

## TRADUCTION FRANCAISE DE L'INTERVIEW

**Deb Hutton** : Comme nous le savons maintenant, le samedi 30 septembre était le troisième jour national de la vérité et de la réconciliation de notre pays, une occasion de commémorer, d'honorer les vies de ceux qui ont été perdus, les sacrifices et les survivants de notre communauté autochtone, et surtout, d'apprendre et de réfléchir. Et je pense qu'en faisant cela, comme nous l'avons tous fait ces derniers jours, il est également important de faire le point sur où nous en sommes aujourd'hui, où en est notre communauté autochtone, et comment nous pouvons avancer de manière positive et offrir le plus d'opportunités possibles à l'avenir. Le chômage des Autochtones est en moyenne 50 % plus élevé que le chômage des non-Autochtones, 50 % de plus en moyenne. Et pourtant, nous avons une pénurie de main-d'œuvre énorme, comme nous le savons tous, dans ce pays. Alors, comment pouvons-nous faire le lien entre ces deux choses ? Pour discuter des opportunités et aborder cette statistique préoccupante du chômage dans notre communauté autochtone, nous accueillons Japman Bajaj, actuellement membre du fellowship de politique publique d'Action Canada, contributeur au Forum économique mondial, aux Nations Unies et au Toronto Star, et vice-président exécutif de Vametric, leader mondial de l'authentification des compétences et des talents, axé sur la crise de la main-d'œuvre touchant presque tous les secteurs et industries au Canada. Japman, bienvenue dans The Rush cet après-midi.

**Japman Bajaj** : Merci beaucoup. J'espère que la chanson ne vous endormira pas, et je vais essayer de vous tenir éveillé. Je vais faire de mon mieux.

**Deb Hutton** : C'était juste très paisible. Alors, je veux dire, commençons. Je veux dire, vous regardez le secteur de l'emploi et vous voyez des opportunités, mais prenons un peu de recul et demandons ce que, à cet égard, la réconciliation signifie pour vous à la lumière de la situation de notre population autochtone et de l'emploi.

**Japman Bajaj** : Ouais, j'apprécie ça. Donc, en prenant du recul, je veux dire, vous savez, au niveau des 20 000 ou 50 000 pieds, je crois vraiment profondément que la réconciliation est une opportunité pour le Canada, pour tous les Canadiens, et peut-être, vous le montrez ici pour moi, la journée est un moment de réinitialisation et pour nous assurer que nous faisons les choses importantes. Cela signifie, pour la plupart, non pas seulement écouter, mais écouter les communautés, écouter les aînés et les dirigeants, écouter les survivants et leurs histoires, mais aussi leurs demandes, leurs besoins et leurs valeurs. Je pense que c'est la chose vraiment clé que j'ai apprise, et vous savez, c'est vraiment puissant, mais écouter vraiment et agir véritablement sur cette écoute peut réellement nous rendre meilleurs, en tant qu'auditeurs. C'est vrai à chaque fois que nous parlons à quelqu'un dont nous pourrions bénéficier d'une meilleure compréhension. Donc, pour moi, la journée est l'occasion de réinitialiser et de se concentrer là-dessus.

**Deb Hutton** : Et donc vous êtes, comme je l'ai dit, quelqu'un qui est un leader d'opinion dans le monde du travail et des pénuries que nous avons. Comment pouvons-nous relier les points ? Quelle est l'une des façons de relier les points entre ce que nous considérons comme une disparité énorme dans le chômage au sein de notre communauté autochtone et les opportunités dont disposent tant d'entreprises dans ce pays, ici dans la ville de Toronto, dans toute l'Ontario, en termes de besoins directs ?

**Japman Bajaj** : Ouais, et je pourrais, vous savez, peut-être commencer par prendre un peu de recul. C'est-à-dire que des communautés autochtones florissantes dans toutes les régions de ce pays contribuent davantage à la cohésion sociale, ce qui contribue à la sécurité nationale, en particulier plus

au nord, et vous savez, surtout lorsque vous arrivez dans le nord de l'Ontario, dans l'Arctique. Les communautés autochtones florissantes représentent un développement économique, n'est-ce pas ? Il s'agit donc de questions politiques importantes, larges et fondamentales pour tous les Canadiens à considérer. Donc, lorsque nous pensons à cette statistique que vous partagez avec le public, cette statistique contribue vraiment à certaines des pénuries de main-d'œuvre dont nous parlons, et nous pouvons avoir la croyance que le gardien qui empêche tant de personnes, y compris les Autochtones, d'entrer sur le marché du travail est en réalité cette idée de l'évaluation. Vous et moi avons probablement écrit mille examens à choix multiples, et ni l'un ni l'autre, je l'espère, n'a été embauché en raison d'un examen à choix multiple. Nous racontons des histoires. C'est vraiment : pouvons-nous faire le travail ? Et ce niveau d'évaluation profite vraiment aux méthodes autochtones d'enseignement et d'apprentissage et de développement des compétences, car il repose en grande partie sur cette évaluation professionnelle et pratique. Alors, en ramenant tout ça, l'emploi autochtone, je pense que bon nombre des facteurs qui ont laissé ces questions en suspens relèvent de problèmes structurels profonds. Ce n'est pas simplement une question de savoir si les gens passent des tests. Il y a de nombreux éléments structurels à considérer. Mais quand nous en arrivons à l'aspect éducatif et au développement des compétences, la manière dont nous évaluons a posé problème, et il existe de meilleures méthodes modernes et plus inclusives pour le faire, qui sont en réalité meilleures que la façon dont nous le faisons depuis les 300 dernières années.

**Deb Hutton** : Je parle avec Japman Bajaj, qui est membre du fellowship de politique publique d'Action Canada, contributeur au Forum économique mondial, aux Nations Unies et au Toronto Star, et vice-président exécutif de Vametric, leader mondial en évaluation authentique des compétences et des talents. Donnez-nous un exemple concret de la façon dont nous pourrions changer tous nos systèmes, toutes nos évaluations sur le marché du travail pour mieux correspondre aux peuples autochtones qui ne parviennent pas à atteindre leur objectif en raison de notre système actuel.

**Japman Bajaj** : Oui, merci pour la question. Donc, vous savez, nous travaillons avec de nombreux partenaires qui sont beaucoup plus intégrés dans les communautés autochtones que nous, et ce sont des relations qui prennent beaucoup de temps et de confiance. Et donc, ce sur quoi nous nous concentrons vraiment, c'est de renforcer cette confiance. En ce qui concerne les exemples concrets, vous savez, les exemples un peu ridicules que j'utilise souvent, c'est que je suis un très mauvais joueur de bowling. Vous savez, si vous et moi allions jouer au bowling et que vous me demandiez comment vous apprendre à faire un Strike, il deviendrait très vite évident que je ne sais pas de quoi je parle. Et pourtant, je pourrais probablement simuler cela sous forme d'un questionnaire à choix multiple. Je pourrais, vous savez, mémoriser les bonnes choses et dire les bonnes choses au bon moment lors d'un entretien. Eh bien, quand nous parlons du développement réel des compétences et de l'embauche réelle de personnes, ce qui est vraiment beaucoup plus fondamental, c'est la preuve, la démonstration et l'explication que les gens peuvent faire le travail. Et lorsque nous regardons les communautés autochtones, vous savez, nous voyons l'implication et l'engagement que les jeunes autochtones et les travailleurs autochtones ont dans divers métiers et travaux qualifiés. Et nous regardons la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les taux de retraite prédominants auxquels nous sommes sur le point de faire face. Nous ne les avons même pas encore atteints, mais nous nous attendons à ce que 30 à 35 % de notre population prenne sa retraite. Et il y a des personnes très compétentes qui ne parviennent pas à obtenir certains de leurs certificats d'aptitude, de leurs certificats ou de leurs compétences professionnelles, principalement parce que ces systèmes sont basés sur des questionnaires à choix multiples et des examens à choix multiples qui bloquent de nombreuses méthodes d'apprentissage. Donc, il s'agit vraiment d'une évaluation qui se concentre sur la capacité réelle, pas sur la mémorisation

mécanique, pas sur le fait de raconter des histoires au bon moment au bon endroit devant le bon superviseur, mais sur la capacité réelle à faire le travail.

**Deb Hutton** : Et comment pouvons-nous changer cela au sein d'un système ? Je veux dire, il doit y avoir un certain niveau d'évaluation qui soit équitable et uniforme pour tous, c'est probablement pourquoi nous en venons parfois à des évaluations écrites. Mais comment pouvons-nous changer cela pour nous assurer que nous obtenons toujours ces personnes qui n'apprennent pas nécessairement de la même manière que tout le monde, qui ont un désavantage en ce qui concerne la langue ou des méthodes d'apprentissage différentes ? Comment pouvons-nous nous assurer que nous avons toujours des normes pour les compétences et les métiers très importants ?

**Japman Bajaj** : C'est une très bonne question. Et les normes sont la clé, la compétence est la clé, et l'équité est la clé. Et donc, lorsque nous y réfléchissons et en parlons, vous savez, nous travaillons dans de nombreux pays du monde. Nous développons notre travail ici au Canada, que nous appelons notre domicile, où nous avons notre siège social. Et en fin de compte, lorsque vous vous concentrez sur la question de savoir si vous pouvez faire le travail, vous vous préoccupez en réalité moins de la manière dont vous avez appris le métier. Vous vous préoccupez toujours des normes. Les normes font toujours partie intégrante et fondamentale de l'évaluation. Mais la manière dont vous y arrivez, vous savez, à la réalisation de la norme, peut en réalité être un peu plus souple. Et en faisant cela, vous vous souciez moins, j'ai horreur de dire cela, cela donne l'impression que c'est frivole, mais utilisons ce terme pour cette conversation. Vous vous souciez moins que quelqu'un parle l'anglais comme langue seconde. Vous vous souciez moins que quelqu'un soit dyslexique ou neurodivergent, vous vous souciez moins que quelqu'un vienne d'une communauté favorisée. Vous vous souciez davantage du fait que les gens peuvent remplir les règles du travail que nous leur demandons de remplir. Et c'est ce que nous évaluons, alors que ces formes traditionnelles d'évaluation pénalisent souvent ces mêmes publics auxquels j'ai fait allusion.

**Deb Hutton** : Japman Bajaj, merci beaucoup pour votre temps. C'est certainement matière à réflexion, car nous avons constaté de nombreux changements, des changements positifs, grâce au gouvernement de l'Ontario. Je plaiderais en faveur des apprentissages et des métiers spécialisés, et de toutes ces choses. Mais il y a une autre façon de le voir, merci pour votre temps.