, qui est reconnue par les établissements d'enseignement ou les organismes de réglementation<sup>89,90</sup>, et qui crée à long terme des parcours de formation intégrée pertinents pour les jeunes Autochtones.

Un programme conjoint réunissant la CPA Western School of Business, CPA Canada et l'Aboriginal Financial Officers Association of Alberta, intitulé

Indigenous Learners in Accounting, offre un exemple récent de partenariat éducatif. Les cours de comptabilité professionnelle agréée (CPA) ont été repensés en tenant compte des besoins des apprenants autochtones, en intégrant le contenu et la culture autochtones dans les cours. Ceux-ci sont conçus et dispensés par des instructeurs autochtones. Le programme propose une introduction à la finance et à la comptabilité, dispensée par des conférenciers invités et des animateurs d'atelier autochtones, et un enseignement des compétences financières et de gestion requises pour le Programme de formation professionnelle des CPA. Il est proposé sous forme d'une combinaison de formation synchrone, asynchrone, en personne et à distance, ce qui en fait une approche flexible de l'éducation financière. Des programmes comme celui-ci montrent l'incidence de l'utilisation de partenariats dans l'adaptation aux besoins des Autochtones.



88 *Ibid.*

89 Stirling et autres, « Experiences and Insights on Bridging Knowledge Systems ».

90 Raffoul et autres, « Institutional Structures and Individual Stories ».

# Se coordonner pour arriver à de meilleurs résultats en finance

Les jeunes Autochtones qui veulent se lancer dans la finance se heurtent à des difficultés à chaque étape de leurs études et de leur carrière, c'est-à-dire pour acquérir dès le plus jeune âge les compétences voulues en littératie financière, pour faire des études postsecondaires et pour intégrer un domaine qui exclut encore les Autochtones.

Pour amener les jeunes Autochtones à exercer des professions dans la finance, les programmes de formation doivent savoir les accueillir et aboutir à une progression fluide vers les étapes suivantes de la formation ou de la carrière. Ces programmes fonctionneront mieux s'ils sont dirigés par des Autochtones et s'ils s'appuient sur des partenariats interdisciplinaires. Une discussion ouverte entre les organisations autochtones et les responsables de l'éducation, de la politique et de la finance sera plus fructueuse que de se disputer le nombre croissant de professionnels autochtones.



Le partenariat de l'AFOA Alberta avec CPA Canada et la Western School of Business de CPA montre comment les organisations autochtones et d'autres organismes peuvent travailler ensemble pour définir une nouvelle approche de l'éducation financière qui fonctionne pour les étudiants autochtones. Les organisations autochtones et non autochtones, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les entreprises canadiennes peuvent évaluer la meilleure façon d'aider les jeunes Autochtones à poursuivre des carrières en finance et en gestion, notamment :

- en créant les formations voulues à la littératie financière pour tous les âges;
- en augmentant l'aide financière aux étudiants;
- en veillant à ce que les cours en ligne et les micro-crédits puissent être intégrés dans des programmes et des certifications postsecondaires;
- en élaborant de nouveaux programmes de formation qui correspondent aux besoins des Autochtones en la matière;
- en créant plus de mentorats et de possibilités d'apprentissage en milieu de travail;
- en élaborant des politiques ciblant le recrutement et la promotion des Autochtones dans tout le secteur financier.

Les étudiants autochtones trouveront sans doute utiles les ressources énumérées ici pour planifier leur carrière dans la finance. Les ressources réunies dans ce rapport peuvent également être utilisées pour éclairer les employeurs et les éducateurs sur les bonnes pratiques et ressources lorsqu'il s'agit de recruter, maintenir en poste et soutenir les professionnels autochtones de la finance au sein de leurs organisations.

## Annexe A

# Méthodologie

Les conclusions de cette note de recherche découlent d'une analyse environnementale de la documentation universitaire et parallèle disponible portant sur la capacité de gestion financière et commerciale des peuples, des communautés et des organisations autochtones. Des données ont également été recueillies dans le cadre de 16 entrevues menées entre novembre 2022 et juin 2023.

Le guide d'entrevue a été élaboré en fonction de nos questions de recherche et de la documentation existante. La confidentialité des participants était garantie. Le guide d'entrevue couvrait les thèmes suivants

- avantages du renforcement des capacités en finance et en gestion dans les collectivités;
- compétences recherchées en finance et en gestion;
- obstacles au développement des capacités en finance et en gestion dans les collectivités;
- incidences immédiates et à long terme des initiatives de développement des compétences en finance et en gestion;
- pratiques exemplaires pour les jeunes en transition vers la vie active;
- pratiques exemplaires pour élaborer et évaluer des programmes de développement des compétences.

Les 16 entrevues ont été menées avec des organisations qui offrent une formation ou un soutien en matière de finance et de gestion à des peuples, des communautés et des organisations autochtones. Ont ainsi été interrogés des représentants de communautés autochtones, d'organismes à but non lucratif, d'organismes de formation et de sociétés de développement, et ce dans tout le Canada.

Pendant toute la période d'entrevue, des invitations ont été envoyées par courriel à des participants potentiels. Les entrevues, qui se sont déroulées par vidéo, duraient environ une heure. Afin de couvrir suffisamment de types d'organisations, de régions (tableau 1) et de types de collectivités, nous avons dressé une liste de 71 organisations provinciales/territoriales et nationales des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Cinq participants représentaient des organisations nationales et trois, des organisations basées au Nunavut, en Colombie-Britannique et au Manitoba.

**Tableau 1**

Lieu de résidence des répondants

Province ou territoire	Nombre de participants
Canada (organisations nationales)	5
Colombie-Britannique	3
Manitoba	3
Nunavut	3
Nouvelle-Écosse	1
Québec	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

Source : Le Conference Board du Canada.

Les participants aux entrevues occupaient un large éventail de postes et venaient de différentes organisations. Le tableau 2 montre l'éventail des organisations participantes. Les participants peuvent être comptés dans plusieurs catégories en fonction de leur emploi, de leur organisation ou de leur appartenance à une collectivité. Les chiffres de ce tableau sont donc plus élevés que le nombre d'entrevues réalisées.

**Tableau 2**

Rôles des répondants dans leurs organisations

Type de participant	Autochtone	Non Autochtone
Représentant d'une collectivité	3	0
Organisme à but non lucratif	7	1
Organisme de développement économique	2	2
Organismes ou fournisseurs de formations	5	2

Source : Le Conference Board du Canada.

Les entrevues ont été transcrites en utilisant l'outil de transcription en direct de MS Teams, ce qui a donné 451 pages de transcriptions et un total de 125 293 mots. Les thèmes, qui ont d'abord été définis en fonction des questions de recherche et de la documentation, puis affinés au cours de l'analyse, ont été cernés manuellement par trois chercheurs. En raison de la taille de l'échantillon, nous ne sommes pas en mesure d'établir des tendances entre les réponses de différents groupes démographiques ou de généraliser leurs expériences à de plus grands groupes de population.

## Annexe B

# Liste de ressources

### Bourses d'études et d'entretien

#### [Outil de recherche de bourses pour les Autochtones](#)

Services aux Autochtones Canada propose un outil de recherche pour plus de 500 bourses d'études et d'entretien réservées aux étudiants autochtones. Les étudiants peuvent l'interroger par mots clés, emplacement, domaine d'études et groupe autochtone.

#### [Cando's National Indigenous Economic Education Fund \(NIEEF\)](#)

Cando accorde des bourses d'études depuis 2006, aidant ainsi des dizaines d'étudiants à poursuivre des études en affaires, en économie et en finance. Ces bourses aident de jeunes étudiants à explorer un nouveau domaine d'études. Elles aident aussi de nombreux étudiants plus âgés qui reprennent des études pour actualiser leurs compétences. Six bourses un montant de 6 000 \$ chacune sont attribuées.

#### [Programme Ch'nook Scholars](#)

Le programme Ch'nook Scholars est destiné aux étudiants autochtones en affaires inscrits dans un établissement postsecondaire en Colombie-Britannique ou à l'Université de Calgary. Les participants reçoivent deux bourses de 1 000 \$ qui servent à financer des rencontres régionales, des occasions de réseautage, des ateliers et des séminaires, ainsi que des photos professionnelles.

#### [Programme de bourses d'études Bloom de Deloitte Canada](#)

Les étudiants autochtones retenus reçoivent une bourse d'études de 5 000 \$ et se voient offrir la possibilité de faire un stage rémunéré dans un des bureaux de Deloitte.

#### [Prix Nutrien pour la gestion financière des jeunes Autochtones](#)

L'AFOA Canada et Nutrien s'associent pour offrir des prix à des étudiants autochtones en finance et en gestion. Trois jeunes Autochtones reçoivent une bourse d'études d'un montant maximal de 5 000 \$ et une invitation au congrès national de l'AFOA Canada.

#### [La bourse d'études TD et de l'AFOA pour les peuples autochtones](#)

En partenariat avec l'AFOA, la TD accorde chaque année à 25 étudiants de toutes disciplines des bourses d'études d'un montant maximal total de 60 000 \$ sur quatre ans. Ce montant comprend pour quatre ans au plus 10 000 \$ de droits de scolarité et 5 000 \$ de frais de subsistance. La bourse comprend également des possibilités d'emploi d'été à la TD.

#### [Bourses du Centre d'apprentissage autochtone pour des cours de l'AFOA Canada](#)

Le Centre d'apprentissage autochtone offre un financement pour compenser les frais d'inscription aux cours de l'AFOA. Les bourses sont ouvertes aux membres de l'AFOA qui souhaitent suivre des cours en ligne, à des cohortes en personne et à des ateliers de développement des capacités.

#### [Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études et bourses d'excellence d'Indspire](#)

Le programme de bourses d'études d'Indspire offre différentes bourses en partenariat avec des organismes de tout le Canada. Les demandeurs remplissent un formulaire unique qui sera examiné pour toutes les bourses d'études et bourses d'excellence. Une liste de toutes les bourses est proposée ici.

#### [Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Autochtones](#)

Ce programme accorde chaque année 20 bourses d'études d'un montant de 10 000 \$ par an pendant quatre ans. RBC offre des bourses d'études à de jeunes Autochtones depuis 1992 et a ainsi accordé plus de 2 M\$ à 258 étudiants.

### Programmes en finance et affaires pour les jeunes Autochtones

#### [AFOA Canada : programme Dollars & Sense](#)

Les ateliers de littératie financière pour élèves du secondaire autochtones portent sur les compétences en gestion financière et visent à sensibiliser aux possibilités de carrière dans la finance.

#### [First Nations University of Canada : Indigenous Youth Entrepreneurship Camp](#)

L'Indigenous Youth Entrepreneurship Camp est destiné aux élèves de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année et aux jeunes diplômés du secondaire. Les participants se familiarisent avec la gestion d'entreprise, rencontrent des entrepreneurs autochtones, découvrent l'environnement universitaire et participent à des concours. Les cours portent sur le marketing, la publicité, la finance, la planification d'entreprise et la présentation de concepts commerciaux.

### [Economic Development Youth Summit de CANDO](#)

Le sommet annuel de la jeunesse de CANDO réunit 50 jeunes Autochtones venus de tout le pays pour étudier des possibilités de carrière dans le développement économique communautaire. Les délégués travaillent en groupe sur des études de cas afin de créer une initiative de développement économique qu'ils présentent aux autres délégués et à des juges. Leurs initiatives sont évaluées en fonction de l'innovation, de la faisabilité et de la durabilité. À la fin du sommet, les délégués reçoivent un certificat, des prix et des récompenses, et ils ont la possibilité de nouer des contacts et de rencontrer des personnes partageant les mêmes idées.

### [The Bear's Lair: Indigenous youth dream camp](#)

Des camps de trois jours offrent à des jeunes de 12 à 18 ans une formation pratique aux principes fondamentaux de la gestion d'entreprise tout en travaillant avec des modèles et des mentors autochtones et en constituant un réseau de contacts. Le camp initie les élèves de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année à la finance et aux affaires tout en faisant correspondre ces notions aux valeurs autochtones. Les sujets traités sont le marketing, la publicité, les projections de trésorerie et les finances, la création de plans d'affaires réussis et la technologie dans l'entrepreneuriat.

## Stages et apprentissage intégré au travail

### [Business Council of Manitoba : Work-Integrated Learning Program](#)

Ce programme offre à des étudiants autochtones du niveau postsecondaire des stages sûrs et utiles auprès de membres du Business Council of Manitoba.

### [Programme de bourses d'études et de stages d'inclusion de CIBC sur les services bancaires commerciaux et la gestion de patrimoine](#)

Les étudiants autochtones du premier cycle peuvent demander une bourse d'études de 10 000 \$ et postuler à un stage d'été dans les services bancaires commerciaux, les services bancaires aux particuliers ou la gestion du patrimoine à la Banque CIBC. Le programme est offert tous les ans.

### [Gouvernement de la Colombie-Britannique : Indigenous Youth Internship Program](#)

Programme de stages rémunérés de 12 mois destiné aux Autochtones de la Colombie-Britannique âgés de 19 à 29 ans. Le programme encourage les jeunes Autochtones à envisager des carrières dans des organismes autochtones et dans l'administration provinciale.

### [Gouvernement de l'Ontario : Programme de stages pour les Autochtones](#)

L'Ontario propose aux Autochtones récemment diplômés des stages de débutant rémunérés qui leur offrent des occasions de réseautage, un emploi à plein temps, un mentorat et un accompagnement professionnel. Les stages comprennent des postes en finance, politique et prestation de programmes.

### [Indigenous Professional Association of Canada \(IPAC\) : Pathways to Success Program](#)

L'IPAC jumelle de jeunes Autochtones âgés de 17 à 29 ans avec des possibilités d'emploi et de stage. L'IPAC fournit un soutien financier, des compétences en curriculum vitae et entrevue, et un mentorat pour améliorer les chances de succès des participants.

Le National Indigenous Economic Education Fund (NIEEF) de CANDO accorde des bourses d'études depuis 2006, aidant ainsi des dizaines d'étudiants à poursuivre des études en affaires, en économie et en finance. Ces bourses aident de jeunes étudiants à explorer un nouveau domaine d'études. Elles aident aussi de nombreux étudiants plus âgés qui reprennent des études pour actualiser leurs compétences.

### [Services aux Autochtones Canada \(SAC\) : Programme expérience emploi été pour les jeunes Inuits et des Premières Nations](#)

SAC verse des subventions salariales à des collectivités inuites et des Premières Nations, de même qu'à des employeurs du secteur communautaire et du secteur privé. Le programme vise à permettre à des jeunes de 15 à 30 ans d'acquérir une expérience professionnelle qui les prépare au marché du travail.

### [Joint Economic Development Initiative \(JEDI\) : Indigenous Internship Program](#)

La JEDI travaille en collaboration avec des partenaires pour créer des stages pour de jeunes diplômés postsecondaires autochtones au Nouveau-Brunswick. Les organisations qui les accueillent doivent avoir pour eux un plan d'orientation et de travail. Les stagiaires acquièrent une expérience pratique dans leur domaine d'études.

### [KPMG : Programme pour les étudiants autochtones](#)

Ce programme est destiné aux Autochtones étudiants de niveau postsecondaire ou jeunes diplômés. Il comprend un accès au développement de compétences, au réseautage et à une orientation professionnelle.

### [Métis Nation of Ontario : Summer Career Placement Program](#)

Ce programme estival est destiné aux étudiants métis à la recherche d'un emploi d'été. Les employeurs des secteurs privé, public et à but non lucratif peuvent recevoir des subventions salariales pour créer pour de jeunes Métis des possibilités d'expérience professionnelle bénéfiques. Les étudiants doivent être âgés de 15 à 30 ans et retourner dans un établissement d'enseignement l'automne suivant.

### [Miziwe Biik : Paid training positions](#)

Les résidents autochtones de la région du Grand Toronto peuvent postuler à des stages de formation de niveau débutant auprès d'organisations partenaires par l'intermédiaire de Miziwe Biik. Les candidats peuvent s'entretenir avec un spécialiste de l'emploi de Miziwe Biik pour trouver un poste qui leur convient ou participer à des formations et à des ateliers supplémentaires proposés par l'organisation.

### [RBC : Programme de stages pour étudiants autochtones](#)

RBC offre des stages d'été à des étudiants autochtones inscrits à un programme postsecondaire. Les stagiaires sont jumelés avec un mentor et peuvent rencontrer d'autres étudiants stagiaires. Les participants ont également accès aux ressources que RBC met à la disposition de ses employés autochtones.

### [Gouvernement du Nunavut : Programme de stages Sivuliqtiksats](#)

Ce programme de stages concerne les postes de cadre et les postes spécialisés. Les stagiaires ont accès à un formateur désigné, reçoivent un plan d'apprentissage personnalisé et suivent des cours de formation. Les stages peuvent durer de un à trois ans.

### [Université de Victoria : Indigenous international work-integrated learning](#)

Les étudiants autochtones inscrits à un programme de formation en alternance peuvent participer à un échange de travail en Australie, tandis que les étudiants autochtones australiens suivent des cours à l'Université de Victoria. Les étudiants assistent à un séminaire préparatoire afin d'acquérir les compétences qui leur seront nécessaires dans leurs stages dans des communautés et des organismes autochtones.

### [Université de l'île de Vancouver : Indigenous Intern Leadership Program](#)

Les diplômés autochtones d'établissements postsecondaires de la Colombie-Britannique peuvent postuler à des stages de deux ans dans des entreprises de la province. Les employeurs doivent jumeler le stagiaire avec un mentor autochtone ou avec quelqu'un qui a une bonne connaissance des questions autochtones.

## Programmes de perfectionnement professionnel

### [Small Economy Works: The Inspire Program](#)

Programme de leadership entrepreneurial offert dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Les programmes sont conçus et dirigés par de jeunes adultes et des éducateurs, selon des méthodes holistiques et adaptées à la culture correspondant aux régions où ils sont offerts. Le programme comprend à la fois des experts régionaux, des partenariats locaux, un financement et un soutien pour développer l'éducation, les compétences et les entreprises des jeunes entrepreneurs.

### [Sauder School of Business de l'UBC : Ch'nook Aboriginal Management Program](#)

Ce programme est axé sur la formation de gestionnaires dans le contexte des gouvernements et des sociétés de développement autochtones. Les étudiants réalisent dans leur collectivité un projet intégrateur, en appliquant ce qu'ils ont appris au développement économique, à la gestion des ressources, au logement, au tourisme et à d'autres projets.

### [Certificat de gestion financière autochtone](#)

Ce programme vise à répondre au besoin de leadership financier des communautés autochtones. Il délivre des certificats et des diplômes, notamment le certificat de gestion financière autochtone (sept cours), le diplôme de gestion financière autochtone (sept cours), le titre de gestionnaire financier autochtone agréé (examen et deux ans d'expérience pratique), et il propose un parcours d'apprentissage aux membres de l'AFOA qui ont le titre de comptable professionnel agréé (CPA).

### [Indigenous Learners in Accounting](#)

L'AFOA Alberta, la CPA Western School of Business et CPA Canada offrent des cours reposant sur le programme de certification des CPA, repensé par des experts autochtones en ayant à l'esprit les cultures et le contexte autochtones. Il propose deux cours préalables et deux modules de base pour le programme de formation professionnelle des CPA.

## Annexe C

# Bibliographie

AFOA Canada. « TD Scholarship for Indigenous Peoples », consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://afoa.ca/td/>.

–. « Nutrien Indigenous Youth Financial Management Awards », consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://afoa.ca/awards/youth/>.

Ahsan, Kamrul, Suraiyah Akbar, Booi Kam et Muhammad Dan-Asabe Abdulrahman. « Implementation of Micro-Credentials in Higher Education: A Systematic Literature Review », *Education and Information Technologies*, vol. 28 (mars 2023), p. 13505-13540, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-023-11739-z>.

Almazora, Leo. « How Advisors Can Build Trust With Indigenous Clients », *Wealth Professional*, 21 juin 2022, <https://www.wealthprofessional.ca/news/industry-news/how-advisors-can-build-trust-with-indigenous-clients/367610>.

Anderson, Thomas. « Chapitre 4 : Les jeunes Autochtones au Canada », dans *Portrait des jeunes au Canada : Rapport statistique*, Ottawa, Statistique Canada, 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00004-fra.htm>.

Andrews, Robert, Deborah Hurst, Bryan Pett, Pam Quon et Eric Wang. *Hearing Indigenous Voices: Mitigating Barriers to the Accounting Profession Faced by Indigenous People*, s.l., Athabasca University Faculty of Business, mai 2022, <https://cpamb.ca/main/Indigenous-Understanding/Articles-News-and-Announcements/Mitigating-Barriers-to-Indigenous-Learners.aspx#gsc.tab=0>.

Arriagada, Paula. *Les réalisations, les expériences et les résultats sur le marché du travail des femmes des Premières Nations, métisses et inuites titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur*, Ottawa, Statistique Canada, 20 octobre 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00009-fra.htm>.

Assemblée des Premières Nations. « First Nations Post-Secondary Education Fact Sheet », consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, [https://www.afn.ca/wp-content/uploads/2018/07/PSE\\_Fact\\_Sheet\\_ENG.pdf](https://www.afn.ca/wp-content/uploads/2018/07/PSE_Fact_Sheet_ENG.pdf).

Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat. *Financial Literacy of Secondary Students in the Atlantic Provinces*, Dartmouth (Nouvelle-Écosse), Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat, 2018, [https://www.apcfn.ca/wp-content/uploads/2020/06/Financial\\_Literacy\\_of\\_Indigenous\\_Secondary\\_Students\\_in\\_Atlantic\\_Provinces\\_Final\\_Report\\_draft\\_23\\_05\\_2018.pdf](https://www.apcfn.ca/wp-content/uploads/2020/06/Financial_Literacy_of_Indigenous_Secondary_Students_in_Atlantic_Provinces_Final_Report_draft_23_05_2018.pdf).

BC Colleges. *Indigenous Student Success Stories From Across BC Colleges*. BC Colleges, février 2020, <https://www.bccolleges.ca/app/webroot/uploads/2020/BC-Colleges-Indigenous-Success-Stories.pdf>.

Borova, Betina, Oladapo Kayode Opasina, Andrew Parkin et Christopher Zou. *Les expériences de discrimination au travail*, Ottawa, Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada, 30 juin 2022, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/les-experiences-de-discrimination-au-travail/>.

Brascoupé, Simon, Meaghan Weatherdon et Paulette Tremblay. *Literature Review of Indigenous Financial Literacy in Australia, Canada, New Zealand and the United States*, Ottawa, AFOA Canada, 20 décembre 2013, <https://afoaimis.etechhosting.ca/afoa/afoadocs/Home%20Page/Final%20AFOA%20International%20Literature%20Review%20Full%20201%20Page%20Report.pdf>.

Brown, Paul. « Building Bridges: Addressing Barriers to Indigenous Employment », FDM, septembre 2023, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.fdmgroup.com/news-insights/employment-barriers-for-indigenous-peoples/>.

Buckland, Jerry, Dion McKay et Nolan Reimer. *Financial Inclusion and Manitoba Indigenous Peoples: Results From an Urban and a Rural Case Study*. Winnipeg, Canadian Centre for Policy Alternatives Manitoba Office, janvier 2016, [https://seedwinnipeg.ca/files/Financial\\_Inclusion.pdf](https://seedwinnipeg.ca/files/Financial_Inclusion.pdf).

Build Nova Scotia. « Internet for Nova Scotia Initiative », consulté le 3 février 2024, <https://internet.buildns.ca/>.

Bureau du vérificateur général du Canada. *La connectivité des régions rurales et éloignées*, Ottawa, Bureau du vérificateur général du Canada, 2023, [https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_202303\\_02\\_f\\_44205.html](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_202303_02_f_44205.html).

Business Council of Manitoba. « Boost Your Career: Engage in the Work-Integrated Learning Program », consulté le 3 avril 2024, <https://businesscouncil.mb.ca/work-integrated-learning-program/>.

CBC News. « 11. Provide Adequate Funding for First Nations Students Seeking Post-Secondary Education », *Beyond 94*, CBC News, balado, 3 avril 2024, <https://www.cbc.ca/newsinteractives/beyond-94/provide-adequate-funding-for-first-nations-students-seeking-post-secondary-education>.

Centre for First Nations Governance. *Governance Best Practices Report*. s.l., Centre for First Nations Governance, juin 2009, <https://caid.ca/NCFNG-GovBesPraRep2009.pdf>.

Chen, Heng, Walter Engert, Kim P. Huynh et Daneal O’Habib. An Exploration of First Nations Reserves and Access to Cash, Ottawa, Banque du Canada, 25 mai 2021, <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2021/05/sdp2021-8.pdf>.

Chen, Heng, Daneal O’Habib et Hong Yu Xiao. How Far Do Canadians Need to Travel to Access Cash? Ottawa, Banque du Canada, 18 novembre 2023, <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2023/11/sdp2023-28.pdf>.

Commission canadienne des droits de la personne. Audit horizontal sur l’emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 2020, [https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/audit\\_horizontal\\_sur\\_emploi\\_des\\_autochtones.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/audit_horizontal_sur_emploi_des_autochtones.pdf).

Conference Board du Canada, Le. Outils de recrutement : Pratiques exemplaires en matière de conception de postes et d’entrevues, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 20 juin 2023, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, [https://www.conferenceboard.ca/wp-content/uploads/2022/10/boite-a-outils-rh\\_pratiques-exemplaires\\_2023.pdf](https://www.conferenceboard.ca/wp-content/uploads/2022/10/boite-a-outils-rh_pratiques-exemplaires_2023.pdf).

Conseil des ministres de l’Éducation, Canada (CMEC) et Services aux Autochtones Canada. Compétences des adultes chez les peuples autochtones du Canada : Résultats du premier cycle du Programme pour l’évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), Toronto, CMEC, 2021, [https://cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/421/PIAAC\\_2012\\_%20Adult\\_Compencies\\_among\\_Indigenous\\_Peoples\\_in\\_Canada\\_FR.pdf](https://cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/421/PIAAC_2012_%20Adult_Compencies_among_Indigenous_Peoples_in_Canada_FR.pdf).

Conseil supérieur de l’éducation. Au-delà des frontières du Québec: regard sur les initiatives inspirantes des universités canadiennes pour, par et avec les Premiers Peuples – Portrait 2021 | Sommaire, Québec, gouvernement du Québec, avril 2023, <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2023/04/50-2118-ER-initiatives-inspirantes-autochtones-universites-canadiennes-1.pdf>.

Cooper, Jane et Natalie Arruda. Programmes d’accès aux études en STEM pour les Autochtones : Vers l’inclusion au niveau postsecondaire, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 9 décembre 2020, consulté le 22 mai 2024, [https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/12/10879\\_25005\\_issue-briefing\\_indigenous-stem-access-programs\\_fr-1.pdf](https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/12/10879_25005_issue-briefing_indigenous-stem-access-programs_fr-1.pdf).

Cotter, Adam. Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, Ottawa, Statistique Canada, 16 février 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>.

Deloitte. Réflexions de jeunes leaders autochtones sur la réconciliation, volume 2 : Ouvrir la voie à une carrière fructueuse. s.l., Deloitte, 2023, <https://www2.deloitte.com/ca/en/pages/future-of-canada-center/articles/bridging-study-work-for-long-term-success.html>.

Fiser, Adam et Jordan Wapass. Les professionnels autochtones de la finance et de la gestion : Essentiels pour la réconciliation et l’autodétermination des Autochtones, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 22 juin 2022.

First Nations Financial Management Board (FMB). « FMB Approved as First Indigenous CPA Pre-Approved Training Program in B.C », communiqué, 24 juillet 2023, <https://fnfmb.com/en/news/fmb-approved-first-indigenous-cpa-pre-approved-training-program-bc>.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. « Satellite Program Expands to Ensure Internet for Everyone », communiqué, 30 novembre 2022, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://news.novascotia.ca/en/2022/11/30/satellite-program-expands-ensure-internet-everyone>.

Gouvernement du Canada. « Parlons d’éducation dans les communautés des Premières Nations : Rapport du sondage », dernière modification le 18 décembre 2017, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1509019844067/1531399883352>.

–. « À propos du Programme de formation pour les compétences et l’emploi destiné aux Autochtones », consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones.html>.

Herkimer, Jaiden et Karsyn Summers. Story as Knowledge: Experiences of Early Leaving & Persistence from Indigenous Post-Secondary Students, Toronto, Indspire, mars 2023, <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2023/03/Story-as-Knowledge-Experiences-of-Early-Leaving-and-Persistence-from-Indigenous-Post-Secondary-Students-FINAL.pdf>.

Herkimer, Jaiden. Holding Our Ground: Indigenous Student Post-Secondary Persistence & Early Leaving, Toronto, Indspire, 2021, <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2021/12/Holding-Our-Ground-Report-EN-Final-WEB1.pdf>.

Indspire. Building Brighter Futures 2022–23 Impact Report, Toronto, Indspire, n.d., <https://indd.adobe.com/view/7d60207d-8db0-43a1-9569-f4fbb582219d>.

–. « Where Your Money Goes », consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://indspire.ca/supporters/where-your-money-goes/>.

–. « Bursaries and Scholarships », consulté le 31 janvier 2024, <https://indspire.ca/programs/students/bursaries-scholarships/>.

Ivus, Maryna, Trevor Quan et Nathan Snider. Des eaux inexplorées : Vers un paradigme canadien d’apprentissage en ligne de classe mondiale, Ottawa, Conseil des technologies de l’information et des communications, octobre 2021, <https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/des-eaux-inexplorees>.

Kremer, Samantha et Katie Mah. Amélioration de la littératie financière dans les communautés autochtones, Ottawa, gouvernement du Canada, 25 novembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/defi-batir-meilleurs-avenirs-financiers-2021/amelioration-litteratie-financiere.html>.

Layton, Jaclyn. Les jeunes des Premières Nations : expériences et résultats relativement à l'éducation aux niveaux secondaire et postsecondaire, Ottawa, Statistique Canada, 21 juin 2023, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2023001-fra.htm>.

Melvin, Alexandria. Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les peuples autochtones au Canada, résultats du Recensement de 2021, Ottawa, Statistique Canada, 27 octobre 2023, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00012-fra.htm>.

Mihalicz, Michael, Cody Anthony, Jeremie Caribou et Sean Wise. « Pre-contact Trade and Trade Centres », dans *Indigenous Entrepreneurship: A Community Driven Approach to New Venture Creation*, Toronto, Université métropolitaine de Toronto et Université Carleton, 2022, consulté le 22 mai 2024, <https://pressbooks.library.torontomu.ca/indigenouentrepreneurship/chapter/pre-contact-trade-on-turtle-island/>.

Monkman, Lenard. « Debunking the Myth That all First Nations People Receive Free Post-Secondary Education », CBC, 29 janvier 2016, <https://www.cbc.ca/news/indigenous/debunking-the-myth-that-all-first-nations-people-receive-free-post-secondary-education-1.3414183>.

NACCA (National Aboriginal Capital Corporations Association). *Indigenous Youth Entrepreneurship In Canada: Final Report*, Ottawa, NACCA, avril 2023, <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2023/06/NACCAs-Young-Indigenous-Entrepreneurs-Research-Engagement-Final-ReportV6.pdf>.

NAFOA. « Career Basics », consulté le 13 février 2023, <https://nafoa.org/institute/career-basics/>.

New Zealand Qualifications Authority. « Improving Relevance and Responsiveness: Aotearoa New Zealand's Early Micro-Credentials Journey », Insights paper, septembre 2022, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www2.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Publications/Insights-papers/Micro-credentials/Aotearoa-New-Zealands-early-micro-credentials-journey.pdf>.

Nielsen, Julianna, Renée Livernoche et Karima Ramji. « The Indigenous Work-Integrated Learning Resource Hub: A Needs-Based Approach to Addressing Barriers and Opportunities for Indigenous Students », *International Journal of Work-Integrated Learning*, vol. 23, n° 2, 2022, p. 139-152, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://eric.ed.gov/?id=EJ1346551>.

Overmars, Danika. « Wellbeing in the Workplace Among Indigenous People: An Enhanced Critical Incident Study », thèse de doctorat, Université de la Colombie-Britannique, avril 2019, <https://open.library.ubc.ca/media/stream/pdf/24/1.0378430/4>.

Plato. « Training Program », consulté le 2 avril 2024, <https://platotech.com/training/>.

Presse canadienne, La. « Really Frustrating: Most Communities in Nunavut Have No Banks », APTN News, 5 mars 2022, <https://www.aptnnews.ca/national-news/really-frustrating-most-communities-in-nunavut-have-no-banks/>.

Price Waterhouse Canada (PwC Canada). « Des lacunes persistent dans les rapports ESG des 250 plus grandes entreprises canadiennes selon une étude de PwC Canada », communiqué, 9 décembre 2022, consulté le 21 mai 2024, <https://www.pwc.com/ca/fr/media/release/pwc-canada-study-highlights-in-esg-reporting-across-top-public-companies.html>.

Raffoul, Jessica, Jennifer Ward, Julie Mooney et autres. « Institutional Structures and Individual Stories: Experiences From the Front Lines of Indigenous Educational Development in Higher Education », *AlterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, vol. 18, n° 1, 15 avril 2022, p. 163-172, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/11771801211062617>.

Reconciliation Australia. 2020 Rap Impact Report: Capturing the Data, Stories, and Progress of the Reconciliation Action Program. Kingston: Reconciliation Australia, juillet 2021, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, [https://www.reconciliation.org.au/wp-content/uploads/2021/07/RAP\\_Impact-report-2020\\_web.pdf](https://www.reconciliation.org.au/wp-content/uploads/2021/07/RAP_Impact-report-2020_web.pdf).

Rkein, Ibrahim Hassan et Sivakumar Velayutham. « Marginalized Ethnic Groups in Accounting Education and Profession: An International Context », *Open Journal of Accounting*, vol. 7, n° 2, avril 2018, p. 139-158, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=83701>.

Rosenfield, Simona. « This Northwest Territories Bank Keeps Closing. It's a Big Deal », *Penticton Herald*, 18 septembre 2023, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, [https://www.pentictonherald.ca/spare\\_news/article\\_b1b62df9-e30f-5d82-b515-de1a7952ff72.html](https://www.pentictonherald.ca/spare_news/article_b1b62df9-e30f-5d82-b515-de1a7952ff72.html).

Saskatchewan Polytechnic. « Indigenous Success Stories », consulté le 3 avril 2024, <https://saskpolytech.ca/student-services/support/indigenous/calendar/>.

Simon Fraser University. « Indigenous LLC », consulté le 3 avril 2024, <https://www.sfu.ca/students/residences/housing-options/living-learning-communities/indigenous.html>.

Small Economy Works. « Inspire Nunavut », consulté le 25 janvier 2023, <https://www.smalleconomyworks.com/inspire-nunavut>.

St. Lawrence College. « Waasaabiidaasamose Indigenous Centre », consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.stlawrencecollege.ca/services/indigenous-services/Waasaabiidaasamose-indigenous-centre>.

Statistique Canada. « Le Recensement de 1996 : données sur les Autochtones », Le Quotidien, mardi 13 janvier 1998, consulté le 1<sup>er</sup> août 2023, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/980113/dq980113-fra.htm>.

–. « Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve, des Métis et des Inuits au Canada, 2017 : les méthodes de recherche d'emploi utilisées, les raisons expliquant la difficulté à trouver un emploi et les éléments qui aideraient à trouver un emploi », 26 novembre 2018, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2018010-fra.htm>.

–. « La population autochtone du Canada », 21 juin 2023, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/3920-la-population-autochtone-du-canada>.

–. Tableau 14-10-0104-01, Emploi selon le groupe autochtone et la profession, 5 janvier 2024, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410010401&request\\_locale=f](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410010401&request_locale=f).

Stirling, Kasey, Kaitlin Almack, Nicholas Boucher, Alexander Duncan, Andrew Muir, Jared Connoy, Valoree Gagnon, Ryan Lauzon, Kate Mussett, Charity Nankes et autres. « Experiences and Insights on Bridging Knowledge Systems Between Indigenous and non-Indigenous Partners: Learnings From the Laurentian Great Lakes », *Journal of Great Lakes Research*, vol. 49, n° 1, juin 2023, p. S58-S71, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0380133023000308>.

Tasker, John Paul. « Cap Leads to Steep Drop in First Nations Students Receiving Post-Secondary Support », *CBC News*, 12 septembre 2016, <https://www.cbc.ca/news/politics/first-nations-cap-higher-education-1.3753021>.

Université d'Ottawa. « Communautés d'apprentissage et thématiques », consulté le 3 avril 2024, <https://www.uottawa.ca/vie-campus/logement/communautes-apprentissage-thematiques>.

University of Waterloo, United College. « Living Learning Communities at United », consulté le 3 avril 2024, <https://uwaterloo.ca/united-college/live-at-united/undergraduate-residence/living-learning-communities#Join-the-IRC>.

Vancouver Island University (VIU). « Indigenous Intern Leadership Program », consulté le 3 avril 2024, <https://indigenous.viu.ca/indigenous-intern-leadership>.

Walters, Jeff. « Pikangikum First Nation Gets Broadband From SpaceX Starlink », *CBC News*, 2 décembre 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/pikangikum-spacex-starlink-1.5824234>.

Walton, Patrick D., Robert Byrne, Natalie Clark, Michelle Pidgeon, Mike Arnouse et Kristen Hamilton. « Online Indigenous University Student Supports, Barriers, and Learning Preferences », *International Journal of E-Learning & Distance Education*, vol. 35, n° 2, 18 décembre 2020, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://www.ijede.ca/index.php/ijede/article/view/1130>.

Wheatley, Katherine et Joanne Lau. *Business and Reconciliation: An Update Exploring the Performance of Public Companies in Canada*. s.l, Reconciliation and Responsible Investment Initiative, mars 2021, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, [https://rrii.org/wp-content/uploads/2023/03/SHARE-RRII-Business-and-Reconciliation\\_Update.pdf](https://rrii.org/wp-content/uploads/2023/03/SHARE-RRII-Business-and-Reconciliation_Update.pdf).

Zafar, Nida. « Manitoba Provides Funding to Bring Starlink's Internet Services to First Nation Communities », *Mobile Syrup*, communiqué, 26 juillet 2023, consulté le 1<sup>er</sup> février 2024, <https://mobilesyrup.com/2023/07/26/manitoba-provides-funding-for-starlinks-internet-services-first-nations-communities/>.

## Remerciements

Cette recherche a été préparée avec le soutien financier du Centre des Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être partenaire de recherche du consortium du Centre des Compétences futures. Pour en savoir plus sur le Centre, consultez le site Web à [fsc-ccf.ca](https://fsc-ccf.ca).

Il faut une équipe pour mener à bien une recherche de qualité. Nous remercions les nombreux membres du personnel du Conference Board du Canada qui, par leurs compétences et leurs contributions, ont aidé à donner vie à cette recherche. Les chercheurs principaux sur ce projet étaient Matthew Belliveau, chercheur principal, JD; Twiladawn Stonefish, chercheuse, PhD; et Kaira Jakobsh, chercheuse principale, BA. Nous remercions Jennifer Espey, directrice de la recherche, PhD, de ses commentaires sur les versions préliminaires de ce rapport.

Ce document a été conçu par Laura Bailey, graphiste principale.

Nous remercions également les personnes suivantes de leur contribution à ce travail :

- **Doug Lauvstad**, président et vice-chancelier, University College of the North;
- **Magnolia Perron**, gestionnaire, Indigenous Women and Youth Programs, National Aboriginal Capital Corporations Association;
- **Terry Goodtrack**, président-directeur général, AFOA.

Nous remercions les 16 personnes qui ont pris le temps de participer aux entrevues menées dans le cadre de cette recherche.

## Les jeunes Autochtones dans la finance : Un parcours semé d'embûches

Adam Fiser, Kaira Jakobsh, Matt Belliveau, et Twiladawn Stonefish

Pour citer ce rapport : Fiser, Adam, Kaira Jakobsh, Matt Belliveau, et Twiladawn Stonefish. *Les jeunes Autochtones dans la finance : Un parcours semé d'embûches*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2024.

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. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

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)

©2024 AERIC Inc., exploité sous le nom de Le Conference Board du Canada  
Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028



**Le Conference Board du Canada**



AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Le Conference Board du Canada, une marque déposée de The Conference Board, Inc.



Des idées qui résonnent ...