



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

Le portrait des besoins en employabilité de la population Premières Nations et Inuit en milieu urbain Gatineau

Frank Polson Artiste de la Nation Algonquaine



Une
contribution au
développement
du Québec

Mars 2024

Emploi
Québec 

Ce travail a été possible grâce à la participation financière d'Emploi Québec.

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec 



LE COMITÉ

MEMBRES PERMANENTS

Richard Jalbert,

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

Solange Loiselle,

Administration Régionale Kativik, Vice-présidente CCPNIMT

Jessica Chevrier,

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

Jean Jr Lacroix,

Conseil de la Nation Atikamekw

Abel J. Trapper,

Apatisiwin Skills Development, Cree Nation Government

MEMBRES ASSOCIÉS

Stéphanie Fontaine,

Regroupement des centres d'amitié Autochtones du Québec, Membre exécutive

Tanu Lusignan,

Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des
adultes

Rosalie Sioui,

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

Souleymane Guissé,

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

Jean-Yves Couture,

Syndicat des Métallos

Karine Awashish,

Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador,
membre exécutive

Marjorie Houle

Confédération des syndicats nationaux

MEMBRES OBSERVATEURS

Éric Gourde

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
Secteur Emploi-Québec Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Chantal Landry,

Direction des programmes, Service Canada

Frank Hervieux,

Direction des Services aux Autochtones et développement nordique,
Ministère de l'Enseignement supérieur

Gabrielle Poulin,

Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit
Ministère du Conseil exécutif

RECHERCHE RÉDACTION COORDINATION

Jennifer Trudeau Malo, Adjointe à la coordination CCPNIMT

Normand Roy, Économiste conseil

Réal Martin, coordonnateur CCPNIMT

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	6
INTRODUCTION	9
PARTIE 1 : LES DONNÉES STATISTIQUES	10
SECTION 1 : LA DÉMOGRAPHIE	10
1.1 LES PNI DU QUÉBEC ET DES RÉGIONS	10
1.2 LES PNI DE GATINEAU PAR GROUPES D'ÂGE ET PAR SEXE	11
SECTION 2. LA SCOLARITÉ DES PNI DE GATINEAU	14
SECTION 3. LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PNI DE GATINEAU	17
3.1 LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS, L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI	18
SECTION 4. L'EMPLOI SELON LES PRINCIPAUX PARAMÈTRES	20
4.1 LA SCOLARITÉ	20
4.2 L'ÂGE	22
4.3 L'EMPLOI SELON LE SEXE	23
4.4 L'EMPLOI SELON LA PROFESSION	23
4.5 L'EMPLOI SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ	25
SECTION 5. LES REVENUS DES PNI	26
5.1 LE REVENU TOTAL MÉDIAN APRÈS IMPÔT	27
5.2 LE REVENU D'EMPLOI	28
5.3 LE REVENU D'EMPLOI MÉDIAN SELON LA DURÉE DU TRAVAIL	29
5.4 LE REVENU SELON LA SCOLARITÉ	31
5.5 LE REVENU SELON L'ÂGE	32
5.6 LE REVENU D'EMPLOI SELON LE SEXE	33
SECTION 6. CONNAISSANCE ET UTILISATION DES LANGUES OFFICIELLES	33
6.1 LA CONNAISSANCE DES LANGUES OFFICIELLES	34
6.2 LES LANGUES UTILISÉES AU TRAVAIL	34
CONCLUSION	36
PARTIE 2 : LA PARTICIPATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PREMIERS PEUPLES À GATINEAU	38
ÉVALUATION DES BESOINS DES AUTOCHTONES À GATINEAU	38
ENJEUX LIÉS À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PNI À GATINEAU	39
SUGGESTIONS DE LA PART DES PARTICIPANTS AUX ÉTUDES	40
ENTRETIENS AVEC LES DIFFÉRENTS ACTEURS SUR LE TERRAIN CCPNIMT	43
PISTES DE RECOMMANDATIONS	44

NOTE IMPORTANTE	47
RÉFÉRENCES	48
ANNEXE 1	49
ANNEXE 2	51

Le masculin a été utilisé pour la simple raison d'alléger la lecture du texte.



SOMMAIRE

La RMR de Gatineau totalisait 7 810 personnes des Premières Nations et Inuit (PNI) au recensement de 2021, en forte hausse par rapport à 2016 (+30 %). Elle abritait également près de 80 % des PNI de la région outaouaise. La grande majorité de ces personnes appartenaient aux Premières Nations (environ 95 %). La structure d'âge était très semblable à celle de la population générale. Les PNI comptaient proportionnellement un peu moins de jeunes de 0 à 14 ans et de personnes âgées de plus de 65 ans. En revanche, les 15 à 24 ans étaient un peu plus présents, surtout chez les filles et jeunes femmes aux études.

La scolarité des PNI était plus élevée que celle des PNI hors régions métropolitaines, mais inférieure à celles des non-Autochtones (NA). Un plus grand pourcentage n'avait pas de diplôme, ou seulement un diplôme secondaire, et ils étaient moins nombreux à détenir des certificats ou des degrés supérieurs. Toutefois, les femmes PNI étaient plus enclines à poursuivre des études et à être diplômées. Ainsi, un peu plus de 22 % d'entre elles possédaient un baccalauréat ou plus, contre moins de 10 % de leurs congénères masculins.

Les divers indicateurs du marché du travail montrent que les PNI de la RMR avaient des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux des NA d'environ trois ou quatre points de pourcentage. Leurs taux de chômage étaient quasi identiques, mais la fiabilité de cet indicateur est réduite, du fait des petits nombres observés, et parce que ce taux est en partie le résultat d'une plus faible participation des PNI. Seuls ceux de plus de 65 ans étaient plus actifs en emploi, possiblement à cause d'une richesse moindre, notamment sous forme de pension privée.

Les études étaient un déterminant majeur de l'emploi. Par exemple, les PNI détenteurs d'un diplôme universitaire étaient deux fois plus présents sur le marché du travail que ceux sans aucune attestation de fréquentation scolaire. Cette situation était très semblable à celles des NA. En fait, pour un même niveau d'instruction, la contribution au marché du travail ne diffère guère entre PNI et NA. L'âge est aussi un facteur d'activité, les plus jeunes étant davantage aux études, et les plus âgés à la retraite. Là encore, les inégalités entre PNI et NA sont réduites, sauf chez les plus de 65 ans, comme mentionné auparavant. La participation à l'emploi est plus faible parmi les femmes par rapport aux hommes PNI d'environ 4 points de pourcentage, contre 5,6 points pour les femmes NA. L'écart est le plus important chez PNI de 15 à 24 ans, probablement à cause de la grande différence de fréquentation scolaire entre garçons et filles de ce groupe d'âge.

Les PNI sont plus présents dans les occupations de métiers, le transport, la machinerie et les domaines connexes, et moins dans les sciences naturelles et appliquées et les domaines apparentés, l'enseignement, le droit, les services sociaux et gouvernementaux et la santé, ceci reflétant leur moindre scolarité. Sur le plan industriel, ils se retrouvent principalement dans les administrations publiques, comme les NA de la RMR qui fait partie de l'agglomération de Ottawa-Gatineau. Mais ils sont plus susceptibles de travailler dans les activités du secteur primaire comme l'agriculture, les mines et la foresterie, ou la construction, mais moins dans l'enseignement, les soins de santé, la finance et les assurances et l'information. Là encore, le niveau différencié de scolarité exerce une influence, peut-être amplifiée par les préjugés et les stéréotypes.

Les revenus des PNI sont inférieurs à ceux des NA. Les premiers dépendent plus des transferts gouvernementaux, et les seconds ont davantage de revenus de marché non salariaux, comme les bénéfices d'entreprise, les intérêts sur le capital accumulé, et autres formes de placement ou de rente. Les revenus après impôts viennent atténuer quelque peu ces différences, sans les annuler pour autant. Les femmes PNI, comme les NA, ont des revenus inférieurs à ceux des hommes, en dépit de leurs études supérieures. Les gains de travail sont toutefois liés d'assez près à la scolarité et à la durée annuelle de l'emploi, de même qu'à l'âge.

Enfin, le profil linguistique des PNI résidant dans la RMR est assez proche de celui des NA. Ils sont plus bilingues que les Québécois en général, mais l'unilinguisme anglais y est plus marqué que parmi les NA (12,4 % contre 8,9 %). En conséquence, l'anglais comme unique langue de travail est plus fréquente au sein des PNI, quoique l'usage des deux langues domine, tant chez les PNI que les NA d'ailleurs.

Les PNI de la RMR de Gatineau ont une situation socio-économique meilleure que celle de leurs congénères des régions rurales ou éloignées, à l'instar de ceux de la plupart des RMR québécoises. Toutefois, ils souffrent de retards dont la cause immédiate est une scolarisation moindre. Évidemment, cette cause est elle-même la conséquence d'autres raisons, et il importe de s'attaquer à l'une et aux autres si on espère combler les écarts qui demeurent, particulièrement chez les hommes, et chez les Inuit, même si ceux-ci ne sont pas nombreux sur ce territoire.

Le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (2017) et le Centre d'Innovation des Premiers Peuples (2021) ont mené des études portant sur l'évaluation des besoins les plus importants des Autochtones à Gatineau. Les études avaient pour but de connaître, de mieux comprendre et d'évaluer les besoins en matière de services relatifs à l'éducation et l'emploi, la santé et les services sociaux, et la culture, les traditions et

l'identité autochtone pour les Premiers Peuples y vivant ou en transition à Gatineau ainsi que de présenter des pistes de recommandations pour mieux les servir.

Une analyse des réponses provenant des participants autochtones et des représentants des organismes publics et communautaires permet de voir que ces deux groupes partagent des perceptions similaires des lacunes et des services disponibles dans la région. Premièrement, les deux groupes pensaient qu'une meilleure connaissance des réalités et des enjeux des PNI aiderait à établir une relation entre les premiers peuples et les fournisseurs de services. Deuxièmement, les deux groupes n'étaient pas nécessairement au courant des services et des ressources existants. En conséquence, les deux parties ont mentionné qu'il vaudrait mieux faire connaître les offres de services des uns auprès des autres. Troisièmement, le développement et la mise en place de services culturellement pertinents et sécurisants ont été nommés. Finalement, les deux groupes ont indiqué un besoin d'accompagnement plus soutenu pour une bonne insertion et le maintien socioprofessionnel en ville.

Des services dédiés aux Autochtones ont depuis été mis en place, comme un nouveau Centre d'amitié autochtone à Gatineau et un bureau de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec.

INTRODUCTION

Ce document s'intéresse aux Premières Nations et Inuit (PNI) qui habitaient le territoire de la RMR de Gatineau au moment du recensement de 2021. Il ne couvre donc pas tous ceux qui ont pu y œuvrer, y étudier ou y vivre à ce moment, avant ou après, sans avoir le statut de résident. Cette précision vaut d'autant plus dans le cas de cette région limitrophe de l'Ontario, et particulièrement de la capitale fédérale canadienne, puisque les va-et-vient quotidiens entre les deux rives de l'Outaouais sont considérables, de sorte que la réalité de tous les jours, dont celle du marché du travail, en est affectée d'une manière qui n'est pas entièrement captée par les renseignements censitaires. Cela dit, il s'agit de la source la plus fiable, la plus exhaustive et la plus comparable dont nous disposons pour plusieurs variables socio-économiques d'importance.

La première partie section 1 porte sur les données globales de population, sur l'évolution entre 2016 et 2021, et sur la structure par âges et par sexes. Dans la seconde section, la scolarité est abordée, en la rapprochant de celle des non Autochtones (NA), et en l'examinant à nouveau par âge et par sexe. Les principaux indicateurs du marché du travail font l'objet de la troisième section. Ces indicateurs sont ensuite regardés en fonction de la scolarité, de l'âge, du sexe, de la profession et des secteurs d'activité, encore là en comparaison avec le reste de la population. Les revenus totaux et ceux du travail retiennent l'attention dans la cinquième section, de nouveau selon différents paramètres et sur une base comparative. Enfin, la question de la connaissance et de l'utilisation des langues fait l'objet de la sixième section.

Une brève conclusion note quelques faits saillants observés.

La deuxième partie du document passe en revue deux études d'évaluation des besoins qui mettent en lumière les besoins des PNI dans la ville de Gatineau. Elle est suivie d'une section sur les recommandations qui peuvent être mises en place pour mieux servir la clientèle en question.



PARTIE 1 : LES DONNÉES STATISTIQUES

SECTION 1 : LA DÉMOGRAPHIE

1.1 LES PNI DU QUÉBEC ET DES RÉGIONS

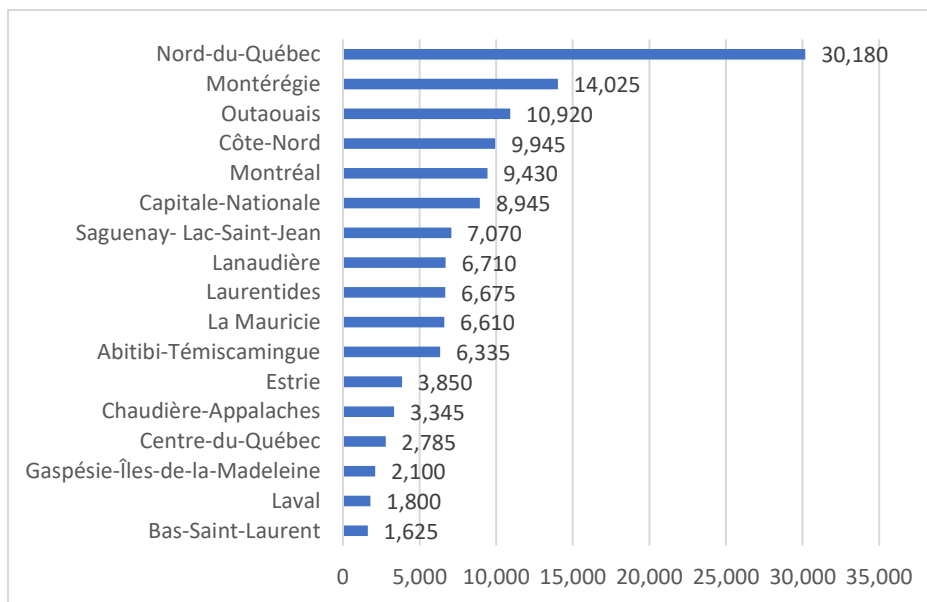
Le Québec comptait 132 350 personnes des Premières Nations et Inuits (PNI) lors du recensement de 2021, selon le critère de l'identité unique¹. De celles-ci, 116 550 s'identifiaient aux Premières Nations, et 15 800 se disaient Inuit. Outre ces deux groupes, les autres répondants affirmant une identité autochtone sont principalement des Métis, au nombre de 61 010, un statut qui n'a pas de reconnaissance officielle en vertu de la jurisprudence québécoise. En sus de la question portant sur l'identité, une autre aborde l'ascendance, de sorte que 380 720 personnes s'en reconnaissaient une nord-américaine, unique ou multiple.² Pour les fins de la discussion, nous retenons le critère de l'identité unique PNI. L'Outaouais arrive au troisième rang des régions quant au nombre total de PNI en 2021, avec 10 920 personnes.³ À elle seule, la RMR de Gatineau en comptait 7 810, soit 2,2 % de sa population, un pourcentage supérieur à la moyenne québécoise qui est de 1,6 %.

¹ Le recensement offre plusieurs définitions de l'identité autochtone, selon que le répondant se reconnaît d'une ascendance unique (Première Nation, Inuit ou Métis), ou d'une combinaison d'ascendances autochtones ou mixtes.

² Statistique Canada, fichier 98100289.ivt

³ Ce chiffre sous-estime la population PNI de la région, du fait de la non-participation des Algonquins de Lac-Rapide à la collecte censitaire. Ceux-ci étaient 793 au 31 décembre 2022, dont 578 vivaient dans la réserve, selon le Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuits (SRPNI). <https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/premieres-nations-inuits/profil-des-nations/populations-autochtones-du-quebec>. Kitigan Zibi, l'autre territoire algonquin de la région, avait 3 860 membres, dont 1 646 sur réserve, selon la même source.

Graphique 1 Classement des régions selon le nombre de PNI, Québec 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-316-X2021001

La grande majorité des PNI de Gatineau appartiennent aux Premières Nations. Ils étaient 7 445 en 2021, tandis que 365 Inuits étaient dénombrés. La croissance fut de 30 % par rapport à 2016, alors qu'ils étaient 5 730, une augmentation de beaucoup supérieure à celle de la population totale de la RMR (6,3 %). La migration identitaire (ou mobilité de réponse), observée partout au Canada depuis plusieurs recensements déjà, explique en partie cette forte hausse.⁴

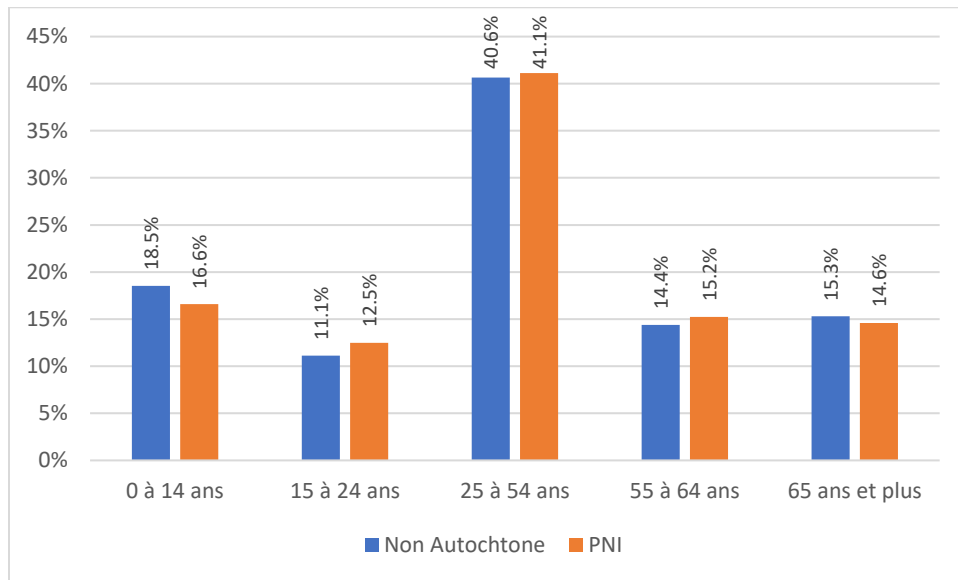
1.2 LES PNI DE GATINEAU PAR GROUPES D'ÂGE ET PAR SEXE

La référence citée à la note 3 indique que les PNI sont plus jeunes que la société en général, mais cela est surtout le cas des populations vivant dans les communautés autochtones ou dans les villages nordiques. Les PNI des régions urbaines sont plus vieux, et leur profil démographique ressemble à celui des non-Autochtones. Les moins de quinze ans sont relativement moins nombreux chez les PNI dans la RMR, de même que les plus

⁴ Statistique Canada, *La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921a-fra.htm>

de soixante-cinq ans, tandis qu'ils le sont plus chez les 15-24, ainsi que chez les 25 à 54 ans. Les différences sont toutefois faibles. L'âge médian des PN de la RMR est d'ailleurs essentiellement le même que celui des NA, soit 39,9 ans pour les premiers et 39,8 pour les seconds. Les Inuit sont plus jeunes, avec un âge moyen de 34,8.

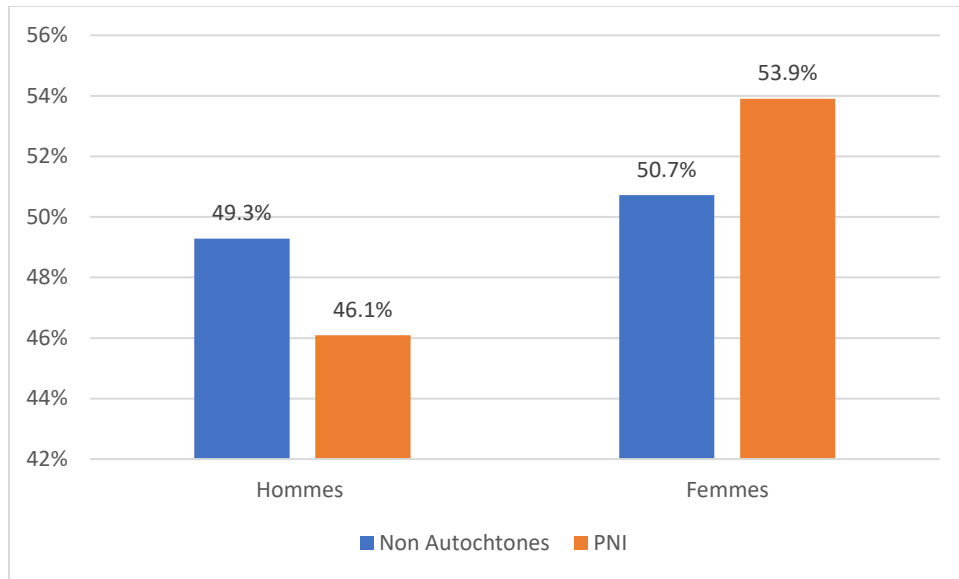
Graphique 2 Structure d'âge en 2021, RMR de Gatineau



Source : Statistique Canada, tableau : 98-10-0271-01

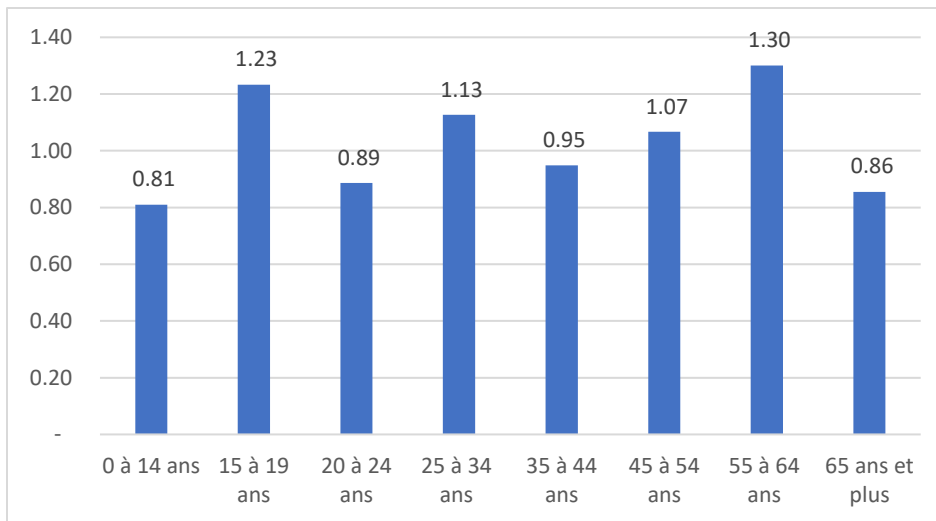
En revanche, les femmes PNI sont plus nombreuses que les hommes, et l'écart avec les non-Autochtones est significatif, soit 3,2 points de pourcentage. Elles étaient 4 210 en 2021, contre 3 600 hommes. Les jeunes femmes PNI de 15 à 19 ans, celles de 25 à 34 ans et de 55 à 64 ans se démarquent particulièrement. La poursuite d'études postsecondaires explique sans doute une bonne partie de la différence avec les hommes. En effet, partout au Québec et au Canada, les femmes PNI sont plus susceptibles de poursuivre plus avant leur scolarité. Et comme les études sont un déterminant principal de l'emploi, on peut penser que les femmes des cohortes plus âgées bénéficient de cet avantage, parmi les PNI comme chez les non-Autochtones.

Graphique 3 Pourcentages d'hommes et de femmes, RMR de Gatineau, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-501

Graphique 4 Ratios de femmes par hommes par groupes d'âge, PNI, RMR de Gatineau, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-501

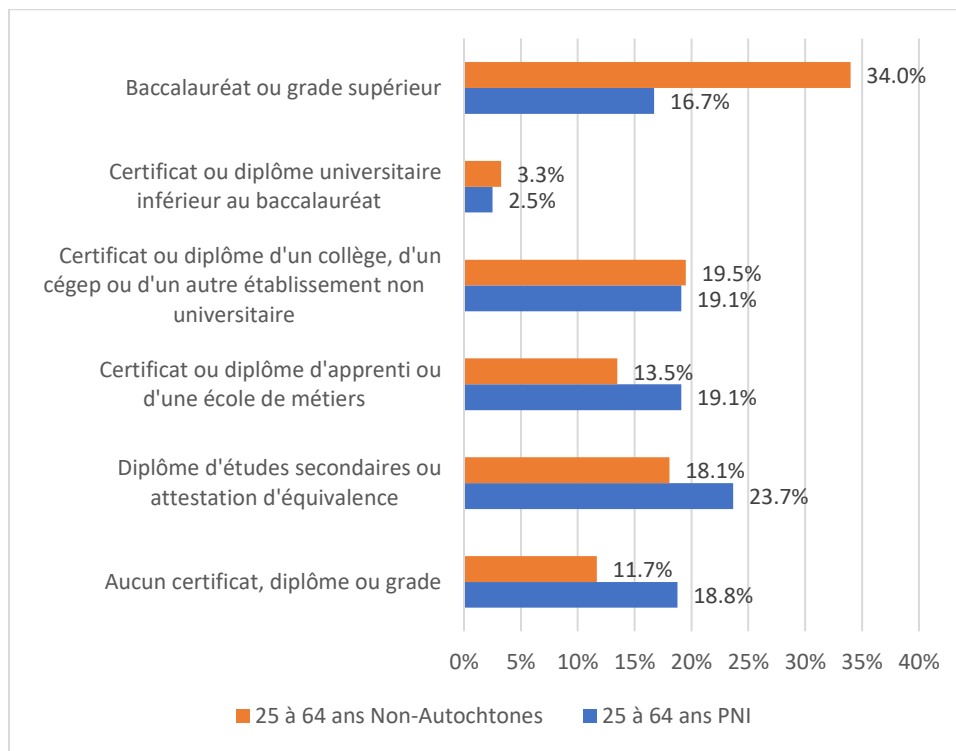
SECTION 2. LA SCOLARITÉ DES PNI DE GATINEAU

Les PNI sont nettement moins scolarisés dans la RMR. En 2021, ils étaient près de 20 % sans diplôme, soit 7,1 points de pourcentage de plus que le reste de la population chez les 25 à 64 ans. Ce groupe d'âge a été retenu parce que les personnes qui en font partie sont plus sujettes à avoir terminé leurs études que les plus jeunes. Quant aux plus vieux, leur présence sur le marché du travail devient progressivement marginale. Les PNI sont aussi plus susceptibles d'avoir cessé leurs études après l'obtention d'un certificat d'études secondaires (5,6 points de pourcentage de plus que chez les non-Autochtones). Donc, plus de quatre PNI sur dix (42,5 %) avaient un secondaire ou moins en 2021, contre moins de trois sur dix (29,8 %) parmi les autres groupes. À l'opposé, 16,7 % des PNI étaient des détenteurs d'un baccalauréat ou plus, contre 34 % chez les non-Autochtones. Cette situation de sous-scolarisation n'est pas exclusive à la RMR. En fait, elle est plus marquée dans l'ensemble du Québec, où 28 % des PNI n'ont aucun diplôme, et 11,2 % ont un baccalauréat ou plus.⁵ La sous-scolarisation est encore plus notable au sein de ceux vivant dans les communautés ou dans les villages nordiques, et parmi ceux qui sont des Indiens inscrits ou des traités, en vertu de la loi fédérale sur les Indiens.⁶

⁵ Statistique Canada, fichier 98-510-X2021005

⁶ Gouvernement du Canada, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/>

Graphique 5 Diplomation, PNI et non-Autochtones, RMR de Gatineau, 2021

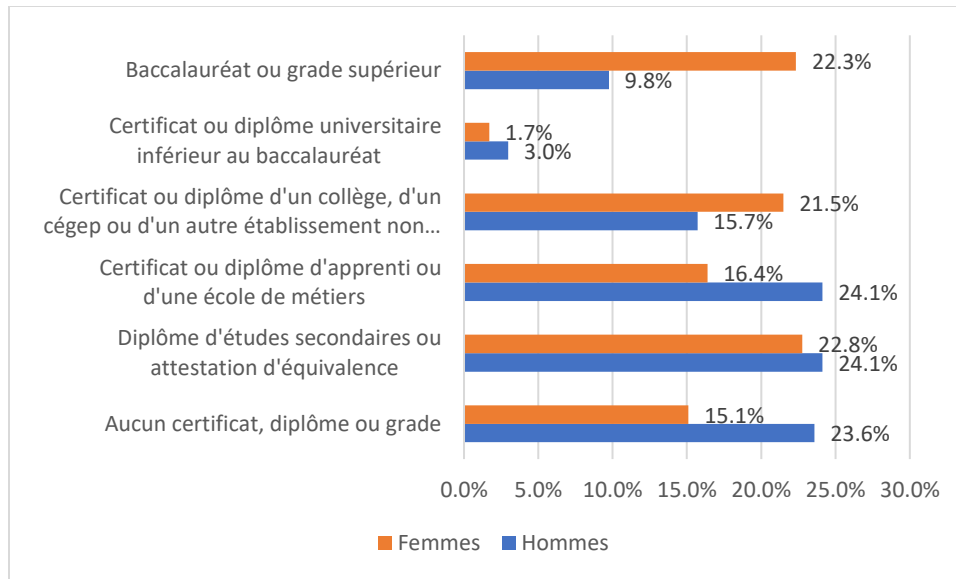


Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

Et comme c'est aussi le cas au Québec dans son ensemble, les femmes PNI de Gatineau sont nettement plus scolarisées que les hommes. Les écarts sont importants, particulièrement pour ce qui est des études universitaires, ou 22,3 % d'entre elles détiennent un baccalauréat ou plus, contre 9,8 % des hommes. Près d'un homme sur deux (47,6 %) ne possède qu'un diplôme d'études secondaires ou moins, tandis que c'est le cas de 37,9 % des femmes. Plusieurs enquêtes ont noté et analysé ce phénomène d'une scolarisation féminine beaucoup plus poussée partout dans le monde où se trouvent de substantielles populations autochtones.⁷

⁷Andrade, Maureen Snow, *The Successful Educational Journeys of American Indian Women: Forming Aspirations for Higher Education*, International Journal of Multicultural Education, v16 n1 p21-38 2014.

Graphique 6 Diplomation selon les sexes, PNI, RMR de Gatineau, 2021



Source : Statistique Canada fichier 98-510-X2021002.IVT

On voit depuis quelques décennies déjà que les femmes étudient plus que les hommes, mais l'écart n'est pas aussi marqué dans les populations non autochtones. On cherche donc à comprendre pourquoi. Parmi les constats strictement empiriques, il y a le fait que la scolarisation rapporte davantage aux femmes, et tout particulièrement aux femmes autochtones, qu'aux hommes.⁸

⁸ Alexandria Melvin, *niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les peuples autochtones au Canada, résultats du Recensement de 2021*, Statistique Canada, No 75-006— X au catalogue, 27 octobre 2023

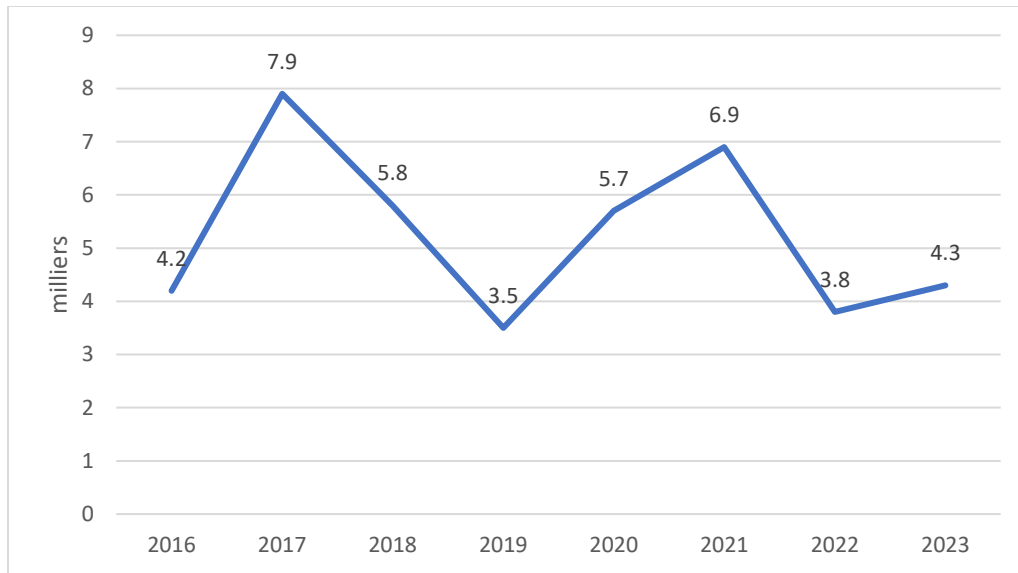
SECTION 3. LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PNI DE GATINEAU

Les quatre principaux indicateurs du marché du travail comprennent la population en âge de travailler, la population active, l'emploi, le chômage, ainsi que les taux qui sont associés aux trois derniers. Ces indicateurs peuvent ensuite être détaillés par sexe, par âge, par scolarité, par groupe ethnique ou autre, par profession, par secteurs d'activité, etc.

Les deux sources d'information sur ceux-ci sont le recensement quinquennal et l'enquête sur la population active (EPA). Le recensement a l'avantage de couvrir la presque totalité de la population, de sorte que les statistiques ventilées selon différents critères sont plus fiables. Il a cependant le défaut d'être une photo prise aux cinq ans, dans un contexte donné, comme celui de la pandémie de la COVID-19, et portant sur une réalité en continuel changement. L'EPA est menée chaque mois auprès d'environ 10 000 ménages au Québec, dont plus ou moins 500 en Outaouais. Compte tenu de cet échantillon réduit, les renseignements régionaux et métropolitains sont la plupart du temps traités sur une base trimestrielle. De plus, si on s'intéresse aux PNI, la couverture de l'enquête est plus réduite encore, de telle sorte que Statistique Canada ne publie que les données annuelles. Même dans ce cas, l'information porte sur les Autochtones, une catégorie plus vaste, qui inclut les PNI, mais également les Métis et d'autres sous-groupes, dont ceux qui revendiquent une identité multiple.

Une commande spéciale d'Emploi-Québec auprès de Statistique Canada permet d'obtenir des chiffres sur les Premières Nations, mais ceux-ci souffrent de limitations encore plus considérables, si on tient compte du fait que les PN constituent moins de 1,5 % de la population de quinze ans et plus dans la RMR de Gatineau en 2023, selon l'EPA. Cette source ne peut donc pas servir de référence fiable, car les variations annuelles sont trop importantes pour être crédibles. En voici une illustration :

Graphique 7 Population PN de quinze ans et plus selon l'EPA, RMR de Gatineau



Source : Statistique Canada, fichier 4ctl_abo_cma_AN.ivt. Commande spéciale d'Emploi-Québec

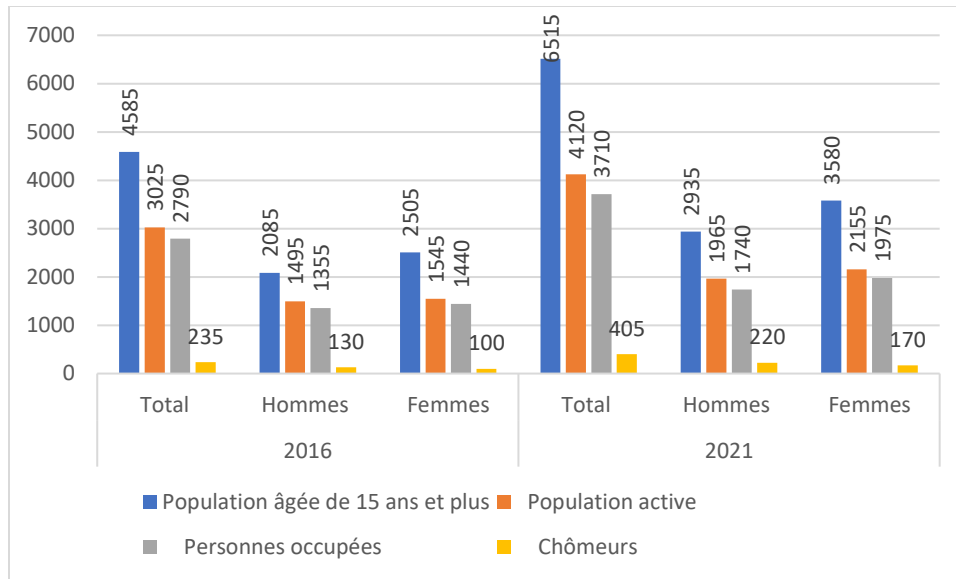
Il est en fait impossible qu'une population humaine puisse varier régulièrement de cette manière d'une année à l'autre. C'est pourquoi nous ne pouvons pas nous référer à cette source.

3.1 LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS, L'ACTIVITÉ ET L'EMPLOI

Compte tenu de ce qui précède, nous nous limiterons aux statistiques censitaires. Nous avons intégré les données de 2016, afin de tenir compte de l'évolution apparente au cours de cette période. L'information n'est malheureusement pas disponible à ce niveau pour l'année 2011, à cause du caractère parcellaire de l'enquête nationale sur les ménages (ENM) cette année-là.

La croissance observée aurait été très importante de 2016 à 2021, soit 42 % pour les individus de 15 ans et plus, 36,2 % pour la population active, et 33 % pour l'emploi. Les nombres du chômage étant petits, leur fiabilité est plus douteuse. Quoiqu'il en soit, il y aurait eu 405 chômeurs en 2021, en très forte hausse par rapport à 2016 (+72,3 %), ce qui ne semble pas vraisemblable.

Graphique 8 Principaux indicateurs du marché du travail des PNI, RMR de Gatineau

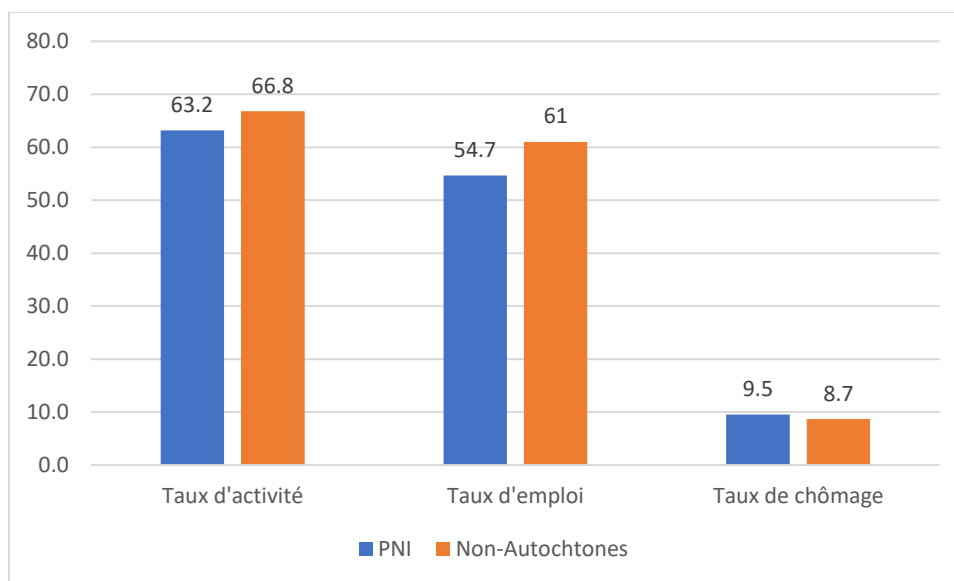


Sources : Statistique Canada, fichiers 98-510-X2021002.IVT et 98-510-X2016002.ivt

Par rapport aux non-Autochtones, les PNI de la RMR contribuent moins au marché du travail (de 5,6 points de pourcentage), ils travaillent moins (de 6,3 points de pourcentage) et chôment davantage (0,8 point de pourcentage). Le plus faible écart en matière de chômage tient d'une part à la plus grande volatilité de cette information pour les PNI, mais en outre à ce que leurs taux de participation et d'emploi sont moindres.

Pour mieux comprendre ces écarts, il faut examiner les variables qui les déterminent. Comme la localisation ne joue probablement pas de façon décisive sur le territoire de la RMR, il reste la scolarité, l'âge, et le sexe, ce dernier étant très lié à la scolarité, comme principaux facteurs explicatifs. La discrimination peut aussi jouer, mais elle n'est pas directement observable au niveau agrégé. Quand elle est mesurée, c'est à titre de cause résiduelle, c'est-à-dire quand les autres déterminants ne suffisent pas à expliquer tout l'écart observé.

Graphique 9 Taux de participation, d'emploi et de chômage, RMR de Gatineau, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

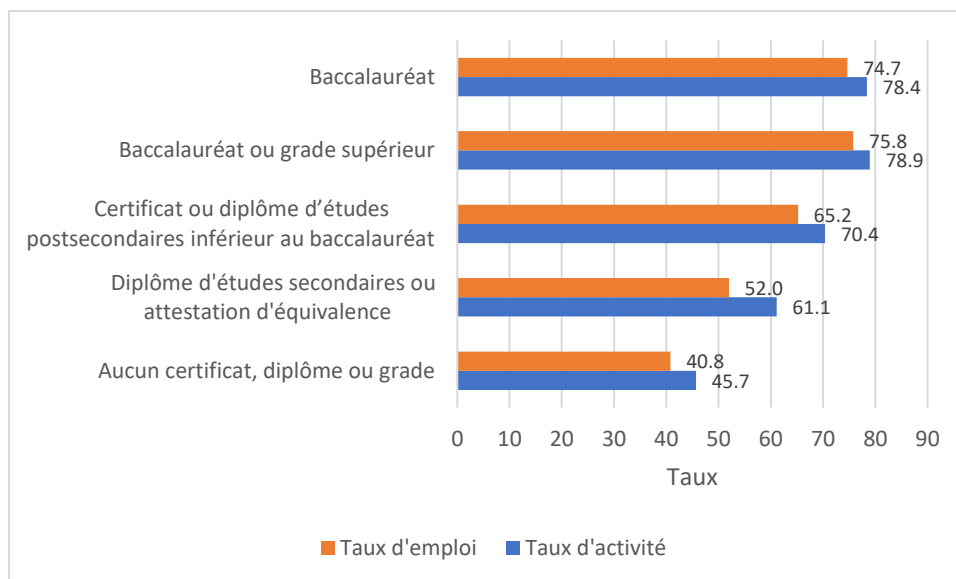
SECTION 4. L'EMPLOI SELON LES PRINCIPAUX PARAMÈTRES

4.1 LA SCOLARITÉ

Nous avons constaté précédemment que la scolarité des PNI de la RMR est inférieure à celle des non-Autochtones. Cette condition se reflète sur le marché du travail. Les écarts de taux d'activité et d'emploi sont majeurs entre ceux qui ne possèdent pas de diplôme et ceux qui ont un secondaire (15,4 et 11,2 points de pourcentage respectivement). L'activité et l'emploi continuent de croître chez ceux qui détiennent des certificats ou des degrés supérieurs.

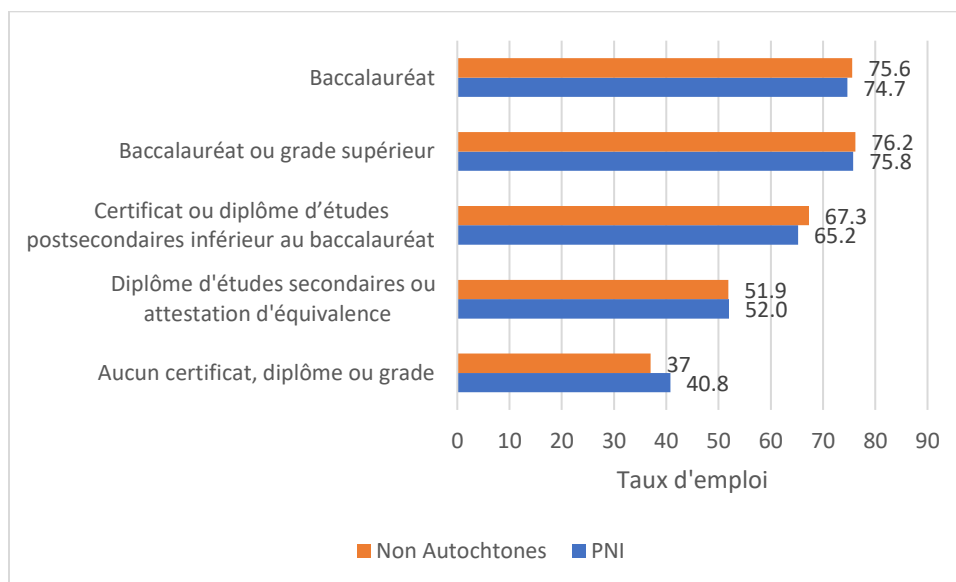
La situation d'emploi des PNI diverge peu de celle des non Autochtones de même scolarité, comme on peut le constater au graphique 11. Seule la catégorie certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat montre une différence significative de 2,1 points de pourcentage, et cela tient au fait qu'elle regroupe plusieurs sous-catégories, dont les certificats d'apprentissage, les diplômes d'école de métier, les DEC, et quelques autres sanctions académiques ou non. En conséquence, la participation et le taux d'emploi inférieurs des PNI s'expliquent en grande partie par une formation moindre dans le contexte métropolitain de Gatineau. Ailleurs au Québec et au Canada, l'éloignement par rapport à de grands centres de population a pour effet d'accentuer les écarts provoqués par une scolarité moindre.

Graphique 10 Taux d'activité et d'emploi des PNI, RMR de Gatineau, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98100424.ivt

Graphique 11 Taux d'emploi des PNI et des non-Autochtones, RMR de Gatineau, 2021



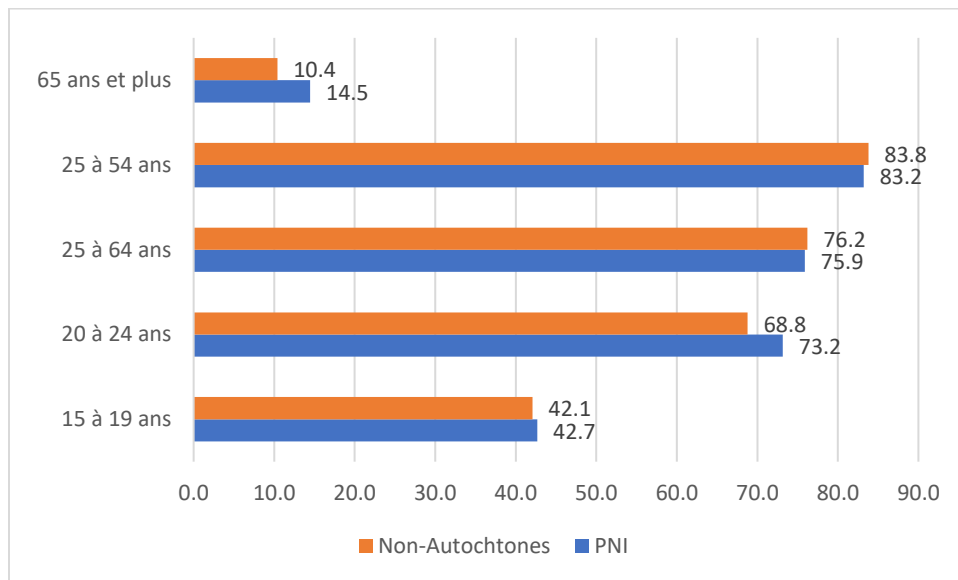
Source : Statistique Canada, fichier 98100424.ivt

4.2 L'ÂGE

L'âge est un second facteur explicatif important de la participation au marché du travail et à l'emploi. Les jeunes de 15 à 24 ans, et en particulier ceux de 15 à 19 ans, ont une activité moindre sur le marché du travail, notamment parce que la fréquentation scolaire est obligatoire jusqu'à seize ans au Québec, mais aussi puisqu'ils sont nombreux à poursuivre des études à temps plein au-delà de ce plancher légal. D'autre part, l'activité commence à régresser à partir de cinquante-cinq ans. Donc, on s'attend à constater une plus forte participation chez les vingt-cinq à cinquante-quatre ans. Ce portrait varie quelque peu selon les populations et les circonstances particulières, mais le schéma ressemble généralement à cela.

Deux différences appréciables existent entre les PNI et les non-Autochtones de Gatineau. Les PNI de 20 à 24 ans, et ceux de 65 ans et plus sont davantage en emploi. Dans le cas des plus jeunes, on peut supposer que la moindre scolarisation de ce groupe explique cette différence. Pour ce qui est des plus âgés, une richesse inférieure, notamment sous forme de régime de pension privée, pourrait être la cause de la présence prolongée en emploi.

Graphique 12 Taux d'emploi des PNI et des non-Autochtones, RMR de Gatineau, 2021

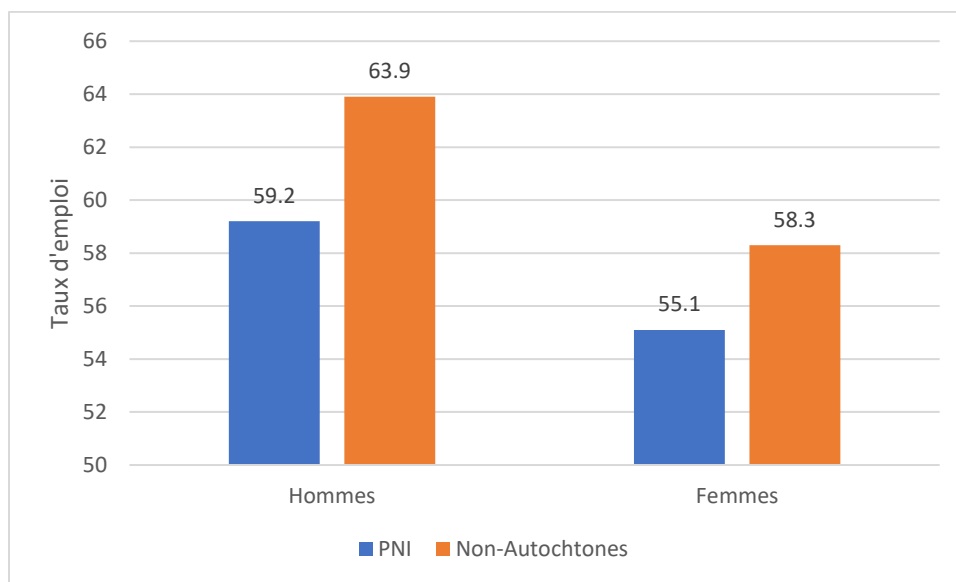


Source : Statistique Canada, fichier 98100424.ivt

4.3 L'EMPLOI SELON LE SEXE

Le sexe est un troisième facteur de distinction quant à la participation au marché du travail. Les femmes ont en bonne partie aboli l'inégalité historique avec les hommes, mais des différences demeurent, tant chez les PNI que chez les non-Autochtones. Dans le cas des premiers, l'écart de taux d'emploi, tous âges confondus, était de 4,7 points de pourcentage en 2021. Il était de 3,7 chez les seconds. Cette différence entre les deux groupes ethniques se comprend principalement par le faible taux d'emploi des jeunes femmes PNI, qui est inférieur de presque dix points de pourcentage (9,4) à celui des hommes PNI, tandis que seulement 4,4 points séparent les femmes et les hommes non-Autochtones. Un élément probable d'explication tient au fait que les jeunes femmes PNI sont beaucoup plus susceptibles d'être aux études que leurs confrères masculins.

Graphique 13 Taux d'emploi selon le sexe, RMR de Gatineau, 2021



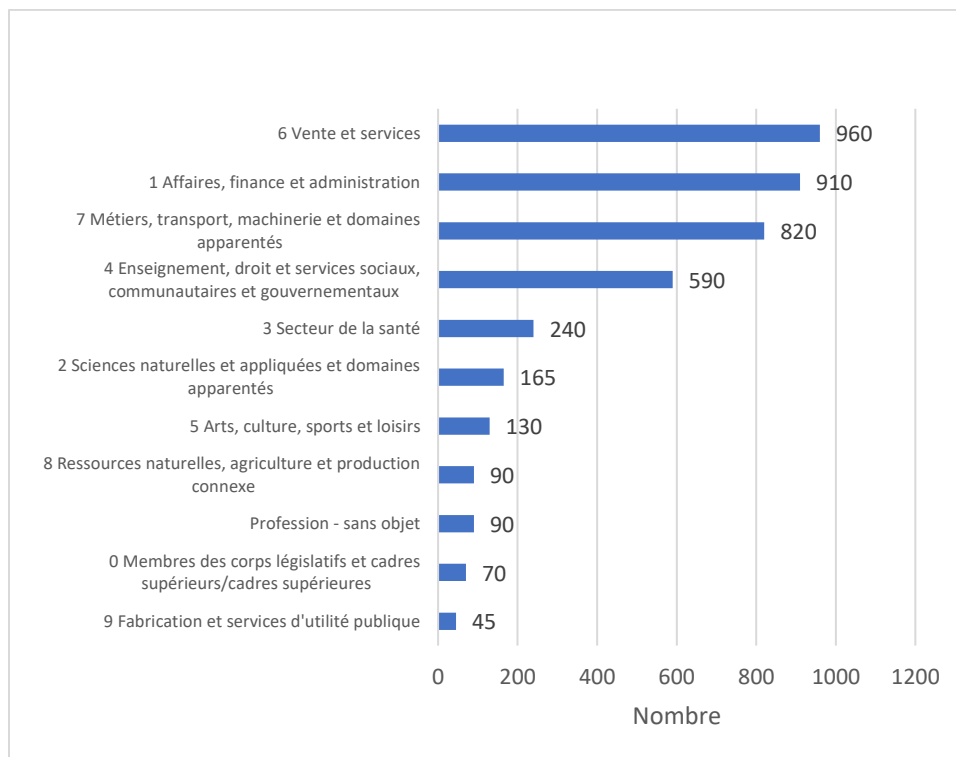
Source : Statistique Canada, fichier 98100424.ivt

4.4 L'EMPLOI SELON LA PROFESSION

Le recensement fournit l'information relative aux grands groupes professionnels. Toutefois, les nombres portant sur les PNI de la RMR sont parfois petits, de sorte que leur fiabilité est variable. Nous les présentons en ayant cette remarque à l'esprit. Sur les 4 120 PNI répondant à cette question, 23,3 % avaient un métier dans la vente ou les services, contre 21,8 % pour les non-Autochtones. Les affaires, la finance et l'administration venaient en second parmi les PNI, avec 22,1 % chez les PNI et 21,8 % pour

les NA. Il y a donc peu de différence entre les PNI et les autres dans ces deux regroupements professionnels, ce qui ne veut pas dire pour autant que le niveau des postes occupés est le même. Les PNI sont sous-représentés dans trois champs en particulier, soit les sciences naturelles et appliquées, l'enseignement, le droit, les services sociaux, communautaires et gouvernementaux, et enfin la santé. À l'opposé, ils sont nettement sur-représentés dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe (où les nombres sont toutefois très petits), ainsi que dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés. Ces écarts reproduisent en bonne partie ceux observés en matière de scolarité.

Graphique 14 La répartition professionnelle des PNI, RMR de Gatineau, 2021

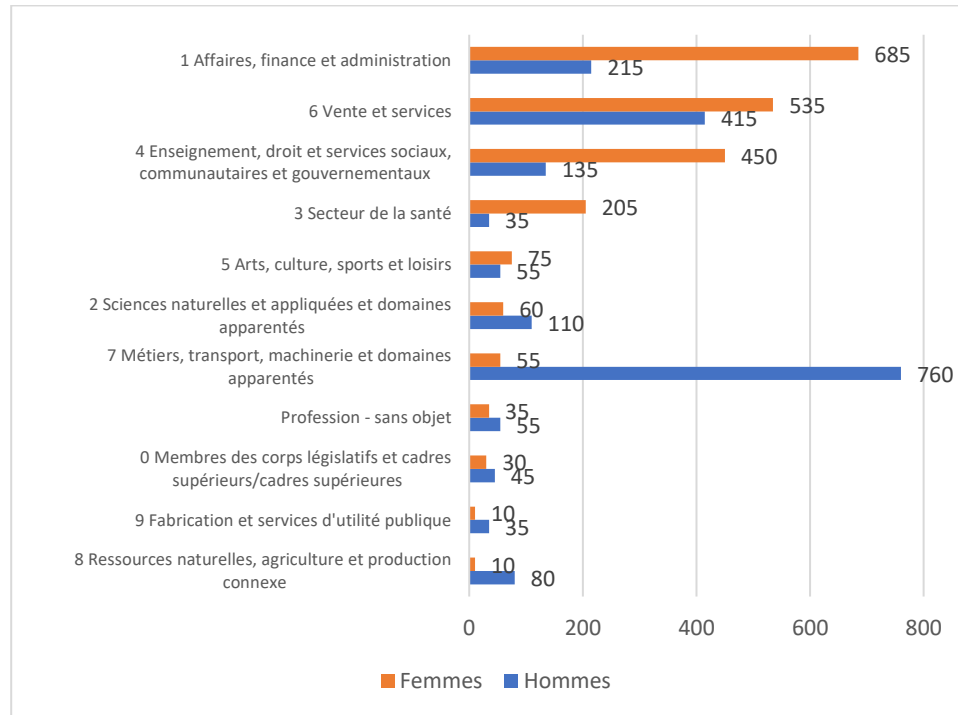


Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

Plus encore que chez les NA, la répartition professionnelle des PNI varie grandement selon le sexe. Les femmes sont beaucoup plus présentes en affaires, finance et administration, en enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux, de même qu'en santé ; tandis que les hommes sont dominants dans les métiers, le transport, la machinerie et les secteurs voisins. Ils sont aussi plus nombreux en sciences naturelles et appliquées et dans les domaines apparentés, ainsi qu'en ressources naturelles, agriculture et production connexe, mais les chiffres sont petits dans

ces deux derniers cas. Cette forte ségrégation de l'emploi selon le sexe au sein des PNI reflète la différence de scolarisation plus accentuée parmi eux que chez les NA.

Graphique 15 La répartition professionnelle des PNI selon le sexe, RMR de Gatineau, 2021



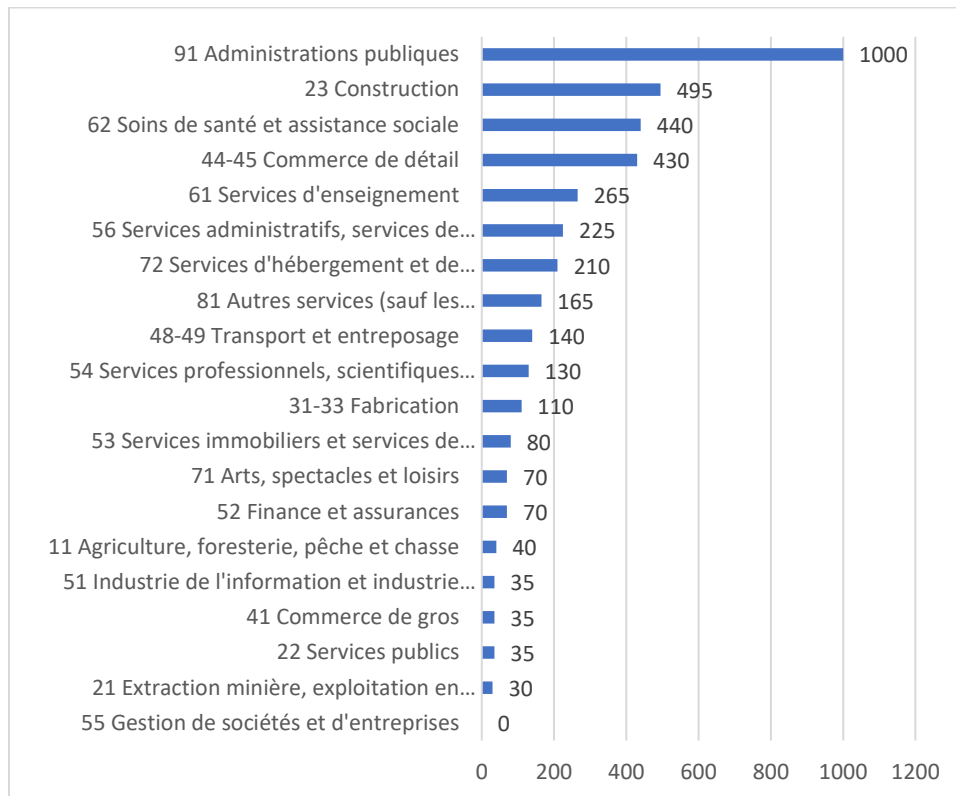
Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

4.5 L'EMPLOI SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les PNI sont fortement concentrés dans le secteur de l'administration publique, puisque 24,8 % d'entre eux y œuvrent. Cependant, la proportion des NA dans la même situation est encore plus élevée, à 26,1 %. Évidemment, l'existence du gouvernement fédéral fait de la RMR de Ottawa-Gatineau un cas particulier au Québec, où 6,6 % des travailleurs sont fonctionnaires. La construction, les soins de santé et le commerce de détail sont aussi des employeurs importants. En comparaison des NA, les PNI sont plus présents dans la construction (12,3 % de l'emploi, contre 8,5 % pour les NA), dans les services administratifs (5,6 % contre 4,4 %), et dans les services immobiliers (2 % versus 1,3 %). Ils sont moins nombreux en proportion dans les services professionnels (3,2 % versus 5,5 %), dans l'enseignement (6,6 %, contre 8,2 %) ou dans les soins de santé et l'assistance sociale (10,9 %, par rapport à 12,5 %). Cette répartition selon l'industrie reflète en bonne partie

la distribution professionnelle, qui est elle-même largement dépendante du niveau d'instruction.

Graphique 16 Répartition de l'emploi des PNI selon l'industrie, RMR de Gatineau, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

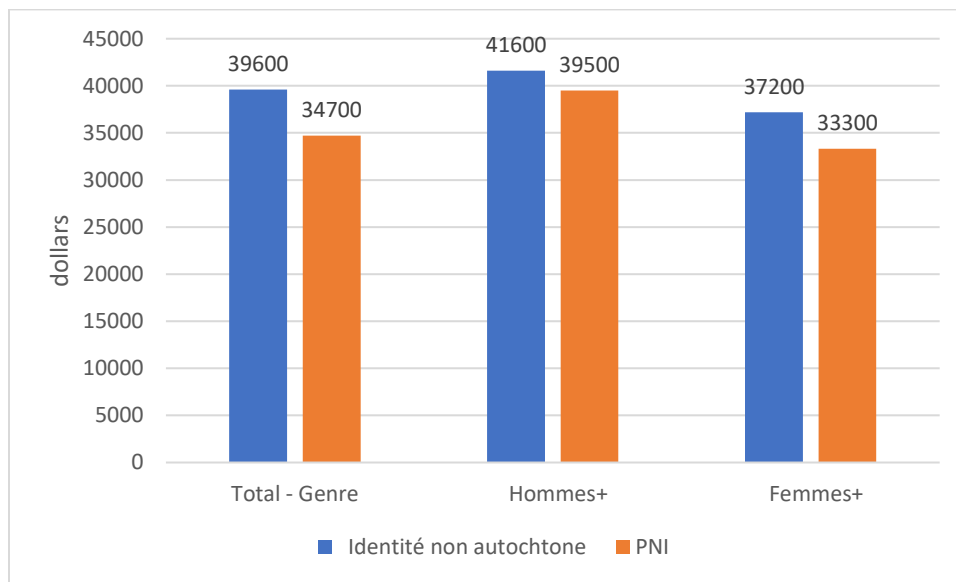
SECTION 5. LES REVENUS DES PNI

Il existe plusieurs mesures du revenu, que ce soit le revenu individuel, de ménage, ou de famille économique. Si on s'en tient au revenu individuel, les deux principales sources sont les revenus de marché, dont les gains de travail, et les transferts, dont l'assurance-emploi, l'aide sociale ou les pensions de vieillesse. On peut choisir le critère du revenu moyen, qui est fortement influencé par les très hauts bénéficiaires, ou le revenu médian, plus représentatif du sort de la majorité des personnes. Et on peut considérer le revenu avant ou après impôt, le premier étant plus inégalement réparti. Nous retiendrons ici la mesure individuelle du revenu total après impôt, du revenu de travail moyen et médian selon la durée du travail, l'âge, le sexe, et la scolarité, et ce pour l'année 2019, car 2020 fut affectée de manière inhabituelle par la pandémie et les dispositifs d'assistance du gouvernement fédéral.

5.1 LE REVENU TOTAL MÉDIAN APRÈS IMPÔT

Les PNI ont un revenu médian après impôt inférieur de 4 900 \$ à celui des NA. La disparité se retrouve principalement chez les femmes (3 900 \$). Or, les femmes PNI sont proportionnellement plus nombreuses (54,8 % contre 51,3 % chez les NA), ce qui explique l'écart plus considérable au total que pour chacun des sexes. Autrement dit, les hommes, qui gagnent davantage, ont un poids plus grand chez les NA et moindre chez les PNI, contribuant ainsi à une plus importante différence de revenu entre PNI et NA.

Graphique 17 Revenu total médian après impôt des individus, RMR de Gatineau, 2019

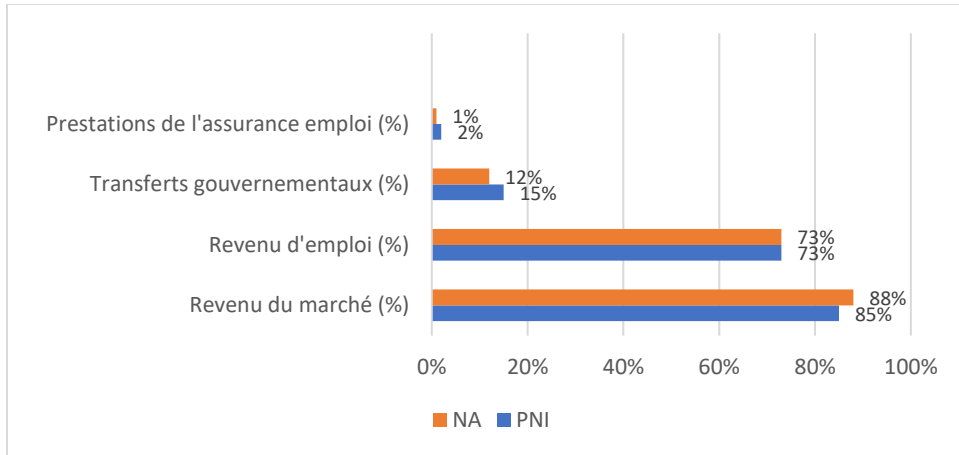


Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

L'écart de revenu est plus marqué avant impôt, soit 6 000 \$. Il est aussi plus important si on retient la mesure du revenu moyen, que ce soit avant ou après impôt.

La composition du revenu joue un rôle dans la différence observée. Quoique la part du revenu d'emploi soit la même, les NA ont un revenu de marché supérieur de trois points de pourcentage. Cela provient des gains d'entreprise, de placement, de location et autres qui sont plus considérables chez les NA, tandis que les transferts gouvernementaux sont plus élevés pour les PNI.

Graphique 18 Composition du revenu, RMR de Gatineau, 2019

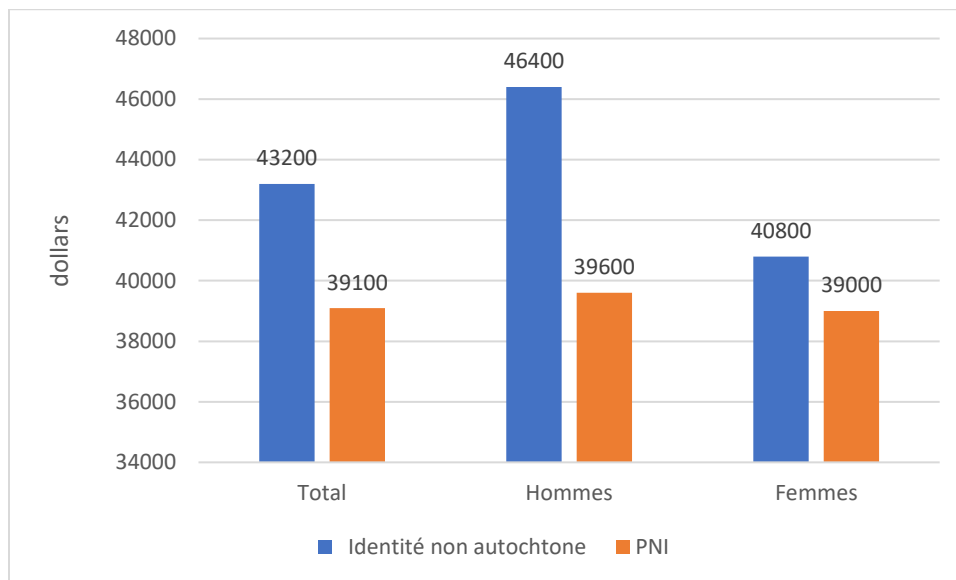


Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

5.2 LE REVENU D'EMPLOI

Le revenu d'emploi médian des PNI est inférieur de 4 100 \$ à celui des NA en 2019, et contrairement à ce qui a été observé pour le revenu total après impôt, la différence majeure se situe chez les hommes, où les PNI gagnent \$6 800 de moins par année. Mais de nouveau, le revenu moyen montre un plus grand écart, de 5 400 \$ au total, de \$7 900 chez les hommes, et de \$2 500 chez les femmes, ce qui dépend de l'existence de quelques très hauts revenus chez les NA, principalement parmi les hommes.

Graphique 19 Revenu d'emploi médian en 2019, RMR de Gatineau



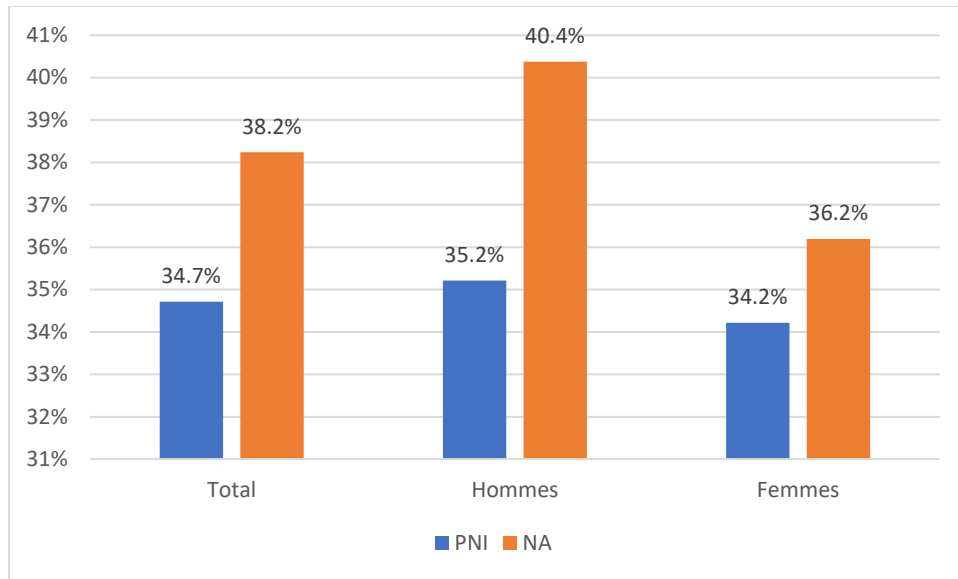
Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

5.3 LE REVENU D'EMPLOI MÉDIAN SELON LA DURÉE DU TRAVAIL

La différence de revenu provient d'une part d'une rémunération moindre par heure travaillée, mais aussi du nombre d'heures ou de semaines œuvrées durant l'année. À cet égard, le pourcentage des PNI qui ont travaillé toute l'année à plein temps est quelque peu inférieur à celui des NA : de 3,5 points au total, de 5,2 chez les hommes, et de 2 chez les femmes. L'écart est donc plus grand chez les hommes.

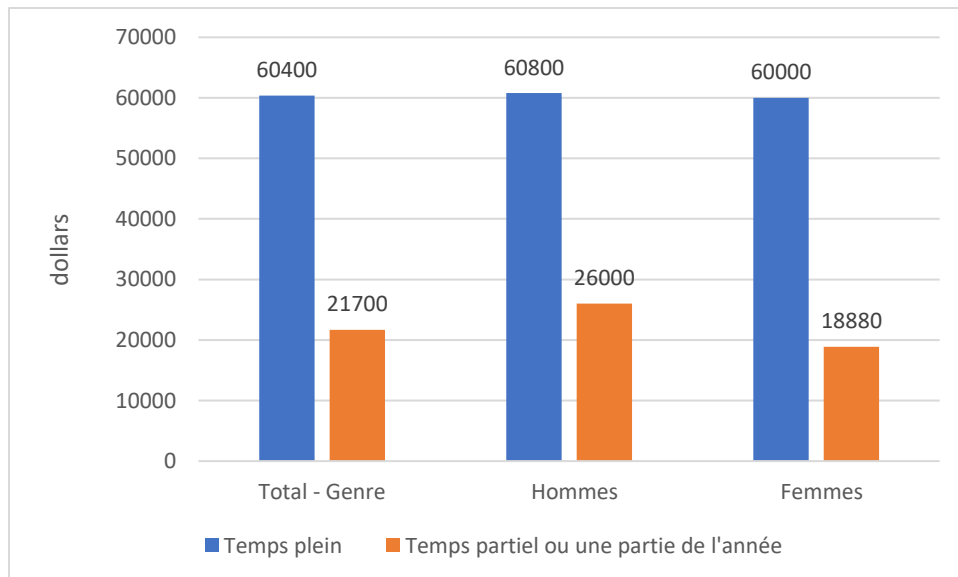
Or, la différence de rémunération entre les travailleurs qui ont travaillé toute l'année à plein temps et ceux qui l'ont fait une partie de l'année ou à temps partiel en 2019 est importante, comme on le constate au graphique 21. Le recensement ne fournit pas plus de détail quant à ceux qui ont travaillé à temps partiel ou une partie de l'année. Certains ont pu œuvrer très peu d'heures ou de semaines, et ceci explique la grande disparité de rétribution entre les deux groupes.

Graphique 20 Pourcentage des personnes ayant travaillé toute l'année à temps plein, RMR de Gatineau, 2019



Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

Graphique 21 Revenu d'emploi médian, à temps plein ou non, PNI, RMR de Gatineau, 2019



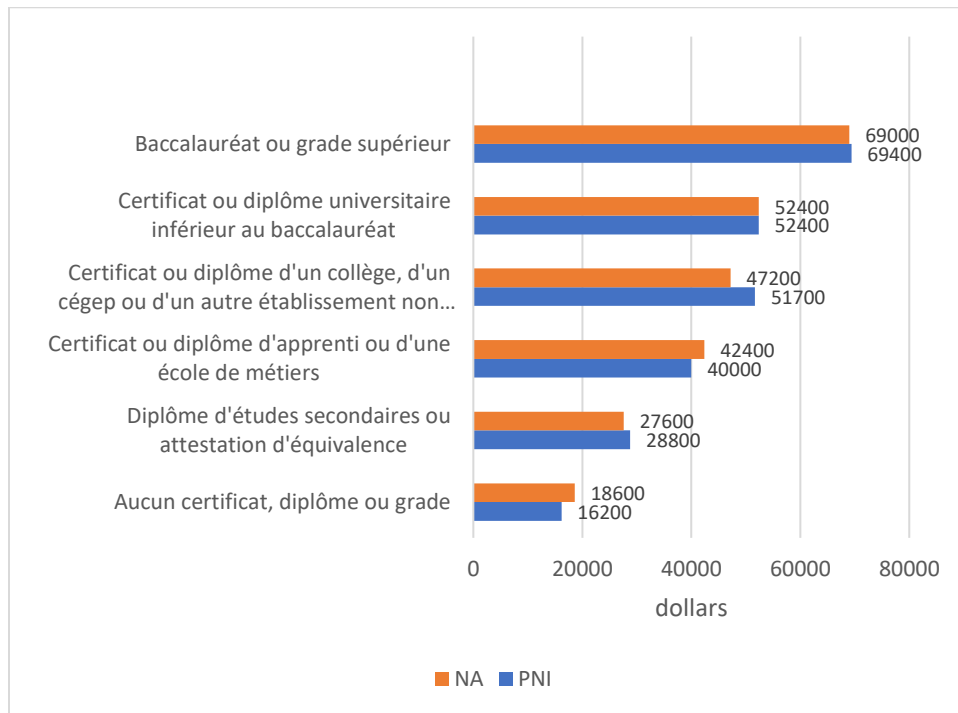
Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

Le revenu médian du travail à temps plein toute l'année est inférieur de 2 900 \$ chez les PNI par rapport aux NA, dont \$6 900 pour les hommes, mais seulement de 800 \$ dans le cas des femmes, reflétant une différence de scolarisation moindre parmi celles-ci.

5.4 LE REVENU SELON LA SCOLARITÉ

La scolarité est le principal déterminant du revenu, particulièrement du revenu d'emploi. Cela est vrai, tant pour les PNI que pour les NA. Le revenu est corrélé positivement avec le niveau du diplôme, comme on le voit au graphique 22. Chez les PNI, 9 000 \$ séparent l'absence d'un diplôme d'un secondaire V, puis un autre 14 800 \$ entre ce dernier et un certificat d'apprenti ou d'école de métier. Un DEC ou l'équivalent ajoutent 4 800 \$, un certificat universitaire inférieur au baccalauréat, un autre \$5 200. Enfin, 16 600 \$ s'additionnent pour un baccalauréat ou plus. Un effet d'âge joue simultanément dans ces divergences. Par exemple, les plus jeunes, soit les 15 à 24 ans, sont moins scolarisés en moyenne que les 25 à 54 ans. Mais des différences importantes demeurent au sein d'une même cohorte d'âges. Ainsi, chez les PNI de 25 à 54 ans, le revenu médian est de 21 800 \$ pour une personne sans diplôme, et de 43 200 \$ pour le détenteur d'un secondaire.

Graphique 22 Revenu du travail selon la scolarité, RMR de Gatineau, 2020

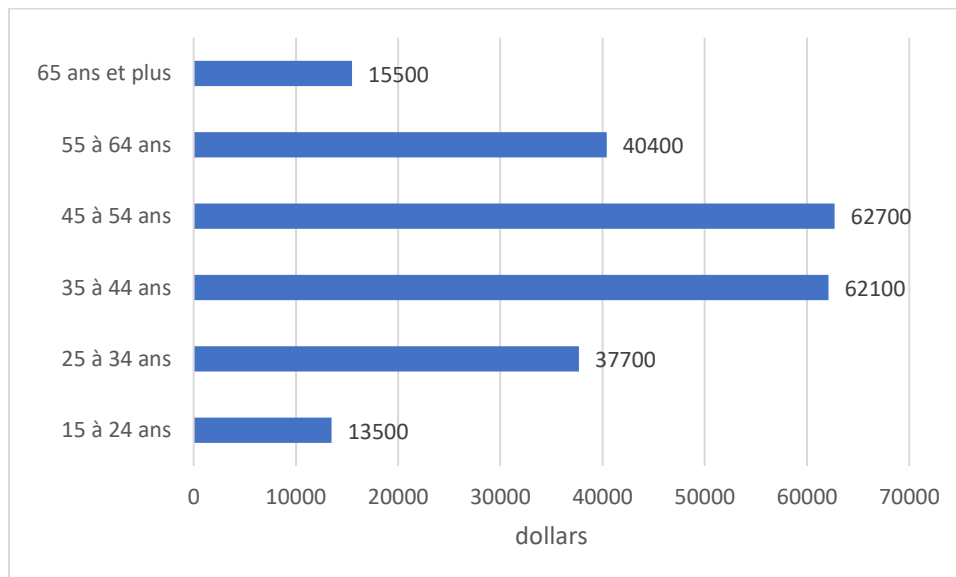


Source : Statistique Canada, fichier 98100291.ivt

5.5 LE REVENU SELON L'ÂGE

L'âge est associé à la scolarité, mais aussi à l'expérience. Les gains de travail sont à leur apogée entre 35 et 54 ans. Cela vaut également chez les NA. À partir de cinquante-cinq ans, la participation au marché du travail décline, de sorte que les gains sont inférieurs, et la diminution s'accélère à partir de 65 ans. Les PNI ont un revenu médian supérieur à celui des NA chez les plus jeunes (+ 2 800 \$) et chez les plus âgés (+ 8 600 \$). Dans le premier cas, leur scolarisation plus faible les amène plus rapidement sur le marché du travail, et dans le second, leurs revenus passés moindres les contraignent sans doute à demeurer en emploi plus longtemps, sans compter l'absence plus fréquente d'un régime de retraite adéquat.

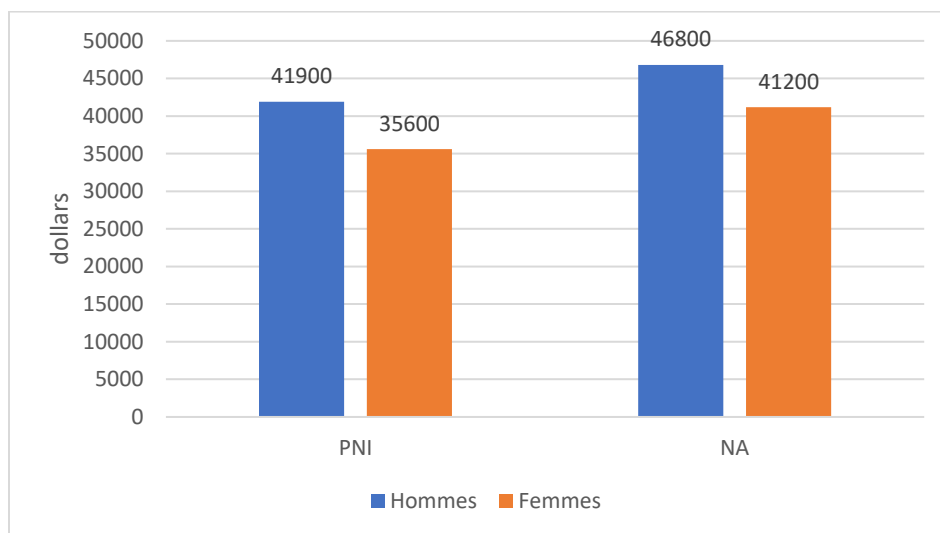
Graphique 23 Revenu d'emploi médian selon l'âge, PNI, RMR de Gatineau, 2020



Source : Statistique Canada, fichier 98100291.ivt

5.6 LE REVENU D'EMPLOI SELON LE SEXE

Graphique 24 Revenu médian de travail selon le sexe, RMR de Gatineau, 2020



Source : Statistique Canada, fichier 98100291.ivt

Chez les PNI, le revenu médian d'emploi des femmes est inférieur de 6 300 \$ à celui des hommes, en dépit d'une scolarité supérieure. Chez les NA, l'écart défavorable aux femmes est de 5 600 \$. En pourcentage du revenu médian, la différence au sein des PNI est de 16,3 %, tandis qu'elle est de 12,7 % chez les NA. On devrait pourtant s'attendre à un résultat inverse, compte tenu de l'avantage de scolarisation plus grand chez les femmes PNI, en comparaison des NA. Outre la discrimination selon le sexe, qui pourrait, semble-t-il, affecter davantage les femmes PNI, l'âge, l'expérience, la profession exercée ou le domaine d'activité peuvent expliquer une partie de cet écart de revenu entre hommes et femmes. Mais la faible présence en emploi des jeunes femmes PNI par rapport aux jeunes hommes contribue également.

SECTION 6. CONNAISSANCE ET UTILISATION DES LANGUES OFFICIELLES

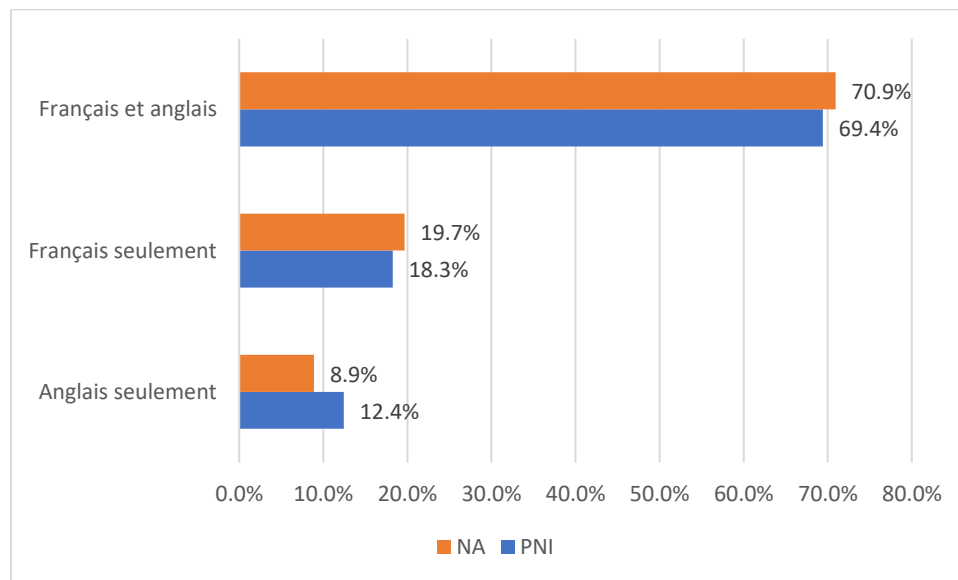
Le recensement pose plusieurs questions sur la connaissance et l'utilisation des langues, dont la langue maternelle, celle qui est la plus souvent parlée à la maison, la connaissance des langues officielles, la première langue officielle parlée, la connaissance des langues autochtones, ainsi que les langues parlées au travail. Nous traiterons ici de la connaissance des langues officielles, ainsi que de la langue ou des langues de travail. D'une part, la connaissance et l'utilisation des langues autochtones sont marginales dans la RMR, moins de 1 % des PNI de quinze ans et plus disent connaître ou utiliser une langue

autochtone ; d'autre part, la connaissance des langues officielles et leur utilisation sont un vecteur essentiel de la socialisation et de l'intégration économique des personnes.

6.1 LA CONNAISSANCE DES LANGUES OFFICIELLES

Les PNI diffèrent assez peu de la population totale en matière de connaissance des langues officielles dans la RMR. La grande majorité se dit bilingue, la connaissance du français seulement est un peu plus faible que chez les NA, tandis que l'anglais comme seule langue officielle connue est plus répandu. La proximité d'Ottawa, ainsi que la forte présence du gouvernement fédéral, jouent sans doute un rôle dans cet état de situation, qui fait notamment de l'Outaouais la région où le bilinguisme est le plus élevé au Québec. Une mobilité géographique importante existe de même entre les régions ontariennes et québécoises limitrophes, avec comme conséquence une poussée de l'unilinguisme anglais depuis plusieurs années.⁹

Graphique 25 Connaissance des langues officielles, RMR de Gatineau, population de 15 ans et plus, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

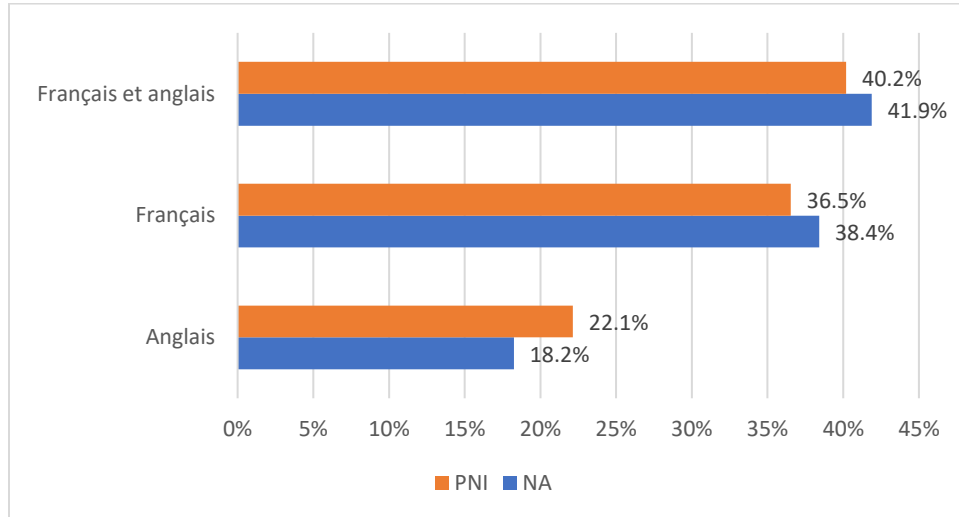
6.2 LES LANGUES UTILISÉES AU TRAVAIL

Le portrait des langues utilisées au travail diffère, tant pour les PNI que pour les NA. Dans les deux cas, le bilinguisme domine, avec une légère avance chez les PNI. Le français est un peu moins utilisé comme seule langue de l'emploi, tandis que l'anglais est beaucoup

⁹ Jean-Louis Bordeleau, *L'Outaouais attire les Ontariens, mais pas leurs impôts*. Le Devoir, 8 mars 2024, page A1.

plus présent comme seule langue de travail qu'il ne l'est comme seule langue connue, reflétant en cela assez justement la réalité canadienne, où l'attraction de l'anglais domine largement. Cette situation est quelque peu plus marquée pour les PNI.

Graphique 26 Langues utilisées au travail, RMR de Gatineau, population de 15 ans et plus, 2021



Source : Statistique Canada, fichier 98-510-X2021002.IVT

CONCLUSION

Les Premières Nations et Inuit de la RMR de Gatineau sont en forte croissance, si on se fie aux données du recensement de 2016 et de 2021, ainsi que de l'Enquête nationale sur les ménages de 2011. Cette croissance provient à la fois d'un accroissement naturel, de migrations géographiques, mais également de changements dans les réponses portant sur l'identité. Les PNI jouissent d'une situation plus favorable aux plans de la scolarité, de l'emploi et des revenus que ceux des régions rurales ou éloignées, comme c'est généralement le cas des résidents des RMR, qu'ils soient autochtones ou non, car le dynamisme économique et l'accès facilité à l'éducation supérieure constituent des avantages inhérents aux grands centres de population. Cependant, les PNI souffrent d'un retard vis-à-vis des NA de la RMR à l'égard de ces mêmes indicateurs.

La structure d'âge ne fluctue pas beaucoup par rapport à celle des NA, et la scolarité semble être la variable principale qui explique les écarts notés eu égard au travail et à la rémunération. À scolarité égale, et en contrôlant pour l'âge et le sexe, les différences de taux d'emploi, de travail durant l'année et de revenus s'amointrissent passablement. Celles qui subsistent pourraient peut-être dépendre d'une discrimination exercée à l'encontre des PNI, mais ce phénomène ne peut pas être directement observé à partir des informations censitaires.

Leur moindre formation se reflète aussi dans la répartition professionnelle et sectorielle de l'emploi. Néanmoins, ils sont très présents dans l'administration publique, tout comme leurs collègues NA de la RMR, du fait de l'implantation du gouvernement fédéral sur le territoire. Les niveaux de postes occupés ne sont pas précisés dans les données, mais les salaires déclarés en fournissent une indication.

La scolarisation, ou de l'accès à des démarches qualifiantes autres qu'académiques, par l'apprentissage ou autrement, est donc un enjeu. Il convient de travailler à lever les obstacles rencontrés par les personnes membres des Premières Nations. Il faut enfin souligner l'avance des femmes PNI quant à la poursuite d'études supérieures. Il s'agit d'un phénomène qui n'est pas propre à la RMR, mais qui exerce un effet d'entraînement certain sur les jeunes filles qui peuvent s'identifier à des modèles nombreux et variés de réussite, dans tous les domaines. La réciproque est moins vraie pour les jeunes hommes, mais des progrès sont tout de même observables entre les recensements.

L'incapacité à utiliser les données de l'EPA nous prive de la possibilité d'examiner les impacts de la conjoncture sur les PNI. Nous savons qu'un ralentissement économique fragilise davantage certains groupes, notamment en matière d'emploi. Historiquement, les moins scolarisés, les immigrants, les jeunes, autrefois les femmes, comptent parmi les personnes les plus affectées. Les PNI font partie de ces individus plus défavorisés par une récession. Le contexte actuel pourrait donc les toucher de manière significative. Mais

seule la présence sur le terrain d'observateurs et d'intervenants attentifs peut nous éclairer à ce sujet.

Normand Roy, économiste-conseil, mars 2024



PARTIE 2 : LA PARTICIPATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PREMIERS PEUPLES À GATINEAU

La situation géographique de Gatineau s'accompagne de caractéristiques uniques telles que sa proximité avec l'Ottawa, là où sont situés de nombreux établissements scolaires qui offrent des programmes professionnels moins réglementés, permettant ainsi un accès plus rapide sur le marché du travail, des bureaux gouvernementaux qui sont visiblement ouverts à la main-d'œuvre autochtone et des services culturellement pertinents et sécurisants pour les populations autochtones. Cet emplacement de choix fait de cette ville une option intéressante pour les PNI qui souhaitent améliorer leurs conditions de vie (Centre d'Innovation des Premiers Peuples, 2021; Regroupement des centres d'amitiés autochtones du Québec, 2017).

ÉVALUATION DES BESOINS DES AUTOCHTONES À GATINEAU

En 2017, le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) a collaboré avec le comité de mobilisation composé de citoyens autochtones et d'acteurs de la communauté afin de brosser un portrait général des personnes issues de Premières Nations et Inuit vivant en milieu urbain avec pour but de « développer des actions pouvant répondre adéquatement à la réalité et aux besoins de la population autochtone » de Gatineau (RCAAQ, 2017, p.5). Ce portrait incluait une description de leurs réalités et des enjeux auxquels ils faisaient face, une évaluation de leurs besoins, ainsi qu'une meilleure compréhension de leur appréciation des services publics et communautaires disponibles à Gatineau. Une activité semblable a également été menée par le Centre d'Innovation des Premiers Peuples (CIPP) en 2019.

Dans les deux cas, les études avaient pour but de connaître, de mieux comprendre et d'évaluer les besoins les plus importants en matière de services relatifs à l'éducation et l'emploi, la santé et les services sociaux, et la culture, les traditions et l'identité autochtone pour les Premiers peuples y vivant ou transitant par Gatineau. Dans ces deux études, des répondants issus de PNI ont répondu à des questionnaires et ont participé à des groupes de discussion afin de partager leurs expériences et leurs appréciations des services disponibles. De plus, des répondants autochtones et non-Autochtones œuvrant dans les organismes publics et communautaires ont également participé à des groupes de discussion afin d'offrir leurs opinions sur les services offerts dans la région et leurs échanges avec les membres PNI.

Bien que les données démographiques varient légèrement d'une étude à l'autre, certaines tendances générales ont pu être observées. De même, des similitudes concernant les données qualitatives ont pu être mises en évidence. Notamment, le niveau d'éducation était plus élevé pour les PNI de la région comparativement à celui de leurs confrères et consœurs des autres régions du Québec, mais toujours moins que les non-Autochtones, les participants avaient une forte tendance à être bilingues avec une minorité parlant le français seulement, les taux d'activité et d'emploi étaient semblables aux non-Autochtones et les revenus totaux moyens étaient moindres que les non-Autochtones. Les raisons nommées par les Premiers Peuples pour habiter en milieu urbain (Gatineau) incluent l'accès à l'éducation, les opportunités d'emploi, les soins médicaux et de meilleures conditions de vie. Par ailleurs, la communauté autochtone urbaine d'Ottawa semblait mieux adaptée culturellement au niveau des services publics et communautaires. Un bon nombre de PNI vivant à Gatineau préféraient se diriger vers l'Ottawa pour recevoir des services (CIPP, 2021; RCAAQ, 2017).



ENJEUX LIÉS À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PNI À GATINEAU

Malgré une appréciation de la vie en ville, certains défis reliés à la vie urbaine ont été notés, tel que « le passage d'un mode de vie communautaire à un mode de vie individualiste » (CIPP, 2021, p.15). Dans son article, Albérola (2023) mentionne qu'un grand nombre de jeunes PNI viennent faire leurs études à Gatineau. Cela a souvent l'effet de créer un choc culturel lorsque la personne doit quitter sa communauté (lien d'appartenance, relations avec la famille et les amis, les valeurs d'entraide) pour s'installer et s'intégrer en ville. L'adaptation doit se faire sur plusieurs niveaux : la personne doit non seulement apprendre à naviguer dans la ville, un endroit nettement plus grand qu'une communauté autochtone, mais aussi dans son milieu d'étude. Il faut également être conscient du fait que, souvent, la famille proche (partenaire, enfants et parents) suit. Il y a donc une adaptation à faire pour chaque personne (aussi souligné dans le document du CIPP, 2021). Il est à noter que ce même phénomène peut être vécu lorsqu'une personne se relocalise pour un emploi (Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, Forum, 13 et 14 mars 2024).

Quoique, dans l'ensemble, le prix de l'immobilier était moindre que celui d'Ottawa, les participants ont nommé la difficulté à accéder à des logements abordables comme autre enjeu d'insertion socioprofessionnelle. Cette difficulté se reflète par une importante proportion de locataires parmi les PNI à Gatineau. La discrimination, qu'elle soit redoutée ou subie, a également été mentionnée au sein des groupes de discussion (CIPP, 2021; RCAAQ, 2017). Parmi d'autres obstacles influençant l'inclusion sociale des autochtones à

Gatineau qui ont été soulevés, on retrouve les problématiques de santé mentale et les difficultés personnelles, comme le stress et l'anxiété liés à la vie courante et le maintien et le partage de l'identité culturelle. Selon l'étude du RCAAQ (2017), « 76,5 % des participants autochtones ont déclaré que les services qu'ils utilisent présentement ne rencontrent pas leurs besoins et seulement 11,8 % des répondants se disent de moyennement à très satisfaits des services obtenus » (p.18). Il n'est donc pas surprenant d'apprendre que plusieurs Autochtones traversaient la frontière interprovinciale pour recevoir des services qui leur semblaient plus appropriés.



SUGGESTIONS DE LA PART DES PARTICIPANTS AUX ÉTUDES

Les points qui suivent sont un résumé des besoins nommés par les participants autochtones provenant des deux études (CIPP, 2021; RCAAQ, 2017). Ceux-ci sont des pistes qui pourraient contribuer à l'insertion et au maintien socioprofessionnel des personnes PNI à Gatineau.

1. Développer des services culturellement pertinents et sécurisants tenant compte du contexte historique des peuples autochtones, dont les pensionnats¹⁰.
2. Sensibiliser les fournisseurs de services et les citoyens non-Autochtones de Gatineau aux réalités et aux particularités culturelles autochtones par voie d'ateliers, de rencontres et de formations ponctuelles.
3. Faire connaître les services existants à Gatineau à la clientèle autochtone et encourager une meilleure collaboration entre les prestataires de services.
4. Lutter contre le racisme et la discrimination envers les Premiers Peuples.
5. Favoriser le développement de saines habitudes de vie et de capacités d'adaptation personnelles des individus au milieu urbain.
6. Mettre en place des services de proximité en matière de santé et services sociaux.
7. Accompagner les individus lors de différents événements importants de la vie.

De leur part, l'ensemble des représentants d'organismes publics et communautaires qui ont participé aux études ont exprimé le besoin de mieux connaître la clientèle PNI. Les points qui suivent sont des pistes de solutions qu'ils ont soulevées pour mieux servir les personnes issues de PNI (CIPP, 2021; RCAAQ, 2017).

1. Mieux comprendre les besoins, enjeux et réalités liés aux Autochtones de Gatineau.

¹⁰ Ceci a également été soulevé lors du Forum régional PNI Outaouais de la CDRHPNQ, 13 et 14 mars, 2024

2. Mieux connaître les services dédiés aux personnes PNI¹¹.
3. Adapter leurs pratiques lorsque des individus autochtones fréquentent leurs services.
4. Promouvoir, dans la mesure du possible, l'utilisation de ressources humaines autochtones dans leur offre de services.
5. Promouvoir directement leurs services auprès des clientèles autochtones¹².
6. Mieux comprendre l'approche de sécurisation culturelle et se questionner sur les raisons pour lesquelles les Autochtones utilisent peu les services.
7. Faire de l'accompagnement pour éviter le décrochage scolaire, comme avoir recours à des ressources autochtones dans diverses institutions d'enseignement pour faciliter l'intégration des étudiants autochtones dans ces milieux de formation.
8. Avoir un accompagnement et du soutien pour les hommes autochtones ayant des problèmes d'ordre psychosocial et personnel ou des profils particuliers comme, par exemple, les hommes judiciarisés¹³.
9. Offrir un accompagnement pour les femmes vivant dans des situations de précarité ou diverses situations de violence.

L'analyse des résultats des études a démontré que les PNI souhaitaient avoir un espace dédié à la culture autochtone, que la conservation de l'identité culturelle autochtone était une préoccupation importante et qu'une bonne proportion des répondants utilisaient les services culturellement pertinents et sécurisants disponibles en Ontario (CIPP, 2021; RCAAQ, 2017). Le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec et le Centre d'Innovation des Premiers Peuples ont chacun formulé des recommandations à la suite de l'analyse des résultats. Une recommandation qui rejoignait les deux groupes était de créer un espace culturellement sécuritaire et pertinent pour la population PNI. Les deux avaient donné comme exemple la création d'un centre d'amitié autochtone à Gatineau. Ce centre a vu le jour en 2023.

Dans un autre ordre d'idées, mais en ce qui concerne les services culturellement appropriés et disponibles, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ)¹⁴ a dévoilé l'ouverture d'un nouveau point de

¹¹ À ce sujet, le CIPP a publié en 2021 un répertoire d'organisations et de regroupements autochtones à Gatineau. Voici le lien : [Repertoires CIPP 16-03-2021 UnePage Mise-a-jour-10-12-2021.pdf \(cipp-fpic.com\)](#)

¹² Ceci a également été soulevé lors du Forum régional PNI Outaouais de la CDRHPNQ, 13 et 14 mars, 2024

¹³ À cet effet, le CCPNIMT rédige présentement un avis sur les hommes PNI judiciarisés. La publication devrait être disponible à l'automne 2024.

¹⁴ La CDRHPNQ est une des commissions régionales de l'Assemblée des Premières Nations du Québec-Labrador (APNQL) qui joue un rôle de premier plan dans l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre des Premières Nations. Elle est responsable de l'administration du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destinés aux

service à Gatineau lors du Forum régional PNI Outaouais 2024. Ce bureau sera situé dans les bureaux du Centre d'Innovation des Premiers Peuples. De plus, la Ville de Gatineau a pourvu un nouveau poste de conseillère en partenariat autochtone régional qui est en lien avec leur désir de diversifier leur main-d'œuvre¹⁵.

Sur la base des résultats provenant des deux études, il est intéressant d'analyser comment les PNI et les représentants des organismes partagent des perceptions similaires des lacunes et des services disponibles dans la région. Premièrement, les deux groupes ont relevé qu'une meilleure connaissance des réalités et des enjeux des PNI aiderait à établir une relation entre les premiers peuples et les fournisseurs de services. Deuxièmement, les deux groupes n'étaient pas nécessairement au courant des services et des ressources existants. En conséquence, les deux parties ont mentionné qu'il vaudrait mieux faire connaître les offres de services des uns auprès des autres. Troisièmement, le développement et la mise en place de services culturellement pertinents et sécurisants a été proposé. Pour les représentants, il s'agissait de mieux comprendre ces notions et savoir comment les appliquer dans leurs pratiques. Pour les participants, il s'agissait d'une reconnaissance de la part des autres du contexte historique des premiers peuples au Québec. Finalement, les deux groupes ont, à leur façon, indiqué un besoin d'accompagnement plus soutenu pour une bonne insertion et maintien socioprofessionnel en ville. En ce sens, il a été reconnu que cette clientèle a des besoins uniques, comme un meilleur soutien pour les femmes vivant dans des situations précaires, un meilleur soutien pour les hommes ayant des profils particuliers, un meilleur soutien pour les étudiants venant des communautés ainsi que des services mieux adaptés pour les personnes présentant des problématiques de santé, de santé mentale et de dépendances. Il peut être constaté que ces deux groupes ont reconnu l'importance d'une approche holistique, sans la nommer, pour bien servir les clients des PNI.

Pour conclure, il est important de comprendre que si une personne s'efforce de résoudre plusieurs problèmes simultanément, cela peut avoir un effet sur sa participation socio-

Autochtones (PFCEA) et le PFCEA urbain. La commission offre des services dans 27 communautés des Premières Nations et maintenant cinq grands centres urbains (Montréal, Québec, Val-d'Or, Sept-Îles, Gatineau). La CDRHPNQ offre un accompagnement auprès de ces clients avec le souhait qu'ils puissent trouver des emplois valorisants et de longues durées. Afin d'atteindre ses objectifs d'accroître les compétences professionnelles de sa clientèle et d'offrir de la formation, le CDRHPNQ travaille avec différents acteurs dans le domaine. Les services offerts inclus : du counseling¹⁴, des mesures de formation et de perfectionnement, et des services d'employabilité. Parmi les offres de services, on y retrouve des agents de liaison qui peuvent soutenir l'employeur avec l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des premiers peuples, ainsi que d'aider l'employé autochtone dans son milieu de travail. L'agent peut également se déplacer en milieu de travail ou de formation pour trouver des solutions à des défis rencontrés.

¹⁵ Dans un article de presse publié le 17 décembre en 2022 par Radio-Canada, il a été mentionné que « dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2020-2023 (PAEE), la Ville de Gatineau [projeta] notamment de procéder à l'embauche de près de 100 Autochtones au sein de sa fonction publique, d'ici trois ans » (Nanipou, Radio-Canada, 2022).

économique. Si l'on ajoute à cela un historique marqué par des abus de pouvoir, de violence et de négligence, on peut comprendre pourquoi il semble avoir une certaine méfiance ou un manque d'intérêt de la part de la population autochtone pour des services de l'état. On peut aussi comprendre que si une personne doit régler des aspects personnels, comme soigner sa santé et sa santé mentale, apporter des soins à sa famille et s'occuper des jeunes, ou qu'elle a des difficultés à répondre à des besoins de base (alimentation, logement), il se peut que cette personne priorise des services autres que les services d'aide à l'emploi.



ENTRETIENS AVEC LES DIFFÉRENTS ACTEURS SUR LE TERRAIN CCPNIMT

Dans le cadre du projet actuel, le Comité consultatif des Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT) a tenté de rejoindre des organismes et des entreprises à Gatineau afin de connaître la fréquentation des PNI dans les bureaux locaux ainsi que les services les plus en demande.

Six organismes à but non lucratif offrant des services d'aide à l'emploi ont été contactés (voir Annexe 1 pour le questionnaire envoyé). Un seul employeur a répondu à notre demande. Voici un résumé de ses réponses :

Depuis juillet 2021, 16 personnes s'auto-identifiant comme autochtone ont fait recours à leurs services. Cet organisme offre un accompagnement individualisé pour des personnes ayant un ou des problématiques de santé mentale pour l'intégration et le maintien en emploi ou aux études. Dans ce sens, les difficultés à obtenir ou se maintenir en emploi sont reliées aux problématiques de santé mentale. Le bureau est situé à Hull et les agents peuvent se déplacer dans les alentours et peuvent offrir des services en virtuel au besoin et si propice. Les gens peuvent se présenter eux-mêmes ou peuvent être référés par l'hôpital ou le CLSC. Selon le répondant, les services sont connus par le milieu de la santé et les autres organismes, mais pas nécessairement par les PNI ni les organismes qui travaillent de plus près avec cette clientèle. Cette dernière stipule que la langue anglaise et les troubles de consommation peuvent être un défi à rejoindre la clientèle. La perception et la reconnaissance de la santé mentale dans les cultures autochtones ont aussi été nommées comme facteurs influant sur leur besoin de consulter. De plus, il est intéressant de noter que selon le répondant, la culture et les réalités autochtones sont peu connues dans la région et que ça prend des connaissances particulières de la réalité et des besoins pour bien intervenir. Cette réponse démontre la même observation que les études du CIPP (2021) et du RCAAQ (2017) concernant la méconnaissance de la réalité des Premiers Peuples dans la région et une reconnaissance qu'une compréhension approfondie et une approche adaptée sont nécessaires pour bien rejoindre la clientèle.

En plus d'avoir contacté les organismes d'aide à l'emploi locaux, un courriel a été envoyé à la chambre de commerce de Gatineau afin d'apprendre sur le processus d'embauche et le maintien en emploi des Autochtones dans les entreprises locales. Cette demande est restée sans réponse à ce jour (voir Annexe 2 pour le questionnaire envoyé).

Chose certaine, les Premiers Peuples représentent un bassin important de main-d'œuvre pour le Québec, toutefois ces personnes sont même à ce jour sous-représentées et l'accès à l'emploi et la rétention demeurent difficiles en raison des facteurs personnels, comme des soucis de santé mentale et des facteurs externes, comme la discrimination. Cela dit, il y a des gestes qui peuvent être posés afin d'améliorer la participation des PNI sur le marché du travail, et ce, avec la collaboration de différents partenaires.



PISTES DE RECOMMANDATIONS

Deux notions bien importantes à retenir, surtout lorsqu'il est question d'établir des collaborations et de développer et mettre sur pied des services mieux adaptés aux réalités et aux besoins des Premiers peuples, sont les notions de *pertinence culturelle* (c.-à-d., l'approche culturellement pertinente) et la *sécurisation culturelle* (c.-à-d., l'approche culturellement sécurisante). Voici deux définitions provenant directement d'un rapport du RCAAQ (2017, p. 16).

L'approche culturellement pertinente passe en premier lieu par une compréhension véritable par les intervenants des contextes historiques, légaux, politiques, économiques et sociaux dans lesquels se trouvent les Autochtones. Ensuite, cette compréhension doit être retenue pour saisir les effets qu'elle a sur un individu dans toute sa spécificité. En somme, les stratégies déployées doivent tenir compte à la fois de l'individu, du contexte dans lequel il se trouve et des manières par lesquelles ce contexte affecte l'individu qui demande du soutien, de l'aide ou des conseils (RCAAQ, 2014).

L'approche culturellement sécurisante consiste à bâtir la confiance avec les personnes autochtones et reconnaître le rôle des conditions socioéconomiques, de l'histoire et de la politique en matière de prestation des services. La sécurisation culturelle exige la reconnaissance que nous sommes tous porteurs de culture. Cette approche s'appuie sur une participation respectueuse ainsi qu'une compréhension du déséquilibre du pouvoir inhérent à la prestation des services, de la discrimination institutionnelle et la nécessité de rectifier ces iniquités en apportant des changements dans le système (RCAAQ, 2014).

- Dans ce sens, si Emploi Québec souhaite augmenter son offre de services auprès de la communauté autochtone sur le territoire, il faudrait démontrer une

reconnaissance et une compréhension du passé et les effets dévastateurs qui en découlent sur l'individu et la communauté autochtone. C'est à partir de cette reconnaissance et de cette compréhension qu'une collaboration pourra se développer et que des mesures pertinentes et adaptées à leurs besoins peuvent être mises en place¹⁶.

Dans son article intitulé « Créer de bons partenariats avec les communautés », Picard (2023) propose huit étapes clés qui favorisent la collaboration entre les peuples autochtones et les entreprises non-Autochtones. En créant des partenariats avec la communauté autochtone, cela pourrait aider à faire connaître les services d'Emploi Québec et à élargir le bassin de clients desservi. Picard (2023) propose, de façon générale :

1. De contacter le conseil de bande ou le centre de service en emploi et formation (CSEF) de la communauté cible afin d'être mis en contact avec les personnes-ressources¹⁷.
2. D'identifier vos objectifs et ce que vous recherchez afin de trouver des partenaires qui peuvent répondre à vos besoins.
3. De viser des partenaires complémentaires afin d'élargir votre public et une gamme de service plus vaste¹⁸.
4. D'établir des relations basées sur la confiance. Selon Picard, la confiance, l'authenticité et la transparence sont primordiales pour les Premières Nations¹⁹.
5. De définir clairement les modalités de la collaboration.
6. De communiquer régulièrement.
7. D'être conciliant.²⁰
8. D'évaluer régulièrement la collaboration.

¹⁶ Ceci est également une approche favorisée par la CDRHPNQ, se référer au Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des PN 2019, et qui a été nommé par des participants lors du Forum régional PNI Outaouais 13 et 14 mars 2024.

¹⁷ Ce geste pourrait être perçu comme un geste de respect et de transparence.

¹⁸ Ce point est important à considérer, car les clients autochtones travaillent sur plusieurs fronts simultanément. Par exemple, une personne peut suivre une thérapie en amont de se chercher un emploi. Il serait donc pertinent de développer des partenariats avec des ressources offrant des services d'ordre psychosociaux. De plus, certains organismes autochtones offrent des services semblables à ceux d'emploi Québec, il serait très pertinent de développer des liens avec eux afin de bonifier les bonnes pratiques à adopter avec une clientèle PNI.

¹⁹ Ceci est d'autant plus important dans les relations entre le gouvernement et les peuples autochtones considérant notre passé commun

²⁰ Une attention particulière devrait être accordée à ce point, car il n'est pas nécessairement facile d'harmoniser différentes perspectives culturelles. Il est impératif que toutes les parties concernées se souviennent de l'objectif final d'être en mesure de fournir des services culturellement sécuritaires et pertinents aux clients PNI.

En plus de ces suggestions, compte tenu des informations provenant des études mentionnées précédemment et selon le guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des PN (CDRHPNQ, 2019) et les pistes de réflexion qui ont surgi lors du Forum régional PNI Outaouais (CDRHPNQ, 13 et 14 mars 2024), d'autres actions permettraient l'augmentation de la prestation des services d'Emploi Québec auprès des membres PNI dans la région gatinoise sont proposées.

- Qu'Emploi Québec approche les communautés autochtones sur le territoire afin de s'introduire et de faire connaître leurs services aux membres de la communauté.
- Qu'Emploi Québec développe des partenariats avec des organismes autochtones pour élargir et adapter la gamme des services offerts.
- Qu'Emploi Québec se renseigne auprès des organismes autochtones sur les bonnes pratiques à adopter lorsqu'il sert la clientèle PNI.
- Qu'Emploi Québec revoit ses pratiques d'offre de services afin de les rendre culturellement pertinentes et sécurisantes pour la clientèle PNI.
- Qu'Emploi Québec offre une formation de sensibilisation aux cultures autochtones à la haute direction et à ses agents.
- Qu'Emploi Québec réfère automatiquement les clients qui s'identifient comme autochtone aux ressources qui leur sont dédiées.
- Qu'Emploi Québec promeut davantage l'embauche de ressources humaines autochtones.
- Qu'Emploi Québec soit flexible dans sa manière d'offrir des services aux personnes PNI, comme d'être en mesure d'offrir des services en anglais au besoin.
- Qu'Emploi Québec forme un comité mixte encourageant les efforts concertés des organismes qui se penchent sur des questions touchant les Premières Nations et les Inuit tel que prévu dans la stratégie ministérielle des Premières Nations et Inuit avec les partenaires du marché du travail.
- Qu'Emploi Québec distribue à ses agents un bottin numérique qui regroupe tous les services et les organismes qui offrent des services aux peuples autochtones. Cela doit inclure des maisons de transitions, les CLSC et les hôpitaux, ainsi que les organismes qui offrent des services d'ordre psychosociaux.

NOTE IMPORTANTE

Il est important de noter que, même si ce document avait pour mandat de brosser un portrait sur les Premières Nations et Inuit à Gatineau, les informations présentées sont principalement liées aux Premières Nations. Il pourrait être intéressant de poursuivre l'étude sur les services disponibles à Ottawa destinés aux populations Inuit. Le CCPNIMT a tenté de rejoindre Tungasuvvingat Inuit (T.I.), mais sans succès avant la publication de ce document. La clientèle Inuite a ses propres caractéristiques, comme l'éloignement des territoires inuit au Canada et le fait qu'une grande majorité parle l'Inuktitut et l'anglais, le français étant une troisième langue. Les Inuit du Québec sont, dans l'ensemble, plus jeunes que les PN et les non-Autochtones et sont malheureusement moins scolarisés. Ils sont généralement, à grand regret, une des populations les plus démunies dans notre société.

RÉFÉRENCES

Albérola, N. (2023, 10 mars). Un centre d'amitié autochtone ouvre ses portes à Gatineau. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1962165/centre-amitie-autochtone-gatineau-commoda-maniwaki-jeunes>

Centre d'Innovation des Premiers Peuples (2021). Étude des besoins en matière de services pour Autochtones de la ville de Gatineau. Étude conduite par Solange van Kemenade et Bey Benhamadi, chercheurs indépendants, avec la collaboration de Magalie Civil. https://cipp-fpic.com/wp-content/uploads/2021/12/Etude-Besoins_Rapport-Complet_CIPP_OnePage_16-03-2021.pdf

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (CDRHPNQ). (s. d.). à propos. <https://cdrhpng-fnhrdcq.ca/>

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (CDRHPNQ). (2019). Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations, 2^e édition.

Nanipou, M.L. (2022, 17 décembre). Peuples autochtones : la ville de Gatineau face au défi de la réconciliation. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1941375/ville-gatineau-edi-autochtone-inclusion-reconciliation>

Picard, K. (2023, 18 avril). Créer de bons partenariats avec les communautés. Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. <https://cdrhpng-fnhrdcq.ca/parteneriat-avec-communautes/>

Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec. (2017, mars). *Évaluations des besoins des Autochtones de la ville de Gatineau*. <https://www.rcaaq.info/wp-content/uploads/2018/02/FR-Gatineau-Evaluation-.pdf>

ANNEXE 1

Sondage envoyé aux organismes

Merci de votre collaboration.

1. Avez-vous des données quantitatives qui indiquent le nombre de personnes d'origines autochtones qui utilisent ou qui ont fait recours à vos services dans les trois dernières années ?

➤ **Si oui :**

- a. Pouvons-nous avoir ces chiffres ?

ex. 5 sur 250 personnes

- b. Quels sont les services les plus utilisés (nommez trois) par les personnes qui s'identifient comme autochtone ?

ex. rédaction de cv, recherche d'emploi, accompagnement

- c. Quels sont les services les moins utilisés (nommez deux) par les autochtones ? *ex. préparation à l'entrevue, outils informatiques comme LinkedIn*

- d. Quels sont les raisons principales (nommez trois) qui les apportent à vous consulter ?

ex. pas d'ordinateur chez eux, ne savent pas où chercher pour des emplois, aide à remplir différents formulaires

➤ **Si non,**

- a. Croyez-vous que vos services soient connus par les PNI à Gatineau ?

- b. Croyez-vous que vos services soient accessibles à ces peuples ?

- c. Selon vous, quels sont les défis à rejoindre cette clientèle ?
ex. Difficultés linguistiques, communautés non accessibles

2. Est-ce qu'un.e employeur a déjà fait recours à vos services pour obtenir de l'aide pour l'embauche et/ou le maintien en emploi de personne issue de Premières Nations et/ou Inuit ?

➤ **Si oui,**

- a. Quel était ses besoins ?

ex. obtenir de l'aide pour la sécurisation culturelle en milieu de travail

- b. Avez-vous eu un retour sur son expérience ? Si oui, pouvez-vous nous partager leur réflexion.

Voilà ce qui complète note questionnaire. Si vous avez des réflexions portant sur les peuples autochtones à Gatineau et les services d'aide à l'emploi, n'hésitez pas à nous en faire part. Notre but est de collecter le plus d'informations possibles pour éclaircir le sujet auprès de la Direction générale de Services Québec Outaouais.

Merci.

ANNEXE 2

Sondage envoyé à la chambre de commerces Gatineau

Secteur d'activité :
Nombre d'employé.es totale :
Personne à contacter pour des renseignements supplémentaires au besoin :

Merci de votre collaboration.

3. Avez-vous des données quantitatives qui indiquent le nombre de personnes d'origines autochtones qui œuvrent ou qui ont œuvré dans votre entreprise dans les trois dernières années (2020 - 2023) ? (Sinon, svp voir la page 2 à partir de la question 2)

➤ **Si oui :**

- e. Pouvons-nous avoir ces chiffres ?

ex. 5 sur 50 personnes

- f. Selon vous, de façon générale, comment se déroule le processus d'embauche pour les personnes s'identifiant comme autochtone ?
ex. Je trouve que ces personnes semblent plus réservées que d'autres candidats et parfois elles manquent d'expérience, mais dans l'ensemble, il n'y a pas grandes différences.

- g. De façon général, quels sont vos impressions de l'intégration en emploi des travailleurs et travailleuses d'origines PNI ?
ex. Parfois, j'ai l'impression que c'est plus difficile pour eux de tisser des liens avec les autres en raison des barrières linguistiques. Aussi, nos superviseurs doivent offrir plus de soutien au commencement, mais après quelques semaines, tout va bien.

Que pouvez-vous nous dire sur le maintien en emploi des personnes PNI dans votre entreprise ?

ex. Je constate qu'un certain nombre de ces employé.es doivent s'absenter durant quelques semaines durant des temps précis de l'année pour participer à des événements culturels. Malheureusement, il arrive que les gens ne reviennent pas, mais parfois, c'est le contraire, ils reviennent plus en forme et plus motivés.

4. Est-ce que votre entreprise a déjà fait recours à des services aux entreprises afin d'obtenir de l'aide concernant l'embauche et/ou le maintien en emploi de personnes issues de Premières Nations et/ou Inuit ?

➤ **Si oui,**

c. Quel était vos besoins ?

ex. obtenir de l'aide pour la sécurisation culturelle en milieu de travail

d. Est-ce que le service obtenu a bien répondu à vos besoins ? Svp expliquez votre réponse.

ex. Oui, nous avons eu des suggestions de bonnes pratiques pour bien intégrer les personnes PNI dans l'entreprise. À la suite de l'implantation de quelques idées, nous avons constaté que le taux d'absentéisme a diminué.

➤ **Si non,** pouvez-vous commenter la vision de l'entreprise en ce qui concerne l'emploi des PNI ?

5. Tous types d'emplois confondus dans votre entreprise, quelles sont les qualifications les moins exigeantes pour un poste ? Quelles sont les qualifications les plus exigeantes ?

ex. En ce qui concerne les qualifications moins exigeantes, nous demandons un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, et 1 an d'expérience. Pour les qualifications les plus exigeantes, nous demandons un baccalauréat et 5 ans d'expériences.

6. A. Est-ce que vous embauchez des personnes judiciairisées ?

- Oui
- Oui, mais ça dépend du délit commis et le poste convoité
- Non
- Ne sais pas
- Ne souhaite pas répondre

B. Si vous embauchez des personnes judiciairisées, avez-vous des pratiques standardisés concernant la vérification des antécédents judiciaires ? Pouvez-vous nous parler de ces pratiques ? *ex. Une vérification est faite seulement pour les postes dans le département des finances.*

Voilà ce qui complète notre questionnaire. Si vous avez des réflexions portant sur l'embauche et le maintien en emploi des personnes de PNI, n'hésitez pas à nous en faire part. Notre but est de collecter le plus d'informations possibles pour éclaircir le sujet auprès de la Direction générale de Services Québec Outaouais.

Merci.