

STRATÉGIE MINISTÉRIELLE

d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits

Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis
Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis
Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins
Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks
Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris
Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats
Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus
Malécites • Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits
Micmacs • Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites
Mohawks • Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs
Naskapis • Abénaquis • Algonquins • Attikameks • Cris • Hurons-Wendats • Innus • Inuits • Malécites • Micmacs • Mohawks

Coordination

Direction des politiques d'emploi et des stratégies
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le présent document peut être consulté sous la rubrique
Publications du site Internet d'Emploi-Québec :
www.emploi.quebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017
ISBN : 978-2-550-78072-4 (PDF)

MOT DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE



À l'heure où le Québec a besoin de tous ses travailleurs, l'intégration et la participation au marché du travail des Premières Nations et des Inuits doivent être priorisées. Le gouvernement du Québec est déterminé à assurer la participation d'un maximum d'entre eux au marché du travail, notamment en facilitant leur accès aux services publics d'emploi.

La première Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, qui a été unanimement approuvée par les membres du Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail, permettra de favoriser une meilleure utilisation des leviers dont nous disposons pour accroître la participation au marché du travail des femmes et des hommes autochtones.

Nous avons élaboré cette stratégie guidés par la volonté de travailler de concert avec les partenaires des Premières Nations et des Inuits ainsi qu'avec les milieux régionaux et locaux. Aussi, nous sommes confiants d'arriver à des résultats concrets et profitables pour l'ensemble de la population.

Grâce à une intervention améliorée, concertée et arrimée à celle de leurs partenaires, nous contribuerons, tous ensemble, à l'amélioration des conditions de vie des Premières Nations et des Inuits ainsi qu'à leur intégration au marché du travail et à leur maintien en emploi.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Blais', with a long horizontal stroke extending to the right.

François Blais

Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale

MOT DU MINISTRE RESPONSABLE DES AFFAIRES AUTOCHTONES



La participation et l'intégration des Autochtones au marché du travail sont des priorités partagées par le gouvernement du Québec et le milieu autochtone. La Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, qui sera inscrite au Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuits, constitue une action concrète de notre gouvernement pour y parvenir.

Cette stratégie reflète notre intention de mener une intervention gouvernementale adaptée aux réalités autochtones.

Les membres des Premières Nations et les Inuits bénéficieront ainsi de programmes et de services qui répondront mieux à leurs besoins. Cet effort du gouvernement s'inscrit dans sa volonté d'améliorer leurs conditions de vie.

Je suis convaincu que la mise en œuvre de cette stratégie, élaborée avec la participation de l'ensemble des partenaires concernés, favorisera grandement l'accès à l'emploi des femmes et des hommes autochtones.

A handwritten signature in black ink that reads "Geoffrey Kelley". The signature is stylized and cursive.

Geoffrey Kelley

Ministre responsable des Affaires autochtones

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	6
1 CONTEXTE	7
1.1 LA SITUATION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	7
1.1.1 Les Premières Nations et les Inuits sur le marché du travail au Québec	7
1.1.2 Caractéristiques socio-économiques et démographiques des Premières Nations et des Inuits	7
1.2 AVIS DU COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL	9
2 LA STRATÉGIE MINISTÉRIELLE D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS	10
2.1 LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA STRATÉGIE	10
2.2 ORIENTATION 1	11
2.3 ORIENTATION 2	13
2.4 ORIENTATION 3	13
3 SUIVI DE LA STRATÉGIE	15
3.1 PLAN D'ACTION	15
3.2 COMITÉ DE SUIVI	15
GLOSSAIRE	16

AVANT-PROPOS

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) contribue à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec :

- en favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en favorisant l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations de travail harmonieuses;
- en privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- en soutenant l'action communautaire et bénévole.

De plus, le Ministère a pour mission d'offrir aux citoyens et aux entreprises de tout le territoire du Québec un guichet multiservice simplifiant leur accès aux services publics.

Le MTESS a aussi pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. L'intervention du MTESS s'inscrit dans la perspective voulant que le travail soit le premier moyen de réduire la pauvreté des personnes aptes au travail et d'assurer leur autonomie financière et leur insertion sociale.

Le MTESS estime que la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes des Premières Nations et des Inuits (PNI) s'avère essentielle pour leur permettre de contribuer à la société et de s'y développer. Le Québec se doit de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population à l'égard du développement économique et, par conséquent, du niveau de vie des Québécoises et des Québécois.

Dans ce contexte, et pour donner suite à l'Avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuits (PNI) : une contribution au développement du Québec, déposé par le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT)¹ auprès de la CPMT en juillet 2013, le MTESS met en place la Stratégie ministérielle pour l'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, avec la collaboration du CCPNIMT et de plusieurs partenaires.

Cette stratégie s'inscrit au cœur du premier des quatre éléments de l'énoncé de mission du Ministère présenté au début de cet avant-propos, soit de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

La stratégie prend en compte les orientations du MTESS à l'égard des services aux Autochtones découlant des orientations gouvernementales en matière d'affaires autochtones, soit :

- a) le MTESS s'implique en faveur des Autochtones;
- b) la responsabilité **première appartient** au gouvernement fédéral¹;
- c) le MTESS agit en **complémentarité² et évite le double financement**;
- d) la décision relève du niveau local.

Par ailleurs, la stratégie respecte les ententes conclues par le gouvernement du Québec³, celles conclues avec le MTESS et les organisations autochtones ainsi que l'Entente Canada-Québec 2014-2020⁴ visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi et l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail⁵. Elle respecte aussi les ententes que les organisations autochtones ont signées avec le gouvernement fédéral en matière de mesures et de services d'emploi et de formation.

1 Des règles particulières s'appliquent aux Nations autochtones conventionnées (Inuits, Cris et Naskapis).

2 Idem.

3 http://www.autochtones.gouv.qc.ca/rerelations_autochtones/ententes/liste_ententes_conclues.htm

4 www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/fce/quebec.html

5 www.edsc.gc.ca/fr/accords_formation/edmt/qc_entente.page

1 CONTEXTE

1.1 LA SITUATION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Onze nations autochtones sont présentes sur le territoire québécois : dix Premières Nations (Abénaquis, Algonquins, Attikameks, Cris, Hurons-Wendats, Innus, Malécites, Micmacs, Mohawks, Naskapis) et les Inuits. Dans l'ensemble, ces communautés représentent plus de 100 000 personnes, soit près de 1,2 % de la population du Québec⁶, qui comptait 8 263 600 habitants en juillet 2015.

Au Canada, le Québec compte une des plus faibles parts de PNI de la population du pays, derrière l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard. De plus, les PNI du Québec représentent seulement 10,4 % de ceux que le Canada dénombre.

Les données suivantes proviennent d'une recherche commandée par le CCPNIMT, principalement tirée des données de l'*Enquête nationale sur les ménages* (ENM) de 2011 de Statistique Canada et d'autres rapports de cette agence du gouvernement fédéral⁷.

1.1.1 Les Premières Nations et les Inuits sur le marché du travail au Québec

Au Québec, le taux d'emploi des PNI (51 %) est supérieur à celui qui prévaut ailleurs au Canada (46,5 %). Les PNI du Québec affichent toutefois un taux d'emploi de 9 points de pourcentage plus bas que celui de l'ensemble de la population, qui est de 59,9 %.

Le taux de chômage des PNI au Canada est de 18,4 % comparativement à 7,8 % pour le reste de la population, alors qu'il est de 15,1 % pour les PNI du Québec, soit un taux deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population (7,2 %).

Le taux d'activité des PNI du Canada est de 56,9 %, soit un écart défavorable de près de 9 points de pourcentage par rapport à l'ensemble de la population du pays. Il est de 60,1 % pour les PNI du Québec, soit un écart défavorable de 5 points de pourcentage par rapport à l'ensemble du reste de la population.

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de ces différences d'activité sur le marché du travail des personnes des PNI du Québec ou du Canada et de l'ensemble de la population.

Ainsi, une étude canadienne (Ciceri et Scott, 2006), citée dans un rapport analytique de Statistique Canada⁸, met en exergue les facteurs qui peuvent être à l'origine de ces différences : un niveau de scolarité plus faible, une formation insuffisante, une moins bonne maîtrise du français ou de l'anglais, la monoparentalité, une plus grande mobilité géographique et la discrimination.

1.1.2 Caractéristiques socio-économiques et démographiques des Premières Nations et des Inuits

De 2006 à 2011, la population des PNI s'est accrue six fois plus rapidement (+ 24,9 %) que celle de l'ensemble du Québec (+ 4 %), passant de 76 045 personnes en 2006 à 94 995 en 2011.

Durant cette période, la croissance démographique a été plus rapide chez les Premières Nations (+ 27 %) que chez les Inuits (+ 15 %).

Les femmes représentent respectivement 51,2 % des membres des Premières Nations (PN) et 50,2 % de la population inuite. Cette proportion est de 50,7 % dans l'ensemble de la population.

6 Affaires autochtones et du Nord Canada, registre des Indiens au 31 janvier 2015 (les Mohawks d'Akwesasne résidant au Québec ont été inclus) et ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec concernant les Inuits (31 janvier 2015).

7 *L'état du marché du travail au Québec pour les PNI : situation récente et tendances*, recherche réalisée par M. Régent Chamard. Les données doivent être interprétées et utilisées avec prudence en raison de certaines contraintes (données régionales moins détaillées, refus de certaines communautés de répondre à l'ENM).

8 Statistique Canada, document analytique, Bougie, E., Kelly-Scott, K., et Arriagada, P., *Expériences au chapitre de l'éducation et de l'emploi des Premières Nations vivant hors réserve, des Inuits et des Métis*, certains résultats de l'*Enquête auprès des peuples autochtones de 2012*, novembre 2013, p. 28.

Les projections indiquent que la croissance démographique des PNI se poursuivra, leur nombre devant passer de 95 000 en 2011 (en tenant compte du sous-dénombrement⁹) à une population se situant de 128 000 à 163 000 personnes en 2031.

On constate par ailleurs que les personnes vivant hors d'une réserve en 2011 formaient la majorité de la population des PNI, soit 53,2 %. En 2006, cette proportion n'atteignait que 48,7 %. Le Québec affiche une proportion de PNI vivant sur une réserve plus élevée que la moyenne canadienne.

Les personnes âgées de 15 à 24 ans forment plus du quart de la population des PN sur le marché du travail. Cette proportion grimpe à un tiers pour les Inuits. Il s'agit de nouveaux venus sur le marché du travail.

L'écart entre le taux d'emploi des PNI et celui de l'ensemble de la population est très élevé chez les personnes âgées de moins de 34 ans, atteignant 16,4 points de pourcentage pour la tranche d'âge des 15 à 24 ans (36,7 % comparativement à 53,1 %) et 18,4 points pour celle des 25 à 34 ans (62,2 % comparativement à 80,6 %).

Le taux d'emploi des femmes des PNI a progressé, passant de 49,3 % en 2006 à 51,2 % en 2011, puis à 52,7 % en 2014. Du côté des hommes, la situation est différente puisque leur taux d'emploi a diminué de 2006 à 2011, passant de 52,2 % à 50,9 %, mais il est remonté à 51,1 % en 2014. L'écart entre le taux d'emploi des hommes autochtones et celui des hommes de l'ensemble de la population du Québec était de 11,4 points de pourcentage (51,1 % comparativement à 62,5 %) en 2014, soit un écart plus prononcé que celui du taux d'emploi des femmes autochtones et de l'ensemble des femmes (écart de 4,1 points de pourcentage, soit 52,7 % comparativement à 56,8 %). Cette tendance de la présence des femmes autochtones sur le marché du travail devrait se maintenir.

⁹ **Sous-dénombrement** : L'un des buts du recensement est de dénombrer toute la population le jour même de ce dénombrement. Cependant, il est inévitable qu'un certain nombre de personnes ne soient pas comptées et que d'autres le soient deux fois. Le sous-dénombrement net s'obtient en établissant la différence entre le nombre de personnes qui n'ont pu être dénombrées et le nombre de celles qui ont été comptées deux fois. Afin de déterminer le nombre de personnes n'ayant pas été recensées ou ayant été comptées plus d'une fois, Statistique Canada mène des études postcensitaires auprès d'un échantillon représentatif de la population. Les résultats de ces études fournissent des renseignements qui permettent de redresser les chiffres du recensement.

Sous-dénombrement de la population autochtone : Lors de l'ENM de 2011, des réserves indiennes et des établissements indiens ont été partiellement dénombrés (Akwasasne, Doncaster, Essipit, Kahnawake, Kanesatake, Lac-Rapide, Wendake).

Une très forte proportion des Inuits n'a pas de diplôme (64,6 %), alors que ce taux est de 40,6 % chez les PN. La proportion de diplômés universitaires parmi les PNI atteint 6,3 % (dont près des deux tiers sont des femmes), ce qui est trois fois moindre que celle de l'ensemble de la population (18,6 %). On note par ailleurs qu'un très fort pourcentage des jeunes PNI de 15 à 24 ans n'a pas de diplôme secondaire (63,7 %).

L'obstacle de la langue pour accéder au marché du travail varie puisque les trois quarts des membres des PN connaissent le français, alors que ce taux est de seulement 29,3 % chez les Inuits. La connaissance de l'anglais est cependant plus répandue chez ces derniers (74 %) que chez les PN (51,7 %).

La structure professionnelle des emplois qu'occupent les PNI, comparativement à celle des emplois de l'ensemble de la population, fait ressortir la concentration relativement moins importante des Autochtones dans les postes les plus qualifiés, comme ceux de gestionnaire et de professionnel. Les PNI occupent davantage des postes exigeant une moindre qualification, comme des emplois de niveau technique, intermédiaire ou élémentaire. Toutefois, de 2006 à 2011, la structure professionnelle s'est déplacée vers des emplois plus qualifiés, tant pour la population autochtone que pour l'ensemble de la population.

On observe une surreprésentation des Autochtones dans certains secteurs d'activité économique. C'est le cas des administrations publiques (18 % comparativement à 7,4 % pour l'ensemble de la population), les soins de santé et les services d'assistance sociale (13,8 % comparativement à 12,5 %) et la construction (7,2 % comparativement à 5,6 %). En conséquence, certains secteurs comptent relativement moins d'Autochtones que de non-Autochtones, tels que les services professionnels, scientifiques et techniques (3,2 % comparativement à 7 %).

Le ratio du revenu moyen (travail à plein temps toute l'année) des PNI par rapport à celui de l'ensemble de la population s'est amélioré au cours de la période de 2000 à 2010, passant de 81,2 % à 86 %. Cela dit, en 2010, 47,9 % des PNI gagnaient un revenu annuel inférieur à 20 000 \$, alors que cette proportion était de 37,4 % dans l'ensemble de la population.

L'incidence de la pauvreté est élevée chez les PNI, selon l'indice des faibles revenus après impôts. En effet, presque le quart d'entre eux, soit 22,6 %, vivaient en situation de pauvreté en 2010, une proportion en hausse par rapport à 2005 (20,7 %). Cette augmentation touche principalement les Premières Nations.

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

En juillet 2013, le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail a transmis à la CPMT un document intitulé *Avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des PNI : une contribution au développement du Québec*.

Cet avis se base notamment sur le rapport commandé et obtenu par le CCPNIMT intitulé *Portrait des Premières Nations et des Inuits du Québec*, produit en 2013 (données tirées principalement du recensement de Statistique Canada de 2006), qui avait aussi fait sensiblement les mêmes constatations que celles contenues dans le rapport de recherche cité à la section précédente (Ciceri et Scott, 2006).

Cet avis comportait plusieurs recommandations visant à contribuer à remédier à la situation difficile et complexe à laquelle les PNI font face pour accéder au marché du travail. Une d'elles était d'élaborer une stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits. En mars 2015, le MTESS s'est engagé auprès du CCPNIMT à élaborer une telle stratégie portant sur les éléments qui relèvent entièrement ou partiellement de ses responsabilités en matière d'intégration professionnelle soulevés dans l'avis.

2 LA STRATÉGIE MINISTÉRIELLE D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS

2.1 LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA STRATÉGIE

- La Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits vise les Autochtones du Québec. Elle concerne les interventions du MTESS auprès de ces personnes, en partenariat notamment avec les organisations autochtones ayant un mandat de développement de la main-d'œuvre et du marché du travail, dans le respect des ententes conclues avec des entreprises, organismes, municipalités, ministères ou gouvernements, notamment avec l'Administration fédérale.
- Les Premières Nations et les Inuits constituent un important bassin de main-d'œuvre, qui est sous-représenté sur le marché du travail. Au moyen de la stratégie, le MTESS vise à accroître leur participation à l'emploi en favorisant leur intégration professionnelle aux fins de contribuer à l'essor socio-économique du Québec et à l'amélioration des conditions de vie des Premières Nations et des Inuits.
- La stratégie est mise en œuvre sur le territoire des directions régionales de Services Québec en tenant compte de la réalité territoriale et locale, de la particularité de la clientèle autochtone et du marché du travail de chaque région ainsi que des priorités inscrites dans la planification régionale et locale de ces directions. Les directions régionales de Services Québec sont invitées à se mobiliser en mettant notamment en place des actions ciblées pour contribuer à réduire l'écart entre le taux d'emploi des populations PNI et non autochtones.
- La stratégie incite le personnel du réseau des services publics d'emploi à prendre en considération la spécificité culturelle de la clientèle PNI, notamment avec le soutien des organisations autochtones de développement de la main-d'œuvre, afin de répondre adéquatement et efficacement à ses besoins. En somme, les interventions devraient tenir compte à la fois de l'individu, du contexte général dans lequel il évolue et, par conséquent, des répercussions pouvant influencer sur son parcours.
- La stratégie privilégie les différents partenariats potentiels et une concertation étroite et constante avec les différentes institutions qui représentent le gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec, les organisations autochtones, les organismes impliqués dans le développement de la main-d'œuvre et les entreprises privées.

2.2 ORIENTATION 1

Augmenter la participation des membres des Premières Nations et des Inuits au marché du travail en favorisant leur accès aux services publics d'emploi

Les données sur les caractéristiques socio-économiques et démographiques des PNI présentées à la section 1.1.2, même si elles comportent certaines limites (sous-dénombrement), permettent de se faire une idée globale des difficultés que connaît la population PNI face à sa participation accrue au marché du travail.

Considérant cela, la stratégie met l'accent sur une plus grande participation de la clientèle des PNI aux mesures et services publics d'emploi.

Ainsi, les parties prenantes, autochtones comme non autochtones, devront mettre leurs moyens et efforts en commun pour cibler des actions concertées susceptibles d'avoir des effets concrets sur l'amélioration de la situation de la clientèle PNI en matière d'emploi.

AXE 1.1

Compréhension commune des orientations ministérielles à l'égard des services que le Ministère offre aux Premières Nations et aux Inuits ainsi que des mandats dévolus aux organisations autochtones en matière de développement de la main-d'œuvre et du marché du travail

Il est essentiel que le réseau des services publics d'emploi puisse avoir une compréhension précise et claire de ces orientations, sans escamoter la particularité régionale ou locale, afin d'assurer l'application uniforme de sa prestation de services, évitant ainsi des disparités dans le traitement des demandes émanant des membres ou des entreprises des PNI.

Quatre organisations autochtones ont conclu des ententes avec le gouvernement fédéral, notamment dans le contexte de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Il s'agit de l'Administration régionale Kativik, de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (dont les ententes sont administrées par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec), du Gouvernement de la Nation Crie et de la Corporation du développement des ressources humaines et durables Nation Algonquine.

Il est important que le réseau des services publics d'emploi soit informé des programmes, mesures et services qu'offrent ces organisations, afin de répondre plus

adéquatement aux besoins des membres des PNI et des entreprises autochtones, ainsi que pour éviter les doublages.

AXE 1.2

Contribution à la préparation et à l'accompagnement des membres des Premières Nations et des Inuits ayant des besoins en matière d'employabilité, notamment par l'entremise d'ententes de service afin de développer leurs compétences professionnelles pour une meilleure intégration en emploi

Le partenariat du MTESS avec différents organismes autochtones, par la conclusion d'ententes de service destinées à la clientèle des Premières Nations ou des Inuits, devrait être consolidé dans les prochaines années en fonction de la présente stratégie afin de servir adéquatement cette clientèle qui connaît généralement une multitude de difficultés sur le plan de l'insertion en emploi.

Il est essentiel d'augmenter la participation des personnes des PNI au marché du travail afin non seulement de relever les défis que posent le vieillissement de la population pour l'équilibre de ce marché, la croissance économique et le niveau de vie des citoyennes et des citoyens, mais aussi pour améliorer leur situation socio-économique et celle de leurs collectivités. L'une des priorités du MTESS est de renforcer son action auprès des personnes qui font partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Une collaboration multipartite cohérente et concertée du MTESS avec divers organismes de développement de la main-d'œuvre, dont les organismes autochtones, visant un encadrement structuré et efficace des clientèles des PNI, devrait se mettre en place pour soutenir et accompagner les participantes et participants dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail. Une attention particulière devrait être accordée aux jeunes, plus vulnérables sur le plan de l'emploi, pour leur offrir des services répondant à leurs besoins et pour susciter leur motivation à s'engager dans une démarche qui les conduira à l'emploi.

AXE 1.3

Promotion de l'Information sur le marché du travail auprès de la clientèle et des organisations autochtones visant notamment une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre autochtone et les emplois à pourvoir

L'Information sur le marché du travail (IMT) constitue un outil important à toutes les étapes d'une carrière. Elle sert entre autres à soutenir les personnes qui s'interrogent sur les compétences à acquérir pour poursuivre la carrière qu'elles ont choisie ou pour se réorienter. L'IMT est accessible par l'intermédiaire des salles multiservice des centres locaux d'emploi ou des bureaux de Services Québec et par le site Web d'Emploi-Québec (www.emploi.quebec.gouv.qc.ca).

L'IMT s'adresse aussi aux employeurs qui s'intéressent à la situation du marché du travail ou qui sont à la recherche de main-d'œuvre compétente.

Une meilleure promotion de l'IMT auprès de la clientèle autochtone permettrait par ailleurs d'orienter efficacement ces personnes vers des emplois offrant des perspectives professionnelles favorables et de leur offrir les services facilitant leur accès à ces emplois.

AXE 1.4

Amélioration des compétences de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits par l'entremise de la formation qualifiante, dans l'optique de l'adéquation entre formation et emploi, avec la collaboration du réseau de l'éducation et des organismes autochtones

Malgré la bonne performance du marché du travail du Québec au cours des dernières années, des groupes de personnes y sont encore sous-représentés, notamment les Autochtones, pour lesquels on observe toujours des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population.

Ce contexte motive la poursuite d'efforts soutenus des services publics d'emploi pour favoriser l'intégration au travail des personnes des PNI qui vivent des transitions professionnelles difficiles en raison d'obstacles importants à l'emploi, principalement à l'égard d'un manque de compétences professionnelles et sociales.

De plus, une collaboration étroite entre les différents services publics facilitera l'accès des membres des PNI aux formations qui visent le développement des compétences permettant d'occuper un emploi requérant un niveau de connaissances élémentaire, technique ou intermédiaire. Le soutien à l'acquisition de compétences de base devient ainsi un préalable important pour que ces personnes puissent obtenir un emploi élémentaire ou poursuivre une formation technique ou intermédiaire.

Le MTESS poursuivra sa collaboration avec les organisations autochtones pour favoriser l'accès de la clientèle PNI à la formation et la qualification de la main-d'œuvre en accordant une attention particulière à la formation qualifiante liée à un objectif d'insertion en emploi.

En collaboration avec le réseau de l'éducation, il serait pertinent d'explorer l'utilisation de processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences que les personnes des PNI auront acquises en milieu de travail ou ailleurs.

2.3 ORIENTATION 2

Valoriser l'apport de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits au marché du travail

AXE 2.1

Intensification de l'information et de la sensibilisation auprès des entreprises et des partenaires du marché du travail pour favoriser l'embauche de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits

Le réseau des services publics d'emploi travaillera à accroître la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des personnes des PNI, notamment par l'entremise des services-conseils aux entreprises.

La CPMT a aussi un rôle à jouer à ce chapitre auprès de ses différents partenaires, dont les représentants des entreprises et les membres des comités sectoriels.

Un travail partenarial sera mis en place avec la collaboration des organismes autochtones concernés afin d'amorcer un changement dans la culture de recrutement des entreprises ciblées à l'égard des membres des PNI.

AXE 2.2

Interventions auprès des employeurs, par les mesures d'Emploi-Québec et les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, favorisant l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle des PNI, notamment au moyen de la formation en entreprise

Les entreprises seront soutenues dans l'embauche et le maintien en emploi de personnes des PNI avec la collaboration des organismes autochtones concernés, et ce, en leur permettant d'explorer de nouvelles façons de faire afin d'adapter leur milieu de travail ou leurs pratiques.

Afin d'aplanir les obstacles structurels auxquels font face les personnes des PNI, il est souhaitable que les entreprises acquièrent des connaissances de leur culture, pour ainsi renforcer l'efficacité de la gestion de leurs ressources humaines.

La stratégie prône le soutien des efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre des PNI en emploi faiblement qualifiée, ainsi qu'auprès des travailleuses et des travailleurs à risque de perdre leur emploi, en privilégiant la formation de base et en aidant les entreprises à remplir leurs obligations en ce qui concerne la qualification professionnelle liée à l'exercice de certains métiers ou fonctions.

La promotion et l'utilisation du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

par les entreprises, en collaboration étroite avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, contribuera au rehaussement de la qualification des travailleuses et des travailleurs des PNI.

AXE 2.3

Aide au placement proactif dans des entreprises de personnes des Premières Nations et des Inuits ayant participé aux services publics d'emploi

Il y a lieu de favoriser des approches d'aide au placement structurantes auprès des personnes des PNI qui terminent leur participation à une mesure active pour faciliter leur insertion en emploi dans des entreprises ciblées.

L'encadrement postérieur à la participation devient ainsi une étape importante pour assurer le succès de cette démarche, surtout dans le cas de personnes des PNI. Des liens de collaboration devraient aussi être établis avec les entreprises recruteuses pour parer à toute difficulté éventuelle pouvant entraver le maintien en emploi de cette clientèle.

La stratégie encouragera la poursuite ou la mise sur pied d'initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les personnes des PNI en recherche d'emploi. Il s'agit de renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

2.4 ORIENTATION 3

Se concerter avec les différents partenaires du milieu régional et local pour assurer des interventions cohérentes et porteuses, et pour encourager un partenariat diversifié et solide, garant de succès

AXE 3.1

Reconnaissance du besoin d'une meilleure connaissance du profil de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits, notamment au moyen de la réalisation d'études et de recherches

Le MTESS et le CCPNIMT ont intérêt à se partager les données socio-économiques les plus précises et les plus récentes relatives à la population des PNI. Ces données pourraient, entre autres, faciliter la mise en place de stratégies d'intervention par les organisations actives auprès de la clientèle des PNI afin qu'elle ait la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi et s'y maintenir, dans une perspective d'adéquation entre formation et emploi. Les besoins des entreprises seront ainsi plus facilement comblés de façon satisfaisante.

Le MTESS pourrait donc contribuer au lancement d'études ou de recherches ayant pour objet un secteur, une clientèle désignée ou encore, une communauté des PNI. Cela permettrait de mieux préciser les besoins des différentes clientèles et ainsi de contribuer à y répondre le plus adéquatement possible, en partenariat avec les organisations concernées.

AXE 3.2

Intensification des interventions structurées, cohérentes, concertées et arrimées à celles qui existent déjà, en collaboration avec d'autres instances (Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, différentes organisations, notamment autochtones, autres ministères, gouvernement fédéral et institutions privées ou publiques)

Le renforcement de la concertation avec les partenaires, principalement le réseau de l'éducation et les organismes actifs en employabilité, sur les plans national et régional, ainsi que le gouvernement fédéral, assurera la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à la persévérance des participantes et des participants aux mesures d'emploi.

Le resserrement de la collaboration entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et les comités d'intégration et de maintien en emploi devrait améliorer la réponse aux besoins des entreprises et des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Les PNI font partie des groupes les plus susceptibles de rencontrer des obstacles à leur intégration en emploi, notamment en raison d'un faible niveau de scolarisation ou de littératie, ou d'un manque de compétences de base. Les services publics d'emploi reposent en grande partie sur la contribution des organismes communautaires actifs en développement de l'employabilité et sur celle des établissements scolaires. La participation de ces partenaires est incontournable pour favoriser une meilleure adéquation entre formation et emploi et, par le fait même, une intégration durable en emploi des personnes des PNI.

AXE 3.3

Inventaire et promotion en continu des pratiques gagnantes adaptées aux particularités régionales, en collaboration avec les acteurs du milieu

Bien qu'il ne soit pas aisé de définir les éléments devant être réunis pour conclure qu'une pratique est gagnante, il reste que le réseau des services publics d'emploi ou les partenaires PNI pourront faire ressortir les pratiques qui, selon certains critères choisis, auront donné de bons

résultats et pourraient de ce fait être appliquées à plus grande échelle. L'inventaire de ces pratiques est d'autant plus important eu égard à la spécificité culturelle de la clientèle des PNI.

Il importe de s'inspirer des méthodes ou des réalisations porteuses, éprouvées, pour mieux s'outiller en vue d'améliorer la situation de la clientèle des PNI sur le marché du travail au cours des prochaines années.

3 SUIVI DE LA STRATÉGIE

3.1 PLAN D'ACTION

La Stratégie d'intégration professionnelle des PNI sera appliquée au moyen d'un plan d'action ministériel national quinquennal, duquel découleront des actions centrales et régionales.

La responsabilité de la supervision de la mise en œuvre de cette stratégie incombera à la Direction des politiques d'emploi et des stratégies (DPES).

Une reddition de comptes relative aux actions inscrites sera effectuée aux deux ans. Elle sera réalisée par le MTESS, avec la collaboration des organisations autochtones.

3.2 COMITÉ DE SUIVI

Un comité de suivi sera mis sur pied et commencera ses activités six mois après le début de la mise en œuvre du plan d'action. Il se réunira deux fois par année.

Ce comité sera composé de représentants du MTESS en provenance de la Direction des politiques d'emploi et des stratégies (DPES), de la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT), de la Direction des relations intergouvernementales (DRI), de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) ainsi que de cinq membres du CCPNIMT.

Le bilan de la stratégie sera élaboré à la fin de la cinquième année de l'application de celle-ci.

GLOSSAIRE

Complémentarité

Il s'agit du caractère de ce qui est complémentaire (Académie française, 1986, et Dictionnaire Larousse). Un complément, c'est ce qui peut ou doit être ajouté pour compléter quelque chose.

La complémentarité, selon les orientations du MTESS à l'égard des services aux Autochtones, signifie que le Ministère intervient pour compléter l'intervention effectuée au moyen des fonds que le gouvernement fédéral accorde aux organisations autochtones en matière d'emploi et de main-d'œuvre. L'apport du MTESS peut prendre la forme de contributions financières ou d'offres de service pour soutenir la réalisation d'aspects en partie couverts par le financement principal, provenant du gouvernement fédéral, qui est le premier responsable de la formation et du développement de la main-d'œuvre autochtone. Le MTESS doit être vu comme un partenaire potentiel à cet égard, en plus du gouvernement fédéral.

Toutefois, compte tenu des dispositions de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois et de la Convention du Nord-Est québécois, des ententes qui en ont découlé ou qui en découleront, ainsi que des orientations en matière d'affaires autochtones du gouvernement du Québec, la stratégie ministérielle ne retient pas ce concept de complémentarité pour les nations autochtones conventionnées¹⁰ lorsqu'il s'agit de la participation du Ministère au financement de projets majeurs ou d'envergure.

Les services publics d'emploi

En plus des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement qu'il fournit à l'ensemble de la population et des entreprises, le MTESS offre des services d'emploi spécialisés en matière de main-d'œuvre aux entreprises ainsi qu'aux personnes souhaitant entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à s'y maintenir.

Le MTESS fournit de l'information aux employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3) et contribue aux activités de la CPMT, notamment en ce qui a trait à la mise en œuvre des programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi que des programmes du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Le MTESS considère que la qualification de la main-d'œuvre est un pilier essentiel à l'amélioration de la productivité des travailleuses et des travailleurs et qu'elle contribue par conséquent à rendre les entreprises plus compétitives, dans un contexte de changements technologiques accélérés et de mondialisation de l'économie.

Les ressources externes du MTESS sont des partenaires importants de la prestation des services publics d'emploi.

¹⁰ Une nation conventionnée est une nation qui a conclu une convention avec, notamment, les gouvernements du Québec et du Canada. Actuellement, deux conventions ont été signées au Québec, soit la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (Inuits et Cris) et la Convention du Nord-Est québécois (Naskapis).

