



COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

**LES PRATIQUES LES PLUS PROMETTEUSES DANS LE MILIEU DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
CHEZ LES PREMIÈRES NATIONS ET LES INUITS AU QUÉBEC**



Janvier 2021

UNE CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 



LE COMITÉ

MEMBRES PERMANENTS

Solange Loiselle,

Administration Régionale Kativik, Présidente CCPNIMT

Susane King,

Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec, Vice-présidente CCPNIMT

Jessica Chevrier,

Corporation des ressources humaines et du développement durable de la Nation Algonquine, Vice-présidente CCPNIMT (mandataire)

Louisa Saganash,

Apatisiwin skill development, Gouvernement de la Nation Crie, Vice-présidente CCPNIMT

Kim Lesage,

Conseil de la Nation Atikamekw, Vice-présidente CCPNIMT

MEMBRES ASSOCIÉS

Stéphanie Fontaine,

Regroupement des centres d'amitié Autochtones du Québec, Vice-Présidente CCPNIMT

Tanu Lusignan,

Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes,

Rosalie Sioui,

Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador,

Souleymane Guissé,

Comité Sectoriel de Main d'œuvre Économie Sociale et de l'Action Communautaire

Nathalie Bussière,

Femmes Autochtones du Québec

Jean-Yves Couture,

Syndicat des Métallos

Marie Hanquez,

Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador

MEMBRES OBSERVATEURS

Audrey Lavoie, Marc Larivière,

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'INTERVENTION SECTORIELLE

SECTEUR EMPLOI-QUÉBEC MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Christine Legault,

DIRECTION DES PROGRAMMES, SERVICE CANADA

Carol Bélisle,

GESTIONNAIRE DE SERVICES, SERVICES CANADA

Loïc Di-Marcantonio,

DIRECTION DES SERVICES AUX AUTOCHTONES ET DÉVELOPPEMENT NORDIQUE, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Danielle Francoeur,

DIRECTION GÉNÉRALE DES RELATIONS AVEC LES AUTOCHTONES ET DES INITIATIVES ÉCONOMIQUES, SECRÉTARIAT AUX AFFAIRES AUTOCHTONES

COORDONNATEUR

Réal Martin

Table des matières

1.	CONSEILS ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT, D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI.....	5
1.1	Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations de la CDRHPNQ	
2.	PROJETS PORTEURS EN EMPLOYABILITÉ.....	6
2.1	Stratégie Mikimo	
2.2	Projet Miro Mitchim	
3.	MEILLEURES PRATIQUES EN COMPÉTENCES ESSENTIELLES.....	6
3.1	Ivirtivik	
3.2	Cours de francisation	
4.	MEILLEURES PRATIQUES EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACQUISITION DE COMPÉTENCES.....	7
4.1	La formation en entreprise et l'utilisation du PAMT	
4.2	Alternance travail études	
4.3	Formation générale adaptée aux adultes (Classe satellite)	
4.4	Bâtir Ensemble : Projet d'insertion socioprofessionnelle	
5.	MEILLEURES PRATIQUES EN PARTENARIAT.....	11
5.1	Comité de travail employabilité-formation-éducation	
5.2	Entreprenariat Ninopro Cree	
5.3	Agents de liaison autochtone	
5.4	Projet « Ambassadeurs de la diversité »	
5.5	Campagne de recrutement « Embauchons une Première Nation »	
5.6	Table de l'employabilité de la Chambre de commerce de Sept-Îles	
5.7	Journée porte ouverte sur les services gouvernementaux	
5.8	Start-up Nations ! Projet collectif d'économie sociale des Premières Nations	
5.9	Projet Tous Azimuts : Reconnaissance des acquis et des compétences pour Autochtones (RAC)	
6.	MEILLEURES PRATIQUES EN RECHERCHE ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS.....	15
6.1	Undergraduate Microprogram on Employability and Career Development in Aboriginal Context	
6.2	Indigenous Business Management Program	
7.	RECOMMANDATIONS.....	20
7.1	Intégration d'un volet francisation et compétences de base à la formation continue	
7.2	Histoire dédiée aux succès	
7.3	Inventaire, documentation et analyse complémentaires	
Annexe 1	Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre – le cas des personnes autochtones rapport de recherche UL	
2019.....	21	

MISE EN CONTEXTE

L’Orientation 3 du Plan d’action de la *Stratégie ministérielle d’intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits 2017-2022* prévoit de faire un inventaire et promotion en continu des pratiques gagnantes adaptées aux particularités régionales, en collaboration avec les acteurs du milieu et de documenter les pratiques prometteuses en matière d’insertion et de maintien en emploi de la clientèle PNI ou d’autres clientèles éloignées du marché du travail.

Il a été identifié que le CCPNIMT pourrait commander une revue de littérature dans le but d’identifier les meilleures pratiques des organismes travaillant auprès de cette clientèle.

Dans un premier temps, les organisations membres du CCPNIMT ont fait parvenir leurs meilleures pratiques que nous vous présentons dans ce document. Il va sans dire qu’un inventaire exhaustif ne peut être effectué à l’interne étant donné les ressources limitées du comité.

1. CONSEILS ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT, D’INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

1.1 Guide de référence pour l’intégration et le maintien en emploi des Premières Nations de la CDRHPNQ

1. Le Guide de référence de la CDRHPNQ est un incontournable pour réussir le recrutement, l’intégration et le maintien en emploi d’une main-d’œuvre autochtone.
2. Les clés du succès :
3. Connaître la culture des Premières Nations, les protocoles à privilégier lors de collaborations, les avantages de la diversité de main-d’œuvre et les défis à l’emploi vécus.
4. Avoir une haute direction engagée et à l’esprit de collaboration et de communication ouverts à l’égard des communautés autochtones.
5. Mettre en place une stratégie d’intégration et de maintien en emploi sur mesure et en 6 étapes :
 - I. Étape 1 – Recrutement
 - II. Étape 2 – Préparation à l’accueil
 - III. Étape 3 – Accueil
 - IV. Étape 4 – Intégration
 - V. Étape 5 – Suivi
 - VI. Étape 6 – Maintien en emploi

Le guide contient des conseils et meilleures pratiques pour chaque étape de cette stratégie d’intégration et de maintien en emploi sur mesure.

Source : https://5d896bb7-82c3-4f89-8058-aaeb370a0f17.filesusr.com/ugd/4f7b76_5db477eb6322400a88905bc80dd015e4.pdf

2. PROJETS PORTEURS EN EMPLOYABILITÉ

Deux pratiques prometteuses au sein du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec :

2.1 Un éventail de parcours mis en place au Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or pour mieux répondre aux besoins (Référence Stratégie Mikimo)

Le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or a souhaité innover dans la réponse aux besoins de ses membres en matière d'emploi et d'enrichissement des compétences. Avec l'objectif de contribuer à la justice sociale, à l'égalité des chances et à la fierté identitaire, le Centre a mis en place cinq parcours distincts qui permettent à chaque personne de s'engager dans un projet à sa mesure, en fonction de son cheminement, de ses intérêts et de ses besoins. Par exemple, le parcours Wabidijan vise l'enrichissement ou l'acquisition de compétences professionnelles dans le cadre d'un projet de jumelage compagnon-apprenti en entreprise, alors que le parcours Madjimakwin touche davantage les compétences de la vie et la découverte de soi, en vue de l'élaboration d'un projet d'action. S'ajoute à cet accompagnement personnalisé une stratégie pour établir des collaborations avec des institutions d'enseignement, des organismes en employabilité et des entreprises, en visant notamment l'amélioration de leur compétence culturelle.

Source : <https://www.caavd.ca/actualite/strategie-mikimo>

2.2 Le projet Miro Mitchim au Centre d'amitié autochtone de Lanaudière alliant éducation et employabilité

Initiative qui a permis à une quinzaine de jeunes femmes de se développer et de se découvrir à travers la cuisine. Le matin, les participantes étaient en formation plus théorique avec une enseignante et elles apprenaient diverses notions sur l'élaboration d'un budget, la saine alimentation et les saines habitudes de vie. Puis, en après-midi, elles passaient à la pratique et voyaient les bases culinaires comme les différentes techniques de coupes et de cuisson. Après 400 heures de pratiques, les jeunes femmes recevaient un diplôme semi-spécialisé. La plupart des participantes ont poursuivi leurs parcours à l'ITQH, dans un DEP en cuisine ou une entrée sur le marché du travail dans le domaine de l'alimentation.

Source : https://www.facebook.com/permalink.php?id=126899300711817&story_fbid=2764635646938156

3. PROJETS PORTEURS COMPÉTENCES ESSENTIELLES

3.1 Ivirtivik : Les compétences essentielles adaptées pour une clientèle inuite éloignée du marché du travail

L'ARK a mis sur pied le Projet Ivirtivik à Verdun dans la région de Montréal. Ce projet utilise entre autres le programme des compétences essentielles et un amalgame d'autres programmes sur une durée supérieure à un an afin d'atteindre la clientèle urbaine inuite très éloignée du marché du travail. Une collaboration avec le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RqODE) a été développée. Un projet similaire a aussi été mis sur pied par le Regroupement des Centres d'Amitié Autochtones du Québec (RCAAQ) à Val d'Or ainsi que par la Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) à Montréal.

En regard du développement et de la mise à jour des compétences, les initiatives sont récentes pour la clientèle des Premières Nations et des Inuits. Nous sommes toutefois convaincus que cette approche pour la clientèle éloignée constitue une avenue fort intéressante et prioritaire en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits et ce, particulièrement s'il nous était possible de compter sur une volonté ferme des entreprises du Québec à initier une démarche d'inclusion de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits au sein du marché du travail québécois. Cette mesure devrait toutefois être jumelée à un volet de formation en milieu de travail et ce, afin d'assurer l'acquisition des compétences nécessaires par la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits en collaboration avec les employeurs intéressés.

Source : <http://ivirtivik.org/en/contacts/>

3.2 Cours de francisation

En prévision de l'ouverture du parc national d'Opémican au cours de l'été 2018, le chef et le conseil de Kebaowek ont fait pression pour que leurs membres aient un accès équitable aux nombreuses possibilités d'emploi dans le parc. Le service des ressources humaines de la Commission locale des Premières Nations de Kebaowek a organisé un cours de formation pour donner aux membres intéressés les connaissances de base du français requises pour travailler dans le parc. Un programme spécial intégrant l'employabilité et les compétences linguistiques en français a été créé en collaboration avec le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes. En tant que futur employeur, l'administration du parc Opémican a participé activement à chaque étape du programme et a offert un stage aux participants. Le programme de formation a officiellement commencé en avril 2018 et s'est terminé le 25 novembre 2018. Cinq diplômés du programme ont été félicités d'avoir relevé le défi et d'avoir reçu avec succès deux certificats : Préparation à l'emploi et crédits pour l'immersion française.

4. MEILLEURES PRATIQUES EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACQUISITION DE COMPÉTENCES

4.1 La formation en entreprise et l'utilisation du PAMT (Programme d'apprentissage en milieu de travail)

La formation en milieu de travail colle de plus près avec les modes d'apprentissage des populations des Premières Nations et des Inuits qui est celui « d'apprendre en faisant ». Citons à titre d'exemple le fait que les programmes d'apprentissage qui emploient cette approche avec la main-d'œuvre inuite, par le biais d'Emploi-Québec et des CSMO, donnent actuellement des résultats intéressants et auraient intérêt à être davantage appuyé.

Pour avoir accès à ce programme, le travailleur doit être en emploi. Ces programmes sont très bien conçus et sont utilisés pour des personnes ne détenant pas les préalables nécessaires à une intégration à la formation professionnelle et technique.

Métiers de la construction

L'Administration régionale Kativik (ARK) a développé pour le Projet Sanajitt (métiers de la construction), des carnets d'apprentissage sur le même principe que ceux du programme d'Emploi-

Québec. Une des composantes du projet Tamatumani auquel l'ARK est étroitement associé favorise aussi autant que possible l'utilisation du PAMT. L'une des clés du succès est la formation de partenariat avec les employeurs comme les minières.

Préposée d'aide à domicile

À la demande des regroupements des entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD), le CSMO-ÉSAC a développé une norme professionnelle et un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposé-e d'aide à domicile, tous deux lancés en novembre 2009. À ce jour, 2 038 préposés-ées ont reçu leur certificat de qualification professionnelle (source : Emploi-Québec/Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale). Toute EÉSAD peut s'en prévaloir. Soulignons qu'en 2011-2012, il y a eu formation de 22 compagnes au sein des communautés autochtones dans le cadre de 3 formations et ce, à l'initiative et avec le financement de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador. Ledit PAMT est assorti d'une RCMO pour les employés-ées travaillant en entreprise.

D'autres PAMT et RCMO peuvent être implantés dans le secteur de l'économie sociale, que ce soit dans les secteurs du commerce du détail, de l'imprimerie ou de l'alimentation, entre autres.

La formation en entreprise demeure pour les Premières Nations et Inuits la voie à privilégier afin de permettre au plus grand nombre de citoyens et citoyennes de prendre part aux activités économiques du Québec.

Bien que ce fait soit établi en milieu Premières Nations et Inuits, tous conviendront qu'une stratégie de cette envergure exige un engagement ferme de l'entreprise privée ainsi que des gouvernements en place. L'engagement des acteurs tels les conseils régionaux des partenaires du marché du travail demeurent essentiels à la réussite d'une telle initiative.

Vous pouvez consulter le site internet afin de connaître les conditions de réussite, les conditions minimales et les avantages de l'implantation d'une telle initiative.

<https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/programmes-de-developpement-de-la-main-doeuvre/apprentissage-en-milieu-de-travail/>

Vous pouvez aussi consulter la liste des métiers éligibles au PAMT.

<https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/liste-des-metiers/>

4.2 Alternance travail études

Quelques programmes d’alternance travail-études ont été mis en place. Entre autres, pour les employés des services de garde au Nunavik. Cette reconnaissance collégiale (AEC) a permis de créer 240 emplois pour les femmes au Nunavik dans les 10 dernières années.

Le programme de formation en alternance travail-études dans le domaine de la charpenterie-menuiserie permet aux participants de la communauté de Kitcisakik d’acquérir des compétences spécifiques reliées au milieu de la construction. Catégorie : Économie sociale



La Coopérative de solidarité Wenicec (CSW) de Kitcisakik a été fondée en 2009. Elle compte trois catégories de membres : les membres travailleurs, les membres de soutien et les membres utilisateurs. Pour en faire partie, chaque membre paie une part dont le montant varie selon la catégorie. Depuis sa création, la CSW compte 100 membres, ce qui est beaucoup pour une communauté ayant une population de 321 personnes. D’un point de vue administratif, la coopérative est gérée par un conseil d’administration composé de neuf administrateurs, soit trois représentants par catégorie de membres.

En 2020-2021, la coopérative souhaite obtenir sa licence d’entrepreneur général, ce qui lui permettrait d’augmenter sa marge de manœuvre et de pouvoir réaliser des économies substantielles. En effet, présentement, pour pouvoir faire des travaux, elle doit s’associer avec un entrepreneur général, qui supervise en quelque sorte les travaux afin que tout soit réalisé selon les normes en vigueur. En contrepartie, la CSW doit verser une importante somme d’argent à l’entrepreneur. En obtenant sa licence, la CSW pourrait réinjecter l’argent économisé dans la réalisation de davantage de travaux, ce qui lui

permettrait de faire travailler encore plus ses membres. La licence lui permettrait aussi de pouvoir participer à des appels d'offres et de former ses travailleurs dans d'autres métiers de la construction afin de diversifier son offre de services.

Source :https://cdepnql.org/notre_blogue/ameliorer-la-qualite-de-vie-de-la-population-de-kitcisakik/

De plus, tenant compte du fait que l'alternance travail/études ainsi que le système d'apprentissage en milieu de travail sont des modes d'apprentissage prisés par nos citoyens, les entreprises pourraient y avoir recours afin de répondre à leurs besoins.

4.3 Formation générale adaptée aux adultes (Classe satellite)

Ce projet s'adresse prioritairement à une clientèle de raccrocheur éprouvant de la difficulté à compléter leurs études secondaires de façon autonome. Il assure un encadrement serré des participants afin de leur faire vivre des réussites en se basant sur le principe qu'avec de bonnes méthodes de travail, de la ponctualité, des efforts constants, il était possible de réussir assez aisément son année scolaire.

C'est ainsi qu'un agent de suivi voit à assister chaque élève afin d'assurer un encadrement social et familial ou personnel dans le but de solutionner toute problématique pouvant freiner sa réussite scolaire. Chaque participant signe un contrat d'engagement dans lequel sont indiquées les obligations de chacune des parties impliquées. Des pénalités sont appliquées pour tout participant quittant le programme sans motifs valables.

En septembre 2012, la formation générale aux adultes de Val d'Or et d'Amos a débuté avec 75 étudiants combinant différents niveaux de scolarité. De ce nombre 29 étudiants ont mené à terme leur formation et 7 étudiants ont gradué et 3 étudiants ont débuté un DEP. Les motifs ayant amené les 39 étudiants à être retirés du programme ou à abandonner la formation, sont en lien avec des problèmes d'ordre social, familial et personnel.

Ce projet a demandé la participation de plusieurs partenaires financiers dont le Centre l'Horizon (éducation des adultes Val d'Or) par l'entremise de la Centre de services scolaire de l'Or et des Bois, le Centre de formation générale Harricana (éducation des adultes d'Amos) par l'entremise de la Centre de service scolaire Harricana, le Département de la Sécurité du Revenu de Kitcisakik, le Département de la Sécurité du Revenu d'Abitibiwinni, le Centre de service en emploi et formation de Val d'Or de la Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations (CDRHPNQ), Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDCC) et le Développement des Ressources Humaines Abitibiwinni – Kitcisakik (DRHAK).

Ces partenaires sont essentiels à la continuité du programme et ce, tant par leur participation financière que par leur soutien continué.

4.4 Projet d'insertion socioprofessionnelle

Bâtir ensemble et Pikawadin : des projets d'insertion socioprofessionnelle pour Autochtones à Montréal
Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec
(CDRHPNQ)

Ces projets d'insertion sociale et intégration à l'emploi contribuent au renforcement des capacités existantes et constitue un programme & service complémentaire au Centre de service en emploi et formation de Montréal. Ce projet d'accompagnement dynamique est conçu pour les personnes éloignées du marché du travail et vise à atteindre leur autonomie et ainsi favoriser leur épanouissement personnel et professionnel. Les projets permettent de développer des partenariats locaux, régionaux et nationaux pour la mise en œuvre d'un projet impliquant la collectivité.

Les objectifs généraux sont :

Maintenir le projet d'insertion à l'emploi et d'accompagnement offert à la clientèle autochtone en milieu urbain afin de leur permettre d'entreprendre des changements significatifs dans leur vie;
Aider à faire face à leurs difficultés personnelles, familiales, professionnelles en milieu urbain;
Favoriser les conditions qui les amèneront à poursuivre et réussir leurs études secondaires à l'éducation des adultes par de la formation préparatoire aux études;
Augmenter la pré-employabilité de la clientèle afin d'atteindre le plus rapidement possible la parité en emploi;

Préparer et aider les clients urbains à la définition d'un projet professionnel;

Développer des partenariats pour bâtir ensemble le développement des compétences des Autochtones de Montréal.

Source : <https://www.cdrhpnq-fnhrdq.ca>

5. MEILLEURES PRATIQUES PARTENARIATS

5.1 Comité de travail employabilité-formation-éducation

RÉSEAU pour la Stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal

Le Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal est né d'un effort de collaboration entre les diverses communautés autochtones et les organismes du milieu désireux de travailler à l'élaboration de solutions pour combler les lacunes en matière de services aux autochtones vivant dans la grande région de Montréal.

Le comité de travail employabilité – formation – éducation fait partie du Réseau. Des rencontres de travail ont lieu le troisième mardi de chaque mois.

Le comité de travail a comme mission d'assurer aux Autochtones (Premières Nations et Métis) de la grande région de Montréal l'accessibilité à des programmes et services leur permettant d'atteindre leur plein potentiel professionnel et académique, à améliorer les services offerts à notre clientèle et à améliorer les services offerts aux fournisseurs de services. Le comité propage l'information sur les services et les programmes disponibles en matière d'employabilité, de formation et d'éducation.

Source : <http://reseautlnetwork.com/fr/accueil/>

5.2 Entreprenariat /Ninopro Cree

Spécialisée en formation d'opérateurs de traitement de minerais, Minopro Cree a été lancée en 2015 par trois ingénieurs métallurgiques, ainsi qu'un spécialiste en développement des affaires et en marketing, Nathaniel Bosum. À la suite du décès de ce dernier en 2018, son frère Curtis Bosum a pris le relais. En plus de miser sur l'expertise en administration et en développement économique de leur nouveau collègue, les ingénieurs tenaient à avoir un partenaire cri dans la prise de décisions. « Curtis connaît très bien le territoire, les façons de faire des communautés et toutes les nuances entre elles, explique le coprésident Alexandre Hébert qui est un partisan de l'unité entre Cris et Jamésiens dans le nord du Québec.

« Dans la société crie, il y a beaucoup de formations en machinerie lourde, en menuiserie et en travaux de surface, mais on voulait offrir quelque chose de différent, et donner accès aux Cris à des jobs bien payées », explique M. Bosum.

C'est pourquoi la formation en opérateur de traitement de minerais s'est imposée. « Nos clients sont des minières, comme Newmont et Stornoway, qui offrent des salaires intéressants pour nos employés, autant des Blancs que des Cris, ajoute M. Hébert. Cela dit, on aimerait développer le côté cri encore plus, car il y a un grand potentiel de projets d'exploitation minière sur le territoire cri. C'est une niche à combler. » Dans le futur, l'entreprise souhaite s'implanter dans plusieurs secteurs du pays. « Maintenant qu'on a fait nos preuves avec les communautés cries, on aimerait répliquer notre modèle entre autres avec les Inuits du Nord-du-Québec et les Innus des Territoires du Nord-Ouest », dit Alexandre Hébert.

Source : <https://www.lapresse.ca/affaires/portfolio/2020-11-23/mines/minopro-cree-alliance-profitable-entre-blancs-et-cris.php>

5.3 Agents de liaison autochtone

La CDRHPNQ coordonne 3 agents de liaison autochtones qui ont été à l'origine et impliqués dans le développement de plusieurs projets et partenariats qui ont eu des répercussions importantes pour les communautés innues. Cette expérience, financée dans le cadre du déploiement du Plan-Nord, fut un projet-pilote rayonnant à fort potentiel pour le collectif.

Des exemples de retombées positives comprennent un projet de développement de compétences essentielles dans le domaine minier et un projet de DEP sur mesure. Le projet l'*Essentiel des mines*, en collaboration avec le CSMO Mines et Tata Steel, a permis à 20 personnes des communautés de Kawawachikamach et de Matimekush -Lac-John d'occuper des postes dans une mine locale ou de parfaire leur formation grâce à leur participation dans un projet structurant.

Les agents de liaison sont aussi à l'origine de l'adaptation à la réalité Première Nation d'un programme professionnel de Protection et exploitation des territoires fauniques. Celui-ci a été développé en collaboration avec le CFP des Rives-du-Saguenay et a permis d'offrir une formation à l'image des réalités Premières Nations dans le centre de formation de Uashat mak Mani-Utenam.

Le projet Nikan avec les Entreprises Mitshuap est également un projet qui a eu des retombées positives avec la formation de charpentiers-menuisiers qui peuvent maintenant subvenir aux besoins de rénovations des maisons de la communauté d'Unamen Shipu.

Plusieurs relations avec des partenaires ont été développées grâce à ces agents et ont permis d'intégrer des dizaines de travailleurs de Premières Nations sur le marché du travail. Le réseau de contact des agents de liaison a une grande importance pour les communautés innues et dans le cas de l'analyse du marché du travail local, ils ont été proactifs pour trouver des solutions novatrices et ont utilisés leurs connaissances pour le développement des membres.

5.4 Projet « Ambassadeurs de la diversité »

Le Centre de service en emploi et formation de la CDRHPNQ de Québec a participé, par l'entremise de son agente de développement en emploi (ADE), au projet « Ambassadeurs de la diversité » de l'organisme GIT services-conseils en emploi. Ce projet vise à répondre à la rareté de la main-d'œuvre par la promotion de la diversité (personnes immigrantes, judiciarises, autochtones, en situation de handicap, âgées de plus 50 ans, etc.) En tant que l'un des huit ambassadeurs provenant d'organismes en employabilité, l'ADE a participé à diverses activités de réseautage et de promotion, dont des visites en entreprise, avec de potentiels employeurs. Ces activités, durant lesquelles elle a présenté les services et programmes de la Commission, lui ont permis d'établir des liens avec plus d'une vingtaine d'employeurs.

Cette collaboration s'est avérée profitable pour le CSEF. En effet, celui-ci a gagné en visibilité et continue de se tailler une place de choix, comme référence, auprès des organismes spécialisés en employabilité au Québec.

5.5 Campagne de recrutement « Embauchons une Première Nation »

À nouveau cette année, l'équipe du Centre de service en emploi et formation de la CDRHPNQ de Val D'Or a déployé de considérables efforts pour mener la campagne de recrutement *Embauchons une Première Nation*, qui vise à augmenter la participation des Premières Nations sur le marché du travail.

5.6 Table de l'employabilité de la Chambre de commerce de Sept-Îles

Le changement de nom de la Chambre de commerce de Sept-Îles, pour y inclure Uashat mak Mani-utenam, traduit la grande volonté des autochtones et des allochtones de travailler ensemble au développement de la région afin de pallier la pénurie de la main-d'œuvre. Par le biais de sa participation à cette table, l'équipe du CSEF (Centre de service en emploi et formation de la CDRHPNQ) soutient le développement de nouveaux projets, dont le Salon de l'emploi de Uashat; entretient les partenariats avec les différents acteurs du marché du travail et contribue à la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle.

5.7 Journée porte ouverte sur les services gouvernementaux

Le Centre de service en emploi et formation de la CDRHPNQ a collaboré avec Service Canada, Montréal Autochtone et le RÉSEAU pour organiser la deuxième édition de l'événement « *Portes ouvertes sur les services gouvernementaux* » pour les Autochtones vivant à Montréal. L'événement, qui vise à réduire les obstacles à l'accès aux services gouvernementaux pour la population autochtone urbaine, a eu lieu le 19 novembre 2019 à l'Espace culturel Ashukan dans le Vieux-Port de Montréal.

Divers organismes participants ont offert des renseignements sur leurs services (assurance-emploi, assurance-maladie, taxes, etc.) et du soutien aux gens qui avaient besoin d'obtenir des documents gouvernementaux comme un numéro d'assurance sociale, le certificat de statut indien, ou le certificat de naissance.

5.8 Start-up Nations ! Projet collectif d'économie sociale des Premières Nations

Participation à la planification et à l'organisation de ces événements développés afin de promouvoir un modèle d'entreprise collective chez les jeunes de 15 à 30 ans. L'objectif est de permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires au développement d'une entreprise collective, leur donner les outils et développer leur confiance en soi pour atteindre leurs buts et réaliser leur projet. Ce projet a été réalisé en partenariat avec la CSSSPNQL, le CDEPNQL, le Réseau jeunesse de l'APNQL, le Cégep Kiuna, le Chantier de l'économie sociale, Emploi Québec et l'Université Concordia.

5.9 Projet Tous Azimuts : Reconnaissance des acquis et des compétences pour Autochtones (RAC)

Projet collaboratif entre le Centre de service en emploi et formation de la CDRHPNQ de Montréal, le Collège Marie-Victorin, le Collège John Abbott, le Collège Dawson et Qualification Québec, qui a pour but d'accroître l'accessibilité des Autochtones à une démarche de reconnaissances des acquis et des compétences en vue de favoriser l'adéquation formation-emploi.

6. MEILLEURES PRATIQUES RECHERCHE ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

6.1 PROJET 1: Microprogramme de premier cycle sur l'employabilité et le développement de carrière dans le contexte autochtone / Apatisiwiin Développement des compétences 77- Prêcher par l'exemple

Cette initiative a été développée pour équiper l'équipe de Service de Premières Lignes, les conseillers en emploi, en développement de carrière, et particulièrement en orientation professionnelle. Tant la direction que le personnel ont exprimé un vif désir d'accroître leurs compétences, et par conséquent les services, en matière d'orientation professionnelle.

Après avoir exploré ses options et réalisé qu'aucun institut postsecondaire ne proposait de programme de conseil en emploi répondant aux besoins des ASD (cours condensés, en anglais), ASD a décidé de s'associer à une organisation spécialisée dans le conseil en emploi et en développement de carrière, et qui avait travaillé avec communautés autochtones avant, la Fondation canadienne pour le développement de carrière.

Il était clair pour les ASD, que l'accréditation reconnue était essentielle pour leur membre du personnel, car ils voulaient être un exemple pour la nation, pour atteindre l'enseignement supérieur, et d'investir dans la nation. Après avoir contacté divers établissements postsecondaires (CÉGEP et universités), ASD a décidé de s'associer à l'UQAT, car ils ont démontré un grand intérêt à travailler avec d'autres partenaires FCDC et ont montré une forte volonté de créer un programme crédité, qui resterait un programme universitaire, une fois notre cohorte ASD terminée. Cela permettrait également à ASD de former de nouveaux employés, en cas de besoin.

Le programme développé par la FCDC, comprenant 10 cours, sur l'ensemble du travail d'un conseiller en emploi.

Ce nouveau programme débutera à l'automne 2021 et mènera à un certificat et remplacera le microprogramme. Il mènera également à une adhésion professionnelle à l'Association de Développement Professionnel préscolaire de carrière du Québec (ADPPD). Ce programme sera ouvert à tous, de toutes les provinces / territoires, de nombreux cours seront offerts sur le campus et par vidéoconférence.

A. Nouveau programme (2021): Certificat en employabilité et développement de carrière en contexte autochtone:

1. Mythes et réalités en contexte autochtone
2. Théorie du développement de carrière en contexte autochtone
3. Employabilité et éthique en contexte autochtone
4. Relation d'aide et processus d'accompagnement en démarche d'emploi et de développement de carrière I

5. Stratégies de recherche d'emploi en contexte autochtone
6. Principes et techniques d'animation de groupe
7. Organisation de l'éducation
8. Psychopathologie descriptive
9. Introduction au droit du travail et à la littératie financière Cours
 - Histoire des peuples autochtones en Amérique du Nord ou
 - Introduction aux langues et cultures autochtones ou
 - Environnement social autochtone

La première cohorte devra suivre 6 cours pour obtenir son certificat - les quatre cours du microprogramme sont crédités.

Taux de diplomation

Nous avons eu un total de 18 étudiants dans cette première cohorte qui a duré 4 ans, avec rotation du personnel (licenciement, congé de maladie, retrait), nous avions 7 membres du personnel qui ont terminé et obtenu leur diplôme pour le programme. 2 sont en train de terminer (ils ont manqué 1 ou 2 cours) pour des raisons personnelles ou médicales) et 4 nouveaux membres du personnel sont actuellement en formation.

Certification et association professionnelle

Les sept étudiants de la première cohorte sont maintenant membres de l'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSIONNELS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (AQPDDC), qui représente les professionnels œuvrant en développement de carrière. Six (6) membres aspirants (nouveaux employés inscrits au microprogramme) sont également inscrits à l'AQPDDC, ils deviendront membres professionnels une fois qu'ils auront complété le nouveau Certificat¹.

¹ Des cours de counseling sont requis pour devenir membre professionnel de l'AQPDDC.

6.2 PROJET 2: Programme de gestion des affaires autochtones

Ce partenariat avec l'Université McGill même si ce programme existait déjà, l'Université a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de gestion et leur conseiller en développement de carrière pour adapter chaque cours à la réalité du milieu de travail et à la culture crie.



ASD a ouvert ce programme a été ouvert aux grands ministères de la Nation crie, de sorte que la cohorte comprenait quatre membres du personnel d'autres ministères. C'était une façon d'augmenter la cohorte et de permettre à d'autres départements de bénéficier de ce programme.

Ce programme comprenait 11 cours (33 crédits), les cours étaient intensifs et duraient 6 jours (du lundi au samedi inclusivement, de 9 h à 17 h), les étudiants avaient 3-4 cours par an, y compris de la lecture pré-classe et affectation post-cours. Cet horaire très exigeant a été choisi par l'équipe (personnel et direction).

Les cours étaient les suivants:

1. CPRL 221 - Communication professionnelle et réseautage
2. CGMG 210 - Fondamentaux de la gestion de projet
3. CORG 225 - Fondements du comportement organisationnel et de l'administration
4. CPAG 220 - Principes fondamentaux des finances publiques, de la budgétisation et des rapports
5. CORG 420 - Gestion des ressources humaines: théorie et pratique
6. CENT 305 - Ventes et négociations
7. CCLW 300 - Administration publique et droit des peuples autochtones
8. CORG 440: Apprentissage et développement organisationnels
9. CGM2 590: Thèmes de gestion (contexte social de l'entreprise)
10. CGMG 305: Gestion dans les organisations publiques et à but non lucratif
11. CGM2 590: Thèmes de gestion (analyse de projet)

Pertinence culturelle

- Ce partenaire avait travaillé avec des autochtones pendant de nombreuses années, et la plupart des enseignants affectés à notre programme avaient pensé aux étudiants autochtones.
- Les étudiants auront la cérémonie de remise des diplômes autochtone (cérémonie du foulard), ainsi que la cérémonie de remise des diplômes traditionnelle.
- Malgré le programme, les étudiants étaient les bienvenus à la First Nation House, sur le campus, et le mercredi, ils ont pu manger de la soupe et du banique avec d'autres étudiants autochtones.
- Après la première année, les étudiants ont demandé si certains des cours pouvaient être dispensés dans les communautés, car les étudiants voulaient être plus proches des familles. L'Université a accepté de donner 1 à 2 cours à Eeyou-Istchee chaque année.

Taux de Graduation

Cette cohorte comprenait 14 étudiants, 10 du département ASD et quatre autres départements. Au moment de la rédaction de cet article (dernier cours en cours (à distance) - à cause du COVID-19), nous avons 8 diplômés, et 2 d'entre eux sont sur la liste d'honneur du doyen. Les étudiants supplémentaires peuvent obtenir leur diplôme s'ils réussissent ce dernier cours. 2 étudiantes ont manqué des cours (congé de maternité) et suivront des cours en ligne cette année pour obtenir leur diplôme en 2021.

Les clés du succès de ces projets de renforcement des capacités, basées sur notre expérience

Confiance de la haute direction, soutien complet et implication des coordinateurs

À l'heure actuelle la directrice de l'ASD a non seulement initié ce projet mais elle a montré son plein soutien à cette initiative. Permettre au personnel de s'absenter du travail pour assister aux cours, permettant aux étudiants de faire leurs devoirs au travail en cas de besoin (loin de la vie occupée à la maison). Investir une somme considérable d'argent, pour assurer le succès de son personnel et leur permettre d'acquérir une formation accréditée, qui les suivra toute leur vie.

Tous les coordinateurs ont suivi la même formation que leur personnel, afin de comprendre leur réalité, leur apprentissage et mettre en œuvre les changements nécessaires dans leur gestion. D'après notre expérience, cela est absolument essentiel pour un succès solide et une application solide sur le lieu de travail.

Engagement fort et intérêt dans leur programme

Dès le départ, les membres du personnel demandaient explicitement plus de formation et une fois le programme lancé, ils étaient impliqués, engagés et très motivés.

Partenaires alliés autochtones compétents et ouverts d'esprit

Tous les partenaires avec lesquels ASD a choisi de travailler étaient adaptables, compétents et rigoureux, comme nous l'espérions. Ils avaient de l'expérience de travail avec des étudiants autochtones et, surtout,

étaient prêts à apprendre de notre groupe et à échanger des idées afin de rendre leurs apprentissages significatifs et réalistes pour leur pratique.

Les deux instituts ont été très sensibles aux besoins culturels de nos étudiants, sans jamais réduire leurs attentes académiques envers nos étudiants.

Changement structurel dans l'organisation et modification du titre

- Division des sections relatives aux services et programmes, avec chacun leurs propres coordonnateurs.
- Changer le titre de l'agent d'emploi en conseillers en emploi (voté par les membres du personnel)
- Création de conseillers en emploi seniors (conseillers en emploi expérimentés), soutenant leur équipe et les formant sur le terrain.
- Examen de toutes les descriptions de poste
- Création d'un Guide (guide de procédures), comprenant et guidant l'application de tous les changements de la Structure du Département, au quotidien, à toutes les équipes concernées.
- Promotion des services de l'emploi auprès du public (qu'est-ce que le conseil en emploi, comment le ASD peut-il vous aider à trouver votre chemin, etc.), révision de la structure de rendez-vous (ajout de périodes de rendez-vous en avant-midi et éventuellement porte ouverte en pm, pour réduire le stress ressentis par les conseillers et de toujours permettre aux clients d'entrer, comme ils en ont l'habitude).

Soutien continu avec un consultant en développement de carrière

ASD a embauché un consultant en développement de carrière pour les accompagner dans ces projets: de l'identification des besoins au briefing des enseignants avant, pendant et après chaque cours, accompagner les étudiants tout au long du programme: soutenir les étudiants, communiquer avec eux, aider à la motivation, les évaluations, l'accompagnement avec de nouvelles méthodes d'organisation et l'application de l'apprentissage sur le lieu de travail. Cette personne a également conseillé la direction dans les changements internes qui pourraient être mis en œuvre pour s'assurer que le rôle des conseillers en emploi et des agents des programmes / finances était optimisé et que le personnel et leurs gestionnaires avaient tout ce dont ils avaient besoin pour appliquer leurs apprentissages et mettre en œuvre les changements dans leur milieu de travail.

Source: <https://apatisiiwin.ca/>

7. RECOMMENDATIONS

Nous avons relevé deux meilleures pratiques qui même si elles ne sont pas appliquées actuellement pour les Premières Nations et les Inuits pourraient être porteuses de succès.

7.1 Intégration d'un volet francisation et compétences de base à la formation continue

Depuis 5 ans, le CSMO Textile a enrichi son offre de formation continue, répondant à des besoins exprimés dans son diagnostic sectoriel de 2016. En 2020, la formation continue offerte par le CSMO Textile aux travailleurs en emploi est divisée en volets dont un de *Francisation et compétences de base*. Ce volet vise à améliorer les compétences (p. ex. lecture, écriture, calcul, communication, etc.) des travailleurs, des employés de production, des employés cadres et du personnel de maintenance. 120 heures de chaque programme doivent être consacrées, entre autres, à des cours de francisation qui permettra aux employés d'occuper des postes à court ou moyen terme dans l'industrie.

Source :file:///C:/Users/realm/Desktop/Meilleures%20pratiques/Documents/Diagnostic_Sectoriel_Textile2020webvolet%205%20francisation%20offre%20120heures.pdf

7.2 Un site dédié aux histoires à succès

De nombreux collèges d'enseignement professionnel réglementés au Canada ont travaillé à établir des relations avec les communautés autochtones. L'*Association nationale des collèges de carrières* inclut sur son site internet des exemples d'histoires de réussite de Canadiens autochtones fréquentant des collèges d'enseignement professionnel. Ce genre d'informations qui promeut les histoires à succès peuvent être une source d'inspiration pour les employeurs et de fierté pour les promoteurs.

<https://nacc.ca/resources/indigenous-canadians/indigenous-canadians-success-stories/>

7.3 Inventaire, documentation et analyse complémentaires

Tel que mentionné en introduction, ce document a été élaboré suite aux partages des meilleures pratiques des organisations autochtones membres du CCPNIMT. Afin de répondre adéquatement à la demande d'Emploi-Québec, il serait nécessaire de faire un rapport plus exhaustif afin de compléter l'inventaire des meilleures pratiques, documenter et analyser les plus porteuses dans leur domaine respectif en portant une attention particulière :

- À la persévérance des jeunes Autochtones aux mesures et services offerts par le service public d'emploi (mesures d'employabilité)
- À l'intégration des jeunes autochtones au marché du travail

Annexe 1

Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre – le cas des personnes autochtones rapport de recherche UL 2019

BONNES PRATIQUES

Les entreprises ayant une proportion élevée d'employés autochtones mettent en œuvre différentes pratiques. Ces pratiques sont présentées dans le tableau ci-dessous. Plus de détails sur celles-ci sont disponibles dans le rapport.

Tableau 1 - Bonnes pratiques

	Bonnes pratiques	<i>Mines</i>	<i>Forêts</i>	<i>Pêches</i>	<i>Analyse documentaire</i>
Facteurs sociaux					
<i>Contexte social autochtone</i>	• <i>Adaptation aux problèmes sociaux (indulgence, tolérance et patience;)</i>	X	X	X	
	• <i>Politiques organisationnelles et sensibilisations spécifiques à l'alcool et aux drogues</i>		X	X	
	• <i>Initiative pour améliorer la santé des Autochtones</i>				X
<i>Lieu de travail</i>	• <i>Organisation d'un système de transport personnalisé pour travailleurs autochtones</i>		X	X	X
<i>Image du secteur des ressources naturelles/image de l'entreprise</i>	• <i>Sensibilisation des jeunes dans les écoles</i>	X	X		
	• <i>Création de modèles de travailleurs autochtones</i>	X	X		
	• <i>Engagements en matière de responsabilité sociale et de diversité de la main-d'œuvre/processus participatif de gestion avec les Autochtones</i>	X			X
	• <i>Obtention d'une certification (ex : FSC) qui montre que l'entreprise favorise l'embauche d'Autochtones.</i>				X

	<ul style="list-style-type: none"> Accent sur les effets positifs du travail sur la communauté/création d'un sentiment de fierté de travailler pour l'entreprise 			X	X
FACTEURS ORGANISATIONNELS					
Formation et développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Collaboration CFP-entreprise-communauté autochtone 		X	X	
	<ul style="list-style-type: none"> Projet passerelle, alternance travail-étude et stage 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance des acquis/formation regroupant uniquement des Autochtones 	X	X		X
	<ul style="list-style-type: none"> Compagnonnage en entreprise 	X	X	X	
	<ul style="list-style-type: none"> Financement des formations; Offre de formation 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> Formations adaptées aux besoins des Autochtones (ex : courte durée, axée sur la pratique, dans les communautés) 	X		X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat avec des organisations spécialisées dans la formation et le recrutement d'Autochtones. 				X
Sélection et recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'embauche préférentielle 				X
	<ul style="list-style-type: none"> Offre de bourses/stages aux étudiants 	X			X
	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat et collaboration avec les communautés autochtones/implication de la communauté dans le suivi des candidats 		X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Affichage par l'entremise des instances du conseil de bande/rencontre dans les communautés/recours à un conseiller en emploi de la communauté/travail avec des agences de recrutement Autochtones 	X	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Salons ou foires de l'emploi 	X			
	<ul style="list-style-type: none"> Médias sociaux 	X	X		X
	<ul style="list-style-type: none"> Annonces à la radio (dans la langue locale) /journaux locaux des communautés 	X	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> Intégration d'une section permettant l'identification personnelle du candidat dans l'énoncé de l'offre d'emploi/possibilité de remplir un CV à la main avec un agent de liaison 	X			X

	<ul style="list-style-type: none"> • Approche directe des candidats potentiels par des employés autochtones/visite dans les écoles et les communautés • Offre de « tests terrain » pour voir les capacités/intérêts du candidat. 			X	X
Accueil, intégration et rétention	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités d'avancement/contrat permanent • Suivi dans le temps personnalisé aux travailleurs autochtones • Stratégie/politique d'accueil et d'intégration proactive (rencontre personnalisée, parrainage, gestion des inquiétudes, comité de travail, mécanisme de communication, bonis pour ceux qui demeurent en poste) • Ressources humaines et financières pour mettre en œuvre la stratégie/politique d'accueil et d'intégration des employés autochtones • Politique de conciliation vie professionnelle et vie personnelle (incluant pratique d'activités culturelles) 	X	X		X
	<ul style="list-style-type: none"> • Sondage annuel au sujet du niveau d'engagement et de sentiment d'appartenance dans une perspective d'amélioration continue 	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • Phase transitoire entre la rémunération à l'heure et à la production 	X		X	X
		FACTEURS DE GROUPE			
	<ul style="list-style-type: none"> • Formation liée aux réalités et à la culture autochtones • Promotion du sentiment d'appartenance au groupe de travail (ex : activités sociales, salle culturelle, regroupement des employés autochtones en dehors des heures de travail...) et la mise en valeur de l'unicité de l'individu. 	X	X	X	X
Composition du groupe de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer des équipes de travail autochtones • Compagnonnage en entreprise • Utilisation de différents types de supervision, ex : externe, auto-évaluation, ... 	X	X		
		X			X
		X			
Gestion des plaintes et conflits	<ul style="list-style-type: none"> • Procédure dans le traitement des conflits/comité multiculturel pour traiter des enjeux du climat de travail/mécanisme de règlement de différends élaboré en collaboration avec les Autochtones 	X			X

Source: Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre – le cas des personnes autochtones
file:///C:/Users/realm/Desktop/Meilleures%20pratiques/diversit%C3%A9main%20d%20Oeuvre_2017-MRA-202936_Beaudoin.pdf



Marjolaine Étienne, de Mashteuiatsh, nommée conseillère du secrétaire général de l'ONU

Radio-Canada

Publié le 10 janvier 2021

L'Innue de Mashteuiatsh Marjolaine Étienne a été choisie par Antonio Guterres comme représentante des peuples autochtones du Canada. Elle vient d'être nommée conseillère du secrétaire général de l'ONU sur le Fonds de contributions volontaires pour les peuples autochtones.