

**AVIS DE PERTINENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE MINISTÉRIELLE  
D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT**

**UNE CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DU QUÉBEC**



**CCPNIMT**

**COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

**Avis présenté par le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit en  
développement de la main-d'œuvre à la Commission des partenaires du marché du travail**

AVIS DE PERTINENCE 28 juin, 2013

*Commission  
des partenaires  
du marché du travail*  
**Québec**



### **Membres permanent**

Velma Stanger, Corporation des ressources humaines et de développement durable de la nation Algonquine, DRHDDNA

Ralph Cleary, Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec, CDRHPNQ

Solange Loiselle, Administration Régionale Kativik, ARK  
Michael Petawabano, Administration Régional Crie, ARC

### **Membres associés**

Denis Volant, Institut TSHAKAPESH

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

Céline Charpentier, Comité Sectoriel Main d'Œuvre Économie Sociale Action Communautaire, CSMO ÉSAC

Patrick D'Astous, Association des Employés du nord québécois

Tania Sirois, Regroupement des centres d'amitié Autochtones du Québec, RCAAQ

Viviane Michel, Femmes Autochtones du Québec

Alain Croteau, Syndicat des Métallos

### **Membres observateurs**

Michel Iavarone, Service Canada

Claude Gagné, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, MESS

Jacques Turgeon, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, MELS

Julie Martel, Secrétariat aux Affaires Autochtones, SAA

### **Remerciements**

Régent Chamard, économiste

Maryse Paré, CC judiciarisés

Sylvie Poudrier, SAA

Jennifer Beenan, CC Femmes

Susie O'Bomsawin, MELS

Claudie Paul, RCAAQ

Emilie Grégoire, CC jeunes

Jeannine Arsenault, CC Lutte contre la pauvreté

France Bibeau, CC 45ans+

Patrice Lacasse, CSSSPNQL

### **Conception, rédaction et mise en page**

Réal Martin, coordonnateur

### **Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail**

191 Simon Napoléon Parent

Québec, Québec, G1K 1H5

Site Internet : [www.ccpnimt-fnilmac.com](http://www.ccpnimt-fnilmac.com)

Ce mémoire a été réalisé grâce à une aide financière de l'Administration Régionale Kativik, l'Administration Régionale Crie, la Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec, la Corporation des ressources humaines et de développement durable de la nation Algonquine, la Commission des partenaires du marché du travail et le Secrétariat des Affaires Autochtones.



## TABLE DES MATIÈRES

1. Préambule.....	4
2. Le comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail.....	5
3. Les problématiques face au marché du travail.....	7
3.1 Principaux constats liés à l'emploi et la formation.....	9
3.2 Les enjeux et les contraintes.....	10
4. Résumé statistiques du portrait de la situation. Principaux constats liés à l'emploi et la formation.....	12
5. Les services actuels d'emploi.....	28
5.1 Offres d'Emploi Québec.....	28
5.2 Offres Service Canada.....	32
6. L'analyse des services actuels en d'emploi.....	37
7. Les meilleures pratiques dans le milieu de l'emploi et de la formation.....	38
7.1 La formation en entreprise et l'utilisation du PAMT (Programme d'apprentissage en milieu de travail).....	38
7.2 Les compétences essentielles adaptées pour une clientèle Inuit éloignée du marché du travail.....	39
7.3 Alternance travail études.....	39
7.4 Carrefour Jeunesse Emploi.....	39
7.5 Achat de places services de formation.....	40
7.6 Formation générale adaptée aux adultes (Classe satellite).....	41
7.7 Projet d'insertion socioprofessionnelle.....	41
7.8 Comité de travail employabilité-formation-éducation.....	42
7.9 Initiative de formation.....	43
7.10 Le Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction (CFPAMC).....	43
7.11 Succès individuels.....	44
8. Pistes de recommandations.....	45



## 1. Préambule

Bien que la société québécoise repose sur des valeurs d'ouverture, force est de constater que peu de gestes ont été effectués en regard d'une pleine participation des populations des Premières Nations et des Inuit au marché du travail.

Compte tenu des défis importants à l'intégration en emploi des membres des communautés autochtones du Québec.

Compte tenu des besoins de développement économique des collectivités autochtones.

Compte tenu des limites des programmes de développement de la main d'œuvre offerts actuellement.

Compte tenu des besoins liés au défi d'une pénurie de main d'œuvre au Québec.

Compte tenu de l'importance d'uniformiser les services d'emploi et de les rendre accessibles aux communautés autochtones.

Il est indispensable de développer une stratégie concertée et spécifique en réponse aux besoins des Premières Nations et des Inuit afin de contribuer au développement des personnes autochtones du Québec.

Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit doit combler les carences actuelles pour favoriser l'inclusion des populations autochtones. Alors que des politiques et stratégies sont développées afin de proposer à des clientèles ayant des difficultés reconnues d'intégration, comme les immigrants, les femmes, les handicapés, les jeunes, des mesures de soutien adaptées facilitant leur intégration à la société québécoise, l'inclusion des populations des Premières Nations et des Inuit au monde du travail devrait être une priorité reconnue par le ministère de l'emploi et de la solidarité sociale.

Ce constat est encore plus difficile à concevoir lorsque l'on prend en compte le fait que les populations des Premières Nations et des Inuit sont les voisins des citoyens québécois. La majorité vit dans les régions-ressources et veut y demeurer alors que ces mêmes régions vivent une pénurie de main d'œuvre.

Bien que la signature de conventions particulières ainsi que d'ententes découlant des grands travaux du Québec en matière hydroélectrique aient permis la mise en place de mesures particulières visant à l'inclusion des citoyens des Premières Nations et des Inuit au sein de la main-d'œuvre des entreprises québécoise retenues, il demeure que trop souvent ces partenariats reposent plus sur l'orientation d'une entreprise à prendre une nouvelle part de marché que sur un principe d'inclusion.

L'inclusion des populations des Premières Nations et des Inuit au marché du travail québécois exige une volonté ferme de l'ensemble des acteurs de la société québécoise à entreprendre les actions nécessaires à sa réalisation. Cet élément constitue en soi un projet de société dont le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale doit assurer le leadership.



Le boom démographique que vivent les Premières Nations et les Inuit du Québec exige aussi des actions immédiates de la part des acteurs québécois afin d'éviter une dégradation accrue de leur situation sur le marché du travail.

Lorsque la société québécoise acceptera le principe que les Premières Nations et les Inuit peuvent constituer un avantage significatif pour la mise en place d'un nouveau contrat social basé sur leur pleine participation au développement économique du Québec, les prémisses de base permettant d'initier une démarche sérieuse seront alors présentes. Les Premières Nations et les Inuit pourront ainsi concilier leur participation à l'économie et à l'exercice de leurs droits.

## **2. Le comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail.**

Le présent avis a été rédigé et est présenté par les quatre signataires d'ententes de la Stratégie de Formation pour les Compétences et l'Emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) en matière d'emploi. La Commission des partenaires du marché du travail a entériné la création du comité consultatif des Premières Nations et des Inuit en décembre 2009 et le comité est en opération depuis février 2010. Le comité est composé; de *quatre membres permanents, d'organismes invités à siéger à titre de membres associés* ainsi que *d'organismes gouvernementaux et paragouvernementaux*.

➤ Les quatre membres permanents signataires des ententes de la Stratégie de Formation pour les Compétences et l'Emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) sont; l'Administration régionale Crie (ARC), la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), l'Administration régionale Kativik (ARK) et la Corporation de développement des ressources humaines et durables de la Nation Algonquin.

➤ Les membres associés actuels ont droit de vote et se composent de: l'Institut Tshakapesh, le Syndicat des Métallos affilié à la FTQ, le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), les Femmes Autochtones du Québec (FAQ), l'Association des employés du nord québécois (AENQ enseignants et personnel de soutien-membre de la CSQ), la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL), le Conseil sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) Économie Sociale Action Communautaire.

➤ Les membres observateurs actuels sont; le Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport (MELS), le Secrétariat des Affaires Autochtones (SAA) et Service Canada. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) possède un siège d'observateur et d'encadrement au sein du comité.

➤ Historiquement, les quatre groupes juridictionnels des Premières Nations et des Inuit fournissent des programmes et services relatif au marché du travail à toutes les communautés des Premières Nations et des Inuit du Québec. Ils sont devenus les références en matière de développement de l'emploi pour les autochtones. Les Autochtones vivant en milieu urbain au Québec reçoivent des programmes et services relatifs au marché du travail dans le cadre de la Stratégie urbaine du gouvernement fédéral qui se trouve sous la responsabilité de la Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec. Les communautés des Premières Nations et des Inuit fournissent



également du financement supplémentaire pour servir leurs populations respectives qui vivent en milieu urbain.

Le comité consultatif possède une connaissance approfondie des contraintes et des besoins des personnes à risque de sous-emploi et est, de ce fait, bien placé pour formuler des avis et des propositions à la Commission des partenaires du marché du travail, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à l'Agence Emploi-Québec, concernant les stratégies, les mesures et les services à offrir ou à développer afin que les autochtones améliorent leur condition et leur employabilité d'accéder à un emploi et de s'y maintenir.

L'avis sur la pertinence d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit se situe dans le cadre de la mission et des responsabilités des quatre organisations juridictionnelles du comité consultatif.

« À titre indicatif le document d'encadrement de la commission des partenaires du marché du travail indique que le comité consultatif est ainsi l'interlocuteur privilégié pour promouvoir les intérêts des clientèles des Premières Nations et Inuit éloignées du marché du travail et pour soutenir, par leurs avis et leurs propositions, l'intégration, la réintégration ou le maintien en emploi de ces personnes. Ces clientèles nécessitent des interventions des services publics d'emploi ou des services de solidarité sociale compte tenu de leur situation personnelle face au marché du travail, de la présence d'obstacles ou de limites, de la condition sociale de la personne, des exigences et des conditions du marché du travail, des situations évolutives de chaque individu, des ressources disponibles et de l'accompagnement nécessaire à chacun pour réintégrer le marché du travail. À cet effet, le comité peut :

- proposer de nouvelles pistes d'action, des stratégies, des initiatives diverses dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi à expérimenter ou à implanter;
- proposer des sous-groupes qui nécessitent en priorité une assistance des services publics d'emploi de par leurs problématiques;
- participer au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés.»



### 3. Les problématiques face au marché du travail

Divers facteurs comme le talent, les compétences, le niveau de scolarité d'une main d'œuvre et le dynamisme du milieu d'affaires ont contribué à la prospérité économique du Québec. La pénurie de main-d'œuvre imminente pourrait très bien se révéler le plus grand défi auquel nous serons confrontés en matière de prospérité économique et de productivité à long terme. Ensemble, nous devons examiner nos approches actuelles du développement du marché du travail, entre autres les politiques relatives aux Premières Nations et aux Inuit.

Les questions structurales et sociales sous-jacentes au sous-emploi chez les Autochtones au Québec sont nombreuses et variées. Il faut s'attaquer à bon nombre de questions liées au sous-emploi dans le contexte d'un cadre socio-économique plus large. Parmi les questions socio-économiques, mentionnons le taux d'alphabétisation, la santé, la formation, l'éducation, la justice, le logement, la discrimination, les attitudes à consonance raciste, la pauvreté et le développement communautaire.

Il y a une étroite corrélation entre les circonstances socio-économiques de nombreuses collectivités autochtones et l'état de préparation à intégrer le milieu de travail de leurs résidents.

Il existe trois grands groupes de clientèle parmi les autochtones: les clients \*très éloignés aux prises avec de multiples barrières, ceux qui sont éloignés du marché du travail et ceux qui ont un potentiel d'emploi.

Les problématiques et les obstacles à affronter étant complexes et difficiles à résoudre, les organismes autochtones n'ont pas toujours les connaissances, les compétences, les ressources financières et les outils nécessaires pour former des partenariats et mobiliser les membres de leurs collectivités.

Les Premières Nations et les Inuit n'ont pas accès à des modèles de comportement gagnants en emploi. Les collectivités éloignées et les communautés autochtones n'ont pas toujours l'infrastructure nécessaire pour appuyer la création d'entreprises. Les Autochtones doivent se déplacer vers les grands centres pour obtenir un emploi et ne peuvent plus alors compter sur le réseau familial et communautaire qui conséquemment contribue à l'apparition de problèmes d'intégration.

Il y a de nombreux obstacles qui limitent l'intégration au marché du travail. Les employeurs doutent beaucoup de pouvoir recruter les bons candidats autochtones ayant un intérêt soutenu à suivre leurs programmes de formation. Les organismes autochtones qui ont un mandat à l'égard de la formation et de l'emploi sont dispersés à travers la province et leurs points d'entrée ainsi que leurs protocoles organisationnels sont méconnus. De nombreux employeurs ne connaissent pas vraiment les procédures nécessaires pour former des partenariats avec les collectivités autochtones.

Bref, l'apprentissage chez les Autochtones dépasse de loin les frontières de la salle de classe et exige des adaptations à la prestation des services pour englober le savoir et les compétences de base qui s'acquiert tout au long de la vie auprès de la famille et de la communauté.

\*Dans un contexte autochtone il existe une clientèle très éloignée du marché du travail.



L'avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit est soutenu par le portrait de la clientèle qui peut être consulté en annexe;

On y trouve de l'information au sujet des Premières Nations et des Inuit sur le marché du travail au Québec et dans les régions;

- sur la situation dans l'ensemble du Québec : comparaison des grands indicateurs du marché du travail avec le reste du Canada (principaux indicateurs et écarts de performance);
- sur les tendances aux deux derniers recensements pour la période de 2001 et 2006 et 2007 à 2011 selon *l'Enquête sur la population active*;
- sur le rappel des constats et commentaires des études regroupées par le Comité Consultatif des Premières Nations et des Inuit; sur la situation dans les 17 régions administratives du Québec : positionnement relatif des PNI dans chacune des régions et identification des principaux écarts dans les indicateurs du marché du travail; sur les caractéristiques socio-économiques des Premières Nations: participation au marché du travail en fonction de l'âge, sexe et scolarité et identification des écarts; sur les revenus d'emploi en relation avec leur statut d'emploi, les groupes professionnels et les secteurs d'activité.





### 3.1 Principaux constats liés à l'emploi et la formation

3.1.1 • La structure démographique des Premières Nations et des Inuit est composée dans une forte proportion de jeunes qui sont déjà ou seront sous peu en âge de travailler, ce constat annonce à court terme une hausse substantielle de la population à la recherche d'un emploi.

3.1.2 • Les obstacles liés à l'accès à l'éducation et au développement économique des communautés contribuent à augmenter les problématiques pour accéder au marché du travail.

3.1.3 • Les membres des Premières Nations et des Inuit rencontrent difficilement les critères d'inscription aux programmes de formation technique et professionnelle et éprouvent des difficultés à compléter ces mêmes programmes.

3.1.4 • Le manque d'outils d'intervention, de formation continue et d'information sur le marché du travail des conseillers en emploi autochtones ne facilite pas l'intégration au marché du travail des Autochtones.

3.1.5 • L'écart important en matière d'éducation entre les Premières Nations, les Inuit et les allochtones.

3.1.6 • Les taux importants de décrochage et d'échec scolaire à tous les niveaux d'enseignement limitent les capacités d'intégration.

3.1.7 • L'absence de services de deuxième niveau pour soutenir la réussite scolaire a un impact sur les taux de décrochage et de graduation.

3.1.8 • L'existence de préjugés, de stéréotypes, la méconnaissance et non-reconnaissance de la culture des Premières Nations et des Inuit par une grande partie de la population québécoise et des entreprises.

3.1.9 • Les programmes ont une incidence positive sur l'attitude de la clientèle pour trouver et conserver un emploi, mais un véritable changement demande du temps et des interventions répétées sont nécessaires.



## **3.2 Les enjeux et les contraintes**

Les efforts, ayant été faits par le passé afin d'augmenter la participation des Premières Nations et des Inuit à la population active, ont eu un succès mitigé, ce qui est le reflet des nombreux défis que doivent relever les employeurs et les travailleurs autochtones. Voici un sommaire de certains de ces défis :

### **3.2.1 Du côté de la demande**

- Les employeurs ne connaissent pas la main-d'œuvre autochtone potentielle ou n'ont pas facilement accès aux ressources qui peuvent les diriger dans la bonne direction et ont besoin d'information.
- Les employeurs doutent de trouver des employés autochtones qui sont intéressés et motivés à suivre des programmes de formation et d'orientation.
- Les stéréotypes et les préjugés peuvent limiter l'intérêt que les employeurs ont à l'égard de l'embauche des autochtones et ces derniers ont aussi à surmonter leurs propres préjugés envers les allochtones.
- Les employeurs se tournent vers des ressources à l'extérieur pour répondre à certains besoins en main-d'œuvre, au lieu d'investir dans le développement de la main-d'œuvre locale que sont les Premières Nations et les Inuits.

### **3.2.2 Du côté de l'offre**

- Les centres d'emploi autochtones doivent accélérer leurs efforts afin de tenir compte de la vague d'Autochtones qui approcheront l'âge d'intégrer le marché du travail au cours des dix prochaines années.
- Les centres de carrière et d'emploi pour les Autochtones qui ont pour mandat d'offrir une formation et d'obtenir des possibilités d'emploi pour les Autochtones sont éparpillés et connaissent des taux de décrochage scolaire de 50% et plus.
- Les autochtones sont mal préparés à occuper un emploi à cause des faibles niveaux de scolarité et cela peut nuire à leurs efforts de se perfectionner et d'acquérir des compétences.
- La pauvreté endémique limite la capacité de participer au marché du travail et s'accompagne d'une foule de problèmes sociaux, sans parler des problèmes de santé et de développement.
- L'éloignement géographique et l'absence de certains groupes autochtones dans plusieurs grands secteurs d'activité économique constituent des obstacles auxquels il faut remédier.



- Les centres de carrière et de développement, les écoles et les commissions scolaires pour les Autochtones ont des limites dans leurs capacités organisationnelles à offrir des services adéquats, ce qui nuit à leur capacité d'exécuter des programmes et des services pour répondre à leurs problématiques, ou de former des partenariats et des liens avec les employeurs. Les services de première ligne ne suffisent pas. Il n'y a peu ou pas d'organismes en employabilité autochtones pouvant offrir des services complémentaires aux services actuels dispensés par les détenteurs d'entente.

L'importante cohorte de jeunes autochtones présente à la fois un défi et une opportunité. Si une grande proportion de jeunes autochtones ne poursuivent pas d'études ou n'occupent pas d'emploi, cela augmentera le coût des services sociaux et les pressions qui pèsent sur les organismes qui leur viennent en aide et cela se répercutera sur les individus ainsi que sur les collectivités.

En ce qui concerne les personnes handicapées autochtones, le manque d'expertise, des ressources limitées et les besoins financiers importants requis pour cette clientèle compromettent la prestation de programmes et de services à leur intention.

Quant aux femmes, les signataires d'ententes de développement des ressources humaines autochtones (SFCEA) font beaucoup d'efforts pour les aider à surmonter les obstacles à leur participation au marché du travail et pour les inciter à participer à des initiatives de formation, y compris dans le domaine des métiers non traditionnels.

### **3.2.3 Les causes de la disparité actuelle dans les niveaux de participation au marché du travail**

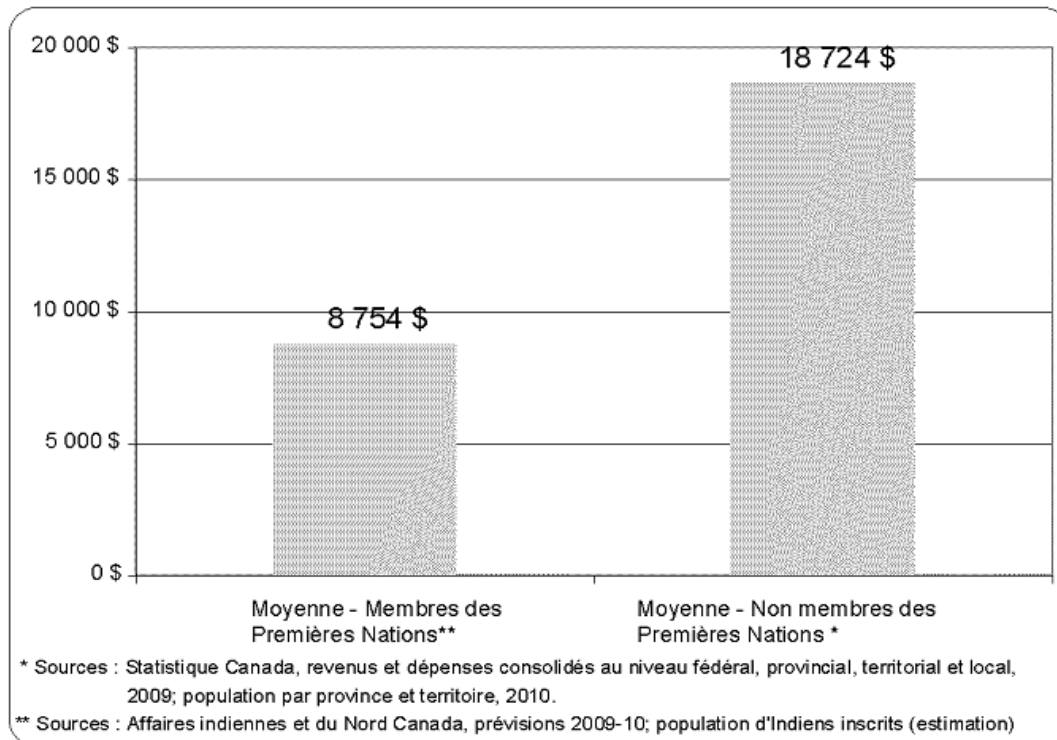
Les situations actuelles des communautés des Premières Nations et des Inuit ne sont pas toutes les mêmes. Certaines communautés sont situées à proximité des centres urbains, certaines sont situées dans des régions rurales agricoles et d'autres encore sont situées dans des régions éloignées et/ou nordiques. Certaines ont déjà connu une première vague d'exploitation des ressources industrielles tandis que d'autres ne connaissent que depuis peu de temps les retombées du développement. Toutefois, les communautés situées au sud autant que celles situées au nord rencontrent des difficultés similaires lorsqu'il s'agit de participer à l'économie.

Les clients autochtones continuent à se heurter à plusieurs obstacles et les organismes en emploi au Québec détenteurs d'ententes de la Stratégie de Formation pour les Compétences et l'Emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) peinent à répondre aux besoins relatifs au manque d'éducation et d'expérience professionnelle, au transport, à la garde d'enfants, à la santé, à la transition vers un environnement urbain, à la toxicomanie, aux habiletés d'adaptation, à la pauvreté, aux logements inadéquats, à l'isolement et à l'éloignement. Toutefois, les principaux obstacles à l'emploi demeurent le manque d'éducation de base et l'insuffisance de compétences professionnelles (p. ex. les certificats spécialisés obligatoires). Les clientèles des collectivités éloignées et du Nord sont de plus confrontées au manque de développement économique à l'échelle locale, par conséquent, de possibilités d'emplois réels.



#### 4. Résumé statistiques du portrait de la situation

Figure 1: Financement total par personne et par tous les ordres de gouvernements, 2010



Malgré toutes les difficultés auxquelles font face les Autochtones, le financement total par personne autochtone de tous les ordres de gouvernements est moins de la moitié du financement accordé pour les personnes non-autochtones. Cette disparité ne favorise pas l'intégration des Premières Nations et des Inuit au développement économique et social de leurs régions respectives.

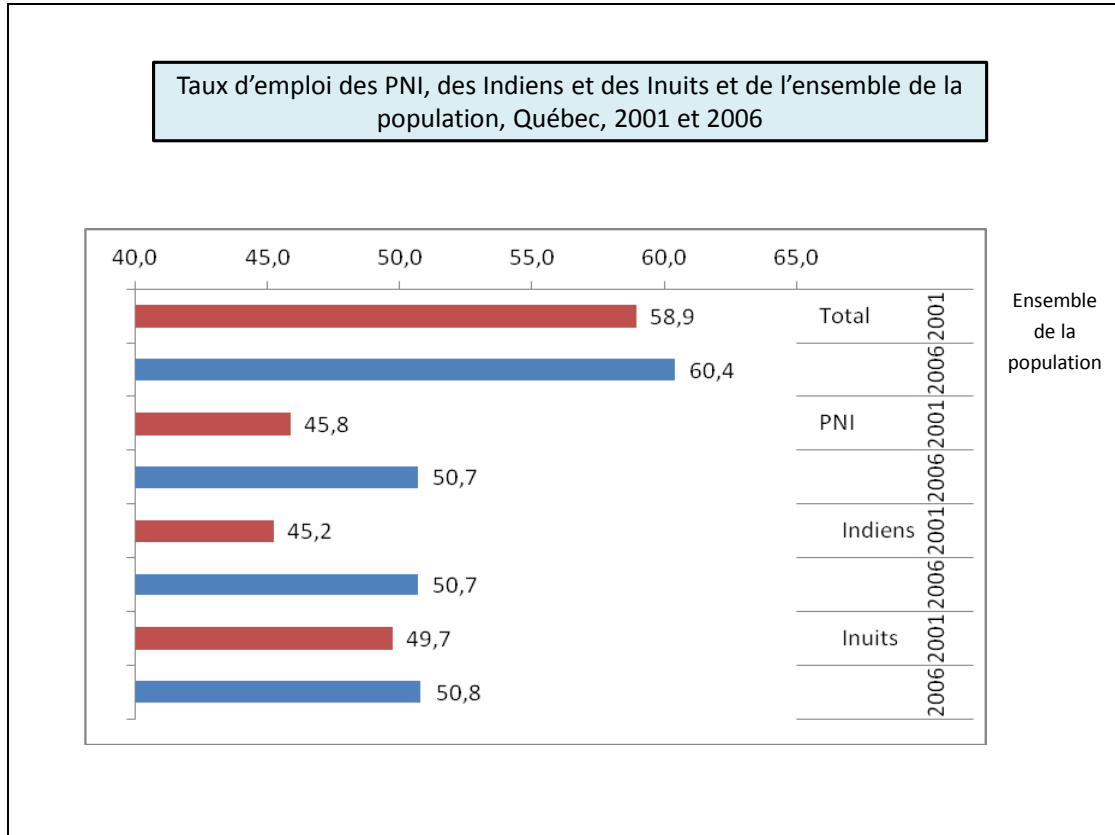
L'isolement des réserves et des autres enclaves situés dans des régions où les possibilités de développement sont souvent limitées, exige que les peuples des Premières Nations et des Inuit recherchent des opportunités d'emploi et d'affaires en quittant leur communauté d'origine, une fois que le nombre restreint d'emplois disponibles chez eux est comblé.

Comme vous pouvez le constater en consultant le portrait de la clientèle, les autres causes de disparité se situent au niveau de la langue, de la culture, de l'éducation et de la formation, du racisme et de la pauvreté.

Lorsque l'on compare le niveau de scolarité, le taux d'emploi et les revenus familiaux avec le reste de la population québécoise, les analyses confirment que les taux de scolarité, d'emploi et des revenus des Premières Nations et des Inuit demeurent plus faibles que ceux des Québécois. Ce sont ces écarts que les communautés des Premières Nations et des Inuit souhaitent réduire.



Figure 2

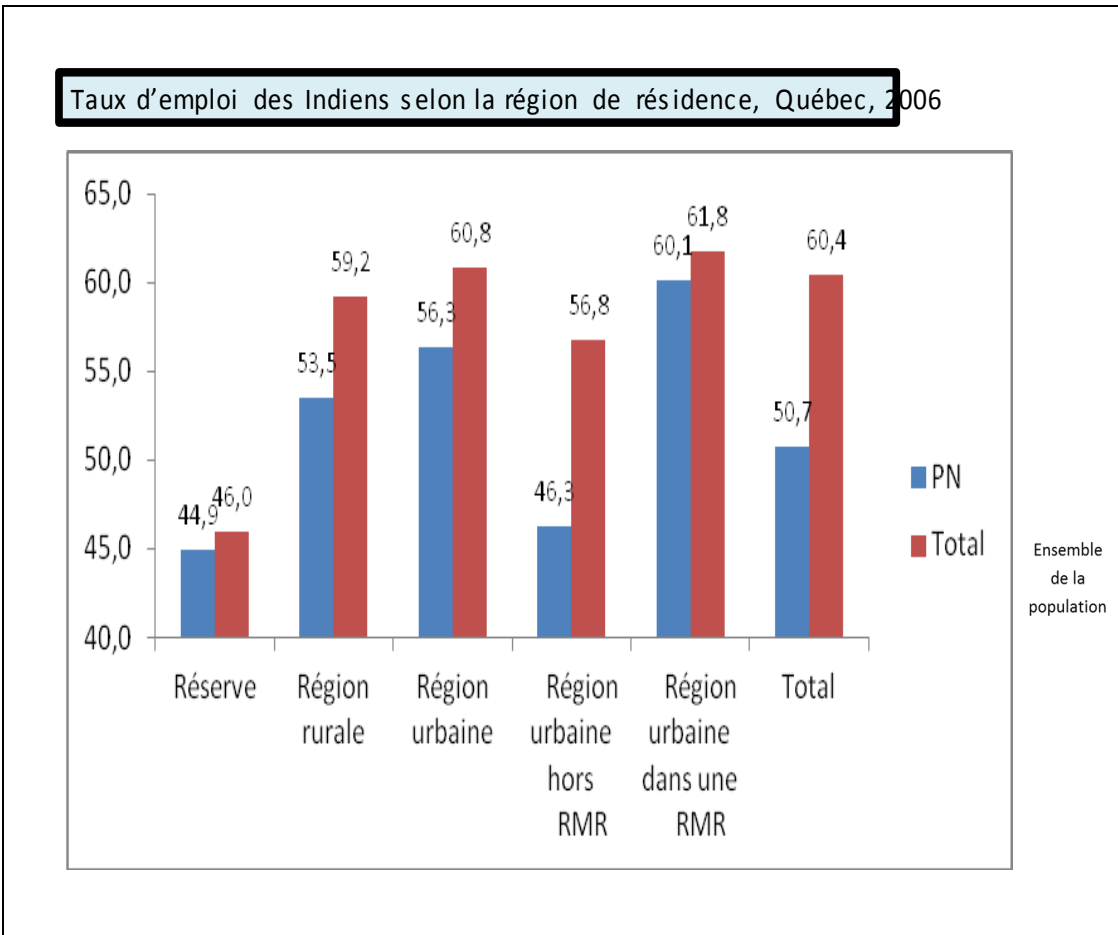


Au Québec, les taux d'emploi pour les PNI sont plus bas et les taux de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population. Ces écarts sont aussi observés dans l'ensemble du Canada et dans chacune des provinces.

Comme les PNI sont davantage touchées par le chômage (16,1 % comparé à 7 % pour l'ensemble de la population), leur taux d'emploi s'en ressent, puisqu'il n'atteint que 50,7 %, soit près de dix points d'écart avec celui de l'ensemble de la population (60,4 %). La situation canadienne est similaire pour les deux groupes de PNI mais les écarts y sont encore plus prononcés, puisque près de 14 points de pourcentage séparent les taux d'emploi des PNI de celui de l'ensemble de la population canadienne.



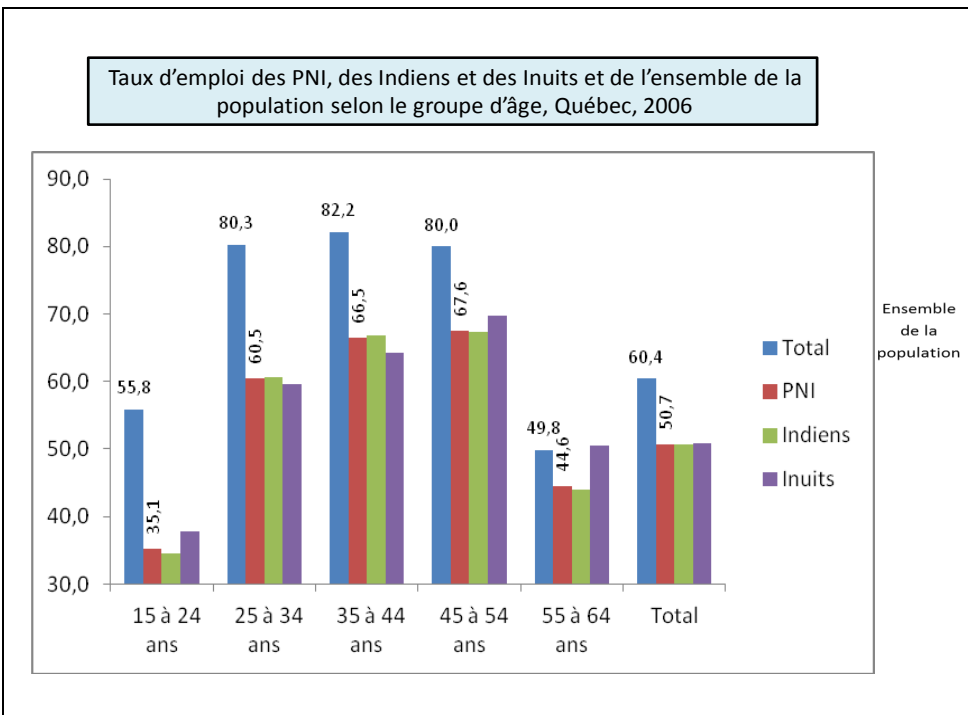
Figure 3



Lorsque les Indiens sont localisés dans une réserve, leurs indicateurs du marché du travail sont nettement moins à leur avantage que ce qui est constaté pour les Indiens dans les grands centres urbains. Les premiers ont des taux d'emploi (44,9 %, graphique 4) et d'activité (57,9 %) plus bas et un taux de chômage (22 %) plus élevé que ceux estimés pour les Indiens vivant dans les grands centres urbains, qui ont le taux d'emploi le plus élevé (60,1 %) parmi les Indiens et le taux de chômage le plus bas (8,7 %).



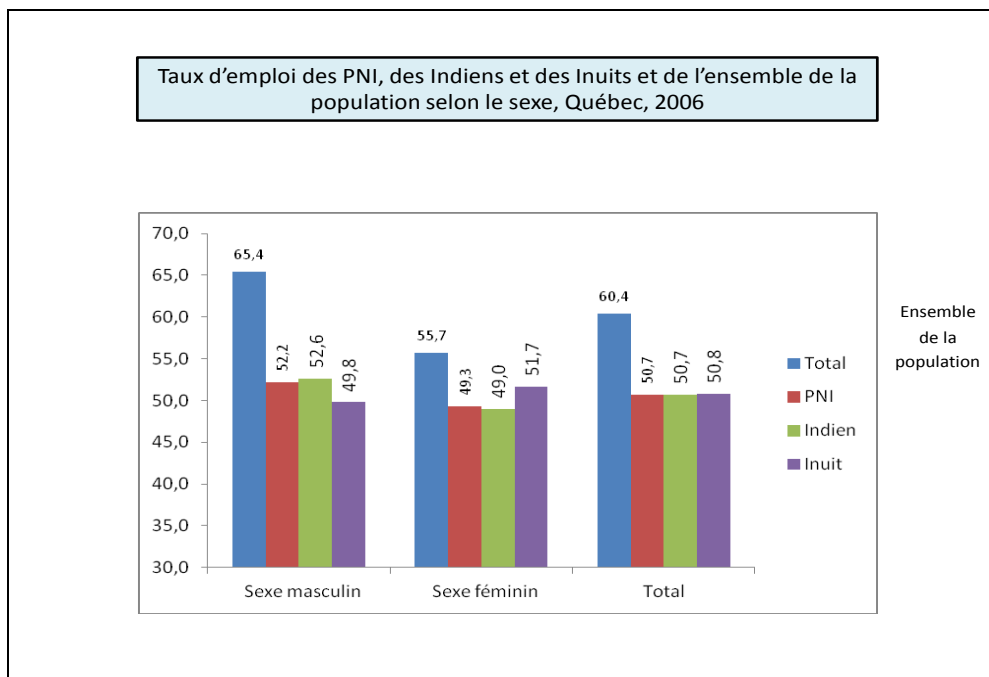
Figure 4



Plus de 20 points de pourcentage d'écart séparent le taux d'emploi des jeunes PNI de 15 à 24 ans de celui de l'ensemble des jeunes du Québec (55,8 %). Cet écart est encore plus accentué pour les jeunes Indiens. Entre 25 et 34 ans, cet écart persiste dans le taux d'emploi et il diminue un peu entre 35 et 44 ans (15,7 points de pourcentage d'écart). Les deux tiers (66,5 %) des PNI de ce groupe d'âge ont la possibilité d'avoir un emploi alors que chez l'ensemble des Québécois du même groupe d'âge le taux d'emploi est de 82,2 %. Ces derniers ont aussi une faible probabilité d'être en chômage (6 %) comparés aux PNI (13,7 %).



Figure 5



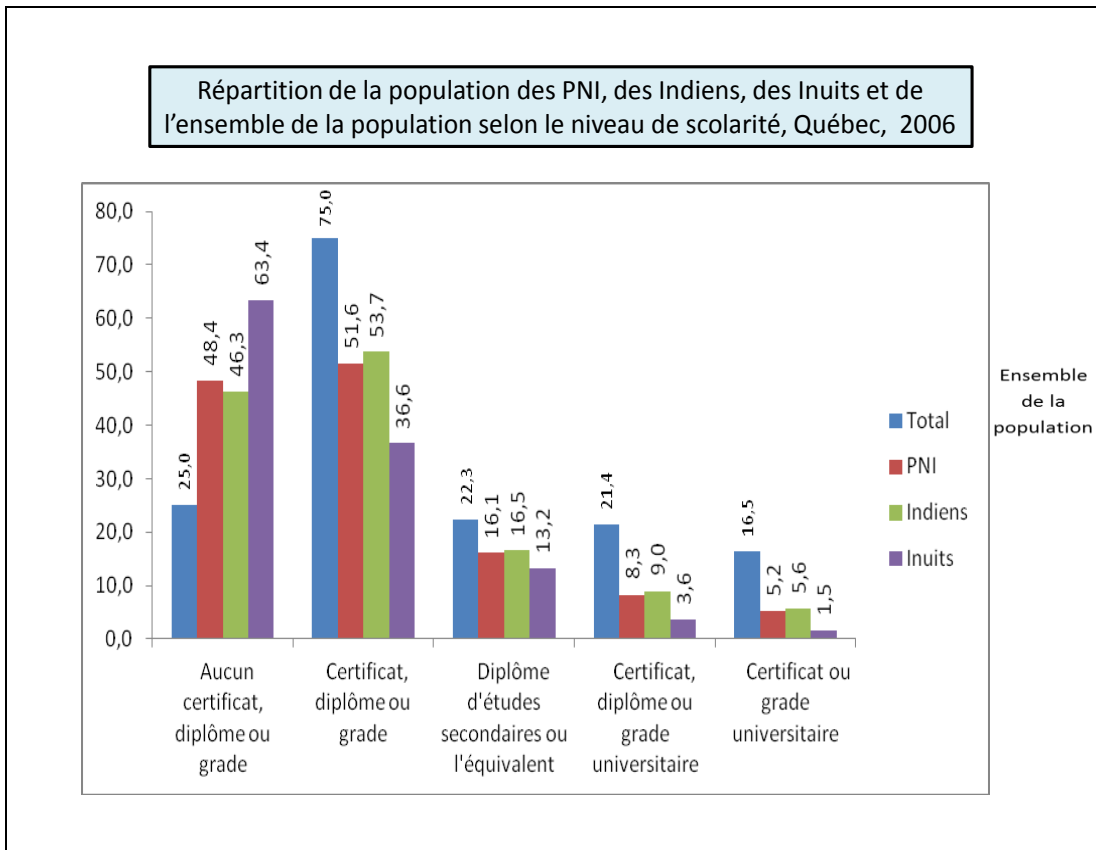
Que vous soyez un homme ou une femme des PNI, les écarts entre les indicateurs pour les PNI et ceux de l'ensemble de la population sont presque toujours au désavantage des PNI. Et ces écarts sont encore plus défavorables aux hommes des PNI qu'aux femmes des PNI.

Pour les femmes des PNI, les écarts entre les taux d'emploi par rapport à ceux des hommes sont moins élevés que ceux observés parmi l'ensemble de la population. Ainsi, l'écart, qui est de 2,9 points de pourcentage entre le taux d'emploi féminin (49,3 %) et le taux masculin (52,2 %), est moins large que celui parmi l'ensemble de la population, qui est alors de 9,7 points de pourcentage. Le taux d'emploi des hommes au Québec est estimé à 65,4 % en 2006 et celui des femmes à 55,7 %.





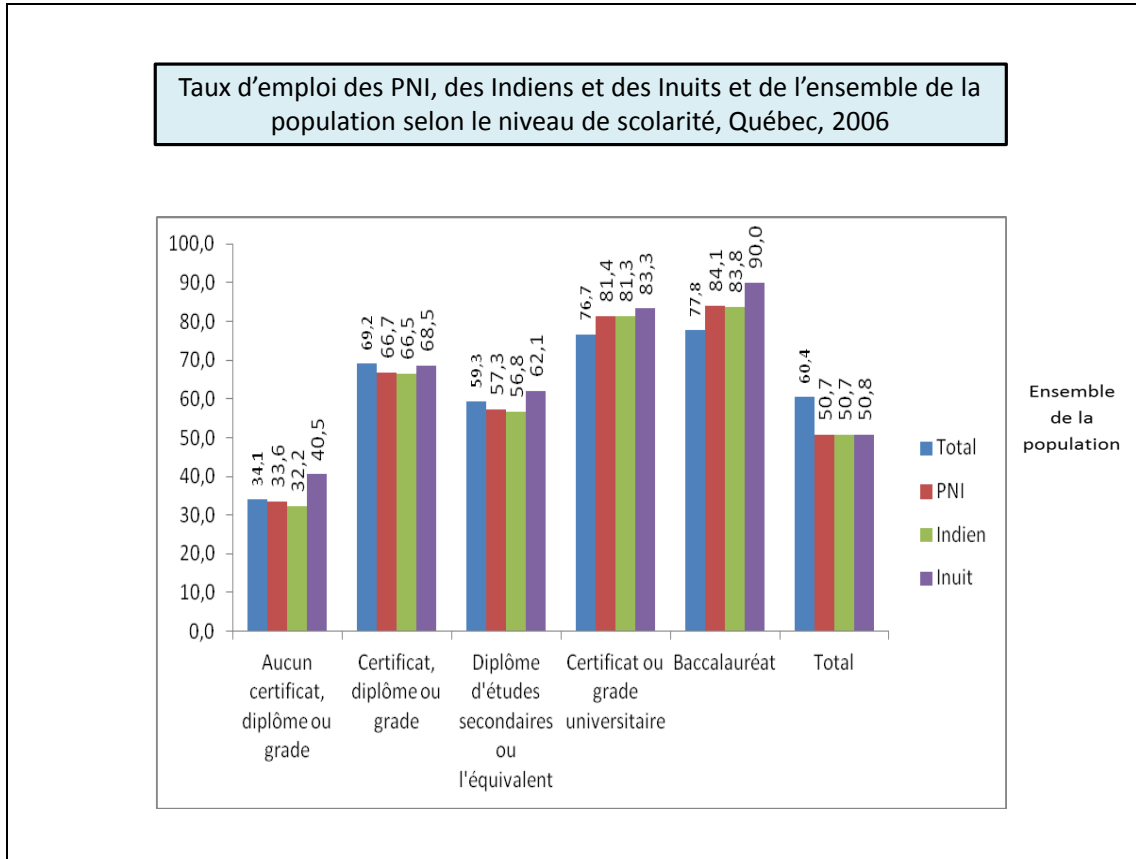
Figure 6



Davantage présentes parmi les faibles niveaux de scolarité, les PNI partent désavantagées sur le marché du travail. Et qu'elles aient ou non un diplôme, elles occupent moins souvent un emploi. Les PNI sont plus susceptibles d'être en emploi si elles détiennent un diplôme universitaire que l'ensemble des diplômés universitaires du Québec mais, en même temps, elles sont plus touchées par le chômage. Très peu de personnes des PNI obtiennent un diplôme universitaire (8,3 % par rapport à l'ensemble de la population 21,4 %).



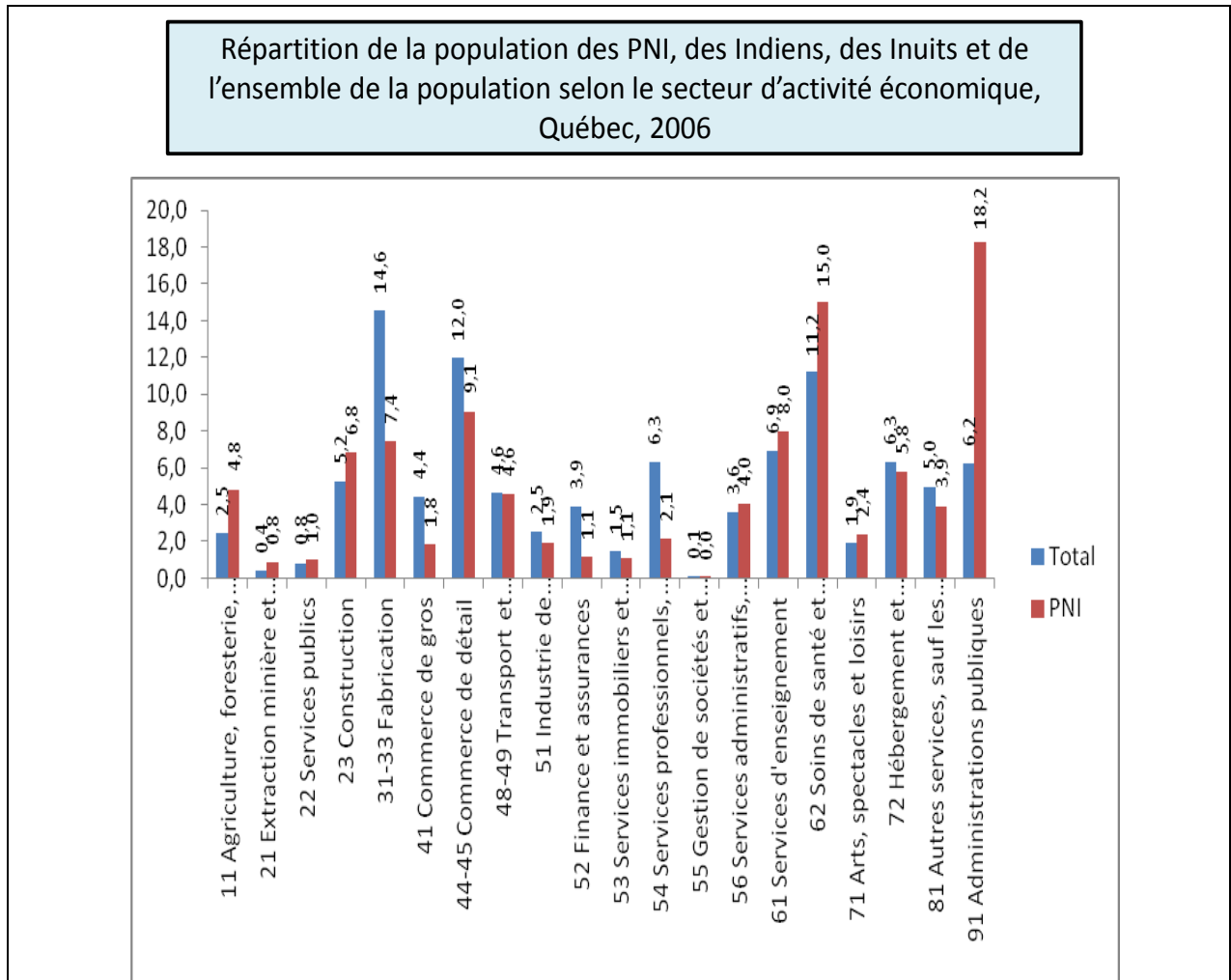
Figure 7



Une très forte proportion des PNI, soit près de la moitié (48,4 %) de la population de 15 ans ou plus, ne détient aucun diplôme et ces personnes ont peu de possibilités d'accéder à un emploi (taux d'emploi de 33,6 %). En allant chercher un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent et plus, leur taux d'emploi double (66,7 %), mais seulement la moitié des PNI (51,6 %) en détient un. Les Indiens (53,7 %) et encore plus les Inuits (36,6 %) sont limités dans leur accès au marché du travail ou à d'autres niveaux de scolarité, peu d'entre ayant atteint un niveau de scolarité avec diplomation.



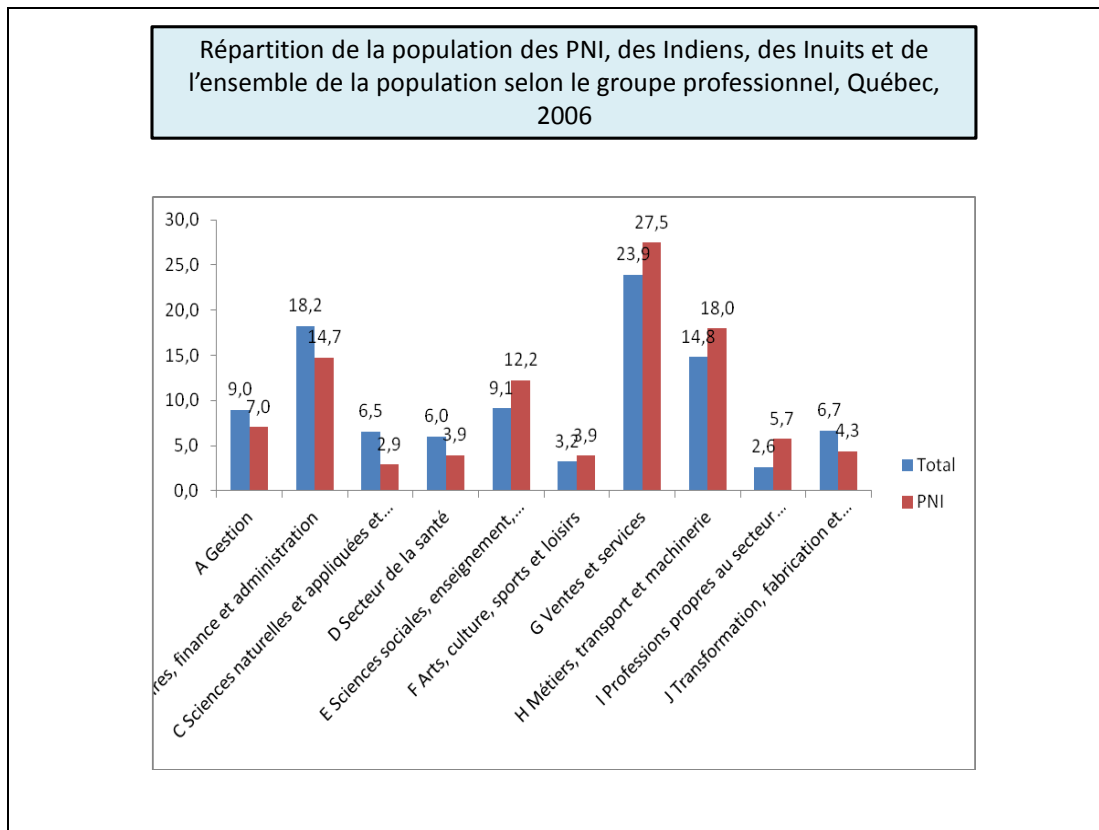
Figure 8



Les 31 575 PNI en emploi en 2006 se retrouvent principalement dans quatre grands secteurs d'activité économique, à savoir les administrations publiques (18,2 % comparé à 6,2 % pour l'ensemble des Québécois en emploi), les soins de santé et l'assistance sociale (15 % comparé à 11,2 %), le commerce de détail (9,1 % comparé à 12 %) et les services d'enseignement (8 % comparé à 6,9 %). Ces quatre grands secteurs du tertiaire concentrent donc plus de la moitié des PNI en emploi (50,3 %) alors que pour l'ensemble de la population, la part équivalente est d'un peu plus du tiers (36,3 %).



Figure 9

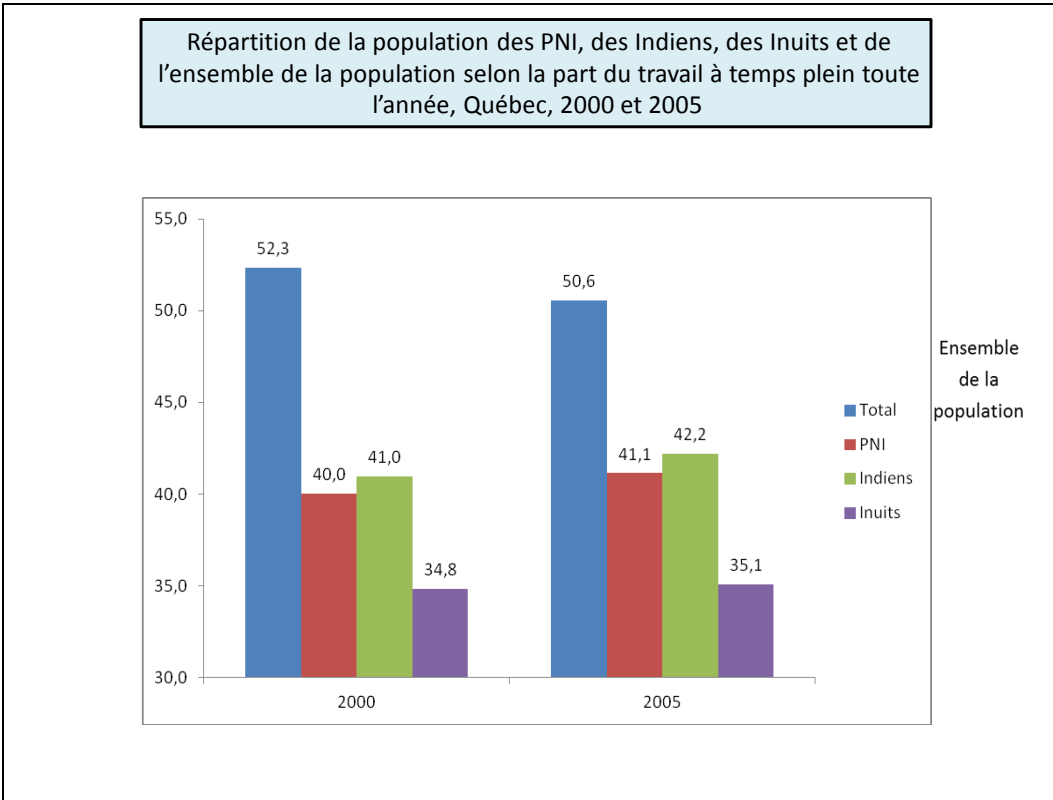


Deux groupes professionnels dominent la structure d'emploi des PNI, autant celle des Indiens que celle des Inuits : il s'agit de la vente et des services qui regroupent plus du quart des emplois détenus par les PNI (27,5 %), une part plus élevée que celle de l'ensemble des personnes en emploi (23,9 %). Le groupe professionnel, qui arrive en deuxième place, comprend des emplois reliés à des métiers, au transport et à la machinerie (18 %), une part qui surpasse celle de l'ensemble de la population (14,8 %).

Mais les PNI sont relativement moins présentes dans les emplois reliés aux affaires, à la finance et à l'administration (14,7 % comparé à 18 %) et à la gestion (7 % comparé à 9 %). Les professions en santé, en sciences naturelles et appliquées et dans la transformation sont d'autres exemples de groupes professionnels où les PNI occupent une part plus faible des emplois que celle observée dans la structure d'emplois de l'ensemble de la population.



Figure 10

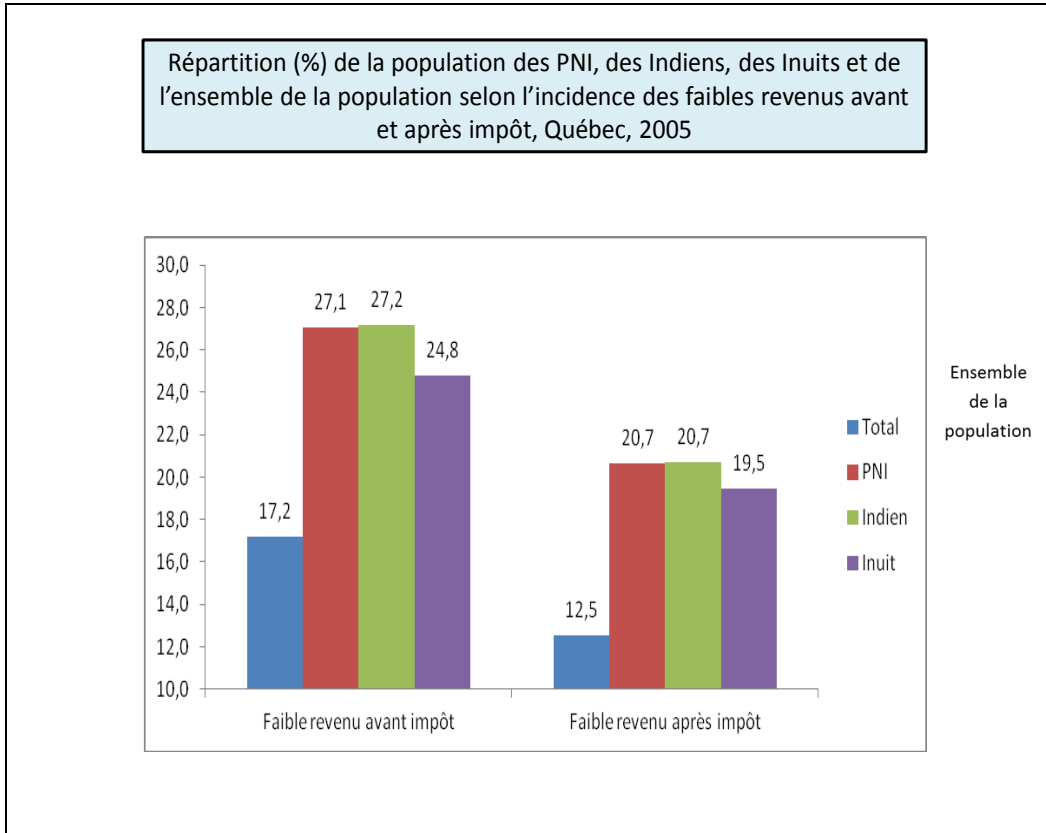


Une portion plus faible des travailleurs des PNI (41,1 % en 2005, soit 14 695 PNI sur 35 725) occupe un emploi à plein temps et toute l'année. Cette part est plus basse chez les Inuits (35,2 %) que chez les Indiens (42,2 %). Dans l'ensemble, les revenus moyens d'emploi des Indiens (24 305 \$) et des Inuits (24 441 \$) se situent aux trois quarts des revenus moyens de l'ensemble de la population (32 639 \$).

Entre 2000 et 2005, la part des personnes travaillant toute l'année à plein temps s'est accrue d'un point de pourcentage pour les PNI, passant de 40 % à 41,1 %. Le phénomène inverse s'est produit parmi l'ensemble de la population (de 52,3 % en 2000 à 50,6 % en 2005).



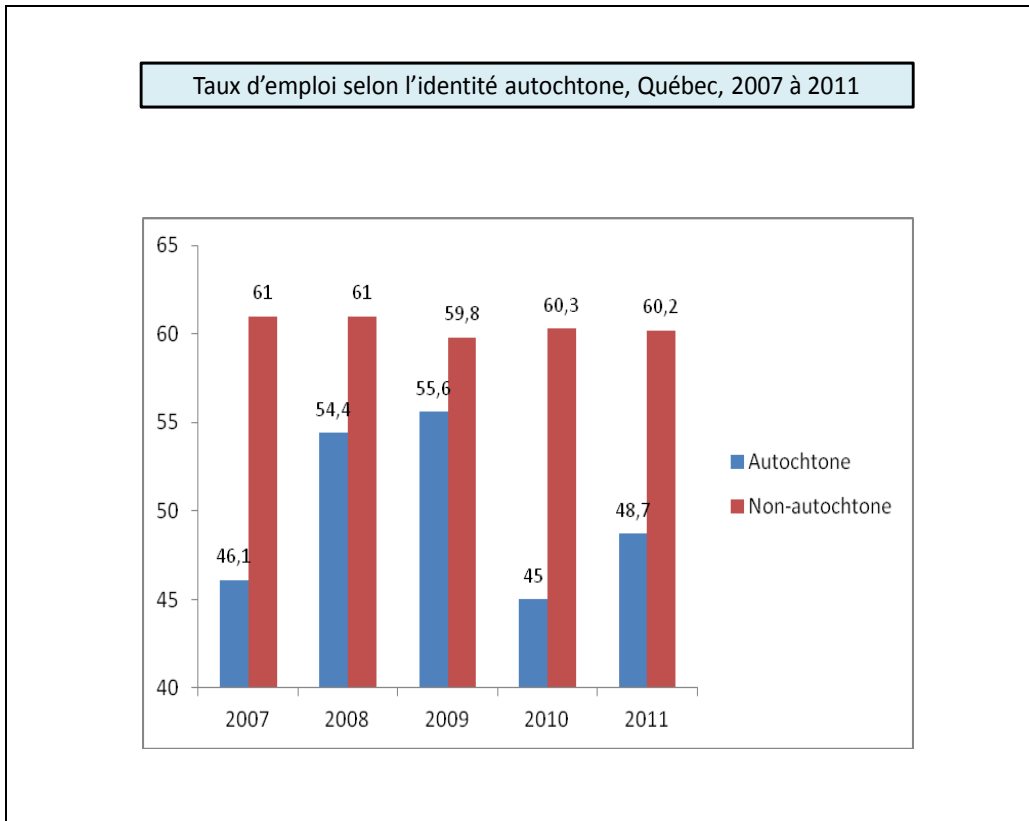
Figure 11



Près d'une personne sur cinq (20,7 %, graphique 21) parmi les PNI est considérée comme pauvre ou à faible revenu. C'est une proportion qui dépasse de plus de huit points de pourcentage celle pour l'ensemble de la population (12,5 %). L'incidence de la pauvreté est un peu plus élevée pour les Indiens (20,7 %) que pour les Inuits. L'impôt a un effet de redistribution plus important pour les PNI que pour l'ensemble de la population. Le taux de faibles revenus chutent 4,7 points de pourcentage avant et après impôt pour l'ensemble de la population (de 17,2 % à 12,5 %) alors que la baisse dépasse 6 points de pourcentage pour les PNI, dont 6,5 points pour les Indiens (de 27,2 % à 20,7 %) et 5,3 points pour les Inuits (de 24,8 % à 19,5 %).



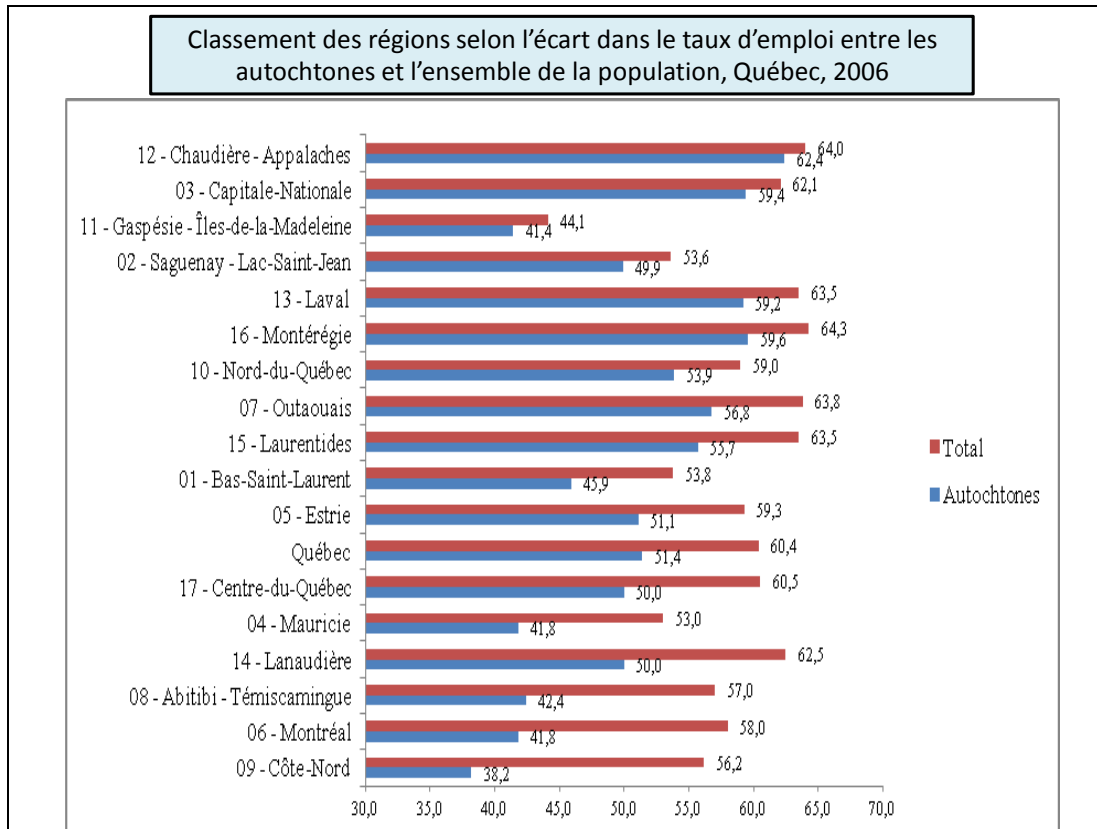
Figure 12



La récession de 2009 aurait davantage touché la population autochtone et celle-ci s'est reflétée dans les pertes d'emploi subies en 2010, qui n'ont pas toutes été récupérées en 2011. Comme l'illustre le graphique le taux d'emploi (45 %) s'est contracté en 2010 et est à peine revenu à son niveau d'il y a cinq ans. Le taux d'activité reflétait aussi une participation plus difficile au marché du travail, des pertes de près de 10 points de pourcentage s'étant produites dans ce taux entre 2009 (62,2 %) et 2010 (53,2 %).



Figure 13



L'examen des marchés du travail régionaux amène à constater que, dans toutes les 17 régions administratives, le taux d'emploi des autochtones est toujours inférieur à celui de l'ensemble de la population et le taux de chômage plus élevé. Dans certaines régions, comme la Côte-Nord (18 points de pourcentage), Montréal (16,2 points de pourcentage) et l'Abitibi-Témiscamingue (14,6 points de pourcentage), l'écart entre le taux d'emploi des autochtones et celui de l'ensemble de la population est le plus élevé au Québec. C'est aussi sur la Côte-Nord que se retrouve le plus grand écart entre le taux de chômage des autochtones (29 %) et celui de l'ensemble de la population (12 %), soit 17 points de pourcentage.





#### **4.1 Conclusions tirées de l'analyse des données statistiques**

Les écarts entre autochtones et non-autochtones pour les principaux indicateurs du marché du travail sont importants.

4.1.1 Les différences sont constatées principalement par rapport à la scolarité, à la localisation et la disponibilité d'emplois sur les territoires, à la langue, aux revenus, aux types de travail détenus (secteurs, professions et durée).

4.1.2 Miser sur l'éducation et la fréquentation scolaire, lutter face au décrochage; intensifier la formation en cours d'emploi et la disponibilité de stages en milieu de travail.

4.1.3 Sensibiliser employeurs et population dans chaque région aux réalités des PNI; inciter les employeurs à embaucher ces travailleurs et examiner la possibilité d'inclure les autochtones dans les programmes d'accès à l'égalité et de renforcer les programmes déjà en place.

4.1.4 Les Premières Nations et les Inuits sur le marché du travail au Québec ont à faire face à plusieurs désavantages et obstacles lorsqu'ils entrent sur le marché du travail et veulent accéder à un emploi. L'accès à un emploi, exigeant ou non des compétences élevées, tout comme le maintien en emploi sur le marché du travail ont fait l'objet des analyses de cette étude et ont été examinés sous plusieurs angles.

4.1.5 La population des PNI s'accroît rapidement depuis plusieurs années, ce qui entraîne des défis supplémentaires à leur intégration sur le marché du travail. Cette expansion démographique rapide se répercute sur la demande de services gouvernementaux, tels que l'éducation, la santé, les services sociaux, le travail, à laquelle l'offre peine et tarde à s'ajuster.

4.1.6 Un autre défi à relever, c'est celui de la faible scolarité auquel se greffent des taux élevés de décrochage scolaire et de faibles taux de diplomation. Même les plus jeunes générations de PNI (les 15 à 44 ans) n'obtiennent qu'en faible proportion un premier diplôme de niveau secondaire et très peu rejoignent les rangs universitaires. Les années de retard accumulées à ce titre et les efforts à consentir pour réduire ce déficit de scolarité illustrent l'ampleur de la tâche nécessaire pour améliorer les compétences des PNI qui veulent accéder à un emploi avec des qualifications plus élevées.

4.1.7 L'évolution des tendances sur le marché du travail, que ce soit de 2001 à 2006 ou de 2007 à 2011, indique que la situation peine à s'améliorer pour les PNI et des ressources accrues seront nécessaires pour réduire les écarts dans la participation au marché du travail et améliorer le potentiel et l'utilisation de cette main-d'œuvre en croissance accélérée.



4.1.8 D'autres obstacles se dressent devant les PNI. Les barrières linguistiques peuvent être élevées lorsqu'il s'agit d'occuper un poste exigeant le français ou pour parfaire ses compétences dans cette langue. La localisation des PNI peut aussi imposer des limites sévères à leur participation au marché du travail. La rareté des emplois disponibles dans de nombreuses localités nordiques et la faiblesse des structures locales d'emploi dans de nombreuses réserves ou territoires indiens, souvent situées à des distances élevées de centres urbains plus importants, nécessitent une plus grande mobilité territoriale pour sortir du sous-emploi et du chômage.

4.1.9 Certaines régions ou localités du Québec sont confrontées avec des écarts plus significatifs dans les indicateurs sur le marché du travail concernant les PNI et l'ensemble de leur population. Ces écarts nécessitent des efforts d'interventions plus soutenus. À partir du portrait plus détaillé qui a été produit pour trois régions du Québec où se concentre une proportion importante des PNI, il a été possible d'illustrer les importants écarts intercommunautaires, reflétant par le fait même une utilisation nettement loin d'un optimum de la main-d'œuvre locale. Les hauts taux de chômage et les faibles taux d'emploi qui cohabitent donnent une idée de l'ampleur des écarts à combler.

4.1.10 La stratégie destinée à apporter des correctifs à cet état de fait aura donc intérêt à introduire des axes majeurs liés à la formation et à l'intégration à l'emploi et à s'insérer dans une approche globale de résolution de difficultés liées au sous-développement en matière sociale et économique.

4.1.11 Le développement du capital humain des PNI aura aussi à prendre en compte trois volets, à savoir premièrement, le rattrapage par rapport au retard historique accumulé, deuxièmement, le redressement de la situation actuelle dans plusieurs communautés et troisièmement, la réponse aux besoins futurs liés à la démographie en expansion rapide.

4.1.12 Les jeunes PNI, dont une proportion élevée décroche et ne complète pas ses études secondaires, chôment davantage et se retrouvent avec un plus faible taux d'emploi que l'ensemble des jeunes au Québec. Ceux-ci auront à franchir d'importants obstacles pour retourner en formation ou sur le marché du travail. Les faibles expériences de travail acquises et les compétences insuffisantes les limitent dans leur démarche d'intégration et d'accès à un emploi. Pour remédier à cette problématique vécue par les jeunes, l'encouragement à la persévérance scolaire, l'accès à des études collégiales et universitaires, deviennent une partie de la solution avec le développement de moyens novateurs pour encourager la mise en place de stages en milieu de travail et les activités de formation pour les personnes en cours d'emploi.



4.1.13 La demande pour des travailleurs de la part des employeurs se heurte souvent à une main-d'œuvre peu qualifiée et en nombre restreint lorsqu'il s'agit de combler des postes plus qualifiés. Ces bassins limités exigent davantage d'ouverture pour résoudre ces difficultés dans l'embauche et la promotion des PNI. Divers incitatifs et moyens pourraient être mis en place pour soutenir la sensibilisation des employeurs et des organisations de travailleurs afin d'obtenir leur collaboration et assurer une meilleure intégration et utilisation du potentiel des PNI. Une extension ou un renforcement des programmes d'accès à l'égalité et d'équité en emploi pourraient aussi appuyer ce groupe défavorisé.

4.1.14 Comme les écarts observés dans les différents indicateurs du marché du travail se sont révélés assez élevés, la stratégie ministérielle pour l'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit pourrait aussi se doter d'objectifs réalistes de réduction de ces écarts à l'intérieur d'un délai raisonnable.

4.1.15 Pour s'assurer d'atteindre les résultats souhaités, la mise en place de mécanismes de suivi et de reddition de compte améliorés devrait faire partie d'une stratégie ministérielle. Le développement d'un système de projection des besoins en main-d'œuvre autochtone et l'analyse des informations tirées de diverses enquêtes et des recensements comme celles déjà accessibles dans les différents fichiers administratifs disponibles pourraient compléter l'outillage à développer pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie.



## 5 Les services actuels d'emploi

***Cette section présente les différentes interventions en emploi réalisées par; Service Canada, le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale ainsi que les quatre groupes juridictionnel détenant une entente pour les services en emploi.***

### 5.1 Offres d'Emploi Québec

Cette section expose les différentes interventions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et d'Emploi-Québec en faveur des autochtones. Emploi-Québec considère que son action doit être complémentaire seulement aux ententes fédérales des groupes juridictionnels à l'exception des conventionnés.

Les Inuits ont signé, en mars 2004, avec le gouvernement québécois, l'Entente « Sivunirmut » en vertu de laquelle Emploi-Québec délègue à l'Administration régionale Kativik la responsabilité d'administrer et de dispenser les mesures et services d'emploi incluant les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle. Le montant annuel accordé à l'ARK en vertu de cette Entente est de 1,4M\$. En sus, un montant de 620 000 \$ annuel lui est accordé pour la mise en place des services dédiés aux jeunes de 16 à 35 ans. Il y a indexation annuelle selon une formule prévue dans l'Entente et ainsi qu'une réouverture de l'Entente tous les cinq ans jusqu'à son échéance en 2027.

Les Cris ont signé en 2002, l'Entente concernant une nouvelle relation entre le gouvernement du Québec et les Cris du Québec, communément appelée « la Paix des Braves » qui leur confère, pour une période de 50 ans, certaines responsabilités en matière de développement économique et communautaire; responsabilités qui avaient été octroyées au gouvernement du Québec par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. Cela signifie qu'Emploi-Québec n'a plus à assumer, durant cette période, la responsabilité de fournir à la nation Crie des programmes spécifiques de formation ainsi que des services d'embauche et de placement. Il est à rappeler que le Québec lors de la signature de l'entente s'est engagé à verser un montant annuel de 70 M\$ indexé selon une formule prévue dans l'Entente.

Les Naskapis ont pour leur part signé avec le gouvernement du Québec en 2009 une entente *de Partenariat sur le développement économique et communautaire*, en vertu de laquelle un financement de 7 M\$ indexé selon une formule prévue à l'Entente leur est versé annuellement par le gouvernement du Québec, et ce, jusqu'en 2034. Cette Entente prévoit notamment que *le Québec maintiendra l'accès aux programmes réguliers aux Naskapis, de même qu'aux bénéficiaires naskapis, sous réserve de l'application des critères d'admissibilité habituels de ces programmes.*

Les deux premières ententes découlent de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (1975). La dernière entente découle quant à elle de la Convention du Nord-Est québécois (1978).



### 5.1.1 Orientations d'Emploi-Québec à l'égard des services aux autochtones

Tout en considérant la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (Cris et Inuits), la Convention du Nord-Est québécois (Naskapis) ainsi que les Premières Nations non conventionnées qui relèvent du gouvernement fédéral, Emploi-Québec s'est donné les orientations suivantes en matière de services d'emploi aux Autochtones :

- Emploi-Québec s'implique en faveur des Autochtones;
- La responsabilité première appartient toutefois au gouvernement fédéral (art 91(24) de la loi constitutionnelle de 1867);
- Emploi-Québec agit en complémentarité et évite le double financement;
- la décision d'intervenir appartient au niveau local des structures provinciales.

Dans ce contexte, voici quelques engagements du MESS qui contribuent à améliorer les conditions des autochtones en matière d'emploi, de formation de la main-d'œuvre et de solidarité sociale.

### 5.1.2 Action posées en matière d'emploi et de formation de la main-d'œuvre Comités

- Emploi-Québec participe à un comité de travail, sur l'information sur le marché du travail (IMT), ainsi qu'à un comité de travail avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec pour le suivi des engagements du Forum de Mashteuiatsh en matière de services publics d'emploi.
- À la demande des représentants des Nations autochtones du Québec, un **Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail** a été mis sur pied par la Commission des partenaires du marché du travail à la fin 2009. Le financement accordé au comité est de 90 000 \$ pour l'exercice financier 2012-2013.

### 5.1.3 Ententes

Il est à préciser que ces Ententes sont principalement destinées aux autochtones résidant hors réserve ou hors communauté. Néanmoins, ces services pourraient être dispensés à des autochtones résidants sur réserve, s'ils sont admissibles ou prestataires de l'assurance-emploi.

- Emploi-Québec, à titre de partenaire de la Stratégie urbaine du gouvernement fédéral, a renouvelé une entente avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec dans le cadre de la mesure *Services d'aide à l'emploi* d'une durée de trois ans (en vigueur depuis juin 2010). Par rapport à l'entente précédente, le financement est passé de 1 332 000 \$ à 1 846 500 \$, soit à 615 500 \$ par année. Il inclut le financement des agents de suivi



des Centres de services urbains de Montréal, Québec, Val-d'Or ainsi que celui de Sept-Îles même si ce dernier n'a pas obtenu à ce jour de financement en provenance du gouvernement fédéral.

- Emploi-Québec a conclu une entente d'un montant de 44 147 \$ avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec pour l'exercice 2012-2013, aux fins d'embauche d'un agent de développement de l'employabilité au Centre de services urbains de Val-D'Or (Abitibi-Témiscamingue), toujours dans le cadre de la Stratégie urbaine du fédéral.
- Dans le cadre de la mesure Jeunes en action (accompagnement des jeunes éloignés du marché du travail au cours de leur démarche d'insertion sociale et professionnelle), une entente de coordination a été signée avec le Regroupement des centres d'amitié autochtones ainsi que cinq protocoles d'entente avec les Centres d'amitié autochtones de Val-d'Or (l'entente inclut la desserte de la clientèle du Centre d'amitié autochtones de Senne terre depuis avril 2011), La Tuque, Québec, Sept-Îles et Saguenay (Chicoutimi).
- Depuis 2008, Emploi-Québec conclut une entente annuelle de \$55,000. Avec l'Administration Régionale Kativik aux fins d'embauche d'un agent de développement de l'employabilité pour sa clientèle Inuit en milieu urbain. Le bureau d'Emploi-Québec de Verdun accueille cet agent.

#### **5.1.4 Interventions complémentaires d'Emploi-Québec auprès des Autochtones**

- Depuis quelques années (à l'automne), la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec interpelle Emploi-Québec lorsque les fonds fédéraux destinés à la Stratégie urbaine sont épuisés. Emploi-Québec accepte alors de prendre le relais en accueillant la clientèle urbaine dirigée vers ses services par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, sous certaines conditions eu égard aux capacités budgétaires des centres locaux d'emploi concernés.
- En 2010-2011, Emploi-Québec a déboursé 6.7 M\$ pour les services offerts aux personnes autochtones et aux entreprises.

#### **5.1.5 Dans le cadre du développement des régions nordiques**

- Emploi-Québec a conclu une entente avec la nation Crie pour le financement d'un projet majeur permettant à 418 cris de bénéficier d'une formation professionnelle et technique dans certains métiers identifiés. Au total, Emploi-Québec s'engage à accorder 6,2 M\$ comme partenaire d'un projet évalué à 42 M\$; les 35,8 M\$ restant étant financés par les Cris, des entreprises privées et le gouvernement du Canada. Le projet, amorcé en janvier 2010, s'est terminé au 31 mars 2013.
- Emploi-Québec a également contribué à un projet d'envergure qui consistait à appuyer l'embauche et la formation de 310 employés inuit à la mine Xstrata Raglan (la contribution d'Emploi-Québec vise 170 personnes). Tel qu'il a été négocié avec l'Administration régionale Kativik, Emploi-Québec contribuait jusqu'à un maximum de 2,8 M\$ pour ce projet de 30 M\$ soit environ 10%.



- Dans le but d'exercer un rapprochement avec les autochtones, Emploi-Québec va procéder à l'embauche de ressources autochtones pour intervenir auprès des Premières Nations et des Inuits. Ces ressources supplémentaires interviendront de manière particulière auprès des clientèles autochtones.
- Sept personnes sont appelées à représenter les Premières Nations et les Inuits au Groupe des partenaires Emploi – Plan Nord mis sur pied par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

### 5.1.6 En matière de solidarité sociale

Dans la foulée du *Forum socioéconomique des Premières Nations* qui s'est tenu en 2006, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador et le ministère des Affaires autochtones et du Développement du Nord Canada ont signé le 6 juillet 2010 une « *Entente-cadre pour l'amélioration de l'administration et de l'offre de l'aide au revenu dans les communautés des Premières Nations du Québec* ». Un comité de travail tripartite est chargé de proposer des solutions aux différentes problématiques soulevées.

Plusieurs mesures du *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale* du gouvernement du Québec visent spécifiquement les Autochtones. Deux d'entre elles sont sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

1. Le *Fonds québécois d'initiatives sociales* soutient la réalisation d'Alliances pour la solidarité en milieu autochtone : 3,3 M\$ sont rendus disponibles pour la Commission de la santé et des services sociaux des Premières nations du Québec et du Labrador, 1,6 M\$ pour l'Administration régionale Kativik et 1,7 M\$ pour l'Administration régionale Crie.

Dans le cadre de l'enveloppe nationale du *Fonds québécois d'initiatives sociales*, un montant de 102 000 \$ a été accordé au Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec afin de bien documenter les différents parcours de vie et d'approfondir les problématiques vécues par les autochtones.

2. Les Premières Nations et les Inuits siègent au *Groupe des partenaires pour la solidarité*.



## 5.2 Offre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

### Service Canada

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) a été mise en œuvre le 1<sup>er</sup> avril 1999 afin de favoriser l'intégration au marché du travail des autochtones. En vertu de la SDRHA, le Canada verse des fonds aux organisations autochtones pour financer les coûts des programmes de développement des ressources humaines conçus et adaptés à leurs clientèles respectives depuis 1999 :

- des programmes de développement des compétences visant à aider les autochtones à obtenir un emploi durable et valorisant;
- des programmes spécifiques visant à aider les jeunes autochtones à retourner aux études ou à faire la transition de l'école au travail ;
- des programmes de garde d'enfants, etc...

En fait, la SDRHA sert de plateforme pour offrir un large éventail de mesures de soutien et de programmes liés au marché du travail, dont l'Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits (ISGPNI), la Stratégie emploi jeunesse, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et les programmes prévus par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* tels les Programmes d'emploi et les Mesures de soutien (PEMS).

Depuis sa création en 1999, les signataires d'ententes de la Stratégie de Formation pour les Compétences et l'Emploi destinée aux Autochtones (SFCEA)) ont pu concevoir des programmes facilitant l'accès des clientèles à des programmes et à des services d'emploi adaptés à la culture, ainsi que des mesures de soutien importantes comme des services de garde d'enfants. Ainsi, la Stratégie a aidé des hommes et des femmes des Premières Nations et Inuit à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver.

Les signataires d' SFCEA sont d'avis que la SDRHA répond adéquatement aux besoins des autochtones en matière d'emploi grâce à la mise en place de programmes et de services souples et tenant compte des différences culturelles.

De plus, les signataires d' SFCEA indiquent que plusieurs de leurs interventions auprès des clients ne sont pas financées comme le counseling et de nombreux services « informels » ne sont pas saisis dans les données administratives et ne sont pas financés par RHDCC/Service Canada comme les références en emploi.





### **5.2.1 Capacités organisationnelles**

Dans le cadre de la SDRHA, Les détenteurs d'SFCEA mettent en place plusieurs activités visant le renforcement et la planification des capacités organisationnelles. Il s'agit surtout d'ateliers et de formation du personnel, de réunions régulières des employés ainsi que de cours et de rencontres à l'extérieur. Or, le financement alloué pour le développement des capacités est nettement insuffisant. Par ailleurs, les technologies de l'information, la création et la mise à jour de bases de données ainsi que le roulement du personnel sont quelques-uns des principaux défis auxquels sont confrontés les signataires d'SFCEA et qui peuvent avoir une influence sur le développement des aptitudes. Par ailleurs, il n'est pas rare que des employés formés quittent au profit d'autres employeurs des secteurs public et privé offrant de meilleurs salaires.

Les détenteurs d'SFCEA estiment que le développement des capacités organisationnelles est crucial et exige que l'on intervienne de façon continue s'il on veut améliorer et renforcer la prestation de services et la gestion des activités afin d'obtenir des résultats probants.

### **5.3.2 Les femmes, les jeunes et les personnes handicapées**

Les jeunes, les personnes handicapées et les femmes sont confrontés à divers obstacles sur le marché du travail. En règle générale, la majorité des signataires d' SFCEA disposent de programmes spécifiques destinés aux jeunes. Par contre, la plupart d'entre eux n'offrent aucun programme destiné spécifiquement aux femmes ou encore aux personnes handicapées, et lorsque de tels programmes existent, leur portée est très limitée. Ces deux groupes reçoivent donc des services dans le cadre des programmes réguliers.

### **5.2.3 Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits (ISGPNI)**

L'objectif premier du programme ISGPNI est de fournir des services de garde aux parents membres des Premières Nations et aux parents Inuit afin de leur permettre de suivre une formation, et, le cas échéant d'occuper un emploi. En outre, l'ISGPNI appuie le développement harmonieux des enfants par une approche holistique basée sur des services de garde d'enfants de qualité, accessibles et abordables.

Les garderies ont des impacts importants dans les collectivités autochtones : des répercussions positives sur le développement psychosocial des enfants, l'accès à des repas réguliers et sains, une transition harmonieuse vers l'école ainsi que le maintien de la langue et de la culture. De plus, le développement de la confiance en soi, la socialisation positive pour les enfants et la place importante qui continue d'être accordée à leur santé sont d'autres réussites dignes de mention.

Malheureusement, malgré le fait que les services de garde reçoivent également du fonds d'autres sources, les niveaux de financement actuels limitent le nombre d'enfants que les centres peuvent accueillir. C'est d'autant plus vrai pour ce qui est des autochtones hors réserve et/ou vivant en milieu urbain.



#### 5.2.4 Établissement de partenariats

Par le passé, on s'intéressait peu, à la création de partenariats avec les entreprises et l'industrie dans le cadre des programmes que prévoyait la SDRHA. Les employeurs participaient rarement à la conception de programmes de formation, ni ne faisaient savoir leurs besoins en ressources humaines aux signataires d' SFCEA. En outre, les administrateurs des établissements d'enseignement secondaire et les programmes d'aide au revenu n'avaient pas de lien avec les signataires d' SFCEA, si bien qu'une coordination des besoins des clients avec les possibilités d'apprentissage et d'emploi faisait défaut.

Mais au fil du temps, les détenteurs d' SFCEA ont mis en place un large éventail d'initiatives fructueuses de partenariats et d'activités de programmes complémentaires. Ils ont su tisser des liens avec les différents niveaux de gouvernements ainsi qu'avec des organisations scolaires et des établissements de formation. Il existe également des partenariats avec des employeurs qui participent à des programmes de subvention salariale. Dans presque tous les cas, les signataires d' SFCEA ont tissé des liens solides et efficaces avec des groupes communautaires et les administrations publiques de leurs collectivités.

Soulignons ici le grand succès de l'évènement tenu en mai 2007 à Val D'Or et appelé « Main-d'œuvre en connexion ». Ce forum de deux jours auquel assistèrent des acteurs clés du marché du travail autant privé et que public, des syndicats, des entreprises d'économie sociale et des organisations autochtones œuvrant dans le domaine de l'emploi fut une initiative novatrice conçue afin de créer, renforcer et profiter de partenariats durables.

Aujourd'hui, les signataires d' SFCEA sont devenus des références en ce qui a trait au développement des ressources humaines autochtones. Cependant, un nombre restreint de signataires ont conclu des ententes formelles de partenariats en raison d'une marge de manœuvre financière limitée et parce que toutes les ressources sont consacrées aux services à dispenser à la clientèle. En fait, la capacité des détenteurs d' SFCEA de tirer parti des possibilités sectorielles serait plus grande si ce n'était du fait des pressions sur les budgets quotidiens et des priorités locales. L'isolement géographique constitue aussi un obstacle à l'établissement de partenariats.

#### 5.2.5 Évaluation de la SDRHA

Selon des évaluations menées par Ressources humaines et Développement des compétences Canada RHDC, il appert que les principaux programmes utilisés sont le « Développement des compétences » et le « Services d'aide à l'emploi » et que lorsque la majorité des interventions sont menées à terme, le tiers des clients obtient un emploi.

L'analyse documentaire menée lors de ces évaluations démontre que les principales leçons tirées et les meilleures pratiques incluent notamment :

- l'importance de la poursuite des études secondaires jusqu'au bout, des programmes de lutte au décrochage scolaire et de la transition de l'école au milieu du travail;



- la consolidation et l'intégration des services au sein de la collectivité, dont l'intégration des services d'aide sociale, d'emploi et de formation;
- les résultats des programmes de formation professionnelle sont mitigés si ceux-ci ne s'attaquent pas aux obstacles sociaux et structurels auxquels les autochtones sont confrontés. Les programmes de plus longue durée visant à perfectionner les connaissances et les compétences et à apporter un soutien additionnel, notamment le logement, sont également nécessaires;
- l'importance des mesures de soutien à la garde d'enfants;
- s'assurer que les programmes répondent aux besoins des autochtones vivant en milieu urbain, y compris la prestation de services via un guichet unique ainsi que d'autres programmes et mesures de soutien;
- assurer le développement communautaire et la participation active de la collectivité à la conception et à l'élaboration de programmes du marché du travail pour les Autochtones;
- la mise en place d'un système efficace de gestion des cas pour les bénéficiaires d'aide sociale qui nécessitent l'intégration de la prestation des services des programmes disponibles.

### **5.2.6 La Stratégie de formation pour l'emploi et les compétences des autochtones (SFCEA)**

La SDRHA devait prendre fin le 31 mars 2009 mais elle a été prolongée jusqu'au 30 septembre 2010. Une toute nouvelle stratégie a pris le relais et a permis aux détenteurs d' SFCEA de continuer le travail entrepris auprès de leur clientèle.

La Stratégie pour la formation, l'emploi et les compétences des Autochtones (SFCEA) a été mise en place le 1<sup>er</sup> octobre 2010. Tout en permettant aux organisations autochtones d'offrir le même type de programmes d'emploi, la SFCEA est fondée sur trois piliers stratégiques : le développement des compétences axé sur la demande, les partenariats et l'imputabilité à l'égard de l'amélioration des résultats. En vertu de la SFCEA, les signataires d'ententes autochtones effectuent une analyse du marché du travail grâce à un processus de planification stratégique et ils déterminent les programmes et les services qu'ils offrent pour satisfaire à la demande de main-d'œuvre.

Telle qu'elle est conçue, la SFCEA favorise grandement les partenariats et la contribution financière des partenaires. Les plans d'affaires stratégiques identifient les partenariats possibles et les modalités de partage des coûts avec le secteur privé et les organismes gouvernementaux, municipaux, scolaires et publics afin de maximiser le plus possible les investissements dans le développement du capital humain autochtone. Ces plans indiquent également comment les programmes et les services tiennent compte des difficultés propres aux femmes, aux jeunes et aux personnes handicapées qui font face à d'importants obstacles en matière d'emploi.

La SFCEA insiste sur le fait d'axer le développement des compétences en adéquation à la demande du marché du travail. Les détenteurs d'ententes SFCEA sont fortement incités à déterminer le genre de



formation en fonction d'emplois plus rémunérateurs, d'une amélioration des perspectives professionnelles et d'une diminution de la dépendance au soutien du revenu. Enfin, étant donné le rôle important qu'elle joue comme mesure de soutien des hommes et des femmes autochtones sur le marché du travail, le soutien continu de la garde d'enfants est le fondement important de la SFCEA.

Cette nouvelle Stratégie permet donc d'appliquer des solutions novatrices dans les secteurs qu'il faut renforcer : on cherche à mieux harmoniser les priorités des collectivités autochtones avec celles des gouvernements fédéral et provincial ; à raffermir les liens entre le développement des compétences et l'emploi pour mieux tirer parti des possibilités de développement économique ; à améliorer les partenariats avec les secteurs public et privé ; à soutenir l'infrastructure des systèmes de gestion de cas et la présentation de l'information sur le rendement.

Source : Service Canada



## 6. L'analyse des services actuels en emploi

De moins en moins de souplesse s'applique dans l'administration des ententes fédérales, même pour les Nations dites conventionnées. La SFCEA, qui a pourtant amené les organisations autochtones à prendre des responsabilités plus grandes en termes de planification stratégique, de développement de partenariats et d'imputabilité, jouit du même niveau de financement que la SDRHA de 1999. Compte-tenu de l'augmentation du coût de la vie et des besoins démographiques grandissant de la clientèle visée, il devient impératif de consolider d'autres sources de financement et de développer des stratégies qui s'appuient davantage sur l'expertise de partenaires du marché du travail. Ensemble, il est urgent de mettre en place des conditions gagnantes pour favoriser l'intégration des autochtones au marché du travail, et tout particulièrement les jeunes.

Les programmes d'emploi et de formation pour la clientèle urbaine sont limités en particulier pour les Inuits qui malgré des demandes soutenues auprès du fédéral ne reçoivent aucun financement particulier pour leur clientèle urbaine. Même si Emploi-Québec finance un poste en milieu urbain, il n'octroie aucun financement spécifique pour les programmes d'insertion des clientèles Inuit urbaines. La SFCEA n'offre pas les services équivalents des programmes et services d'Emploi-Québec pour la population en générale.

Il est très difficile pour les autochtones de recevoir du financement pour des organismes d'employabilité qui offriraient des services de réinsertion sociale. Les organismes déjà en place bénéficient d'un financement récurrent mais ne desservent pas la clientèle autochtone ou le font sporadiquement et de façon inadéquate. Il y a des écarts entre l'offre de services qu'offre l'administration publique à la population générale et celle que reçoivent les autochtones.

Même si de façon générale, les programmes et services aident les participants autochtones à acquérir des compétences liées au travail et à accroître leurs habiletés et leur confiance en eux, il reste plusieurs domaines à améliorer, tels, la nécessité d'accroître les partenariats avec le secteur privé, le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale et d'appuyer l'adéquation entre les programmes d'emploi et les ouvertures économiques. Malgré tout, dans toutes les régions du Québec, les détenteurs d'SFCEA se sont dotés de structures de livraison de programmes et services comportant un réseau de points de services soutenus dans leurs opérations par un bureau régional fournissant expertise et conseil.

L'accès à la formation professionnelle ou à l'acquisition de compétences demeure difficile pour les autochtones. Au Québec, le MESS et son agence, Emploi-Québec, sont maîtres d'œuvre dans le domaine du développement des compétences et de l'arrimage « main-d'œuvre et employeurs ». Toutefois, la position ministérielle en matière de services pour les autochtones est qu'ils sont sous la juridiction du gouvernement fédéral et que de ce fait, la province n'a pas à suppléer au rôle que doivent jouer les instances gouvernementales fédérales envers ceux-ci.

Il faut dégager une vision qui soit commune quant à l'apport du réseau public québécois envers la population autochtone; une politique générale de participation des autochtones à l'économie québécoise. Il faut permettre, éventuellement, l'établissement de critères et de mesures réglementaires qui pourraient baliser l'action des ministères en matière de services à apporter aux autochtones.



## 7. Les meilleures pratiques dans le milieu de l'emploi et de la formation

L'accès à la formation professionnelle ou à l'acquisition de compétences, tout comme la rétention en emploi, demeurent difficiles pour les Autochtones. Il existe toutefois des initiatives mises de l'avant dans certaines régions qui méritent d'être connues.

### 7.1 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 Inuit 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 Inuit, par le biais d'Emploi-Québec, donnent actuellement des résultats intéressants et auraient intérêt à être d'avantage appuyés.

Ces programmes sont offerts pour différents métiers tels qu'apprenti mineur. 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.

Notons cependant le fait qu'il est difficile d'y impliquer l'entreprise privée en raison d'une méconnaissance des bénéfices à moyen terme que cette dernière pourrait en retirer. Pourtant une étude du Forum canadien sur l'apprentissage (FAC) démontre que chaque dollar investi dans l'apprentissage procure un retour sur l'investissement de .38 cents.

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 à laquelle 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.

La formation en entreprise demeure pour les Premières Nations et Inuit 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 Inuit, 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 demeure essentiel à la réussite d'une telle initiative.

Ces acteurs ont en main les pouvoirs ainsi que la légitimité pouvant assurer la mise en place des conditions de réussite, dans leur région respective, des conditions minimales pouvant permettre l'implantation d'une telle initiative.

Une réflexion pourrait alors se tenir sur l'utilisation optimale pouvant être tirée des différents programmes de tout ordre pouvant appuyer une telle démarche. Imaginons des projets de formation en entreprise financés en partenariat par des fonds du MELS, du MESS et Emploi-Québec en matière d'apprentissage, des fonds provenant des entreprises par le biais de la Loi du 1%, des programmes d'employabilité sous l'autorité des Premières Nations et des Inuit, etc.



La création de fonds sectoriels dédiés à l'appui au développement des compétences des populations des Premières Nations et des Inuit pourraient également permettre un soutien accru de la part de la grande entreprise.

## **7.2 Les compétences essentielles adaptées pour une clientèle Inuit 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 inuit très éloignée du marché du travail. Une collaboration avec le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) 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 Inuit. 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 Inuit 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 Inuit 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 Inuit en collaboration avec les employeurs intéressés.

## **7.3 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. 20 participants ont débuté la formation, de ce nombre 15 étudiants sont encore participants actifs à leur formation.

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.



#### **7.4 Carrefour Jeunesse Emploi**

Même si ce service a été difficile à mettre sur pied, celui-ci s'avère un succès car il permet d'atteindre les jeunes. L'ARK dispose de beaucoup de souplesse dans l'implantation du service ce qui permet de réaliser des projets innovateurs.

#### **7.5 Achat de places services de formation**

##### ÉDUCATRICE-ÉDUCATEUR EN SERVICES À L'ENFANCE AUTOCHTONE

Ce programme de formation a été offert par le Collège de l'Abitibi-Témiscamingue et a permis l'achat de 7 places sur un total de 23. Développement des Ressources Humaines Abitibiwinni – Kitcisakik (DRHAK) a intégré 3 participantes de la communauté d'Abitibiwinni et 4 participantes de la communauté de Kitcisakik.

Le programme d'attestation d'études collégiales Éducatrices/Éducateurs en services à l'enfance autochtone regroupe les compétences identifiées et retenues dans le cadre des travaux de l'atelier d'analyse sur la situation de travail des éducatrices en services à l'enfance autochtone. Le programme a, par la suite, été validé auprès de représentants des milieux du travail, d'organismes autochtones, de cégeps et de l'Office des services de garde à l'enfance du Québec. Un diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation vient confirmer la réussite du programme.

##### ÉDUCATRICE-ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉE ET CONTEXTES AUTOCHTONES

Ce programme de formation offert par le Collège de l'Abitibi-Témiscamingue a permis l'achat de 2 places sur un total de 14. Le programme d'attestation d'études collégiales (AEC) éducation spécialisée et contextes autochtones, est un programme d'études élaboré pour une clientèle adulte désirant faire un retour aux études. Elle est conçue en fonction des besoins et réalités du marché du travail local ou régional. Elle vise également l'acquisition de compétences reliées à une fonction de travail spécifique. Un diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation vient la réussite du programme.

De plus, la formule de l'attestation d'études collégiales (AEC) permet des aménagements susceptibles de favoriser pour la clientèle autochtone l'accession à des études supérieures. De ce fait, ce programme sera développé en fonction des besoins des communautés ainsi qu'adapté aux jeunes adultes autochtones.

Le partenariat a permis la mise en place de ces programmes adaptés, définis par compétences et formulés par objectifs et par standards. Conçu selon une approche qui tient compte à la fois de facteurs tels que les besoins de formation, la situation de travail et les buts généraux de la formation technique.

Plusieurs partenaires financiers ont appuyé les programmes de formation: Collège de l'Abitibi-Témiscamingue, le Centre Local d'Emploi, le Centre de Service Urbain de Val d'Or de la Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations (CDRHPNQ), et le Développement des Ressources Humaines Abitibiwinni – Kitcisakik (DRHAK).





## **7.6 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 est 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 encourues pour tout participant quittant le programme sans motifs valables.

La formation générale aux adultes a donc débuté en septembre 2012 en comptant 75 étudiants inscrits au total en combinant les différents niveaux de scolarité. De ce nombre 29 étudiants ont mené à terme leur formation et 7 étudiants ont gradué. De ce nombre, 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. Un bon pourcentage de ceux-ci sera en emploi cet été.

Voici tous les partenaires financiers qui ont appuyé le programme de formation générale aux adultes à Val d'Or et à Amos. Le Centre l'Horizon (éducation des adultes Val d'Or) par l'entremise de la Commission Scolaire de l'Or et des Bois, le Centre de formation générale Harricana (éducation des adultes d'Amos) par l'entremise de la Commission Scolaire Harricana, le Département de la Sécurité du Revenu de Kitcisakik, le Département de la Sécurité du Revenu d'Abitibiwinni, le Centre de Service Urbain 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 de tous les jours.

## **7.7 Projet d'insertion socioprofessionnelle**

Bâtir ensemble-Insertion socioprofessionnelle pour Autochtones à Montréal Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ)

Ce projet d'insertion sociale et intégration à l'emploi qui contribue au renforcement des capacités existantes constitue un programme et service complémentaire au Centre de service urbain 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. Le projet permet de développer des partenariats locale, régionale et nationale 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.

Jusqu'à maintenant, 41 participants ont terminé leur intégration. De ce nombre, il y a eu seulement 4 abandons, 9 retour aux études, 25 intégration en emploi, 3 travailleurs autonomes et 4 qui sont à la recherche d'un emploi.

## **7.8 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 diffuse l'information sur les services et les programmes disponibles en matière d'employabilité, de formation et d'éducation.



## 7.9 Initiatives de formation

Parmi les initiatives de la CDRHPNQ il faut souligner le développement de centres régionaux d'éducation aux adultes dans des communautés de Première Nation au Québec. En effet, le Centre Kitci Amik sis dans la communauté Anishnabe de Lac Simon a ouvert ses portes en septembre 2012 et a accueilli plus d'une trentaine d'étudiants dès sa première année d'opération. De son côté, le Centre régional Kahnawake-Listuguj, qui compte deux campus, ouvrira ses portes en septembre 2013 et prévoit recevoir plus d'une soixantaine d'étudiants.

Ces deux centres ont vu le jour grâce à la collaboration de tous les organismes de Première Nation œuvrant en éducation et en formation nommément le Conseil en éducation des Premières Nations, l'Institut Tshakapesh et la CDRHPNQ. Ces organismes ont développé ensemble le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes qui veille à la mise en œuvre et à la gestion des centres régionaux.

Cette initiative découle des engagements du Forum socioéconomique de 2006 selon lesquels le MELS s'était engagé à faciliter le développement de ces centres. Depuis, Affaires autochtones et développement du Nord Canada (AADNC) a également endossé l'initiative et apporte une contribution financière significative. Ce parrainage fédéral et provincial permet de répondre davantage aux besoins particuliers de la clientèle de ces centres.

Des formations en alphabétisation, au préscolaire, au secondaire 1er cycle et 2e cycle sont offerts aux étudiants adultes dans le but de compléter un DES ou les pré requis nécessaires pour accéder aux formations professionnelles ou aux formations dans les métiers semi-spécialisés. Tous les autochtones du Québec sont accueillis dans ces centres qui rappelons-le ont une vocation régionale.

## 7.10 Le Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction (CFPAMC)

Le CFPAMC est une école pour Autochtones qui offre des programmes de formation professionnelle menant vers l'industrie de la construction aux Autochtones. Le CFPAMC est en mesure d'offrir l'ensemble des programmes de formation liés à cette industrie.

Créé en 2009 dans le cadre du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA), le CFPAMC est une école pour Autochtones qui ne possède aucune infrastructure propre. Cette école virtuelle pour Autochtones est plutôt dotée d'une équipe de professionnels qui coordonne des activités de formation aux quatre coins de la province en collaboration avec les différentes communautés autochtones et avec des Centres de formation professionnelle existants. Ces partenariats permettent non seulement de rendre ces formations plus accessibles pour les Autochtones, ils permettent également de mettre en place des structures qui favorisent la réussite des étudiants autochtones et leur intégration sur le marché du travail.

Sous la responsabilité de la Commission scolaire de Montréal (CSDM), le Centre de formation professionnelle pour Autochtone dans les métiers de la construction (CFPAMC) offre des services bilingues de formation et ne possède pas d'infrastructure propre à lui. En effet, il s'agit d'une unité de coordination qui voit à répartir les élèves ou les cohortes d'élèves dans les centres de formation existants partout au Québec.



Le CFPAMC collabore avec les différents signataires de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi et destinée aux Autochtones (SFCEA) afin de participer au recrutement des candidats autochtones, qu'ils soient situés sur communauté ou hors communauté. Le recrutement peut se faire simultanément dans plusieurs communautés autochtones afin de constituer une cohorte.

Pour offrir des programmes de formation à l'ensemble des Autochtones du Québec, le CFPAMC doit développer des ententes avec différents centres de formation de la province qui hébergeront les formations. Le CFPAMC peut également conclure des ententes directement avec les communautés autochtones qui possèdent les infrastructures nécessaires afin d'y offrir certains programmes de formation.

L'originalité du CFPAMC réside surtout dans l'encadrement et le suivi des élèves.

### **7.11 Succès individuels**

Une jeune fille de 17 ans au niveau secondaire 1 est venue à la commission locale des Premières Nations (CLPN) de Gespeg pour obtenir du financement pour poursuivre son secondaire, elle n'était pas admissible à la sécurité du revenu à son âge. Étant donné que nos services sont à guichet unique, nous avons pu l'aider et la motiver jusqu'à ce qu'elle obtienne 3 ans plus tard son DES. Son agent l'a assisté dans le choix d'un programme DEP selon ses aspirations, à trouver un logement dans la ville où la formation avait lieu. Deux ans plus tard, elle revenait travailler dans la communauté comme professionnelle en informatique.

Un homme de 60 ans, analphabète, a participé à un projet de formation intensive du personnel saisonnier organisé à la Nation de Gespeg en partenariat avec le CLPN et le groupe Collège Frontière. Six mois après le début du programme, il est capable de lire des textes de niveau 3ième année primaire. Tout au long de sa vie, il a été travailleur saisonnier, chômeur ou bien prestataire de la sécurité du revenu. Maintenant, il est plus confiant dans tout ce qu'il entreprend et prévoit chercher un emploi durable afin d'améliorer sa qualité de vie.

Sonia, une innue de Pessamit, mère de 4 enfants, a effectué un retour aux études. Elle a terminé avec succès un DEP en cuisine d'établissement. Par la suite, elle a bénéficié d'une mesure d'employabilité pour travailler dans un restaurant. Elle travaille toujours pour cet employeur.

Chanook, un attikamekw de Wemotaci, a complété avec succès un DEP en réception en hôtellerie. Suite à sa formation, il a obtenu un emploi dans un grand hôtel de Québec.

Suite à une réorientation de carrière Stéphan, un innu de Mashteuiahtsh, a réussi un DEP en transport de camion. Il a été embauché dès sa formation complétée. Il travaille actuellement comme chauffeur pour un employeur de la région.

Daniel de Kuujjuaq est le premier inuit à obtenir sa licence de maître électricien. Après un séjour au Cegep Marie Victorin, Daniel décide de suivre un cours d'électricité industriel à Québec. Il fait par la suite son apprentissage grâce au programme d'Emploi-Québec et cumule les 8,000 heures nécessaires à la mine Raglan qui lui permet de passer l'examen et devenir entrepreneur en électricité à Kuujjuaq. Daniel mentionne que son succès tient à ses études, sa détermination, son travail ainsi qu'au support de sa famille, de l'ARK et de ses employeurs.



## **8. Recommandations et pistes de solution**

Attendu que le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT) recommande au Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, avec le soutien de la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec, de développer une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit au marché du travail du Québec, le CCPNIMT recommande que les pistes suivantes fassent partie de la stratégie ministérielle:

### **Principes-cadres**

Le mandat du développement de la main-d'œuvre et du marché du travail des Premières Nations et des Inuit demeure celui des gouvernements autochtones et des organisations impliquées. Les rôles et responsabilités doivent donc être définis d'entrée de jeu.

Aucune distinction n'étant faite par les gouvernements autochtones et organisations impliquées quant au lieu de résidence des citoyens de Premières Nations et Inuit, la Stratégie ministérielle doit pouvoir être applicable à l'ensemble des populations de Premières Nations et Inuit du Québec.

La Stratégie ministérielle ne doit porter aucun préjudice aux ententes existantes des gouvernements autochtones et organisations impliquées, qu'elles soient provinciales, fédérales, corporatives ou autres.

Bien qu'elles aient toutes été formulées de manière à être aussi génériques et inclusives que possible, certaines recommandations concernent davantage un groupe en particulier étant donné le statut distinct des Premières Nations et des Inuit.

### **Générales**

Que le MESS développe et mette en place une stratégie ministérielle en collaboration avec les principaux partenaires gouvernementaux (provinciaux, fédéraux et autochtones) ainsi qu'avec les organisations responsables du développement de la main-d'œuvre et du marché du travail des Premières Nations et des Inuit, dans le but d'assurer l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit.

Que la Stratégie ministérielle d'insertion sociale et de l'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit au marché du travail le MESS reconnaisse et affirme l'importance d'accroître la participation des Premières Nations et des Inuit au marché du travail québécois et au développement économique du Québec.

Que par la Stratégie ministérielle le MESS reconnaisse et affirme l'importance d'investir dans le développement de la main-d'œuvre, du marché du travail et de l'entrepreneuriat des Premières Nations et des Inuit.



Que par la Stratégie ministérielle le MESS soutienne le développement et l'amélioration des mesures et des services en pré-employabilité et en employabilité qui permettront de répondre aux problématiques particulières des Premières Nations et des Inuit – incluant l'uniformisation des services d'Emploi-Québec et des rapports qu'entretient l'agence avec les organisations autochtones.

Que le MESS soutienne financièrement les programmes de plus longue durée visant à perfectionner les connaissances (les savoir, le savoir être et le savoir-faire) et les compétences essentielles et à apporter un soutien additionnel (logement, services de garde, transport, soutien psychosociale etc.) lorsque celui-ci est également nécessaire.

Que le MESS assure la participation active des Premières Nations et des Inuit au développement régional sur la base d'un rapport d'égal à égal, en interpellant les Premières Nations et Inuit au sein des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, qui incluront l'intégration en emploi des Premières Nations et Inuit dans leurs priorités respectives et mettront en œuvre les mécanismes nécessaires pour réduire l'écart entre le taux d'emploi des populations des PNI et non autochtones.

Que le MESS, Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail et les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail s'assurent d'accroître l'arrimage entre la main-d'œuvre disponible des PNI et les pénuries de main-d'œuvre qualifiée de l'industrie.

Que le MESS s'implique dans la réalisation des études et recherches qui permettront de mieux orienter la formation et l'intégration en emploi des Premières Nations et des Inuit, en collaboration avec les organismes représentatifs des populations autochtones.

Que le MESS fasse le point sur ses engagements passés envers les Premières Nations et les Inuit en matière d'emploi et de formation et qu'il prenne les mesures nécessaires pour que les engagements latents ou partiellement accomplis soient réalisés dans des délais opportuns.

### **Formation**

Que le MESS s'implique massivement en matière de formation (éducation des adultes, formation professionnelle, pré-employabilité et de la formation continue) pour les Premières Nations et les Inuit en établissant des partenariats MESS, MELS, Affaires autochtones et développement du Nord Canada (AADNC) et Premières Nations et Inuit visant à soutenir le cheminement vers l'emploi des apprenants de Premières Nations et Inuit, que ce soit par le soutien du revenu, l'adaptation des services éducatifs québécois, le développement d'institutions, le suivi des apprenants par des intervenants autochtones, etc., et ce, tant pour la clientèle en communauté que celle résidant en milieu urbain.

Que le MESS réalise un diagnostic précis des besoins de formation des Premières Nations et Inuit pour chaque groupe, Nation et région concernée.



Que le MESS soutienne la formation en entreprise des Premières Nations et des Inuit et explore la faisabilité que ces formations ou certifications soient homologuées à leur juste niveau éducatif et accréditées au dossier étudiant de l'individu afin de favoriser l'obtention d'un diplôme reconnu par le MELS.

Que le MESS et la CCQ (Commission de la Construction du Québec) permettent l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans les métiers de la construction par l'application d'un statut particulier, soutenue d'une campagne de sensibilisation des employeurs et travailleurs face au racisme en milieu de travail.

Que le MESS contribue à la mise sur pied d'une école d'entrepreneuriat des Premières Nations et Inuit afin de soutenir le développement économique des communautés autochtones, en s'assurant notamment d'adapter le contenu aux réalités régionales et communautaires (dans un contexte de faible économie locale, de pauvreté, d'exclusion sociale, professionnelle et économique par exemple) et de former en priorité les agents de développement économique communautaire.

### **Intégration et maintien en emploi**

Que le MESS exige de tous les acteurs du marché du travail un engagement ferme à prendre tous les moyens afin de promouvoir et d'assurer l'insertion sociale, l'intégration professionnelle et le maintien en emploi des Premières Nations et des Inuit qui veulent participer activement au marché du travail du Québec.

Que le MESS réserve des budgets spécifiques afin de permettre aux Premières Nations et aux Inuits d'atteindre la parité en emploi tout en évitant de mettre sa participation financière conditionnelle à du financement fédéral.

Que le MESS investisse, avec le MELS, dans la lutte contre le décrochage scolaire chez les Premières Nations et Inuit particulièrement dans l'orientation et choix de carrières, dans les sports, les loisirs et les saines habitudes de vie comme mesure de lutte contre la pauvreté.

Que le MESS contribue financièrement à la mise sur pied et au maintien d'entreprises et d'organismes de réinsertion sociale et d'intégration professionnelle pour les Premières Nations et les Inuit.

Que le MESS contribue financièrement à la tenue de foires à l'emploi réunissant les entreprises d'une région et les communautés avec lesquelles elles entretiennent un rapport d'affaires, qui seront pour leur part invitées à établir entre elles des ententes de collaboration afin d'accroître le placement.

Que le MESS mette sur pied un comité d'intégration de maintien en emploi Premières Nations et Inuit afin de permettre aux PNI de développer des outils et d'expérimenter des stratégies d'intervention pour accroître l'intégration au marché du travail et assurer le maintien en emploi des personnes autochtones du Québec.



## Programmes et services

Que le MESS soutienne le développement communautaire et la participation active de la collectivité à la conception et à l'élaboration de programmes du marché du travail pour les Premières Nations et Inuit.

Que le MESS mette en place un système efficace de gestion des cas pour les bénéficiaires de sécurité du revenu qui nécessitent l'intégration de la prestation, des services et des programmes disponibles, faisant ainsi le pont avec les services de la sécurité du revenu, tant dans les communautés qu'en milieu urbain ou rural.

Que le MESS mette en place une campagne de sensibilisation incluant des ateliers de formations auprès des fonctionnaires, des intervenants et des employés œuvrant au sein du gouvernement et des organismes en employabilité dans le but de les sensibiliser davantage aux réalités des Premières Nations et des Inuit.

Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail



*Frank Polson, Artiste*

