



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

## Mémoire aux membres de la Commission de L'économie et du travail

Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 70

Dominique Normand, artiste de souche Malécite



Une contribution  
au développement  
du Québec

Février 2016

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



## PRÉSENTATION DU COMITÉ

### MEMBRES PERMANENTS

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

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

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

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

### MEMBRES ASSOCIÉS

**Louis Volant**, Institut TSHAKAPESH

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

**Céline Charpentier**, Comité Sectoriel de Main d'œuvre Économie Sociale Action Communautaire, CSMO ÉSAC

**Larry Imbeault**, Association des Employés du Nord québécois (Commission scolaire Crie et Commission scolaire Kativik), AENQ

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

**Alan Boileau**, Femmes Autochtones du Québec, F.A.Q.

**Jean-Yves Couture**, Syndicat des Métallos

### MEMBRES OBSERVATEURS

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

**Stephanie Valentin**, Service Canada

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

**Julien Lépine**, Direction générale des relations avec les Autochtones et des initiatives économiques, Secrétariat aux Affaires Autochtones, SAA

### RECHERCHE, CONCEPTION, RÉDACTION

**Ralph Cleary, Claudie Paul, Solange Loiselle, Niva Sioui, Alana Boileau, Céline Charpentier**

**Réal Martin**, coordonnateur

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

65 Richelieu suite 12,  
St-Jean Richelieu, Québec J3B 6X2  
Site Internet : [www.ccpnimt-fnilmac.com](http://www.ccpnimt-fnilmac.com)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>Le Comité consultatif.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Portrait des Premières Nations et des Inuit au Québec.....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Enjeux.....</b>	<b>12</b>
3.1	Reconnaitances des ressources des centres Autochtones en emploi et formation.....	13
3.2	La pré-employabilité, une phase à intégrer dans les objectifs d'emploi.....	13
3.3	Participation au CRPMT.....	14
3.4	Objectif Emploi.....	14
3.5	Siège à la CPMT pour les Comités Consultatifs.....	15
3.6	La mise en place d'une stratégie ministérielle Autochtone au MTESS...	15
<b>4.</b>	<b>Recommandations.....</b>	<b>16</b>



## 1. LE COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL

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

- Les quatre membres permanents signataires des ententes de la Stratégie de Formation pour les Compétences et l'Emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) sont : le Gouvernement de la Nation Crie (GNC), la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), l'Administration régionale Kativik (ARK) et la Corporation de développement des ressources humaines et durables de la Nation Algonquin.
- Les cinq membres associés actuels ont droit de vote et se composent de : l'Institut Tshakapesh, le Syndicat des Métallos affilié à la FTQ, le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), les Femmes Autochtones du Québec (FAQ), l'Association des employés du nord québécois (AENQ enseignants et personnel de soutien-membre de la CSQ), la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL), le Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie Sociale Action Communautaire (CSMO ÉSAC).
- Les quatre membres observateurs actuels sont; le Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR), le Secrétariat des Affaires Autochtones (SAA) et Service Canada. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) possède un siège d'observateur et d'encadrement au sein du comité.
- Historiquement, les quatre groupes juridictionnels des Premières Nations et des Inuit fournissent des programmes et services relatifs au marché du travail à toutes les communautés des Premières Nations et des Inuit du Québec. Ils sont devenus les références en matière de développement de l'emploi pour les autochtones. Les Autochtones vivant en milieu urbain au Québec reçoivent des programmes et services relatifs au marché du travail dans le cadre de la Stratégie urbaine du gouvernement fédéral qui se trouve sous la responsabilité de la Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec. Les communautés des Premières Nations et des Inuit fournissent également du financement supplémentaire pour servir leurs populations respectives qui vivent en milieu urbain.

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

Ce mémoire se situe dans le cadre de la mission et des responsabilités des quatre organisations juridictionnelles du comité consultatif.

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

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

### **Publications :**

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

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

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

AVIS POUR SOUTENIR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES FEMMES PREMIÈRES NATIONS  
ET INUIT JUDICIARISÉES DU QUÉBEC  
Septembre, 2015 [http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/avis\\_insertion\\_femme\\_judiciarisees.pdf](http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/avis_insertion_femme_judiciarisees.pdf)



## 2. PORTRAIT DES PREMIÈRES NATIONS ET INUIT AU QUÉBEC

### Les peuples Premières Nations et Inuit au Québec

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

- ▶ Compte tenu des défis importants à l'intégration en emploi des communautés Autochtones du Québec.
- ▶ Compte tenu des besoins de développement économique des collectivités Autochtones.
- ▶ Compte tenu des limites des programmes de développement de la main-d'œuvre offerts actuellement.
- ▶ Compte tenu des besoins liés au défi d'une pénurie de main-d'œuvre au Québec.
- ▶ Compte tenu des barrières rencontrées par les Autochtones pour une pleine participation au marché du travail et de l'importance d'uniformiser les services d'emplois afin de les rendre accessibles aux Autochtones qui se retrouvent en milieux urbains.

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

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

Pour de nombreux Peuples Autochtones, l'accès au marché du travail demeure jonché d'écueils qui peuvent être très difficiles à surmonter. Si l'on veut résoudre le problème, il faut avant tout reconnaître et s'attaquer aux obstacles structurels qui causent cette situation.

Les taux d'emploi des populations autochtones sont plus faibles que ceux de l'ensemble de la population du Québec, tandis que les taux de chômage sont plus élevés. La situation est pire pour les populations vivant dans une communauté et pour les personnes judiciairisées.

#### ▶ Le taux de chômage

Le taux de chômage, qui est plus du double, pour les PNI du Québec (15,1 %), de celui de l'ensemble de la population (7,2 %), présente lui aussi un écart important, soit près de 8 points de pourcentage.

Les Premières Nations hors réserve ont vu leur taux d'emploi et d'activité s'accroître au cours de cette période (2006-2011) alors que l'inverse se produisait pour les Premières Nations sur réserve; le chômage continue de toucher deux fois plus les Premières Nations sur réserve (22,9 % en 2011) que celles hors réserve (10,1 %), la situation ayant peu évoluée depuis 2006 (22 % comparé à 10,3 % en 2006). N'en reste pas moins que ces individus en milieu urbain sont confrontés à des problématiques spécifiques telles que la discrimination à l'embauche.

#### ▶ La démographie : évolution récente et prévue au Québec

La croissance démographique a été plus rapide chez les Premières Nations (26,6 %) que chez les Inuits (14,7 %). Les Premières Nations ont vu leur population s'accroître de 17 335 personnes, passant de 65 090 personnes en 2006 à 82 435 en 2011.

De 2006 à 2011, la population des PNI (24,9 %) s'est accrue six fois plus rapidement que l'ensemble de la population au Québec (4 %), passant de 76 045 personnes en 2006 à 94 995 en 2011, une hausse de 18 950 personnes en cinq ans.

Pendant ce temps, la population totale au Québec augmentait donc de 296 615. Les PNI, qui représentent 1,2 % de la population totale du Québec en 2011, ont contribué plus que leur part à cette hausse, puisqu'elles forment 6,4 % de cette hausse globale (soit 18 950 sur 296 615).

---

<sup>14</sup> 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*, novembre

---

La mobilité interethnique (intra générationnelle et intergénérationnelle) est soulevée par Statistique Canada (91-552-X, p. 6) dans une étude de Malenfant et Montmorency. Il s'agit du changement d'identité relevée chez certaines personnes au cours de leur vie ou d'une identification différente des enfants par rapport à leurs parents.

► Les populations urbaines :

Du côté des Premières Nations, la population, qui réside sur une réserve en 2011, a augmenté moins rapidement de 2006 à 2011 (15,6 %), que les Premières Nations vivant hors réserve (38,2 %).

Comme la population hors réserve progresse plus vite, elle forme maintenant la majorité de la population des Premières Nations, soit 53,2 % (43 810 sur 82 425).

Les Premières Nations, qui se retrouvent hors d'une réserve en 2011 (43 810), sont installées principalement dans les grands centres urbains de 100 000 personnes ou plus (21 525).

Les autres se retrouvent dans des centres urbains (11 200) ou des régions rurales (11 090). Mais, c'est dans les communautés que les personnes ont le plus de difficultés à s'intégrer en emploi notamment à cause du manque de ressources généralisé, tant dans le domaine social que pour le financement de projets de développement, donc de création d'emplois. Notons également que les situations des diverses communautés peuvent diverger considérablement.

7

Comme il a été mentionné précédemment : plusieurs Autochtones vivent en milieu urbain. En quittant leur milieu d'origine, les jeunes espèrent ainsi améliorer leur sort en ayant accès à plus de ressources et de support. Mais, une fois arrivés en ville, plusieurs ont peine à se trouver un logement dû aux difficultés financières ainsi qu'au racisme et à la discrimination.

Ils sont alors obligés d'être hébergés par une connaissance, souvent de manière temporaire. Ils changent fréquemment d'endroit, ce qui crée de l'instabilité et peut être problématique pour demeurer en emploi ou compléter une mesure d'aide à l'emploi ou une activité de formation. Cette situation peut même en conduire certains à la rue.

Par ailleurs, quand des Autochtones arrivent de leur communauté, le choc culturel est très important. Ils sont confrontés à des valeurs, des modes de coopération ou de travail différents. Loin de leur famille, ils sont isolés ce qui, pour des personnes plus vulnérables, peut représenter un risque de se retrouver avec des problèmes d'alcool, de drogue, etc.

La langue pour plusieurs, est aussi, un obstacle additionnel et demeure une difficulté importante au niveau de l'intégration des Premières Nations et des Inuit en emploi et formation.

---

<sup>11</sup> Malenfant, E. C. et Morency, J.D., *Projections de la population selon l'identité autochtone au Canada, 2006 à 2031*, Statistique Canada, 91-552-X, tableaux A3.1 à A3.5, pp. 45 à 49.

<sup>12</sup> "For instance, Québec, New Brunswick and Nova Scotia had the greatest share of First Nations living on reserve", selon Gulati, Sonia, *A Demographic Overview of Aboriginal Peoples in Canada*, TD Economics, mai 2013.

► La langue :

Les Premières Nations et les Inuit présentent un portrait différencié de leur relation avec la langue selon la communauté des Premières Nations et celle des Inuits. Pour les Premières Nations, la langue maternelle autochtone n'est pas dominante (38,4 %) alors que l'inverse est constaté chez les Inuits (85,8 %).

Les Premières Nations ont la langue française comme langue maternelle dominante (47,4 %) et seulement une petite portion indiquent l'anglais (12,6 %) comme langue maternelle.

Du côté de la connaissance des langues française ou anglaise, le portrait est tout aussi nuancé pour chaque communauté. Plus des  $\frac{3}{4}$  des Premières Nations connaissent le français (76,7 %), alors que le pourcentage équivalent chez les Inuits est beaucoup plus bas (29,3 %). La connaissance de l'anglais est cependant beaucoup répandue chez les Inuits (74 %) que chez les Premières Nations (51,7 %).

Un autre élément à prendre en considération, c'est la capacité ou la connaissance des langues autochtones par chaque communauté. Les Premières Nations ne connaissent une langue autochtone que dans une proportion de 41,7 %, alors que la plupart des Inuits (88,1 %) connaissent l'Inuktitut.

---

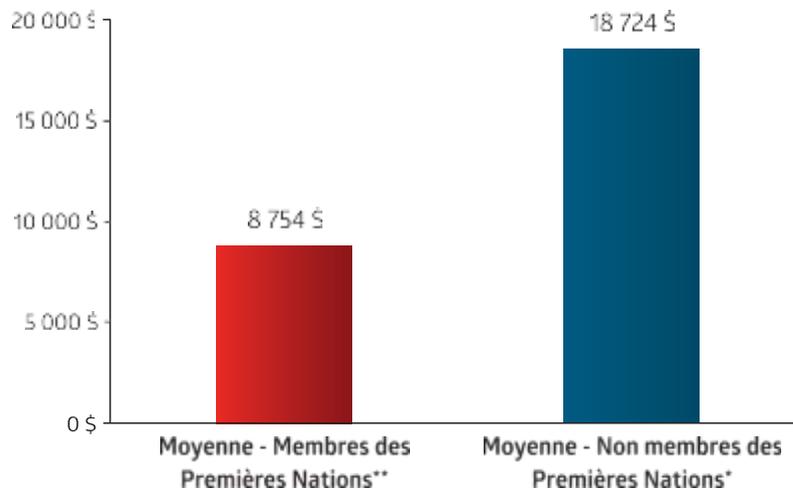
<sup>16</sup> Bougie, E., Kelly-Scott, K. et Arriagada, P., *Expériences au chapitre de l'éducation et de l'emploi des Premières Nations vivant hors réserves, des Inuits et des Métis : certains résultats de l'Enquête auprès des Peuples autochtones de 2012*, Statistique Canada, no 89-563-X-001, novembre 2013.

► Les conditions socio-économiques :

Les conditions socio-économiques parfois précaires dans certaines communautés s'expliquent en grande partie par la présence d'un environnement législatif particulier ( la Loi sur les indiens , l'autonomie gouvernementale; les juridictions sur les réserves, hors communautés, en matière d'éducation; les Nations Autochtones conventionnées et non-conventionnées; la judiciarisation et les services judiciaires, les litiges et les droit territoriaux, les revendications particulières et culturelles, le droit à la propriété sur communautés, le financement économique, le droit sur les ressources naturelles etc.), qui en lui-même représente un obstacle important au développement économique et accroît les difficultés des populations à participer au marché du travail.

De surcroît, « malgré toutes les difficultés auxquelles font face les Autochtones, le financement total par personne autochtone de tous les ordres de gouvernement est moins de la moitié du financement accordé pour les personnes non autochtones. Cette disparité ne favorise pas l'intégration des Premières nations et des Inuit au développement économique et social de leur région respective. »

**Financement total par personne et par tous les ordres de gouvernement, 2010**



\* Sources : Statistique Canada, revenus et dépenses consolidés au niveau fédéral, provincial, territorial et local, 2009; population par province et territoire, 2010.

\*\* Sources : Affaires indiennes et du Nord Canada, prévisions 2009-10; population d'Indiens inscrits (estimation).

Le manque de contrôle des peuples autochtones sur leur propre territoire handicape le développement économique. Plusieurs personnes Autochtones se voient dans l'obligation de quitter leur communauté parce qu'il n'y a pas de possibilités d'emploi, surtout dans les communautés plus éloignées des centres urbains.

L'un des obstacles majeurs pour l'intégration à l'emploi est, de manière générale, la faible scolarité des Autochtones. Il est impossible pour les jeunes de poursuivre des études avancées sans s'exiler hors de leur communauté. Par ailleurs, le sous-financement chronique des écoles dans les communautés fait en sorte que la qualité de l'enseignement n'est pas équivalente à celle reçue dans les autres écoles du Québec, notamment à cause de ce sous-financement et du roulement de personnel et des programmes non adaptés à la culture et au mode de vie de plusieurs Nations Autochtones. De plus, le douloureux épisode des pensionnats autochtones a très certainement contribué à la désaffection quant à l'importance de la scolarisation.

Enfin, pour les Premières Nations et les Inuit cherchant un emploi, les préjugés, la discrimination et le racisme sont autant d'obstacles importants, découlant bien souvent d'une méconnaissance des valeurs et des cultures autochtones, tant de la part des employeurs que de la population québécoise en général.



### 3. Enjeux

Le projet de loi 70 s'appliquera particulièrement aux PNI qui reçoivent les prestations provinciales d'aide de dernier recours soit les Premières Nations en milieu urbain (hors réserve) et les Inuit quelques soit leur lieu de résidence.

Les communautés des Premières Nations ne disposent pas de moyens financiers afin de mettre en place des mesures au moins similaires à celles qui seront mises de l'avant par l'adoption du projet de loi 70. Les programmes de développement social sont nettement sous-financés et la politique nationale de l'aide au revenu n'engage le fédéral (AANC) qu'à répondre aux besoins de base des Premières Nations sur communautés.

Le projet de loi 70 stigmatise les pauvres par une approche dissuasive (83.1 Objectif-Emploi) plutôt que d'offrir une mesure incitative. Un programme d'insertion ne devrait jamais se substituer à l'aide financière de base. L'aide de dernier recours doit être un programme inconditionnel. De plus, nous voyons mal comment les bénéficiaires qui ont déjà peine à rejoindre les deux bouts, auront les moyens d'entreprendre ces démarches.

Une fois les nombreux irritants de ce programme résolus, il sera important de s'assurer que les PNI bénéficient du programme. Pour ce faire, il faut prévoir des mesures adaptées pour nos clientèles qui respecteront l'aspect culturel et la précarité de celles-ci. Sans une attention particulière, le programme est voué à l'échec et nos clientèles inuit et urbaines seront encore plus nombreuses à se retrouver dans la rue.



Le CCPNIMT est d'avis qu'il y a une obligation du ministre à la participation des Premières Nations et des Inuit dans les processus de consultation, Nous avons malheureusement encore été oubliés puisque nous étions la seule clientèle à ne pas avoir été invitée initialement à cette audience publique.

Des considérations seraient souhaitables pour les questions concernant :

### **3.1 L'accréditation et l'utilisation des ressources et des centres Premières Nations et Inuit en emploi et formation.**

- La loi 70 devrait inclure la souplesse nécessaire qui permettrait de reconnaître les façons d'intervenir auprès des clientèles PNI. La loi 70 actuel ne prévoit pas que des ressources externes au Ministère puissent prendre les décisions en ce qui concerne les clients qu'ils desservent. Nous souhaitons l'accréditation officielle des ressources et des services offerts en employabilité et en formation par les Centres de services urbains de la CDRHPNQ, les Centres d'amitié Autochtones du Québec et les centres Ivirtivik (Montréal et Inukjuak).
- En ce qui concerne les Inuit, la loi 70 doit respecter les ententes signées par le biais de la CBJNQ (Convention de la Baie-James et du Nord québécois), en particulier, l'article 29.0.4 qui transfère à l'Administration Régionale Kativik toutes les responsabilités concernant les programmes et les services d'emploi ainsi que l'entente Sivurnimut (entente de financement global).

L'Administration Régionale Kativik doit prendre les décisions concernant l'éligibilité des demandeurs d'aide sociale inuit afin de ne pas pénaliser ceux-ci. Les agents extérieurs ne comprennent pas la problématique nordique et culturelle du Nunavik. Des fonds supplémentaires seront nécessaires afin d'offrir à la population du Nunavik et aux Inuit en milieu urbain des services équivalents à ceux qui sont rendus aux autres québécois.

### **3.2 La pré-employabilité étant une phase à intégrer dans les objectifs d'Emploi des Premières Nations et Inuit.**

L'effet et l'application du programme Objectif-Emploi devrait être participatif. La pré employabilité est une phase essentielle à intégrer. Le projet de loi actuel causera une dégradation de la situation en termes de pauvreté et d'intégration socioprofessionnelle chez les Inuit ainsi que les Premières Nations qui vivent hors réserve.

- Les clientèles PNI sont souvent trop éloignées du marché du travail pour participer au programme Objectif-Emploi, tout particulièrement les demandeurs d'aide de dernier recours. Ces clients sont difficiles à mettre en mouvement et les ressources pour les soutenir sont limitées. A titre d'exemple, nos clients qui passent les tests en compétences essentielles sont souvent classés en dessous de l'échelle.
- Par le fait même, il n'y a peu d'outil développé culturellement pour améliorer leur employabilité. Nos clients sont pratiquement tous vulnérables et ont besoin de pré-employabilité pour reprendre leurs vies en mains. L'attitude actuelle du gouvernement concernant les clients vulnérables sera très dommageable.
- Au Nunavik, il faut ajouter la difficulté supplémentaire qui limite l'accès aux programmes économiques d'envergure et aux projets majeurs puisque le MESS oblige une preuve de participation financière fédérale avant d'investir dans des projets de créations d'emploi ou de formation. Les PNI sont les seules clientèles au Québec à devoir remplir cette condition préalable. Cette pratique est discriminatoire et s'attaque injustement à notre clientèle qui est plus éloignée du marché du travail.

### 3.3 CPMT et CRPMT

Dans ce projet de loi, on constate que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sera reléguée à un rôle consultatif. Nous considérons que c'est un recul, puisque ce lieu de concertation qui contribue à l'identité distincte de l'État québécois est reconnu dans l'ensemble du Canada comme étant un modèle à suivre. L'appui de la CPMT a été essentiel dans l'approbation d'une stratégie ministérielle Premières Nations et Inuit.

- Nous souhaitons que la loi permette aux Premières Nations et Inuit d'obtenir un siège aux CRPMT dans les régions importantes concernées par les PNI tel que demandé dans l'Avis de pertinence pour une stratégie ministérielle PNI.
- Nous accueillons positivement que la Commission de la construction du Québec prenne place au sein de la CPMT. Nous espérons qu'il sera possible d'obtenir des fonds de formation pour les travailleurs de la construction. Ceci nous étant systématiquement refusé depuis plusieurs années sous prétexte que nous devons utiliser le fonds de perfectionnement de la CCQ (Commission de la construction au Québec), même si ce fond ne peut être utilisé que pour les travailleurs qui ont déjà un carnet d'apprentis réguliers dans les communautés.

### 3.4 Objectif Emploi.

Plusieurs de nos populations quittent leur communauté pour vivre en milieu urbain. Ils le font pour améliorer leur condition de vie. Ils ont donc besoin de temps et de soutien pour s'adapter à leur nouveau milieu.

En obligeant certains d'entre eux à se trouver un emploi dans un endroit éloigné, sans support, on demande à des clients déjà déstabilisés de s'adapter à nouveau, dans un nouvel environnement. C'est impossible et voué à l'échec.

L'arrivée d'un nouveau type de client en colère ou déçu et qui voit ses droits brimés ou qui se sent encore discriminé produirait des conditions défavorables pour le développement d'un plan d'action réalisable.

- Dans un contexte de restriction budgétaire avec nos partenaires fédéraux, les clients pénalisés par la loi, s'adresseront à nos services. Nous devons ainsi assumer le minimum de leurs prestations. Si un candidat est pénalisé et voit ses prestations diminuées, notre majoration devra être plus élevée pour atteindre ce maximum. Nous n'avons pas les fonds disponibles pour ce faire.
- Certaines définitions ou clarifications doivent être identifiées rapidement car elles auront des effets directs sur l'opérationnalisation de la loi, par exemple, « Emploi convenable », « Un prestataire serait tenu d'accepter un emploi loin de son domicile », « Appel de décision », etc.
- La période de 12 mois est trop courte pour une clientèle éloignée du marché du travail.

- 50% de notre clientèle ne parle le français. Ceci est une barrière à l'emploi importante. Les cours de langue devraient aussi être reconnus comme faisant partie du plan d'intervention du client. (*l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012*, Statistique Canada, n° 89-563-X-001, novembre 2013)
- Les décisions seront prises par des ressources peu ou pas informées sur les Premières Nations et/ou Inuit... Le lien avec le client ne se créera pas. Ceci est voué à l'échec. Il est important que nos conseillers poursuivent le lien de rapprochement avec leur client afin de leur offrir entre-autre, une liberté dans les choix de carrière qui reflétera leurs besoins et capacités individuelles.
- Si toutes les adaptations nécessaires sont mises en place, le programme Objectif-Emploi pourrait très bien s'inscrire en milieux urbains pour nos clientèles afin de favoriser leurs intégrations professionnelles.

### **3.5 Sièges à la CPMT pour les Comités Consultatifs**

Les comités consultatifs clientèles ont demandé à de nombreuses reprises un siège à la CPMT, ces demandes ont toujours été refusées. Nous souhaitons profiter de la réorganisation de la CPMT pour proposer l'ajout d'un siège *Comité consultatif clientèles* qui permettrait une représentation de l'ensemble des comités consultatifs au Conseil d'administration de la CPMT.

- Ce siège permettrait de mieux arrimer les comités consultatifs aux attentes et nouvelles missions de la CPMT.
- Ce siège permettrait aux comités consultatifs de véhiculer l'information aux comités sur les discussions et orientations en cours au sein de la CPMT.
- À l'heure où la CPMT souhaite mettre l'emphase sur l'adéquation formation emploi, nos clientèles constituent un atout précieux et une main d'œuvre pour l'avenir. L'expertise des comités consultatifs serait ainsi reconnue.
- Ce siège nous permettrait de faire de la représentation en indiquant les travaux en cours de chaque comité et d'informer les comités sur les discussions et orientations en cours au sein de la CPMT.

### **3.6 La mise en place d'une stratégie ministérielle Autochtone au MTESS.**

Suite au dépôt d'un avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle pour l'intégration des PNI au marché du travail, l'obtention du support de la CPMT ainsi que du ministère. Nous travaillons actuellement avec Emploi Québec pour développer et implanter une stratégie ministérielle Premières Nations et Inuit qui nous l'espérons, permettra la reconnaissance des spécificités et des difficultés rencontrées par les PNI. Nous souhaitons que cette stratégie ne soit pas diminuée par une loi restrictive.



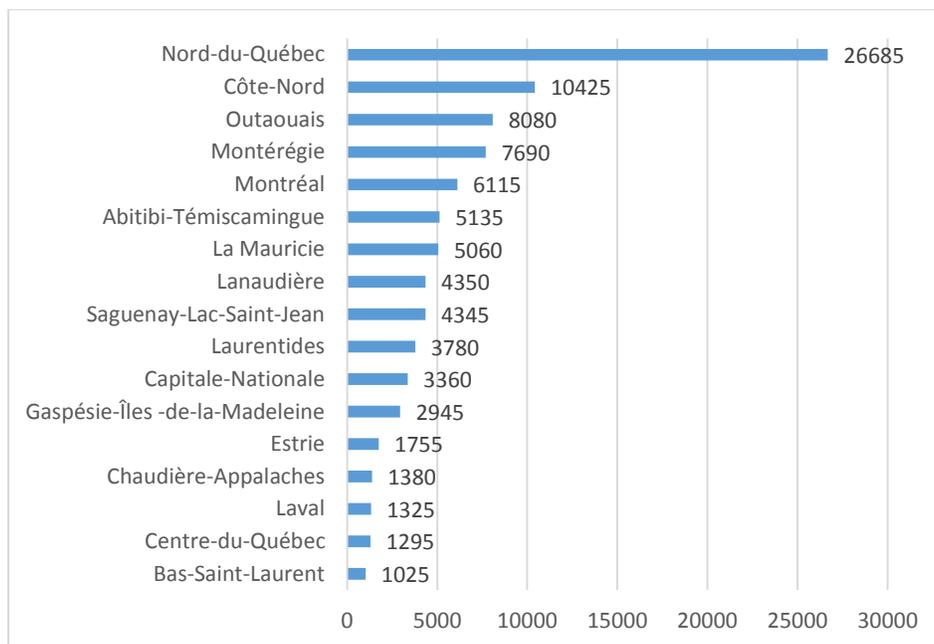
## 4. Recommandations

- ▶ Nous souhaitons l'accréditation de nos organismes d'emploi et de formation reconnus par nos autorités respectives (CDRHPNQ, Ivirtivik (ARK) et le RCAAQ) pour la gestion des programmes et services incluant Objectif Emploi.
  
- ▶ En complémentarité avec les ententes fédérales, des ententes devraient être signées afin de permettre à nos organisations d'obtenir des fonds supplémentaires pour une structure de service et une prestation de services adéquats, qui tiennent compte de nos capacités de savoir-être et de savoir-faire.
  
- ▶ Nous souhaitons une participation active dans l'élaboration des critères et des objectifs mis de l'avant concernant le programme Objectif Emploi.
  
- ▶ Celui-ci devra inclure les programmes de pré-employabilité et d'employabilité et l'élimination de tous les irritants énumérés sous le volet 3.4. Il faut donc augmenter la période d'activité à au moins 24 mois.
  
- ▶ Supporter la mise en place d'une stratégie ministérielle selon les 23 recommandations proposées par les gouvernements des Premières Nations et Inuits du Québec.



Nous souhaitons qu'un siège soit accordé aux représentants des Premières Nations et Inuit (Employeurs-Institutions-Organismes en employabilité -Développement économique) dans les CRPMT pour les régions où les PNI sont présentes tel que demandé dans notre Avis de pertinence pour une stratégie ministérielle PNI.

Figure 1 Classement des régions selon le nombre de PNI, Québec, 2011



Accorder un siège à la CPMT pour la représentation des cinq comités consultatifs.

Dominique Normand, artiste mérités de souche



Commission  
des partenaires  
du marché du travail

Québec 