

**AVIS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT  
SUR L'ADEQUATION ENTRE LA FORMATION ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**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  
dans le cadre des consultations conjointes des ministères de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale et de l'Éducation, des Loisirs et du Sport.**

Le 3 juin, 2011

**Comité exécutif**

M. Ralph Cleary, Président  
Mme Velma Stanger, Vice présidente  
Michael Petawabano, Vice président  
Diane Savard, conseillère DDCIS – CPMT

**Comité de lecture**

Solange Loïselle, Administration Régionale Kativik

**Conception, rédaction et mise en page**

Réal Martin, coordonnateur

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

291 Christophe Colomb, suite 105

Québec, Québec, G1K 3T1

Téléphone : 418.614.1368

Courriel : [real.martin@videotron.ca](mailto:real.martin@videotron.ca)

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 Cri, 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 et de la Commission des partenaires du marché du travail.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Préambule.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Portrait d'ensemble et aspect spécifique .....</b>	<b>5</b>
<b>3. La formation offerte .....</b>	<b>7</b>
A- La formation de base .....	7
B - La formation générale aux adultes .....	9
C - La formation professionnelle .....	12
D - L'enseignement collégial .....	13
E - L'enseignement universitaire .....	14
<b>4. Développement et mise à jour des compétences .....</b>	<b>14</b>
F - La reconnaissance des acquis .....	16
G - L'approche CCQ .....	16
H - La formation en entreprise .....	17
<b>5. Participation au marché du travail québécois .....</b>	<b>18</b>
<b>6. Recommandations.....</b>	<b>19</b>

## 1. **Préambule**

*Le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit sur le marché du travail croit qu'il est important de donner son avis sur les consultations régionales en cours concernant l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.*

*C'est donc avec intérêt que nous vous transmettons le présent document englobant les principales préoccupations des Premières Nations et des Inuit du Québec en matière d'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.*

*Conscients des retombées liées au boom démographique les Premières Nations et les Inuit du Québec reconnaissent l'importance de mettre de l'avant, des solutions visant à améliorer la qualification de leur main-d'œuvre et son adaptation au marché du travail.*

*Bien que tous reconnaissent le fait que l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail constitue un élément incontournable permettant de soutenir l'essor des Premières Nations et des Inuit du Québec, force est de reconnaître que la situation particulière des Premières Nations et des Inuit ne permet pas de faciliter la mise en place de mesures de soutien gagnantes.*

*C'est en tenant compte de ces éléments que le Comité Consultatif des Premières Nations et des Inuit désire participer activement au présent processus de consultation.*

*Souhaitons que les efforts de chacun puissent mener à l'établissement de stratégies novatrices en matière d'adéquation de la formation et de l'emploi et que ces efforts puissent faciliter l'intégration à un plus grand nombre de citoyens des Premières Nations et des Inuit au marché du travail québécois.*

## 2. Portrait d'ensemble et aspect spécifique

Étant donné que le portrait d'ensemble de la situation quant à l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail ne s'attarde pas aux spécificités de notre clientèle, nous désirons profiter de la présente afin d'apporter des informations additionnelles qui permettront de mieux comprendre la situation particulière des Premières Nations et des Inuit du Québec en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi ainsi que les défis qui en découlent.

La majorité des citoyens du Québec voit les Premières Nations et les Inuit comme un groupe homogène ayant tous les mêmes autorités leur permettant de soutenir leur développement.

Cependant, lorsque l'on y regarde de plus près, il devient possible de subdiviser ces derniers en deux segments soient :

- Les conventionnés :

Comme l'indique le Secrétariat aux affaires autochtones du Québec dans sa brochure d'information :

*« La signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois avec les Cris et les Inuit, en 1975, ainsi que celle de la Convention du Nord-est québécois avec les Naskapis, en 1978, a donné un statut particulier aux membres de ces trois nations autochtones québécoises. »*

*« En 1984, le Parlement canadien a adopté la Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec. Cette loi donne à ces deux dernières nations un cadre juridique différent des Amérindiens qui relèvent de la Loi sur les Indiens. »*

- Les non conventionnés :

En ce qui a trait aux Premières Nations non conventionnées, notons que ces dernières sont régies par la *Loi sur les indiens*.

Une analyse des aspects spécifiques de la situation quant à l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail pour les populations des Premières Nations et des Inuit du Québec doit donc s'effectuer en tenant compte de différences appréciables entre ces deux groupes.

Afin de démontrer les différences majeures pouvant exister, citons à titre d'exemple le fait que la responsabilité des programmes d'apprentissages d'Emploi-Québec au Nunavik, a été transférée à l'Administration régionale Kativik (ARK) depuis plusieurs années alors que les populations des Premières Nations du Québec doivent toujours, pour leur part, s'adresser directement à Emploi-Québec.

Comme l'indiquait le Chef régional de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) dans un communiqué daté du 31 janvier 2010 :

*« Une partie de cette réalité est qu'il existe au Québec deux groupes de Premières nations: les conventionnés et les autres. Cette situation a des conséquences importantes, entre autres, sur les services disponibles à nos populations. »*

De plus, la situation particulière des Premières Nations et des Inuit du Québec, notamment sur le plan de l'autonomie administrative, amène tant le gouvernement provincial que le gouvernement fédéral à développer des politiques relatives aux Autochtones en basant leur raisonnement presque uniquement sur le principe que les Premiers peuples sont de juridiction fédérale.

A titre d'exemple, nous désirons porter à votre attention que malgré le fait que l'Assemblée des Premières nations du Québec ait conclu, lors de la tenue du Forum socioéconomique de Mashteuiatsh de 2006, une série d'engagements avec le gouvernement du Québec et ce, tant en matière d'éducation des adultes qu'en matière de soutien au développement de l'emploi, les retombées réelles de ces engagements ont eues peu d'effet auprès des populations de Premières Nations habitant en communautés.

Les motifs soutenant ce constat découlent des décisions prises par les différents ministères impliqués dans la mise en application des engagements du Forum socioéconomique de Mashteuiatsh. En y regardant de plus près, il ressort que ces décisions ont eues comme effet de canaliser, et ce de façon limité, l'accès au financement provenant du MESS vers les populations des Premières nations habitant en milieu urbain.

Des principes similaires ont été appliqués à l'engagement MELS-CDRHPNQ visant la mise en place de deux centres d'éducation des adultes à vocation régionale. En fait, bien que le MELS ait annoncé à l'intérieur du *Plan d'action, éducation, emploi et productivité (2008)* des investissements de 1 million de dollars/année pendant cinq ans pour l'organisation et l'implantation de services spécifiques et adaptés à la population adulte des Premières nations, notons que cet engagement est conditionnel à l'obtention d'un financement similaire de la part du gouvernement fédéral.

Pour sa part, le gouvernement fédéral prône actuellement le développement des compétences essentielles ce qui milite difficilement à l'établissement d'une collaboration tripartite (Premières Nations ou Inuit – Québec - Fédéral) axée sur le développement de service d'éducation des adultes et de formation continue auprès des Premières Nations et Inuit.

Comme vous pouvez le constater, le manque de clarté juridictionnelle occasionne des préjugés portés uniquement par les Premières Nations et les Inuit.

Les éléments de base pouvant militer en faveur du développement d'initiatives prometteuses aptes à améliorer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail et qui, assureront un support au développement des compétences des populations des Premières Nations et des Inuit devront se développer sur des approches plus actuelles soient:

- La reconnaissance du fait que le développement des régions ainsi que du Québec ne peut s'effectuer sans une pleine participation des populations des Premières Nations et des Inuit ;
- Le boom démographique que vivent les populations des Premières Nations et des Inuit du Québec ;
- La disponibilité d'une main-d'œuvre jeune, habitant à proximité, pouvant combler en bonne partie la pénurie de main-d'œuvre québécoise que l'on voit se pointer à l'horizon ;
- Les bénéfices sociaux et en productivité que pourraient représenter une inclusion massive de citoyens des Premières Nations et des Inuit au sein du marché du travail régional québécois, le tout basé sur le principe de la parité en emploi ;
- Des assises de développement régional basées sur des politiques de diversités dans laquelle les Premières Nations et les Inuit doivent prendre leur place.

### **3. La formation offerte**

En ce qui a trait à la question visant à améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi afin de répondre aux besoins du marché du travail, notons que nous avons choisi d'identifier, pour chaque segment de formation offert, les principaux obstacles que rencontrent les apprenants des Premières Nations et des Inuit.

Notez que nos travaux sont basés sur l'expérience des quinze dernières années des membres des Premières Nations et des Inuit qui font partie du Comité consultatif des Premières nations et des Inuits relatif au marché du travail.

#### *A. La formation de base*

Rappelons tout d'abord que depuis plusieurs années les Premières Nations du Québec dénoncent vivement le sous financement en matière d'éducation auquel elles sont soumises.

Comme l'indiquait Monsieur Ghislain Picard, Chef régional de l'APNQL lors d'une conférence de presse tenue à Listujug le 19 novembre 2009:

*« L'éducation des Premières Nations est soumise à une formule de financement datant de 1988. Cette dernière n'a jamais été modernisée en plus de vingt ans. Elle est désormais désuète et totalement inadéquate pour tenir compte des nouveaux développements. De plus, pour souligner l'incohérence des décisions prises par le gouvernement, depuis 1996, le financement de tous nos programmes sociaux, dont celui de l'éducation, s'est vu imposer une augmentation maximale de 2 %, ignorant la croissance démographique, particulièrement dynamique chez les Premières Nations, et l'augmentation du coût de la vie. Rien ne justifie une telle situation que nous ne pouvons plus tolérer. »*

Il devient donc impératif que le gouvernement provincial appuie les revendications des Premières Nations et des Inuit auprès du fédéral en matière d'éducation.

Le fait que les Premières Nations et les Inuit ne puissent pas bénéficier des ressources financières additionnelles qui tiennent compte de l'inflation et des besoins d'indexation a des effets corrosifs minant les efforts des quinze dernières années.

De plus, lorsqu'on analyse l'état de situation actuel quant au taux de scolarisation des Premières Nations et des Inuit, nous constatons que malgré l'ensemble des stratégies initiées dans les dernières décennies en matière d'éducation, les résultats ne sont toujours pas au rendez-vous.

Bien que l'histoire puisse nous permettre de mieux comprendre l'ensemble des phénomènes ayant contribué aux constats actuels, tous conviendront que les retombées sociales et financières qui en découlent ont des effets importants sur la société québécoise dans son ensemble.

Une stratégie québécoise visant à entreprendre des pourparlers avec les représentants des Premières Nations et des Inuit afin de proposer de nouveaux modes de collaboration en matière d'éducation pourrait assurément jeter les bases de collaborations nouvelles et prometteuses. Rappelons cependant l'importance d'entreprendre ces travaux sous un regard nouveau. L'objectif de la parité en emploi entre la main-d'œuvre Premières Nations, Inuit et Québécois dans chacune des 17 zones administratives du Québec sera un excellent moyen pour mesurer l'efficacité des politiques du marché du travail. Cet objectif retenu par le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit au marché du travail guidera le développement de ses recommandations auprès de la Commission des partenaires du marché du travail.

De plus, des actions plus concrètes des grandes entreprises sises sur les territoires des Premières Nations et des Inuit visant à participer activement au développement des populations des territoires sur lesquels sont puisées les ressources premières, permettraient également de démontrer la volonté de tous les acteurs du marché du travail du Québec à faire en sorte que

chacun et chacune puisse prendre la place qui lui revient dans atteinte de l'objectif de la parité en emploi.

La participation de ces entreprises par l'appui aux activités des différentes institutions scolaires des Premières Nations et des Inuit telles que la découverte des métiers d'avenir ou en demande, l'information sur les compétences essentielles du marché du travail, le financement d'activités sociales axées sur l'initiation des jeunes au marché du travail, l'information sur les salaires versés par l'industrie, un accès à des bourses d'études, une facilité d'accès à des emplois d'été, une participation aux activités sportives, auraient comme effet d'amener un souffle nouveau en matière de promotion et de développement des compétences.

Les organisations syndicales, actuellement peu présentes, pourraient également jouer un rôle fort important. L'éloignement de nos clientèles du marché du travail québécois fait en sorte que ces dernières sont peu familières avec les règles du marché du travail ainsi qu'avec le rôle du monde syndical.

Imaginons le rôle que pourrait jouer les syndicats auprès des populations des Premières Nations et des Inuit afin de permettre à chacun et à chacune de parvenir à une meilleure connaissance du code du travail, des rôles et responsabilités de tout patron et de tout travailleur, des règles syndicales, etc.

Le monde du travail d'aujourd'hui est sophistiqué. Si nous désirons parvenir à une inclusion réussie de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuit, une prémisses de base demeure incontournable soit ; la pleine contribution de tous les acteurs ayant un impact sur le marché du travail québécois.

Les représentants des Premières Nations et des Inuit ont identifié la nécessité de mieux comprendre les conditions nécessaires au transfert réussi des compétences essentielles aux jeunes pour leur inclusion dans le monde du travail d'aujourd'hui.

### *B. La formation générale aux adultes*

En ce qui a trait à l'accessibilité financière en matière d'éducation des adultes, nous désirons porter à votre attention le fait qu'un fort pourcentage des budgets des signataires d'Ententes dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinées aux Autochtones de Développement des ressources humaines et compétences Canada sert à financer l'éducation des adultes.

Une portion importante de ce financement est versée aux commissions scolaires qui agissent comme fournisseur de service. L'autre partie vise à soutenir financièrement les apprenants adultes des Premières Nations et des Inuit fréquentant un service d'éducation des adultes au Québec.

La forte demande pour les services de l'éducation des adultes s'explique en bonne partie par le faible taux de scolarisation des clientèles. L'inclusion à la formation professionnelle exige pour sa part de détenir un DES ou les préalables nécessaires établis pour chaque métier.

Nos citoyens doivent également comprendre l'importance de détenir les compétences essentielles qui sont indispensables pour leur inclusion dans le monde du travail.

En raison de ces éléments, tous conviendront que la formation générale aux adultes demeure un élément incontournable pour les Premières Nations et des Inuit.

Voilà un créneau sur lequel le Québec pourrait assurément agir prioritairement. Les actions du gouvernement devront cependant être basées sur le principe de la parité de l'emploi entre les populations actives des Premières Nations, des Inuit et du Québec et des besoins du marché du travail du Québec. Mettons un terme à la discrimination basée sur l'endroit de résidence des citoyens Premières Nations et des Inuit.

Ce message devra être porté dans toutes les régions du Québec afin que les Premières Nations et des Inuit puissent être des acteurs de premiers rôles au sein des conférences régionales des élus, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, etc.

Le faible taux de participation de notre main-d'œuvre au sein du marché du travail québécois ainsi que le fort taux de chômage de celles-ci sont en eux-mêmes des éléments sur lesquels nous devons travailler prioritairement.

Notons également que les travaux liés à la réalisation de l'engagement du Forum socioéconomique de Mashteuiatsh en matière d'éducation des adultes démontrent que la mise en place de services d'éducation des adultes répondant aux besoins des clientèles des Premières Nations et des Inuit ne peut s'effectuer sans prendre en compte les problématiques sociales, familiales et personnelles que vivent nos populations.

Des actions pourraient être entreprises sur plusieurs axes soient :

#### Nouvelles bases partenariales MESS- Premières Nations et Inuit

Établissement de partenariats MESS- Premières Nations et Inuit visant à appuyer les Premières Nations et les Inuit en matière de soutien au revenu pour les apprenants adultes fréquentant un service d'éducation des adultes et ce, tant pour la clientèle en communauté que celle résidant en milieu urbain.

#### Partenariat MELS- Premières Nations et Inuit axé sur de nouvelles bases :

Bien que le MELS ait annoncé à l'intérieur du *Plan d'action, éducation, emploi et productivité (2008)* des investissements de 1 million de dollars/année pendant cinq ans pour l'organisation

et l'implantation de services spécifiques et adaptés à la population adulte des Premières nations, l'obligation d'une participation fédérale du même ordre rend la réalisation de cet engagement fort périlleuse.

Les actions gouvernementales doivent dépasser le stade actuel. Poursuivons nos réflexions sur de nouvelles bases telles la parité en emploi. Amenons ce discours au niveau de chaque région du Québec afin de développer des actions tenant compte des disparités régionales. Emploi-Québec détient une expertise de pointe en matière d'établissement de portrait du marché du travail régional.

Faisons en sorte que chaque plan de développement stratégique régional ait une couleur des Premières Nations et des Inuit.

#### Nouvelle approche de service des commissions scolaires :

Bien que trois des onze nations composant les Premiers peuples du Québec (Cris, Inuit et Naskapis) aient procédé dans les dernières années à la signature de conventions leur donnant autorité en matière d'éducation des adultes, notons que la situation est d'un tout autre ordre pour les nations non conventionnées ainsi que pour la portion de plus en plus importante de citoyens des Premières Nations et des Inuit habitant en milieu urbain.

Une étude effectuée par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) en partenariat avec le MELS démontre une disparité importante dans l'offre de services des commissions scolaires du Québec en matière de services d'éducation des adultes offerts à ses membres.

L'élément majeur ressortant d'une lecture attentive de cette étude, nous amène à comprendre que la voie d'accès à la formation offerte par les commissions scolaires du Québec aux communautés des Premières Nations et Inuit demeure le département de Service aux entreprises. Notons qu'une des missions premières des services aux entreprises des commissions scolaires du Québec vise à augmenter les revenus des commissions scolaires.

Des collaborations prometteuses ont pourtant déjà démontré que la mise en place de projets spéciaux axés sur les besoins des clientèles peut mener à des résultats plus que prometteurs.

Pensons à la collaboration particulière ayant existé entre le Centre d'éducation des adultes l'Horizon de Val d'Or et la Commission Développement des Ressources Humaine Algonquin d'Abitibi (CDRHAA) dans la cadre de la mise en place du programme *Accélération* ou à la collaboration actuelle entre le Centre Laure Conan de Chicoutimi et la communauté d'Opitciwan liée à la mise en place de services adaptés aux apprenant adultes des Premières Nations.

## Participation active des acteurs socio-économiques du Québec :

Une participation active des acteurs économiques du Québec dans l'établissement de mesures de soutien au développement des compétences de la main-d'œuvre Premières Nations et Inuit du Québec permettrait de faire une différence.

Ces acteurs ont une incidence certaine sur les travaux des structures régionales actuelles tels les conseils régionaux des partenaires du marché du travail liés à la Commission des partenaires du marché du travail. Imaginons que ces derniers décident d'orienter le discours vers une inclusion active des Premières Nations et des Inuit dans la planification locale du marché du travail de chaque région. L'impact sur la productivité de la région sera important.

De plus, lorsqu'on analyse le vécu des cinquante dernières années des clientèles des Premières Nations et Inuit en matière d'éducation, force est de constater que les expériences vécues ne peuvent militer en faveur d'un attrait naturel à s'intégrer aux systèmes en place. Pensons au vécu dans les écoles résidentielles, aux actions visant l'assimilation! Nos sociétés vivent encore l'impact générationnel négatif de ces politiques.

N'oublions pas le fait qu'il n'y a pas si longtemps, un citoyen des Premières Nations détenant un diplôme universitaire était émancipé et perdait ainsi son statut d'appartenance aux Premières Nations.

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, l'industrie aurait également un avantage concurrentiel à y tirer.

### *C. La formation professionnelle*

Le support financier mis à la disposition de la clientèle est souvent puisé à même les budgets postsecondaires des communautés. De cet état de fait ressortent des différences appréciables existant entre le système éducatif du Québec et ceux des autres provinces, additionné d'une formule de financement fédéral ne tenant pas compte de ces différences.

De plus, le fait que les populations des Premières Nations et des Inuit ne détiennent pas les préalables donnant accès aux programmes de formation professionnelle du Québec réduit considérablement la possibilité d'y avoir recours. Plusieurs communautés des Premières Nations et des Inuit doivent alors se tourner vers les programmes de formation professionnelle offerts par les services aux entreprises des centres de formation professionnelle afin d'offrir un programme de formation fait sur mesure visant l'obtention d'une attestation d'études.

Les décisions prises par le MESS, de limiter l'accès à son financement uniquement à la clientèle urbaine ne peut militer en faveur de l'établissement de partenariats novateurs Premières Nations ou Inuit – MESS pour les candidats résidant en communautés. D'ailleurs, existerait-il deux types de citoyens des Premières Nations ou Inuit au Québec ?

De plus, l'éloignement des clientèles des grands centres urbains où sont localisés la majorité des centres de formation professionnelle, amène nos clientèles à devoir quitter leur milieu de vie communautaire, à intégrer un nouveau logis, à trouver un service de garderie apte à intégrer la petite famille rapidement ainsi qu'à s'assurer de disposer d'un service de transport fiable. Tenant compte du fait que nos citoyens doivent encore composer avec des préjugés tenaces, l'inclusion dans un nouveau milieu social et économique constitue en lui-même un défi de taille.

#### *D. L'enseignement collégial*

Un constat similaire à celui émis en matière de formation professionnelle s'applique à la formation collégiale. Cette situation s'explique en raison des faibles taux de scolarisation de nos clientèles faisant en sorte que ces derniers ne peuvent répondre aux exigences de base des programmes de formation technique.

C'est en raison de ces éléments que les signataires d'Ententes dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinées aux Autochtones voient à procéder à la mise en place de programmes d'attestation d'études collégiales. La mise en place d'attestations d'études collégiales amène cependant des déboursés supplémentaires pour nos organisations.

Alors que des gestes concrets ont permis le développement d'institutions d'enseignement des Premières Nations et Inuit au primaire et au secondaire, en matière de formation générale aux adultes, en formation professionnelle ainsi qu'au niveau universitaire, beaucoup reste à faire en matière d'institution d'enseignement collégial. Une première initiative devrait voir le jour en septembre 2011 sur le territoire d'Odanak mais se limitera à offrir un DEC bilingue en sciences humaines.

Connaissant la volonté du *Conseil en éducation des Premières nations* de doter les Premières nations du Québec d'une institution collégiale aux couleurs des Premiers Nations, un appui du Québec faisant en sorte de matérialiser le tout constituerait un geste de rapprochement prometteur.

Comme nous l'ont démontré les données ressorties des travaux liés à la mise en place d'institutions scolaires aux couleurs des Premières Nations et des Inuit en matière d'éducation

des adultes, en formation professionnelle ainsi qu'au niveau universitaire, le fait pour nos clientèles de fréquenter une institution scolaire dans laquelle elles se retrouvent rend la démarche moins périlleuse.

#### *E. L'enseignement universitaire*

Le monde universitaire québécois travaille déjà depuis plusieurs années à proposer diverses approches novatrices en matière de programmes afin de recruter la clientèle des Premières Nations et des Inuit au sein de ses institutions.

Alors que les premiers balbutiements ont permis le développement de programmes adaptés aux clientèles des Premières Nations et des Inuit, notons que quelques universités ont accompli beaucoup de chemin depuis ce temps.

C'est ainsi que la région de l'Abitibi-Témiscamingue compte actuellement, au sein de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, un pavillon des Premiers peuples dédié à accueillir en priorité la clientèle des Premières Nations et des Inuit.

L'université Laval ainsi que l'Université du Québec à Chicoutimi sont également très présentes en matière de formation universitaire accessible aux clientèles des Premières Nations et des Inuit. L'Université Mc Gill agit pour sa part dans le programme de formation des maîtres.

Notons toutefois que, bien que ces initiatives soient bien accueillies, il demeure un élément sur lequel nous devons poursuivre nos travaux soit :

Une représentation accrue des Premières Nations et des Inuit au sein des conseils d'administration des universités ainsi qu'une prise en charge plus officielle d'institutions établies en partenariat avec les Premiers peuples telles le *Pavillon des Premiers-Peuples* de Val d'Or.

#### **4. Développement et mise à jour des compétences**

En regard du développement et de la mise à jour des compétences, notons que peu de choses ont été faites à ce niveau auprès de la clientèle des Premières Nations et des Inuit.

Nous sommes toutefois convaincus que cette option pourrait constituer 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 se devrait toutefois d'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 qui sont identifiées par l'employeur. Le principe de la parité en emploi pourrait s'appliquer et servir de base quantitative pour le suivi des résultats.

Notons également que cette approche colle de plus près avec les modes d'apprentissage des populations des Premières Nations et des Inuit celui de « apprenez 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 d'excellents résultats.

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. Cet apprentissage est possible grâce au site minier Raglan et à la participation active de la compagnie Xstrata.

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.

Une autre étude du FAC a permis l'identification d'obstacles importants auxquels font face les autochtones pour accéder et compléter un apprentissage. Ces neuf obstacles identifiés doivent être considérés par les décideurs. Il s'agit de :

1. L'attitude négative à l'égard de l'apprentissage et des métiers
2. Le manque d'information et la méconnaissance de l'apprentissage
3. Les difficultés créées par des milieux de travail ou de formation peu accueillants
4. Le coût de l'apprentissage imposé aux individus, aux employeurs et aux syndicats
5. Les répercussions éventuelles des facteurs économiques sur le travail et sur la poursuite de l'apprentissage
6. La pénurie de ressources de soutien à l'apprentissage
7. Les inquiétudes à l'égard des compétences de base et des compétences essentielles des apprentis
8. Les lacunes de la formation en milieu de travail et de la formation technique
9. Les difficultés créées par la réglementation visant l'apprentissage.

#### *F. La reconnaissance des acquis*

En raison de la nouveauté de ce processus, notons que les Premières Nations et les Inuit comptent peu de clientèles ayant accédées à des programmes de formation par le biais du processus de reconnaissance des acquis.

Suite aux présentations effectuées en cette matière par des représentants d'institutions scolaires québécoises quant aux processus déterminés en matière de reconnaissance des acquis, nous sommes dans l'obligation de vous indiquer que cette approche ne peut viser qu'une minorité de citoyens des Premières Nations et des Inuit.

Souvent, nos populations ont acquis des compétences par le biais de participations à divers emplois offerts par différentes entreprises. Ces emplois découlent souvent d'ententes intervenues entre des représentants des Premières Nations et des Inuit et des entreprises ayant à effectuer différents travaux sis sur le territoire des Premières Nations et des Inuit. La formation en milieu de travail de ce type est peu normée. Les compétences se développent au fil des activités de travail du participant. Tenant compte de ce fait, des particularités reliées aux langues d'usage des Premières Nations et des Inuit ainsi que l'approche déterminée pour fin de reconnaissance des acquis, bien que ce processus soit un pas dans la bonne direction, nous croyons que cette démarche répond peu aux particularités de nos clientèles.

#### *G. L'approche CCQ*

En raison des antécédents importants de la clientèle des Premières Nations et des Inuit relativement aux activités de travail en milieu de la construction, les représentants des Premières Nations et des Inuit ont initiés, depuis quelques années, des pourparlers avec la CCQ afin, dans un premier temps, de proposer un mode de reconnaissance des acquis professionnels pour nos travailleurs plus âgés ayant agi durant plusieurs années en matière de construction. Cette approche fut retenue en raison du fait qu'un grand nombre de nos clientèles adultes détiennent actuellement de bonnes compétences dans ce secteur d'activité.

Nous devons cependant constater que cette initiative n'a pu voir le jour en raison d'un financement inadéquat pour appuyer les travailleurs non certifiés dans leur préparation à l'obtention d'un certificat.

Nous devons cependant noter que bien que la CCQ compte sur un fond de formation de plusieurs millions de dollars, fond dédié au développement des compétences des travailleurs accrédités par la CCQ, les fonds ne peuvent être utilisés pour appuyer les travailleurs adultes qui auraient besoin de formation sur mesure pour un certificat dans leur métier.

Avec ce défi à l'esprit, Kahnawake, Mashteuiatsh et la CCQ ont formé un partenariat et ont obtenu le financement nécessaire à la création du *Centre de formation professionnelle des métiers de la construction et autres métiers connexes* dont le mandat est d'offrir de la formation au plus grand nombre possible de travailleurs de la construction de Premières Nations ou Inuit.

Les fonds pour soutenir la gestion du *Centre de formation professionnelle des métiers de la construction et autres métiers connexes* proviennent du MELS et d'un financement non récurrent du fédéral. Les diplômés de ces formations, qui ont acquis un certificat CCQ, auront possiblement accès au fond de formation de la CCQ pour leur formation d'appoint et demeureront ainsi à l'affût des nouvelles technologies et des nouveaux outils utilisés dans l'industrie.

Il est clair que la CCQ et les représentants des Premières Nations et des Inuit doivent continuer de travailler ensemble afin de repérer les travailleurs expérimentés qui voudront obtenir une certification et identifier les sources de financement nécessaires pour cette importante initiative.

#### *H. La formation en entreprise*

La formation en entreprise demeure pour les Premières Nations et Inuit la voie à privilégier si nous désirons 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. Les acteurs régionaux tels les conseils des partenaires du marché du travail demeurent essentiels à la réussite d'une telle initiative.

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

Une réflexion pourrait alors se tenir sur l'utilisation maximale 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 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 plus accru de la part de la grande entreprise.

Des propositions de cet ordre provenant du monde minier semblent vouloir se pointer à l'horizon. La perspective d'obtenir de bons emplois devrait constituer un encouragement puissant en faveur de la poursuite des études sur le territoire du Plan Nord, où le taux de décrochage scolaire, chez les jeunes des Premières Nations et des Inuit, est en moyenne plus de trois fois supérieur à celui de l'ensemble du Québec.

## **5. Participation au marché du travail québécois**

Le désir de tout individu d'être inclus à une société donnée tient au fait que les valeurs communes et promues de cette société collent avec les valeurs fondamentales d'un individu donné.

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

Alors que des politiques sont développées afin de proposer aux immigrants 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 semble ne pas constituer une priorité.

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 vivent dans les régions-ressources et veulent y demeurer.

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.

Lorsque l'on regarde l'histoire et particulièrement les gestes qu'ont dû accomplir les décideurs du Québec afin qu'il puisse être reconnu en tant que nation québécoise au Canada, force est de constater que la société la plus en mesure de comprendre les bases sur lesquelles les

populations des Premières Nations et des Inuit pourront prendre la place qui leur revient est la société québécoise.

Le boom démographique que vivent les Premières Nations et les Inuit du Québec exige des actions immédiates de la part des acteurs québécois.

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

### **Recommandations :**

1. Que le Québec agisse prioritairement en matière d'éducation des adultes pour les Premières Nations et les Inuit.
2. Que le Québec priorise la participation active des Premières Nations et des Inuit au développement régional sur la base d'égal à égal.
3. Que le Québec favorise la création d'institutions scolaires (Centres d'éducation des adultes, CEGEP, Centres du savoir, Centres d'excellence, Centres d'immersion française pour une partie importante de notre clientèle anglophone) propres aux Premières Nations et aux Inuit.
4. Que le Québec favorise l'accès des Premières Nations et des Inuit à la formation en entreprise et que ces formations ou certifications soient homologuées et sanctionnées à leur juste niveau éducatif et accréditées au dossier étudiant de l'individu afin de favoriser l'obtention de diplôme.
5. Que le Québec veille à assurer une représentation accrue des Premières Nations et des Inuit au sein des conseils d'administration des universités ainsi qu'à supporter la prise en charge plus officielle d'institutions établies en partenariat avec les Premières nations et les Inuit.
6. Que le Québec encourage fortement les acteurs régionaux tels les conseils régionaux des partenaires du marché du travail à développer les mécanismes appropriés pour garantir une pleine participation des Premières Nations et des Inuit au marché du travail.
7. Que le Québec exige de tous les acteurs du marché du travail un engagement ferme à prendre tous les moyens afin de favoriser la participation et la rétention en emploi des Premières Nations et des Inuit qui souhaiteront participer au marché du travail du Québec.