

STRATÉGIE MINISTÉRIELLE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

2025-2029



Ce document peut être consulté sur le site Web du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'adresse suivante : quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications.

Rédaction

Direction des politiques d'emploi et des stratégies
Direction générale des politiques d'emploi, de la planification et du marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction générale des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-01499-2 (PDF)

ISBN : 978-2-555-01498-5 (imprimé)

© Gouvernement du Québec

Crédits photos sur la couverture

Photo du serveur : Simon Clark, Destination Québec cité

Photo du groupe de personnes : Eeyou Istchee Baie-James © GouvQc Olivier Langevin

AVANT-PROPOS

Le Québec doit favoriser la pleine participation de l'ensemble de la population au marché du travail afin d'accroître la participation de toutes et tous au développement social et économique. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère) estime que la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes des Premières Nations et des Inuit (PNI) s'avère essentielle pour leur permettre de contribuer à la société et de s'y développer.

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 Inuit : une contribution au développement du Québec*, déposé par le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail auprès de la Commission des partenaires du marché du travail, le Ministère mettait en place une première stratégie ministérielle pour l'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit en 2017. Cependant, la formation et le développement de la main-d'œuvre autochtone relèvent avant tout du gouvernement fédéral, tandis que le Ministère agit de façon complémentaire. Les décisions d'intervention sont prises au niveau des instances locales et régionales en fonction des préoccupations qui sont propres à leurs réalités socio-économiques.

Par ailleurs, la Stratégie s'inscrit en cohérence avec les ententes conclues par le gouvernement du Québec. 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.

MOT DE LA MINISTRE

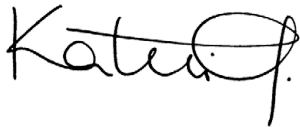
Kueil Kueil

C'est avec fierté que je présente la Stratégie ministérielle d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit et le plan d'action 2025-2029. Ils sont le fruit d'un important travail de concertation, de consultation, de réflexion et de mobilisation impliquant un nombre important de partenaires et d'acteurs de différents milieux.

Avec cette stratégie, nous souhaitons élargir la portée de nos efforts visant à intégrer un plus grand nombre de membres des communautés autochtones sur le marché du travail. C'est d'ailleurs un objectif qui me tient profondément à cœur. Tant sur le plan social que sur le plan économique, il est plus que jamais essentiel de créer les conditions gagnantes pour permettre à chacun et chacune de développer son plein potentiel.

Je tiens à remercier chaleureusement les représentantes et représentants des organisations autochtones pour leur précieuse collaboration. Leur contribution a été importante pour que les travaux correspondent à une approche inclusive et efficace.

Tshinashkumitinau!



La ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord,
Kateri Champagne Jourdain



Crédit : Émilie Nadeau



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
La concertation : un pilier pour une prospérité commune	1
1. CONTEXTE	2
1.1. Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit 2017-2022	3
1.2. Évaluation de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit 2017-2022	3
1.3. Stratégie et Plan d'action 2025-2029	4
2. LES ENJEUX	5
2.1. Portrait des PNI	5
2.2. Enjeux de la main-d'œuvre autochtone au Québec	10
3. LES PRINCIPES	11
3.1. Principe directeur	11
3.2. Principes secondaires	11
4. ORIENTATIONS ET AXES	13
Orientation 1 : Augmenter la participation des membres des PNI aux services d'emploi	14
Orientation 2 : Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des membres des PNI	16
5. FINANCEMENT DE LA STRATÉGIE	18
6. SUIVI	19
6.1. Indicateurs de suivi	19
6.2. Comité de suivi	19
6.3. Reddition de comptes	19
6.4. Évaluation de la stratégie	19
6.5. Analyse différenciée selon les sexes	19
CONCLUSION	20
ANNEXE	21
Tableau synoptique	21

*Brenda Coudé fait partie de la nation innue de Mashteuiatsh,
au Lac-Saint-Jean. Alors qu'elle cherchait un emploi,
le personnel travaillant à un bureau de Services Québec
l'a dirigée vers la Commission de développement
des ressources humaines des Premières Nations du Québec.
Cette organisation autochtone l'a aidée dans son parcours.
Mme Coudé a pu ainsi réaliser son rêve et devenir
photographe professionnelle.*



INTRODUCTION

La concertation : un pilier pour une prospérité commune

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère) contribue à la prospérité, à la richesse collective et au développement économique et social du Québec. En soutenant la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés, le Ministère favorise l'autonomie de ses clientèles et leur offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

L'intégration des membres des Premières Nations et des Inuit (PNI)¹ en emploi est un défi important au Québec. Pour identifier des solutions efficaces, il est essentiel de partager une compréhension commune des défis auxquels les nations autochtones font face. Pour ce faire, les solutions gagnent à être explorées de manière concertée, pour s'entendre sur les conditions optimales à leur intégration au marché du travail tout en respectant les aspirations et les particularités des PNI. Le Ministère réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'équité dans toutes ses actions.

Afin de progresser collectivement, les organisations autochtones ont sollicité le Ministère afin de définir une stratégie ministérielle visant à structurer les actions en faveur de l'intégration professionnelle des PNI. Mise en œuvre en 2017, cette stratégie, conçue pour évoluer en fonction du marché du travail, fait aujourd'hui l'objet d'un élargissement de sa portée. Le Ministère entend ainsi renforcer l'insertion socioprofessionnelle des PNI en optimisant leur accès aux possibilités d'emploi et en consolidant les leviers d'accompagnement adaptés à leurs réalités socioculturelles, économiques et géographiques.

Grâce à l'implication des organisations autochtones et de leur grande collaboration avec le Ministère, la Stratégie propose davantage de solutions pour accroître la participation des PNI aux services d'emploi, ainsi que pour favoriser leur embauche et leur maintien en emploi.

Enfin, un principe directeur guidera les actions du Ministère : la concertation. Celle-ci amènera les directions générales de Services Québec (DGSQ) à aller à la rencontre des organisations autochtones afin de favoriser l'émergence d'initiatives pertinentes, conjointes et harmonisées. Les DGSQ seront responsables de mettre en œuvre plusieurs initiatives adaptées aux réalités des nations autochtones habitant le territoire, tout en appelant à la mobilisation et la collaboration des partenaires autochtones.

En misant sur l'insertion socioprofessionnelle des membres des PNI, cette stratégie contribue à bâtir une société plus inclusive et diversifiée, en proposant des solutions pour une prospérité commune. Elle repose sur l'ouverture, l'équité, la compréhension, le développement, l'insertion et la valorisation des compétences.

1. À noter que les termes « Autochtones », « PNI » et « membres des PNI » sont habituellement utilisés de manière interchangeable. Toutefois, dans les faits, le terme PNI exclut certaines personnes autochtones, c'est-à-dire les personnes métisses. Bien que le recensement de 2021 indique que plus de 60 000 personnes s'identifiaient en tant que Métis au Québec, ce nombre est fortement remis en question par les communautés métisses puisqu'une très faible proportion de ces individus sont aussi membres inscrits d'une organisation métisse signataire de l'Accord Canada-Nation métisse. À des fins de cohérence, les termes « PNI » et « membres des PNI » seront utilisés dans le texte.

1. CONTEXTE

En juillet 2013, le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT) a transmis à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)² un document intitulé [Avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit : une contribution au développement du Québec](#). Cet avis, basé sur le rapport [Portrait des Premières Nations et des Inuit du Québec sur le marché du travail au Québec](#) de 2013, contenait plusieurs recommandations pour améliorer l'accès des PNI au marché du travail. De ce fait, le Ministère s'est engagé, en mars 2015, à élaborer une stratégie ministérielle, en réponse à ces recommandations.

Le Ministère franchissait alors un important jalon dans la réconciliation avec les nations autochtones en s'engageant à adopter une stratégie qui concrétisait son engagement envers les membres des PNI.

Créé en février 2010, le CCPNIMT a pour but de favoriser l'inclusion et le maintien socioprofessionnel des PNI sur le marché du travail québécois. Il regroupe plusieurs grandes organisations autochtones : la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), l'Administration régionale Kativik (ARK), le Conseil de la Nation atikamekw (CNA), le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL), la Corporation des ressources humaines et du développement durable de la Nation algonquienne (CDRHDNA), le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNÉA), la Fédération des travailleurs du Québec-Syndicat des Métallos, 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 de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), Apatisiwin Skills Development - Gouvernement de la Nation crie (GNC) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

2. La CPMT est un organisme public assujéti à la *Loi sur l'administration publique*. Pour réaliser sa mission et exercer ses responsabilités, elle peut aussi miser sur la participation d'environ mille partenaires qui s'investissent dans un réseau d'organismes sectoriels, régionaux et représentatifs des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

1.1. Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit 2017-2022

Le Ministère a lancé, en 2017, la [Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit 2017-2022](#), en collaboration avec plusieurs partenaires, afin de favoriser l'inclusion des populations autochtones à la société et au marché du travail québécois.

En tant que mesure du [Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2017-2022](#), qui a pour nom [Faire plus faire mieux](#)³, la Stratégie comportait trois grandes orientations :

- 1) Augmenter la participation des membres des PNI au marché du travail, en favorisant leur accès aux services publics d'emploi.
- 2) Valoriser l'apport de la main-d'œuvre des PNI au marché du travail.
- 3) Se concerter avec les différents partenaires du milieu régional et local afin d'assurer des interventions cohérentes et porteuses ainsi qu'encourager un partenariat diversifié et solide garant de succès.

Ainsi, le Plan d'action 2017-2022 a soutenu le déploiement de la Stratégie.

1.2. Évaluation de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit 2017-2022

En vue du renouvellement de la Stratégie et de son plan de mise en œuvre, le Ministère a procédé en 2021 à l'évaluation de la performance globale de la Stratégie afin, le cas échéant, d'y apporter les correctifs nécessaires. Un comité d'évaluation⁴ a été constitué et ses membres ont été consultés à toutes les étapes.

Le plan d'action associé à la Stratégie a donc été prolongé jusqu'en 2024 afin de permettre la finalisation de l'évaluation de la Stratégie et de synchroniser les résultats avec les préparatifs du nouveau plan d'action couvrant la période 2025-2029. Le rapport d'évaluation⁵, publié en mai 2024, a recommandé notamment

- d'élargir la portée de la Stratégie pour prendre en compte le développement socioprofessionnel des PNI;
- d'atténuer les contraintes administratives et d'adapter les pratiques;
- de clarifier les arrimages entre les unités centrales du Ministère, les DGSC et les organisations autochtones;
- d'améliorer la complémentarité des interventions;
- de soutenir la concertation régionale.

3. Ce plan d'action a été poursuivi sous le nom [Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2022-2027, Ensemble pour les prochaines générations](#).

4. Le comité d'évaluation de la Stratégie était composé de membres du CCPNIMT et du Ministère.

5. Rapport d'évaluation de la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, mai 2024 https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RA_evaluation_strategie_PNI.pdf.

1.3. Stratégie et Plan d'action 2025-2029

Bien que la Stratégie 2017-2022 ait favorisé une meilleure participation des PNI au marché du travail, la lecture des constats et des recommandations tirés du rapport d'évaluation⁶ ainsi que ceux formulés par le comité d'évaluation⁷ ont mis en lumière la pertinence de bonifier celle-ci afin, notamment, d'en élargir la portée.

Cette stratégie permet notamment de tenir compte des enjeux propres à l'intégration des membres des PNI au marché du travail, des conclusions du rapport d'évaluation, des priorités identifiées par le CCPNIMT lors des travaux collaboratifs et des consultations avec les partenaires du marché du travail. Dans ce cadre, elle adopte une approche évolutive et s'adapte aux réalités socioculturelles, économiques et géographiques des PNI.

Cette stratégie poursuivra les efforts pour faciliter l'accès au marché du travail des PNI tout en favorisant le développement socio-économique des communautés. Elle applique une approche holistique⁸ qui est respectueuse des valeurs et traditions des PNI. En outre, elle favorisera le développement professionnel des individus en mettant en lumière les forces de ces communautés.

Élargissement de la portée de la Stratégie

La Stratégie intègre les avancées réalisées depuis la première version, mais considère encore davantage les préoccupations des PNI en matière d'emploi. Deux modifications majeures sont proposées.

Les concepts d'intégration et d'inclusion professionnelle sont désormais réunis. L'intégration est un processus où la travailleuse ou le travailleur s'adapte aux conditions de travail et développe ses compétences pour répondre aux objectifs de l'entreprise. En revanche, l'inclusion implique que l'entreprise adapte son fonctionnement et le poste de la travailleuse ou du travailleur afin de tenir compte de ses spécificités, ce qui optimise ainsi ses conditions de travail pour favoriser son épanouissement et sa réussite professionnelle.

La portée des orientations qui sont proposées est plus vaste et encouragera des actions bilatérales pour permettre aux PNI d'accéder au marché du travail.

De plus, la Stratégie intègre désormais la dimension socioprofessionnelle d'un individu. Cette approche holistique permettra d'élargir la portée des interventions pour soutenir le parcours de la clientèle de manière plus intégrale. Elle vise à répondre à une diversité de besoins : se préparer à intégrer le marché de l'emploi, acquérir de nouvelles compétences ou encore se maintenir en poste.

6. La Direction de l'évaluation du Ministère a rendu son rapport d'évaluation incluant ses recommandations, en mars 2024, et l'a présenté au comité de gestion du Secteur de l'emploi le 18 avril 2024.

7. Le comité était composé de représentantes et représentants de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, de l'Administration régionale Kativik, du Regroupement des centres d'amitié autochtones, de la Direction des politiques d'emploi et des stratégies, des directions régionales de Services Québec de la Mauricie et du Nord-du-Québec, ainsi que de la direction des services aux entreprises.

8. L'approche holistique consiste à prendre en compte une personne dans sa globalité plutôt que de la considérer de manière compartimentée.

2. LES ENJEUX

2.1. Portrait des PNI

Pour élaborer la Stratégie, il était essentiel de comprendre et de respecter la réalité particulière des PNI.

La législation a fait des avancées importantes en matière de questions relatives aux Autochtones depuis une quarantaine d'années. Les membres des PNI forment des collectivités organisées et sont reconnus comme des « peuples » selon l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982. En 1983, le Conseil des ministres avait adopté les 15 principes qui reconnaissent, entre autres, aux nations autochtones des droits en matière d'identité, de développement économique et d'autonomie au sein du Québec. Enfin, l'Assemblée nationale a reconnu l'existence des 11 nations autochtones distinctes sur son territoire en adoptant les résolutions de 1985 et de 1989 (reconnaissance de la Nation Wolastoqiyik).

Les réalités propres aux PNI nécessitent la mise en place d'approches ciblées qui répondent aux enjeux spécifiques de leur employabilité et de leur insertion socioprofessionnelle. En intégrant ces particularités aux initiatives gouvernementales, la Stratégie permettra de renforcer une inclusion durable, respectueuse de leurs cultures et traditions, tout en favorisant un accès aux opportunités du marché du travail.



Crédit photo : Région de Québec © GouvQc Gaëlle Leroyer

Démographie



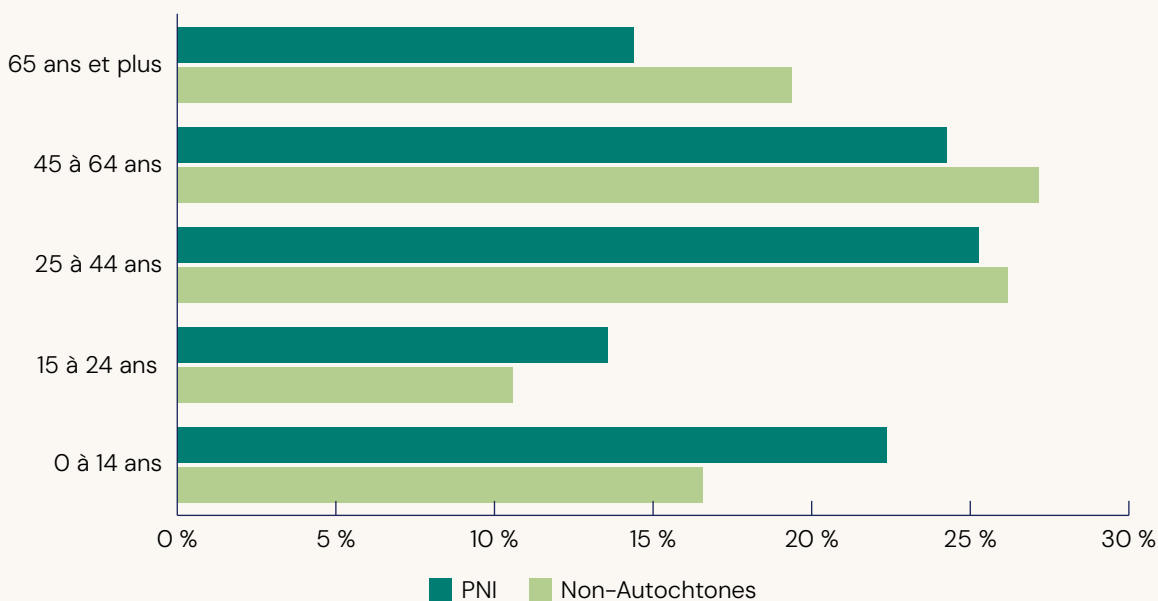
Le Québec regroupe dix Premières Nations et une nation inuite. Les Premières Nations sur le territoire du Québec sont les Abénaquis, les Kanien'kehà:ka (Mohawks), les Wendats, les Micmacs (Mi'gmaqs), les Innus, les Eeyou (Cris), les Naskapis, les Anishinabés (Algonquins), les Attikameks et les Wolastoqiyik (Malécites).

Les PNI sont regroupés dans 55 communautés dispersées sur le territoire du Québec, soit 41 communautés administrées par un conseil de bande et 14 villages nordiques inuit. Plusieurs PNI vivent aussi en milieu urbain.

Au total, en 2023, on comptait 125 163 membres des Premières Nations et Inuit. Ces personnes représentent un peu plus de 1,0 % de la population totale du Québec⁹. Selon les données du recensement de 2021, 54 545 membres des PNI de 15 ans et plus vivaient dans une région urbaine. Il s'agit de 53,1 % de l'ensemble des PNI.

On répertorie 68 650 femmes¹⁰ membres des PNI. Cela représente 51,9 % de leur population. Cette proportion de femmes est 1,6 point de pourcentage (p.p.) plus élevée que chez la population non autochtone. Enfin, la population PNI est typiquement beaucoup plus jeune que chez les non-Autochtones. Chez les PNI, 22,4 % de la population a entre 0 et 14 ans et 13,6 % entre 15 à 24 ans. Ces proportions sont respectivement 5,8 p.p. et 3,0 p.p. plus élevées que chez les non-Autochtones.

Groupes d'âge parmi les PNI et les non-Autochtones



Source : Statistique Canada, Recensement 2021

9. Gouvernement du Québec (19 février 2025) [Les 11 nations autochtones du Québec](#).

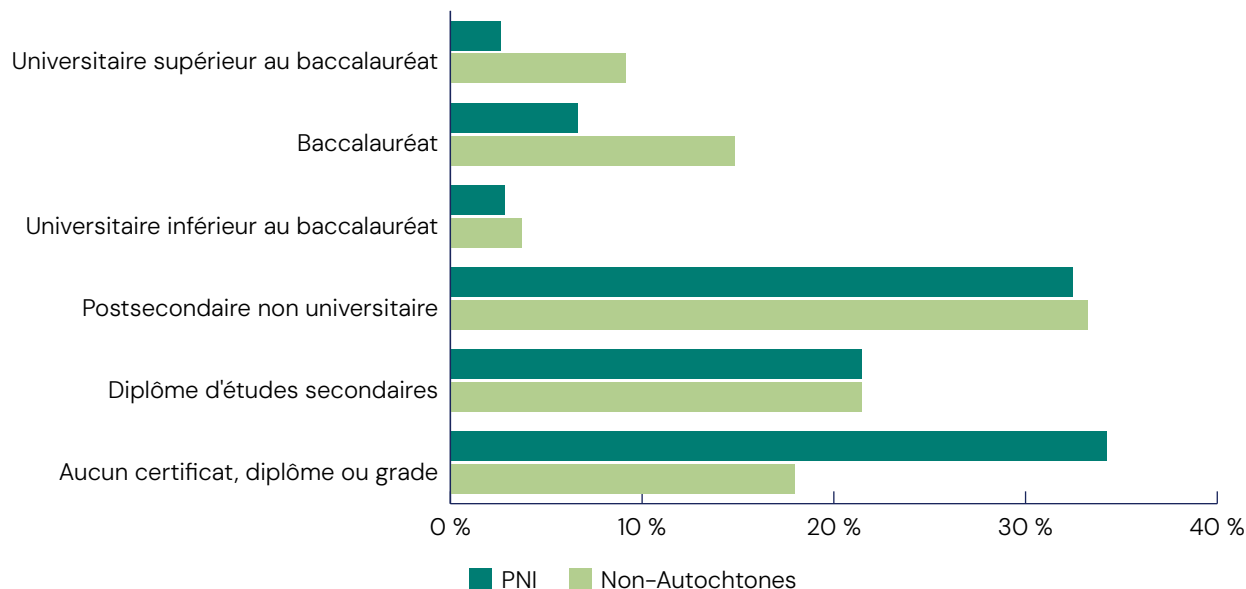
10. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/gender-genre-fra.cfm>.

Caractéristiques socio-économiques



D'un point de vue socio-économique, les membres des PNI ont certaines caractéristiques distinctes de la population non autochtone. Sur le plan de la scolarité, on observe que les membres des PNI font face à plusieurs enjeux. Un peu plus du tiers des PNI ne détient aucun certificat, diplôme ou grade alors que cette proportion est de 17,9 % chez les non-Autochtones. Par ailleurs, 9,2 % des membres des PNI détiennent un baccalauréat ou un diplôme plus élevé, alors que cette proportion s'élève à 23,8 % chez les non-Autochtones.

Plus haut niveau de scolarité obtenu

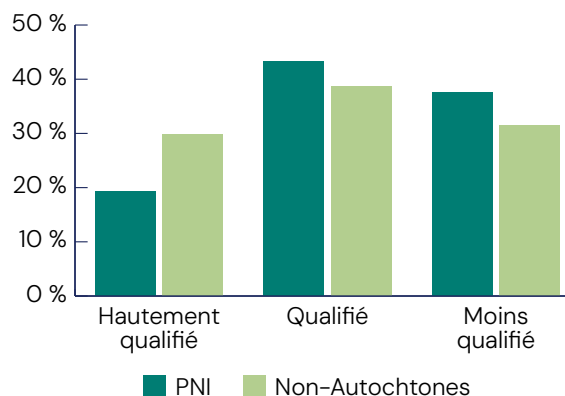


Source : Statistique Canada, Recensement 2021



Le niveau de scolarité relativement faible des membres des PNI se reflète également dans le niveau de qualification de la main-d'œuvre¹¹. On observe que seulement 19,2 % de celle-ci est hautement qualifiée, comparativement à 29,8 % chez les non-Autochtones. En conséquence, la proportion des PNI occupant un emploi qualifié ou moins qualifié est plus élevée que pour les non-Autochtones.

Niveau de qualification de la main-d'œuvre



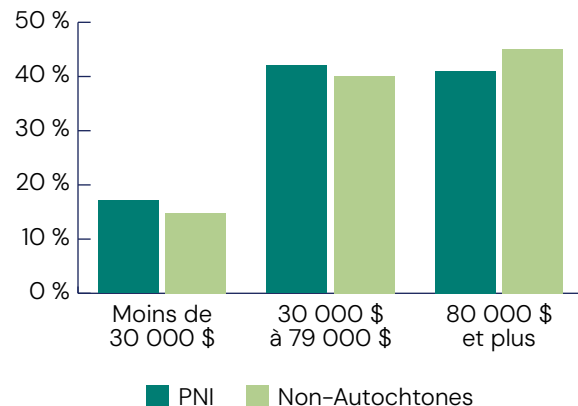
Source : Statistique Canada, Recensement 2021

11. Les professions sont classifiées selon le niveau de qualification en fonction de la formation, des études, de l'expérience et de la responsabilité associée. Concrètement, les emplois « hautement qualifiés » incluent les postes de gestion et les professions nécessitant généralement un diplôme d'études universitaires. Les emplois « qualifiés » incluent les professions nécessitant un diplôme d'études collégiales, un apprentissage de 2 ans ou plus, des tâches de supervision ou une formation en cours d'emploi de plus de 6 mois. Enfin, les emplois « moins qualifiés » incluent les professions nécessitant un diplôme d'études secondaires, une formation en cours d'emploi de plusieurs semaines ou nécessitant généralement une démonstration de travail à court terme et aucune scolarité.



Le revenu des ménages des populations autochtones du Québec présente également un écart important par rapport à celui des non-Autochtones. En 2021, 17,1 % des ménages autochtones gagnaient moins de 30 000 \$, contre 14,8 % chez les non-Autochtones. Parallèlement, la part des ménages ayant un revenu de 80 000 \$ et plus était de 41,0 % chez les membres des PNI, contre 45,1 % chez les non-Autochtones. Le taux de faible revenu¹² des PNI est plus élevé que pour le reste de la population. Avant impôt, ce taux est de 20,1 % chez les PNI, soit 5,0 p.p. de plus que chez les non-Autochtones.

Revenu des ménages

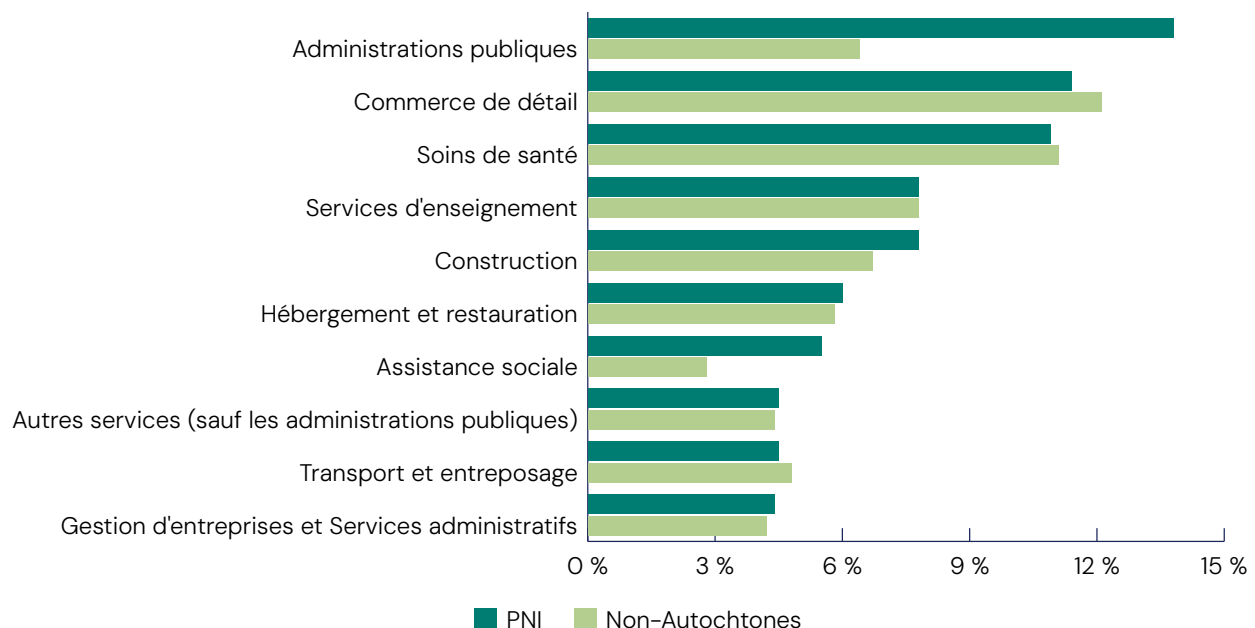


Source : Statistique Canada, Recensement 2021



En analysant les différents secteurs de l'économie québécoise, on remarque que les membres des PNI sont généralement employés dans les mêmes domaines que le reste de la population. Toutefois, deux secteurs d'emploi se démarquent : le secteur des administrations publiques et celui de l'assistance sociale. En effet, 13,8 % des travailleuses et travailleurs autochtones occupent des postes en administration publique contre seulement 6,4 % chez les non-Autochtones. De plus, 5,5 % de la main-d'œuvre autochtone travaille dans le domaine de l'assistance sociale, comparativement à 2,8 % chez les non-Autochtones.

Les dix secteurs les plus occupés par les PNI



Source : Statistique Canada, Recensement 2021

12. La proportion ou le pourcentage d'individus dont le revenu se trouve sous une ligne de faible revenu spécifique.

Situation des membres des PNI sur le marché du travail



Les membres des PNI font face à de nombreux défis sur le marché du travail. Les principaux indicateurs du marché du travail montrent que cette population a des taux d'activité, d'emploi et de chômage moins favorables que le reste de la population québécoise.

- Les taux d'emploi et d'activité chez les PNI de 15 à 64 ans étaient respectivement de 62,2 % et 68,7 %. Ces taux étaient de 11,7 et 10,7 p.p. plus bas pour les PNI que pour la population non autochtone, lors du dernier recensement.
- Le taux de chômage des PNI était 2,3 p.p. plus élevé que pour le reste de la population en 2021¹³.
- Entre 2016 et 2021, les écarts entre les indicateurs ont tous diminué. Au Québec, l'écart de taux d'activité a baissé de 1,5 p.p., celui du taux d'emploi de 4,8 p.p. et celui du chômage a baissé de 5,3 p.p.¹⁴.
- Enfin, les écarts entre les PNI et non-Autochtones au Québec sont cependant moins marqués que dans l'ensemble du Canada. Plus précisément, l'écart des taux de chômage est de 2,3 p.p., soit le plus faible parmi les provinces canadiennes. En Ontario, cet écart est de 3,8 p.p. et dans l'ensemble du Canada, il est de 6,7 p.p.¹⁵.

Situation des membres des PNI en milieu urbain



Selon le dernier recensement (2021), les membres des PNI en milieu urbain sont plus actifs sur le marché du travail que les membres habitant dans une communauté :

- Ainsi, le taux d'activité des 15 à 64 ans vivant dans les régions métropolitaines de recensement est de 72,7 % (8,3 p.p. plus élevé qu'en région rurale) et leur taux d'emploi est de 66,1 % (7,9 p.p. plus élevé qu'en région rurale).
- On note toutefois que les PNI en milieu urbain ont un taux de chômage de 9,7 %, similaire à celui en région rurale (10,0 %). Le taux de chômage des non-Autochtones en milieu urbain en 2021 était de 7,7 %.

Situation sur le marché du travail des femmes des PNI



Le taux de chômage des femmes des PNI de 15 ans et plus s'élève à 9,3 %, soit 1,0 p.p. plus faible que chez les hommes de cette population. Cet écart est de 0,2 p.p. chez les non-Autochtones.

Parmi la population en âge de travailler (15 à 64 ans), le taux d'activité des femmes est de 67,0 %, soit 3,5 p.p. plus faible que chez les hommes. Il s'agit d'un écart plus faible que celui observé chez les non-Autochtones (4,5 p.p.).

Enfin, le taux d'emploi des femmes des PNI est quant à lui de 61,1 %, soit 2,3 p.p. moins élevé que chez les hommes; il s'agit aussi d'un écart plus faible que celui observé chez les non-Autochtones (3,9 p.p.)¹⁶.

13. Statistique Canada, *Recensement de la population, 2021*.

14. Statistique Canada, *Recensement de la population, 2016 et 2021*.

15. Statistique Canada, *Recensement de la population, 2016 et 2021*.

16. Statistique Canada, *Recensement de la population, 2021*.

2.2. Enjeux de la main-d'œuvre autochtone au Québec

Les PNI ont des expériences de vie, des valeurs et des perspectives différentes qui sont influencées par leur histoire socioculturelle. Ces spécificités, qui se manifestent sur les plans culturel, éducatif, politique, sociétal et spirituel, sont importantes à considérer dans la recherche de solutions pertinentes.

Les milieux de travail, en démontrant de l'ouverture pour adapter leurs pratiques de gestion, pourront créer un espace culturellement sécurisant pour la main-d'œuvre autochtone. Les enjeux en matière d'emploi peuvent être catégorisés comme suit :

- **Intégrité individuelle et identitaire** : Les PNI doivent concilier leur identité culturelle avec les exigences du marché du travail, ce qui peut entraîner des périodes d'adaptation professionnelle.
- **Accessibilité des ressources et des leviers** : L'accès à des formations pertinentes et à des services d'emploi adaptés, à des ressources accessibles localement et à des leviers concrets pour intégrer le marché du travail demeure un défi pour de nombreuses communautés autochtones, en raison de barrières culturelles, géographiques et structurelles.
- **Fausse perceptions** : Des préjugés à l'égard des PNI continuent à freiner leur pleine participation au marché du travail.

Il est important que les acteurs participant au marché du travail reconnaissent et valorisent les spécificités culturelles des PNI, notamment par des pratiques de gestion ouvertes et inclusives, ainsi que par la mise à disposition de ressources adaptées et facilement accessibles.



3. LES PRINCIPES

3.1. Principe directeur

La Stratégie privilégie les partenariats ainsi qu'une concertation étroite et constante avec les différentes institutions qui représentent le gouvernement du Québec, le gouvernement fédéral, les organisations autochtones, les organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre et les entreprises privées. La concertation et la mutualisation des efforts des différentes parties prenantes sont de nature à optimiser l'insertion socioprofessionnelle des membres des PNI.

Le principe directeur de la Stratégie qui guidera sa mise en œuvre pour les prochaines années est donc celui-ci :

La concertation, pour aller à la rencontre des organisations autochtones afin de favoriser l'ouverture et l'émergence d'initiatives. Faire ensemble, pour tous.



3.2. Principes secondaires

En plus de ce principe directeur qui guide les actions mises en œuvre pour la durée de la Stratégie, d'autres principes secondaires en définissent les grandes orientations et les axes d'intervention. Plus précisément, ces principes se reflètent dans les aspects suivants de la Stratégie :

- La Stratégie est **mise en œuvre localement** en tenant compte des réalités territoriales, de la particularité de la clientèle autochtone et des caractéristiques du marché du travail de chaque région.
- La **sécurisation culturelle** permet d'adapter les services aux particularités des PNI en reconnaissant leurs histoires et cultures distinctes. Elle vise à créer un environnement respectueux et inclusif, où les pratiques bienveillantes favorisent l'intégration et le bien-être des membres des PNI.
- L'**approche holistique** de la Stratégie considère la personne dans toutes ses dimensions et privilégie un apprentissage basé sur l'observation et la pratique pour favoriser l'autonomie. Elle soutient la sécurisation culturelle en valorisant les cultures et les savoirs autochtones en milieu de travail, renforçant ainsi leur reconnaissance et leur contribution.
- Enfin, la Stratégie favorise l'accès aux services d'emploi pour ces populations, en veillant à ce que chaque personne bénéficie des **mesures appropriées** pour son intégration au marché du travail.



4. ORIENTATIONS ET AXES

La Stratégie s'articule en deux grandes orientations :



Les axes et les actions qui en découlent sont le fruit de travaux concertés avec les différentes instances autochtones afin de répondre aux principaux enjeux identifiés. Parmi les démarches effectuées, on retrouve :

- **L'évaluation des besoins des personnes autochtones** dans le contexte de l'emploi.
- **L'identification des enjeux** auxquels ils se heurtent.
- **La concertation avec des organisations autochtones** lors d'ateliers participatifs.
- **L'organisation de sessions d'idéation** avec les responsables régionaux pour des pistes d'action.
- **L'examen des services et programmes actuels** pour identifier les lacunes et les opportunités d'amélioration.
- **La consultation des publications et études** sur les meilleures pratiques en matière d'intégration professionnelle des PNI.



Orientation 1 :

Augmenter la participation des membres des PNI aux services d'emploi

Considérant le plus faible taux d'activité des PNI et leurs difficultés à intégrer le marché du travail de manière durable, la Stratégie vise à renforcer et élargir les interventions du Ministère afin d'accroître la participation des membres des PNI aux services d'emploi. Conçue en concertation avec les parties prenantes, elle répond aux défis spécifiques rencontrés par ces populations en proposant des solutions adaptées à leurs réalités culturelles, sociales et économiques.

L'accès aux services d'emploi reste entravé par divers enjeux sociaux qui influencent la persévérance des membres des PNI dans leurs démarches d'insertion.

Par ailleurs, les régions éloignées sont confrontées à une offre de services quelques fois limitée. De plus, la méconnaissance de la sécurisation culturelle dans les milieux où ces services sont dispensés nuit à leur attractivité et à leur pertinence au regard des besoins des communautés. La Stratégie vise donc à adapter les interventions du Ministère afin d'assurer un accès plus adapté, mieux structuré et culturellement respectueux des réalités des PNI.

Leur histoire et leurs réalités doivent être comprises et considérées lors d'interactions avec les différentes ressources en employabilité afin de sensibiliser les divers acteurs qui œuvrent au succès de leur parcours socioprofessionnel.

Axe 1.1 Accroître la connaissance des programmes, des mesures et des services d'emploi du Ministère et de ceux des organisations autochtones

Cet axe vise à mieux faire connaître les programmes et services du Ministère et des partenaires œuvrant en employabilité, PNI ou non-Autochtones, afin de maximiser la participation des populations concernées. En favorisant une meilleure connaissance et compréhension des ressources disponibles, il encourage les membres des nations autochtones à développer leur employabilité.

Axe 1.2 Diffuser la Stratégie afin de permettre une appropriation efficace des leviers disponibles

Il est essentiel que les DGSQ, les organismes spécialisés en employabilité et les partenaires du marché du travail puissent avoir une compréhension claire des orientations de la Stratégie. Celle-ci doit engager et mobiliser le personnel du Ministère et l'ensemble de ses partenaires dans sa mise en œuvre.

Axe 1.3 Favoriser la préparation et l'accompagnement des PNI dans le développement de leurs compétences liées à l'emploi

Cet axe vise à améliorer l'accompagnement vers l'emploi des membres des PNI en soutenant leur préparation et leur insertion socioprofessionnelle à travers des services concertés, culturellement adaptés et structurés, tout en favorisant une approche holistique qui répond à leurs besoins spécifiques.

La Stratégie s'intéresse notamment à l'employabilité des jeunes des PNI, dont le taux d'emploi s'améliore, mais reste inférieur à celui des non-Autochtones. Orienter ces jeunes vers des activités pour développer leur employabilité, vers des formations qualifiantes ou vers l'emploi constitue un engagement du Ministère. Celui-ci vise à mettre en place des projets novateurs, pertinents et porteurs afin de soutenir leur insertion durable sur le marché du travail.

Axe 1.4 Documenter la situation des membres des PNI sur le marché du travail

Par cet axe, la Stratégie vise à améliorer la disponibilité de l'information sur la situation socioprofessionnelle des PNI pour mieux adapter les services d'emploi à leurs profils, défis et besoins spécifiques.

En outre, cet axe permettra d'orienter les politiques à partir de données fiables, d'identifier clairement les enjeux et les opportunités. Il permettra également de sensibiliser les partenaires du marché du travail autochtones ou non autochtones.



Orientation 2 :

Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des membres des PNI

Bien que le marché du travail du Québec se porte bien, les PNI y demeurent sous-représentés, avec des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés. Des efforts doivent être maintenus pour aider les membres des PNI à surmonter les obstacles à l'emploi, notamment en soutenant le développement socioprofessionnel.

La situation des PNI sur le marché du travail demeure complexe et varie en fonction de plusieurs facteurs, entre autres le niveau de scolarité, la qualification et les compétences. Les membres des PNI font également face à des défis persistants en matière d'embauche et de maintien en emploi, en raison d'obstacles culturels, géographiques et sociaux, ce qui entraîne des écarts significatifs avec la population non autochtone.

Pour favoriser l'acquisition de compétences essentielles à l'amélioration de l'employabilité des PNI, il importe d'adopter une approche proactive dans la conception et l'adaptation des programmes de formation, afin qu'ils répondent efficacement aux réalités et aux besoins spécifiques de ces populations.

L'apprentissage par le compagnonnage ainsi que les stages en milieu de travail favorisent cette adaptation dans le cadre d'un encadrement personnalisé et d'un rythme d'apprentissage permettant de surmonter les enjeux que vivent les PNI.

À noter que des actions ayant été mises en place pendant la période visée par la Stratégie (pour 2017-2022) ont déjà permis certaines avancées. Des actions structurantes ont sensibilisé les employeurs aux particularités culturelles autochtones, valorisant ainsi cette main-d'œuvre.

Le financement de plusieurs projets novateurs en développement des compétences de la main-d'œuvre des membres des PNI par l'entremise de formations en entreprise, adaptées à leurs réalités a permis une réponse pertinente aux besoins soulevés par les partenaires, les clientèles d'individus ou les entreprises au cours des dernières années visées par la dernière stratégie.

La poursuite de ces initiatives et le développement de nouveaux projets seront donc mis de l'avant dans le nouveau plan d'action.

Axe 2.1 Valoriser l'apport de la main-d'œuvre des membres des PNI au marché du travail

Le réseau des services d'emploi vise notamment à sensibiliser les employeurs aux défis des membres des PNI sur le marché du travail afin de faciliter leur intégration dans des emplois pertinents et d'encourager des pratiques de gestion des ressources humaines plus adaptées.

L'accompagnement des employés autochtones améliore leur intégration et leur maintien en emploi. Cet axe vise ainsi à renforcer ces initiatives avec de l'accompagnement, fourni par les ressources locales les plus appropriées.

Axe 2.2 Miser sur le développement des compétences de la main-d'œuvre des membres des PNI par l'entremise de formations en entreprise, adaptées à leurs réalités

La part des PNI occupant un emploi peu qualifié est de 37,6 %, soit 6,1 p.p. plus élevée que chez les non-Autochtones¹⁷. Or, dans les prochaines années, l'économie québécoise évoluera vers un marché du travail de plus en plus axé sur les emplois qualifiés ou hautement qualifiés¹⁸. Afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et aux souhaits des membres des PNI en matière de développement de leurs compétences, cet axe a pour but de s'assurer qu'ils bénéficieront de mesures de formation en entreprise qui sont adaptées à leur contexte socioculturel.

Le Ministère s'engage également à promouvoir le développement des compétences des membres des PNI, en soutenant l'adoption d'approches pédagogiques adaptées à leurs besoins de formation et en assurant un encadrement culturellement sécurisant.

La Stratégie encourage les efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre autochtone faiblement qualifiée en privilégiant la formation de base et en aidant les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle. À titre d'exemple, la promotion et l'utilisation du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, contribueront à améliorer la qualification des travailleuses et des travailleurs des PNI.

Axe 2.3 Favoriser une meilleure compréhension des besoins et des particularités des membres des Premières Nations et Inuit au regard du marché du travail

Une compréhension approfondie des besoins des membres des PNI est primordiale pour garantir un accompagnement adéquat par les partenaires du marché du travail et le personnel du Ministère.

En effet, pour favoriser l'intégration des membres des PNI sur le marché du travail, il est essentiel de fournir aux employés et partenaires des outils et des formations adaptés à leurs réalités culturelles et leurs besoins spécifiques. Cet axe consiste donc à soutenir le développement d'initiatives de formation à l'intention des employés.

17. Statistique Canada, *Recensement de la population*, 2021.

18. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes*, 2024, p. 12.

5. FINANCEMENT DE LA STRATÉGIE

Une somme de 10 millions de dollars sur 4 ans, qui est liée aux crédits additionnels accordés au Ministère dans le budget du Québec 2024-2025, a été réservée pour la mise en œuvre du plan d'action de la Stratégie. Cette somme s'ajoute à celles relatives aux actions financées à même les budgets du Ministère.



Crédit photo : Simon Clark, Destination Québec cité

6. SUIVI

6.1. Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi ont été établis selon une série de critères tels que la pertinence, la faisabilité et la fiabilité. Au total, les indicateurs de nature opérationnelle mesureront la portée de la Stratégie en lien avec la situation sur le marché du travail des membres des PNI et leur participation aux services d'emploi. Ces indicateurs permettront de suivre la progression de l'insertion professionnelle des personnes autochtones ainsi que l'évolution de l'écart à ce chapitre par rapport aux personnes non autochtones.

La Stratégie propose des indicateurs pour mesurer les progrès en matière d'insertion socioprofessionnelle des PNI. En voici les principaux objectifs :

- Faire connaître la Stratégie et les services d'emploi aux principaux acteurs du marché du travail et à la population autochtone.
- Faciliter le parcours de la clientèle autochtone afin d'obtenir un continuum de services dans une approche holistique.
- Orienter les actions ministérielles de manière efficace et ciblée.
- Acquérir des informations supplémentaires concernant les données et les besoins des membres des PNI.
- Améliorer la sensibilisation des employeurs en favorisant la mise en œuvre de projets qui visent l'amélioration de la gestion des ressources humaines et du développement des compétences de la main-d'œuvre autochtone.

6.2. Comité de suivi

Un comité de suivi sera constitué et assurera un suivi rigoureux et concerté des initiatives.

Le comité de suivi regroupera des représentantes et représentants provenant des unités centrales du Ministère, auxquels s'ajouteront des membres du CCPNIMT.

6.3. Reddition de comptes

Plusieurs organisations autochtones ont contribué à l'élaboration de la Stratégie. Dans une perspective de continuité et pour assurer la mise en œuvre des mesures ainsi que des actions prévues, une reddition de comptes sera produite. À la fin de la quatrième année de mise en œuvre, un bilan final du Plan d'action sera produit, permettant d'évaluer les résultats et de proposer des ajustements, si nécessaire. Sur le plan régional, les DGSQ seront encouragées à élaborer un plan d'action (annuel ou couvrant l'ensemble de la durée de la Stratégie), afin d'assurer une cohérence dans les interventions locales.

6.4. Évaluation de la stratégie

Le Ministère est responsable de l'évaluation de la Stratégie. Un comité d'évaluation sera constitué afin de participer à l'évaluation et au suivi. Des partenaires autochtones seront invités à y participer.

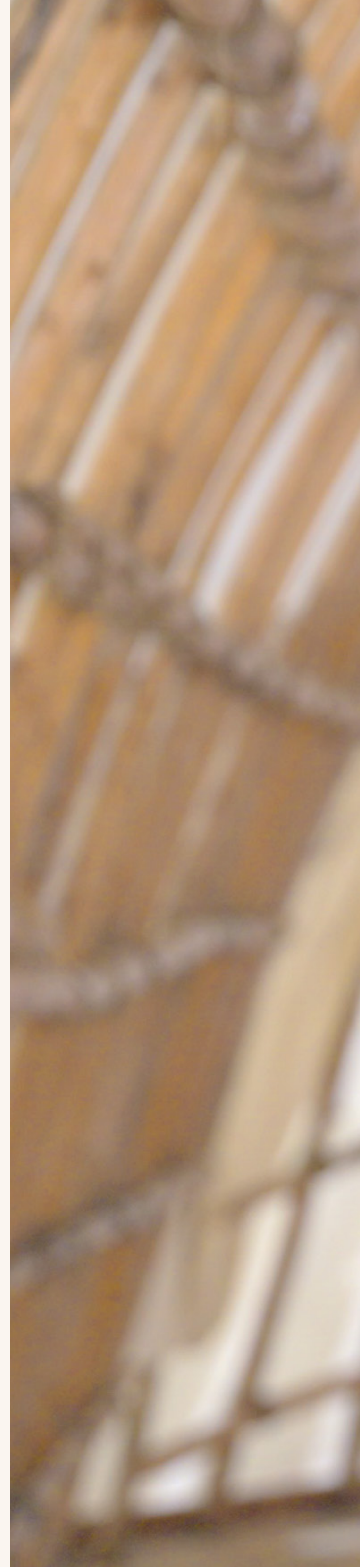
6.5. Analyse différenciée selon les sexes

Les actions mises de l'avant dans le cadre de la Stratégie s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Leur mise en œuvre a été planifiée de façon que les femmes et les hommes en bénéficient de façon équitable. Toutefois, les indicateurs de suivi de la Stratégie seront, à titre indicatif, ventilés selon les sexes dans la mesure où les données seront disponibles. Ainsi, le bilan et l'évaluation qui seront réalisés à la fin de la Stratégie devront inclure une analyse différenciée selon les sexes.

CONCLUSION

La Stratégie ministérielle pour l'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit 2025-2029 représente une avancée significative vers l'équité et l'inclusion socio-économique de ces nations. En soutenant des initiatives concertées visant à améliorer la participation aux services d'emploi ainsi qu'à favoriser l'embauche et le maintien en emploi des PNI, cette stratégie aspire à accroître leur participation au marché du travail.

La réussite des projets qui seront mis de l'avant par tous les acteurs du marché du travail repose sur une collaboration étroite entre le Ministère, les organisations autochtones ainsi que les différents partenaires du marché du travail. Cette synergie permettra non seulement d'améliorer la condition socioprofessionnelle autochtone, mais aussi de dynamiser le tissu socio-économique du Québec dans son ensemble.



ANNEXE

Principe directeur :
La concertation, pour aller à la rencontre
des organisations autochtones afin de favoriser
l'ouverture et l'émergence d'initiatives.
Faire ensemble, pour tous.

Tableau synoptique

Stratégie ministérielle d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit Plan d'action 2025–2029

Axe	Action
Orientation 1 : Augmenter la participation des membres des Premières Nations et des Inuit aux services d'emploi	
Axe 1.1 Accroître la connaissance des programmes, des mesures et des services d'emploi du Ministère et de ceux des organisations autochtones	1. Soutenir les activités de promotion de l'emploi auprès des membres des Premières Nations et des Inuit, tels que les forums ou les salons de l'emploi dans les régions et villes ciblées.
	2. Assurer la coordination d'un réseau de partenariat entre des organismes gouvernementaux québécois et fédéraux ainsi que des organisations autochtones pour le déploiement de cliniques mobiles offrant des services d'employabilité et divers services gouvernementaux à la clientèle autochtone.
	3. Consolider les partenariats entre les représentantes et représentants des organisations impliquées dans le développement de l'employabilité de la clientèle autochtone.
Axe 1.2 Diffuser la Stratégie ministérielle d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit 2025–2029 afin de permettre une appropriation efficace des leviers disponibles	4. Mobiliser l'ensemble des partenaires ainsi que le personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale autour des objectifs de la Stratégie afin de la faire vivre auprès de la Commission des partenaires du marché du travail, des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des instances de collaboration régionales en partenariat avec les organisations autochtones.
Axe 1.3 Favoriser la préparation et l'accompagnement des Premières Nations et des Inuit dans le développement de leurs compétences liées à l'emploi	5. Soutenir un continuum de services lors d'un parcours d'employabilité d'une personne autochtone en collaboration avec les organisations autochtones.
	6. Contribuer au développement de projets incluant des activités structurantes de pré-employabilité et d'employabilité pour les membres des Premières Nations et des Inuit, dans une approche holistique pour répondre à des besoins spécifiques.
	7. Soutenir des projets concertés favorisant l'accompagnement des jeunes Autochtones vers l'emploi.
	8. Appuyer une table de concertation regroupant des représentantes et représentants autochtones afin de développer et de mettre en œuvre un projet pilote en insertion socioprofessionnelle, et ce, en utilisant une approche centrée sur les besoins des participantes et participants autochtones.

Axe	Action
Axe 1.4 Documenter la situation des membres des Premières Nations et des Inuit sur le marché du travail	9. Soutenir la réalisation de portraits de la main-d'œuvre autochtone afin d'identifier les profils et les besoins selon les réalités régionales.
	10. Effectuer une enquête visant à établir la situation des femmes autochtones sur le marché du travail et à cerner les défis liés à leur employabilité.
	11. Réaliser une collecte de données visant à établir un état de situation sur les personnes autochtones handicapées pour favoriser leur insertion et leur maintien en emploi.
Orientation 2 : Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des membres des Premières Nations et des Inuit	
Axe 2.1 Valoriser l'apport de la main-d'œuvre des membres des Premières Nations et des Inuit au marché du travail	12. Soutenir et déployer des activités de sensibilisation auprès des employeurs sur les réalités autochtones afin d'encourager l'embauche de membres des Premières Nations et des Inuit, tout en favorisant le développement de pratiques adaptées en gestion de ressources humaines.
	13. Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes autochtones en misant sur un accompagnement soutenu impliquant la concertation des acteurs locaux liés à l'emploi.
Axe 2.2 Miser sur le développement des compétences de la main-d'œuvre des membres des Premières Nations et des Inuit par l'entremise de formations en entreprise, adaptées à leurs réalités	14. En fonction des besoins de la main-d'œuvre autochtone et du marché du travail, identifier et réaliser des formations ou des activités en développement de compétences.
	15. Promouvoir les outils de développement de compétences tels que le Programme d'apprentissage en milieu de travail, la qualification obligatoire, les activités du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et aussi celles développées par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) auprès des organisations et clientèles autochtones.
Axe 2.3 Favoriser une meilleure compréhension des besoins et des particularités des membres des Premières Nations et des Inuit au regard du marché du travail	16. Fournir aux partenaires du marché du travail et au personnel du Ministère des outils favorisant la compréhension des besoins des PNI, une meilleure connaissance de leurs réalités socioculturelles et des services qui leur sont consacrés.

