



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

Avis pour l'intégration socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuits du Québec au programme Objectif Emploi du MTESS

Dominique Normand, artiste de souche Malécite



**Une contribution
au développement
du Québec**

Avril 2017

Loi 70 visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi



PRÉSENTATION DU COMITÉ

MEMBRES PERMANENTS

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

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

Solange Loiselle, Administration Régionale Kativik, ARK, Vice-présidente CCPNIMT

Louisa Saganash, Gouvernement de la Nation Crie, GNC, Vice-présidente CCPNIMT

MEMBRES ASSOCIÉS

Joëlle Gagné, Institut TSHAKAPESH

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

Odette Trépanier, Comité Sectoriel de Main-d'œuvre Économie Sociale Action Communautaire, CSMO ÉSAC

Claudie Paul, Regroupement des centres d'amitié Autochtones du Québec, RCAAQ

Viviane Michel, Femmes Autochtones du Québec, F.A.Q.

Jean-Yves Couture, Syndicat des Métallos

Mickel Robertson, Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador, CDEPNQL

Chantal Hains, Conseil du Patronat du Québec, CPQ

MEMBRES OBSERVATEURS

Marc Larivière, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, MTESS

Christine Legault, Service Canada

Mathieu Faucher, Direction des Services aux Autochtones et développement nordique, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, MEES

Valérie Gratton, Direction générale des relations avec les Autochtones et des initiatives économiques, Secrétariat aux affaires autochtones, SAA

RECHERCHE, CONCEPTION, RÉDACTION

Ralph Cleary, Claudie Paul, Solange Loiselle, Christine Legault,

Réal Martin, coordonnateur

COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL

65 Richelieu suite 38,

St-Jean Richelieu, Québec J3B 6X2

Site Internet : www.ccpnimt-fnilmac.com



Cet avis a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail



Préambule

La réussite du programme Objectif Emploi permettra l'intégration socio-professionnelle de la clientèle des Premières Nations et des Inuits du Québec seulement si une approche culturelle et des stratégies d'interventions pertinentes sont implantées dans l'application du programme.

L'approche culturelle passe en premier lieu par une compréhension véritable des contextes historiques, plus particulièrement de la Loi sur les Indiens, des pensionnats, des statuts et traités, des modes de vie traditionnels et de leur sauvegarde, du développement du territoire et des enjeux sociaux dans lesquels se trouvent les Premières Nations et les Inuits.

Cette compréhension permet de saisir ces effets sur la spécificité de chaque individu. Les stratégies déployées doivent ainsi tenir compte du contexte dans lequel il se trouve et des manières par lesquelles il est affecté. C'est ainsi que sera déterminé le soutien, l'aide et les conseils spécifiques requis par sa spécificité.

Ce soutien et cette aide seront apportés en s'assurant de l'application du concept de la *sécurisation culturelle* qui consiste à bâtir la confiance avec la clientèle PNI et reconnaît le rôle des conditions socioéconomiques, de l'histoire et de la politique en matière d'emploi, d'éducation, de formation et de santé. Elle est à distinguer de la compétence culturelle qui vise à créer un milieu de services en emploi, en formation et en santé dépourvu de racisme et de stéréotypes, où les Autochtones sont traités avec empathie, dignité et respect.

La sécurisation culturelle est un résultat, défini et vécu par ceux qui reçoivent le service. Ils se sentent en sécurité. Cela repose sur une participation respectueuse qui peut aider les Autochtones à trouver la voie du mieux-être. On s'appuie sur une compréhension du déséquilibre de pouvoir inhérent à la prestation des services d'emploi et de santé, de la discrimination institutionnelle, de l'éducation et de la nécessité de rectifier ces iniquités en apportant des changements dans le système.

Elle exige que nous reconnaissons que nous sommes tous porteurs de culture, qu'il y a une réflexion personnelle à porter sur ses propres attitudes, croyances, préjugés et valeurs.

TABLE DES MATIÈRES

1.	Le Comité consultatif.....	4
2.	Les principaux constats.....	6
3.	Enjeux.....	9
4.	Les pistes de réflexion et de solutions.....	10
5.	Recommandations.....	13



1. 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) et ses membres associés en matière d'emploi. La Commission des partenaires du marché du travail a entériné la création du comité consultatif des Premières Nations et des Inuits 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 : le Gouvernement de la Nation Crie (GNC), 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 durable de la Nation Algonquine (CDRHDNA).

Les huit 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), la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSLNQL), le Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie Sociale Action Communautaire (CSMO ÉSAC), le Conseil du Patronat du Québec (CPQ), et la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL).

— Les quatre membres observateurs actuels sont ; le Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur (MEES), 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 Inuits fournissent des programmes et services relatifs au marché du travail à toutes les communautés des Premières Nations et des Inuits 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 Inuits offrent 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 du travail 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.

Ce mémoire 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 :

- propose 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;
- propose des sous-groupes qui nécessitent en priorité une assistance des services publics d'emplois de par leurs problématiques;
- participe au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés.

Publications :

AVIS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT
SUR L'ADEQUATION ENTRE LA FORMATION ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
Juin 2011 <http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/fr3.pdf>

Portrait des Premières Nations et des Inuits Sur le marché du travail au Québec
Janvier, 2013 <http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/fr1.pdf>

AVIS DE PERTINENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE MINISTÉRIELLE
D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT
Juin, 2013 <http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/fr2.pdf>

AVIS POUR SOUTENIR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES FEMMES PREMIÈRES NATIONS ET INUIT
JUDICIARISÉES DU QUÉBEC
Septembre, 2015 http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/avis_insertion_femme_judiciarisees.pdf

Mémoire aux membres de la Commission de l'économie et du travail Consultations particulières et auditions publiques sur
le projet de loi n° 70
Février 2016 <http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/fr5.pdf>

L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC POUR LES PREMIÈRES NATIONS ET LES INUITS
Mars 2016 <http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/fr6.pdf>



2. Les principaux constats ¹

Prêts à l'emploi

- Presque tous ont déjà travaillé et presque tous y trouvent une valorisation.
- La majorité se dit prête à retourner travailler.
- Presque tous aspirent à sortir de l'aide sociale à plus ou moins long terme.
- Une certaine partie des prestataires sont prêts à l'emploi et n'ont besoin que d'un coup de main.
- D'autres ont besoin de plus de services : la distance à franchir est beaucoup plus grande.

Obstacles

- Perception que l'aide sociale procure des avantages supérieurs à ceux d'un emploi au salaire minimum.
- Craintes devant les exigences de l'emploi : peur de ne pas être à la hauteur, stress,...
- Manque de scolarité et l'aversion à l'idée de (re) commencer au bas de l'échelle.
- La perception des exigences de l'emploi : expérience, formation, jeunesse,...
- Le sentiment d'être victime, malchanceux, démuné.

Les conditions de participation au programme d'Emploi-Québec

- L'accessibilité offerte à tous les prestataires intéressés.
- L'offre d'un programme adapté aux besoins, intérêts et compétences des individus (notamment en formation).
- La sécurité de ne pas perdre les avantages de l'aide sociale.
- Le support financier pour commencer (transport, services de garde, communications,..)

La migration des jeunes Autochtones au Québec: Observatoire Jeunes et Société Université du Québec à Chicoutimi Université du Québec en Abitibi Témiscamingue-Léger Marketing 2012

- Utilité à long terme et possibilité réelle d'améliorer sa qualité de vie (emploi).
- Un programme d'une durée adéquate pour les besoins de la clientèle.
- Motivation pour un travail intéressant.

Les motifs de non-participation au programme d'Emploi-Québec

- Les problèmes d'accessibilité (pour des raisons d'âge, de scolarité, de rigidité dans l'octroi des formations, de critères d'admissibilité, etc.)
- La manque de soutien financier pour s'engager dans un programme; rémunération insuffisante.
- Le manque d'encadrement, de compréhension et de suivi par les agents.

Le manque d'information sur les programmes offerts et/ou la perception que les programmes n'ont pas changé depuis longtemps.

1. La migration des jeunes Autochtones au Québec: Observatoire Jeunes et Société Université du Québec à Chicoutimi Université du Québec en Abitibi Témiscamingue-Léger Marketing 2012



3. Les enjeux



Le programme Objectif Emploi de loi 70 s'appliquera particulièrement aux PNI qui reçoivent les prestations provinciales d'aide de dernier recours soit les Premières Nations en milieu urbain (hors réserve) et les Inuits quel que soit leur lieu de résidence.



Les communautés des Premières Nations ne disposent pas de moyens financiers afin de mettre en place des mesures au moins similaires à celles qui seront mises de l'avant par le programme Objectif Emploi. Les programmes de développement social sont nettement sous-financés et la politique nationale de l'aide au revenu n'engage le fédéral (AANC) qu'à répondre aux besoins de base des Premières Nations sur communautés.



Nous soutenons qu'un programme d'insertion ne devrait jamais se substituer à l'aide financière de base. Il sera difficile pour des bénéficiaires qui ont déjà peine à rejoindre les deux bouts, d'entreprendre des démarches d'emploi.



4. Les pistes de réflexions et de solutions

4.1 L'accréditation et l'utilisation des ressources et des centres Premières Nations et Inuit en emploi et formation

- Les organisations autochtones souhaitent recevoir l'accréditation officielle pour les ressources et les services offerts en employabilité et en formation des Centres de services urbains de la CDRHPNQ, des Centres d'amitié Autochtones du Québec et du centre Ivirtivik.
- En ce qui concerne les Inuits, le programme doit être ajouté aux mandats de l'Administration Régionale Kativik qui a toutes les responsabilités concernant les programmes et les services d'emploi offerts aux Inuit sur et hors territoire.

4.2 La pré-employabilité étant une phase à intégrer dans les objectifs d'Emploi des Premières Nations et Inuits

- L'effet et l'application du programme Objectif-Emploi devrait être participatif. La pré-employabilité est une phase essentielle à intégrer. Le programme ne doit pas causer une dégradation de la situation en termes de pauvreté et d'intégration socioprofessionnelle chez les Inuits ainsi que les Premières Nations qui vivent hors réserve.
- Le programme devrait être adapté afin de tenir compte des clientèles PNI qui sont souvent trop éloignées du marché du travail pour participer au programme Objectif-Emploi, tout particulièrement les demandeurs d'aide de dernier recours. Ces clients sont difficiles à mettre en mouvement et les ressources pour les soutenir sont limitées. A titre d'exemple, nos clients qui passent les tests en compétences essentielles sont souvent classés en-dessous de l'échelle.
- Des outils devraient être développés et culturellement adaptés pour améliorer leur employabilité. Nos clients sont pratiquement tous vulnérables et ont besoin de pré-employabilité pour reprendre leur vie en mains.
- La période de 12 mois est trop courte pour une clientèle éloignée du marché du travail.
- 50% de notre clientèle ne parle pas le français. Ceci est une barrière à l'emploi importante. Les cours de langue devraient aussi être reconnus comme faisant partie du plan d'intervention du client.

➤ **Élargir l'accessibilité et l'admissibilité aux programmes, notamment de formation :**

Permettre une plus grande flexibilité des programmes et services indépendamment de l'âge et du niveau d'éducation des participants. Offrir des expériences de travail qui permettraient aux clients d'acquérir une expérience de travail riche tout en améliorant les compétences de ces derniers.

Un programme favorisant l'embauche des participants incluant des incitatifs pour le client mais aussi pour l'employeur.

Un système de diminution graduelle de l'aide financière pourrait être intéressante afin de dédommager l'employeur tout en rendant attrayant pour ce dernier de maintenir en emploi un employé formé à ses besoins.

➤ **Mieux informer les prestataires sur les programmes :**

Inclure systématiquement des sessions d'information de groupe et individuelles afin de s'assurer de la compréhension du candidat.

Assurer un suivi terrain de ces derniers afin de pouvoir les conseiller et évaluer leurs enjeux et adapter rapidement des mesures répondant aux compétences réelles du candidat.

➤ **Personnaliser l'accompagnement et l'orientation des prestataires vers les programmes :**

Un soutien personnalisé est la clé pour assurer l'intégration des candidats dans un milieu de travail.

Encourager l'embauche de personnel des PNI et former l'ensemble du personnel ainsi que les entreprises impliquées à la réalité autochtone.

Il est important que tous les conseillers poursuivent le lien de rapprochement avec leur client afin de leur offrir entre-autre, une liberté dans les choix de carrière qui reflétera leurs besoins et capacités individuelles.

➤ **Sécuriser les prestataires afin qu'ils ne craignent pas de tout perdre, mais voient ce qu'ils ont à gagner à occuper un emploi :**

Mettre l'accent sur la valorisation personnelle du candidat et sur l'impact positif sur l'entourage de ce dernier.

Bonifier les prestations des candidats prenant part aux mesures.

Fournir le transport aux candidats prenant part aux mesures.

Publiciser sous forme de dépliants, publicité, témoignages, les candidats ayant réussi leur cheminement et intégré le marché du travail.

Offrir des stages en entreprises dans divers milieux de travail afin de promouvoir les différentes possibilités et redonner le goût ou l'intérêt aux candidats de retourner aux études ou sur le marché du travail.

Offrir un programme de parrainage afin de maintenir et stimuler les efforts et l'intérêt des candidats.

➤ **Assurer une continuité et un arrimage dans le suivi des dossiers**

Essayer de ralentir le roulement du personnel attiré au suivi afin de développer un lien de confiance avec les candidats.

➤ **Offrir une aide pour les services de garde**

Offrir des places en garderie et de l'aide aux devoirs aux enfants des candidats. Maintenir ces services après le retour en emploi afin de soutenir l'effort des candidats et la rétention de ces derniers en emploi.

➤ **Reconnaître les compétences déjà acquises**

Promouvoir et élargir le programme de reconnaissance des acquis afin d'amenuiser le processus de réinsertion du candidat sur le marché du travail et valoriser ce dernier.
Financer les programmes de formation et de mise à niveau au sein de l'entreprise. Développer un programme de reconnaissance pour les employeurs participant à ces programmes (ex : prix de reconnaissance publique, avantages fiscaux pour les entreprises engageant ces candidats).



5. Recommandations

- ▶ Que le MTESS donne l'accréditation aux organismes d'emploi et de formation reconnus par nos autorités respectives (CDRHPNQ, Ivirtivik (ARK), la CDRHDNA, le GNC et le RCAAQ) pour la gestion des programmes et services incluant Objectif Emploi.
- ▶ Que le MTESS contribue financièrement afin de permettre à ces organisations d'obtenir des fonds supplémentaires pour une structure de service et une prestation de services adéquats, qui tiennent compte de leurs capacités en complémentarité avec les ententes fédérales.
- ▶ Que le MTESS permette une participation active du Comité dans l'élaboration des critères et des objectifs mis de l'avant concernant le programme Objectif Emploi.
- ▶ Que le MTESS augmente la période d'activité à au moins 24 mois.
- ▶ Que le MTESS finance et attribue les mandats des Carrefours jeunesse emploi aux détenteurs d'ententes autochtones sur leurs territoires et en milieu urbain (CDRHPNQ, Ivirtiviq (ARK), la CDRHDNA, le GNC et le RCAAQ).
- ▶ Que le MTESS développe un protocole d'accueil avec les organisations PNI et Emploi-Québec et les Carrefours jeunesse emploi en place pour les PNI.



Dominique Normand, artiste mérité de souche

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 