

**Consultation
sur les problématiques
d'intégration en emploi
en Abitibi-Témiscamingue**

La synthèse

**Tenue en Abitibi-Témiscamingue
du 27 novembre au 6 décembre 2000**

**Une production du Service des communications
Emploi-Québec – direction régional de
l'Abitibi-Témiscamingue**

Table des matières

Préambule	 3
Les jeunes	Des constats 6
	Une expérience en courtpointe
	Un désintérêt envers la formation
	L'isolement physique et émotionnel
	Des pistes d'intervention 9
	Favoriser l'acquisition d'expérience professionnelle
	Susciter l'intérêt envers la formation
	Contrer l'isolement physique et émotionnel
Les femmes	Des constats 12
	Une pauvreté grandissante
	Une scolarité limitée
	Une forte concentration dans le traditionnel
	Les réticences du milieu
	Des pistes d'intervention 15
	Lutter contre la pauvreté des femmes
	Susciter l'intérêt pour la formation et le non traditionnel
	Encourager l'intégration en emploi
Les personnes handicapées	Des constats 18
	Une offre d'emploi restreinte
	Des pratiques d'embauche non favorables
	Un potentiel méconnu
	Des pistes d'intervention 20
	Diversifier l'offre d'emploi
	Encourager l'embauche des personnes handicapées
	Accompagner la personne dans son cheminement
Les autochtones	Des constats 22
	Des cultures différentes
	Une expérience de travail limitée
	Une faible scolarité
	Des pistes d'intervention 25
	Connaître nos cultures respectives
	Encourager l'emploi autochtone
	Sensibiliser à l'importance de la formation
Les participants	Annexe..... 27

CONSULTATION SUR LES PROBLÉMATIQUES D'INTÉGRATION EN EMPLOI

Une participation remarquable

Plus d'une centaine d'acteurs socio-économiques issus des quatre coins de l'Abitibi-Témiscamingue participaient, l'automne dernier, à une consultation sur les problématiques d'intégration en emploi. Organisé par Emploi-Québec, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail, cet événement permettra d'enrichir à court et à plus long terme l'intervention d'Emploi-Québec et des intervenants du milieu auprès des groupes défavorisés.

***Plus d'une
centaine
d'acteurs socio-
économiques***

Moment privilégié de réflexion et d'échanges, cette consultation aura permis de parfaire notre connaissance commune des problèmes d'intégration propres aux femmes, aux jeunes, aux personnes handicapées et aux autochtones. Qui plus est, cette tribune aura aussi donné naissance à des solutions novatrices aux problèmes d'intégration en emploi qui interpellent à la fois Emploi-Québec et les acteurs du développement socio-économique.

Cette synthèse englobe les principaux constats et pistes d'intervention en matière d'intégration en emploi issus des consultations locales tenues à Ville-Marie le 27 novembre 2000, à Rouyn-Noranda le 30 novembre 2000, à Amos et à La Sarre le 4 décembre 2000 et à Val-d'Or le 6 décembre 2000.

Au programme... réflexion et échanges!

**Le travail à
temps partiel, la
rémunération, le
chômage et les
horaires de
travail**

D'une durée de trois heures, le programme de la consultation comprenait trois blocs dont un premier qui, en plus de souligner les plus récentes réalisations d'Emploi-Québec en région, présentait le cycle de planification d'Emploi-Québec et brossait un portrait de la situation des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

En second lieu, les partenaires étaient invités à échanger en ateliers sur les problématiques d'intégration en emploi autour de différents thèmes dont, entre autres, le travail à temps partiel, la rémunération, le chômage et les horaires de travail. Abordant tour à tour la situation des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des autochtones, chaque atelier permettait aux participants d'échanger sur les problématiques d'intégration en emploi ainsi que d'identifier de nouvelles formes de partenariat pour l'intégration en emploi.

Les discussions de chaque atelier étaient par la suite dévoilées en plénière afin, d'une part, de permettre à l'ensemble des participants de prendre connaissance des réflexions et solutions proposées pour l'intégration en emploi et d'être d'autre part considérées dans le cycle de planification de l'action d'Emploi-Québec.

Un bilan positif

**Une occasion
privilegiée
d'échanges**

Accueillis favorablement, les ateliers sont à la base de l'évaluation positive de cette consultation. Peu importe la municipalité régionale de comté, les participants voient en cette formule une occasion privilégiée pour mieux connaître nos missions respectives, échanger entre partenaires sur les problématiques d'intégration en emploi et tisser des liens de concertation. On souhaite d'ailleurs voir naître des actions concrètes à la lumière des solutions proposées.

Les participants et les participantes déplorent toutefois la trop courte durée de la consultation. Dans cet ordre d'idées, des suggestions sont formulées à l'effet de tenir d'autres consultations sur l'emploi et d'élargir le groupe de discussion de façon à intégrer des représentants des groupes défavorisés.

Les suites de la consultation

Des actions concrètes pour l'intégration en emploi des groupes défavorisés

C'est dans le cadre de son mandat qui consiste à influencer les interventions d'Emploi-Québec et du milieu en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi que le Conseil régional des partenaires du marché du travail tiendra compte des propos et des recommandations issus de cette consultation, tant dans l'élaboration du Plan d'action régional 2001-2002 d'Emploi-Québec que dans l'élaboration des plans d'action subséquents. De même, dans le cadre de sa mission, qui vise à promouvoir et à soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, Emploi-Québec évaluera les propositions formulées, lesquelles, *a posteriori*, pourraient se traduire par des actions concrètes pour l'intégration en emploi des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des autochtones.

La maximisation des retombées de cette consultation repose toutefois sur l'implication des forces vives du milieu dans l'intégration en emploi des groupes défavorisés. C'est dans cette foulée que les acteurs socio-économiques sont invités à s'approprier les pistes d'intervention présentées dans cette synthèse et à identifier des solutions novatrices aux problèmes d'intégration en emploi.

Remerciements

Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail tiennent à remercier ceux et celles qui ont accepté de partager leur vision et leur expertise lors de cette consultation. La richesse de leurs propos et leur intérêt marqué pour l'amélioration de la situation des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi ont certes contribué à alimenter la connaissance de ces clientèles et à enrichir l'intervention d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre.

Des constats et des pistes d'intervention

L' évolution du monde du travail affecte la qualité de vie des jeunes aux prises avec des difficultés d'intégration en emploi. À ce titre, l'augmentation du travail à temps partiel et la précarité du statut de travail sont le lot de plusieurs qui, en raison d'une expérience de travail insuffisante, se voient refuser des emplois pour lesquels ils possèdent bien souvent les compétences requises. Ce cercle vicieux, jumelé à un taux élevé de décrochage scolaire, contribuent non seulement à l'appauvrissement des jeunes mais aussi à leur isolement et à leur dépendance sociale.

Des constats

Une expérience en courtepoin

La précarité de l'emploi touche particulièrement les jeunes, lesquels travaillent à plus de 27 % à temps partiel. Avec un taux de chômage régional plus élevé que celui de l'ensemble de la population, leur vécu professionnel est empreint d'expériences de courte durée. En plus de réduire leurs chances d'intégration en emploi, cette expérience en courte pointe mine la confiance en soi et provoque l'isolement. Les jeunes ont d'ailleurs de la difficulté à rencontrer les exigences des employeurs de même qu'à entretenir un réseau de contacts. On constate par le fait même que, bien que profitables, les programmes d'intégration en emploi n'agissent qu'à court terme sur leur situation en emploi, leur durée ne permettant pas l'acquisition d'expérience de travail significative et le développement d'un savoir-être conforme aux attentes des employeurs.

Un désintérêt envers la formation

En région, parmi les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent plus l'école, seulement 2 % ont un diplôme d'études professionnelles, 25 % ont moins d'une 9^e année et 50 % n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Une situation particulièrement alarmante pour les jeunes qui doivent évoluer dans un marché du travail qui fait appel à des compétences spécifiques. Alors qu'au Québec, un emploi sur deux nécessite une formation professionnelle ou technique, la formation professionnelle est souvent utilisée en dernier recours et ce, même si plusieurs métiers enregistrent des pénuries de compétences en région. Qui plus est, et plus particulièrement chez les garçons, on constate un désintérêt marqué envers la formation et ce, malgré l'implantation de nouvelles approches d'enseignement, dont l'actualisation du potentiel intellectuel, les métiers semi-spécialisés et les

***L'isolement
physique et
émotionnel***

stages en milieu de travail. En effet, sur le plan national, le taux de décrochage scolaire frôle le 30 % et une forte proportion de la clientèle jeune étudie à l'Éducation des adultes.

Avec pour principales causes l'étendue du territoire régional et une situation financière précaire, les problèmes de mobilité affectent plusieurs jeunes qui souhaitent intégrer le marché du travail ou retourner aux études. Cette mobilité réduite est d'autant plus importante que la création d'emploi s'effectue généralement dans les plus grandes agglomérations ou, dans certains cas, en territoire isolé. Dans cette foulée et considérant que plusieurs jeunes ont souffert d'un support parental déficient, on comprend pourquoi certains maintiennent une situation de dépendance envers les régimes publics d'emploi ou échouent dans leurs démarches d'intégration en emploi.

Des pistes d'intervention

Favoriser l'acquisition d'expérience professionnelle

L'autonomie sociale et financière des jeunes passe nécessairement par le développement de la confiance en soi et l'intégration en emploi. Dans cet esprit, les actions suivantes sont suggérées :

- Lutter pour l'amélioration des conditions de travail des jeunes et l'emploi à temps plein.
- Briser l'isolement en favorisant le maillage entre employeurs et chercheurs d'emploi.
- Permettre aux jeunes de cumuler une expérience plus significative, entre autres en favorisant leur accès aux mesures d'intégration en emploi et en allongeant leur durée de même qu'en misant sur certains programmes dont l'alternance travail/études.
- Soutenir les jeunes dans l'acquisition de comportement et de qualités personnelles qui leur seront profitables en emploi, par exemple en incluant un volet savoir-être aux formations professionnelles et en jumelant le nouvel employé à un collègue expérimenté.
- Explorer des avenues susceptibles de mener à la mise sur pied de plateaux de travail pour les jeunes.
- Encourager financièrement les entreprises qui embauchent des jeunes.

Susciter l'intérêt envers la formation

La valorisation de la formation auprès des jeunes s'impose lorsqu'on sait qu'il existe un lien direct entre la scolarité et l'emploi.

- Accompagner les jeunes dans la définition de leur projet de vie et cerner les causes à l'origine de leur désintéressement envers les études et ce, en accordant une attention particulière aux garçons.

**Contre
l'isolement
physique et
émotionnel**

- Faire converger les efforts du milieu dans un objectif de diminution du décrochage scolaire en se dotant d'une cible nationale en cette matière et en poursuivant le développement de formules d'apprentissage qui sauront motiver les jeunes.
- Rendre accessible aux jeunes ainsi qu'aux intervenants une information sur le marché du travail actuelle et adaptée.
- Associer les ressources professionnelles des institutions d'enseignement dans la promotion de la formation et ce, tout en valorisant la formation professionnelle et technique.
- Évaluer la possibilité d'embaucher un coordonnateur qui aurait pour mandat le développement et la réalisation de projets d'intégration en emploi pour les jeunes.
- Harmoniser les critères des mesures de façon à favoriser le retour aux études, sans égard au statut et ce, tout en accordant une attention particulière aux jeunes et en favorisant les formules d'alternance travail/études.
- Sensibiliser les employeurs et les syndicats à l'importance des stages et de la formation et les impliquer dans la promotion de la formation auprès de leurs jeunes employés.

Devant l'importance de la population répartie au sein des petites collectivités et l'influence de l'entourage de l'environnement immédiat, il importe d'assurer l'accessibilité des jeunes aux programmes publics d'emploi et de leur permettre de profiter du support qui leur permettra d'atteindre leurs objectifs professionnels. Dans cette foulée, les propositions suivantes sont formulées :

- Initier des projets pilotes visant à rendre accessibles dans les petites collectivités les services publics destinés aux jeunes.
- Aider les jeunes à vaincre leurs problèmes personnels afin de faciliter leur intégration en emploi.

Les jeunes

(suite)

- Permettre aux jeunes de connaître le marché du travail, de vivre des expériences de travail et de se sensibiliser aux différents domaines d'emploi et ce, dès le primaire.
- Véhiculer des « success stories » à partir de jeunes qui ont réussi.
- Mettre sur pied des passerelles entre l'école et le milieu qui permettront aux jeunes décrocheurs de se référer aux intervenants susceptibles de leur venir en aide.

Des constats et des pistes d'intervention

La pauvreté grandissante constitue un obstacle de taille à l'intégration en emploi des femmes et ce, plus particulièrement pour celles qui assument des responsabilités familiales ou qui détiennent une scolarité limitée. Une situation qui influence directement leur choix de carrière et qui se répercute sur leur qualité de vie ainsi que celle de leurs proches, plusieurs d'entre elles occupant des emplois précaires.

Des constats

Une pauvreté grandissante

En région, 30 % des femmes travaillent à temps partiel alors que leur salaire horaire est de 20 % inférieur à celui des hommes. Des taux plus élevés que dans l'ensemble du Québec qui agissent directement sur la pauvreté des femmes en emploi et qui affectent tout particulièrement les jeunes mères cheffes de famille monoparentale. Bien qu'imposé pour plusieurs, le travail à temps partiel comporte néanmoins des avantages pour certaines qui souhaitent retourner en emploi après une absence prolongée ou qui ont emprunté cette avenue afin de concilier famille et carrière. On remarque aussi une pénurie de places à 5 % dans les garderies et les heures d'ouverture rigides constituent des empêchements de taille pour celles qui, malgré une situation financière précaire, souhaitent joindre le marché du travail ou parfaire leur formation.

Une scolarité limitée

Plusieurs femmes sont aux prises avec une scolarité limitée. Cet état, jumelé à leurs responsabilités familiales, à des moyens financiers limités et à leur éloignement géographique, nuisent autant à leur intégration en emploi qu'à leur accès à la formation. Aussi, par son accessibilité accrue, l'éducation populaire constitue une avenue accessible pour la population des petites municipalités. Cette formule est d'autant plus intéressante lorsqu'on considère que la proportion importante de femmes qui habitent les milieux ruraux sont aux prises avec une mobilité réduite. L'éducation populaire est toutefois limitée par des masses critiques ainsi que des exigences de contenu qui restreignent l'offre de formation.

Les femmes

(suite)

Une forte concentration dans le traditionnel

L'intégration en emploi des femmes dans les secteurs à fort potentiel de création d'emploi est difficile. Ainsi, alors qu'ils offrent une rémunération inférieure, le choix des femmes s'arrête bien souvent sur les métiers dits traditionnels. Un état de fait qui explique en partie la différence du salaire horaire des femmes, lequel est de 20 % inférieur à celui des hommes. Quant au travail autonome, il revêt des attraits considérables pour celles qui souhaitent concilier travail et famille lorsqu'on sait que des projections estiment à près de 50 % la proportion du travail autonome d'ici une vingtaine d'années.

Les réticences du milieu

La responsabilité familiale des femmes n'étant pas reconnue par tous, plusieurs sont victimes d'attitudes défavorables dans leur milieu même de travail. De plus, les femmes handicapées ou les jeunes femmes sont souvent victimes d'un double préjugé sur le marché du travail. Qui plus est, les femmes entrepreneures ne profitent pas de tout le support nécessaire à leur intégration en emploi. En effet, certains participants et participantes soulignent entre autres le manque de confiance des milieux financiers à l'égard des plans d'affaires des femmes.

Des pistes d'intervention

Lutter contre la pauvreté des femmes

La lutte à la pauvreté constitue un geste concret pour l'amélioration des conditions de vie des femmes et par conséquent, sur leur capacité à intégrer l'emploi. Dans cet ordre d'idées, il presse d'agir sur l'émergence du travail à temps plein tout en reconnaissant le travail à temps partiel comme tremplin vers l'emploi et ce, en soutenant les femmes qui souhaitent réintégrer l'emploi. Par le fait même, on suggère les actions suivantes :

- Supporter la création d'emploi à temps plein dans l'ensemble de l'économie régionale.
- Assurer l'efficacité et l'accessibilité de cette clientèle défavorisée aux programmes d'emploi afin d'agir en priorité sur la pauvreté des femmes et de permettre à celles qui le souhaitent d'occuper un emploi.
- Encourager le travail à temps partiel dans un objectif d'intégration en emploi tout en limitant, voire même en enrayant les pénalités financières pour celles qui empruntent cette voie.
- Travailler à la création d'emploi dans des domaines où l'expertise et les compétences génériques des femmes sont reconnues et prisées. On suggère de mandater un chargé de projet pour le développement de ce créneau.
- Mettre en place des formules novatrices visant l'intégration en emploi des femmes.
- Accroître le nombre de places à 5 \$ en garderie.
- Encourager l'emploi autonome dans le secteur des garderies.

**Susciter l'intérêt
pour la
formation et le
non traditionnel**

Il importe d'accompagner la clientèle féminine dans sa quête de scolarité afin de faciliter l'intégration en emploi et ce, en tenant compte de l'étendue du territoire régional. De même, il est crucial d'amener les femmes à s'intéresser aux secteurs non traditionnels et à se doter d'une vision de carrière. Parmi les solutions envisagées, figurent celles-ci :

- Guider les jeunes femmes dans leur choix scolaire, en fournissant une information sur le marché du travail actualisée et en encourageant une diplomation prisée sur le marché du travail.
- Sensibiliser les femmes et plus particulièrement les jeunes filles du primaire et du secondaire aux métiers non traditionnels, aux nouvelles technologies et au travail autonome en favorisant, entre autres, les visites industrielles, l'orientation professionnelle, les stages exploratoires et les « success stories ».
- Faire connaître les mesures d'aide et les programmes de formation aux femmes désireuses de retourner aux études et les adapter de façon à en favoriser l'accès et ce, notamment via des places réservées, le financement d'études à temps partiel, l'offre de cours à temps partiel de jour, les garderies scolaires, le télé-enseignement et la reconnaissance des responsabilités familiales.
- Mettre sur pied des projets pilotes de formation pour les femmes des petites municipalités, diminuer la masse critique afin d'accroître l'accessibilité à la formation et de favoriser une offre de formation plus avancée en éducation populaire.

**Encourager
l'intégration en
emploi**

Certaines attitudes envers les femmes doivent être modifiées afin de permettre leur intégration et leur maintien en emploi. Pour ce, plusieurs moyens sont envisagés, notamment les suivants :

- Soutenir les employeurs dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines de façon à enrayer l'iniquité salariale ainsi qu'à favoriser l'embauche et le maintien en emploi des femmes et ce, particulièrement pour les secteurs non traditionnels.
- Faciliter l'apprentissage et l'intégration en emploi par le biais du « coaching » pour celles qui débutent après une absence prolongée.
- Encourager l'entrepreneuriat féminin en soutenant les femmes dans leurs projets d'entreprises.

--- --- *Les personnes handicapées*

Des constats et des pistes d'intervention

Les personnes handicapées

En plus de surmonter un défi sur le plan individuel, la personne handicapée doit composer avec les attitudes du milieu qui, dans bien des cas, constituent des entraves à l'intégration sociale et professionnelle. En effet, alors qu'un handicap peut varier de léger à lourd, cette nuance semble s'estomper lorsqu'il est question d'embauche. L'intégration en emploi de cette clientèle repose donc sur notre capacité à reconnaître les compétences au-delà des différences.

Des constats

Une offre d'emploi restreinte

L'expérience en emploi des personnes handicapées s'effectue en bonne partie dans le secteur secondaire et dans les entreprises d'économie sociale ou d'insertion, là où le concept de productivité diffère de celui du secteur privé. Aux dires de plusieurs, c'est d'ailleurs cette importance accordée à la productivité qui est à l'origine de leurs difficultés d'intégration au marché du travail.

Des pratiques d'embauche non favorables

En région, 69 % des personnes handicapées de 15 à 64 ans sont inactives sur le plan de l'emploi. Alors qu'une forte proportion d'employeurs déclarent que cette clientèle éprouve des difficultés à rencontrer leurs critères d'embauche, il appert néanmoins que trop peu d'entreprises adaptent leurs exigences et leurs lieux aux besoins des personnes handicapées et ce, même lorsque ces dernières répondent au profil recherché. Après des années d'intervention auprès des personnes handicapées, il semble que la mission économique de l'entreprise prime sur sa mission sociale. Cette priorité ainsi accordée à la rentabilité a des conséquences directes sur l'intégration en emploi des personnes handicapées, les choix d'embauche reposant trop rarement sur les besoins et les capacités de ces dernières.

Un potentiel méconnu

Selon l'ampleur de leur handicap, plusieurs personnes handicapées parviennent difficilement à mettre en valeur l'ensemble de leurs compétences en entrevue. Ce problème de marketing de soi prend toute son importance lorsqu'on considère que le principal problème d'intégration en emploi des personnes handicapées provient de la méconnaissance du milieu à l'égard de leur potentiel professionnel.

Les personnes handicapées

(suite)

Des pistes d'intervention

Diversifier l'offre d'emploi

La nouvelle économie, par la technologie qu'elle utilise et les nouveaux types d'emplois qu'elle crée, offre de nouvelles avenues d'emploi pour les personnes handicapées. En ce sens, les interventions suivantes sont proposées :

- Encourager le travail autonome et l'entrepreneuriat chez la personne handicapée.
- Rencontrer des entreprises qui, par leur secteur d'activité et leur technologie, pourraient procurer un emploi à cette clientèle, par exemple les centres d'appel.
- Encourager l'émergence d'entreprises d'insertion, de plateaux de travail et de centres de travail adaptés pour les personnes handicapées afin de permettre l'acquisition de compétences.
- Accroître le financement des centres de travail adaptés et reconnaître les organismes communautaires en tant que plateaux de travail.

Encourager l'embauche des personnes handicapées

L'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées repose sur la collaboration des entreprises. Afin d'inciter ces dernières à reconnaître leur mission sociale de même que les compétences des personnes aux prises avec des limitations, les suggestions suivantes sont avancées :

- Reconnaître publiquement les entreprises qui embauchent des personnes handicapées et investir dans des campagnes d'information continues.
- Favoriser l'embauche et le maintien en emploi en identifiant les conditions de succès en emploi des personnes handicapées, à partir de consultations auprès d'entreprises d'insertion et de centres de travail adaptés.

--- Les personnes handicapées

(suite)

Accompagner la personne dans son cheminement

- Soutenir l'entreprise dans son processus d'embauche et d'intégration en emploi des personnes handicapées ainsi que dans l'adaptation des lieux de travail.
- Accorder un avantage financier pour la perte de productivité et revoir à la hausse la rémunération offerte par les programmes d'intégration des personnes handicapées afin, selon le cas, de rémunérer en fonction du potentiel et de l'efficacité en emploi.
- Respecter la volonté de ceux et celles qui souhaitent travailler à temps partiel tout en maintenant leur participation aux programmes d'insertion en emploi de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

Afin de favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées, il importe de les soutenir dans leur quête de scolarité ainsi que de les accompagner à la fois dans leur recherche d'emploi et dans leur début en emploi. Dans cet objectif, on propose divers moyens, dont ceux-ci :

- Examiner la possibilité d'embaucher un chargé de projet afin de favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées.
- Aider la personne handicapée à analyser son potentiel et à identifier les opportunités et les moyens qui s'offrent à elle.
- Assurer un accompagnement de la personne handicapée et ce, tant dans sa recherche d'emploi qu'en cours d'emploi.
- Accroître les services pour les jeunes personnes handicapées afin d'agir de façon précoce sur l'intégration d'emploi.
- Assurer l'accessibilité des personnes handicapées aux lieux publics.

Les autochtones

Des constats et des pistes d'intervention

Les autochtones

De plus en plus d'autochtones s'établissant en centre urbain, c'est avec une culture et des compétences qui leur sont propres qu'ils s'intègrent graduellement à notre fonctionnement social. Ces disparités, jumelées à une méconnaissance de nos cultures respectives, ne sont toutefois pas sans conséquence puisqu'elles ont pour effet de limiter l'intégration et le maintien en emploi des autochtones.

Des constats

Des cultures différentes

Avec une présence autochtone plus importante qu'ailleurs au Québec, l'Abitibi-Témiscamingue compte plus de 4 500 autochtones vivant dans les villes ou dans leurs communautés, lesquelles sont principalement situées dans les MRC de Témiscamingue, de la Vallée-de-l'Or et de l'Abitibi. Selon leur lieu de résidence, ces personnes peuvent compter sur le support de certains organismes, dont le Centre d'amitié autochtone qui a, entre autres, pour mandat d'améliorer la qualité de vie des autochtones vivant ou de passage en milieu urbain, ou la Corporation de développement des ressources humaines autochtones qui a pour mission la formation des populations vivant sur réserve. Les autochtones qui souhaitent joindre le marché du travail régional doivent, par le fait même, se familiariser à de nouvelles cultures sociales et organisationnelles.

Une expérience de travail limitée

La population autochtone enregistre un taux de chômage élevé. Toutefois, on constate que celle qui occupe un emploi travaille principalement pour un employeur autochtone. Soulignons que parmi la main-d'œuvre occupée, certaines personnes ont bénéficié de programmes d'insertion en emploi, lesquels ont d'ailleurs révélé de bons taux de maintien en emploi.

Les autochtones

(suite)

Une faible scolarité

Le faible taux de scolarité des autochtones se répercute sur leur degré d'exclusion au marché du travail. Paradoxalement, alors qu'on enregistre un manque criant de main-d'œuvre spécialisée dans les communautés autochtones, près de 40 % des amérindiens vivant sur les réserves n'ont pas atteint le 3^e secondaire et 70 % des autochtones ne détiennent pas de diplôme d'études postsecondaires. L'exemple parental influant sur les valeurs et les attitudes des jeunes, certains projets d'aide préscolaire ont donc été initiés par le Centre d'amitié autochtone dans le but de sensibiliser à la fois les parents et les jeunes enfants autochtones à l'importance des études. Tout aussi important que l'influence parentale, le cheminement professionnel de modèles autochtones constitue une source tout aussi appréciable de motivation chez les jeunes de cette nation.

Les autochtones

(suite)

Des pistes d'intervention

Connaître nos cultures respectives

La connaissance de nos cultures réciproques est un des fondements de l'intégration sociale des personnes autochtones et, par conséquent, de leur intégration et de leur maintien en emploi. C'est dans cette foulée que sont proposées les actions suivantes :

- Accroître la connaissance de nos cultures respectives par le biais de colloques ou d'événements qui favoriseront les échanges entre nos communautés.
- Établir des liens avec les leaders autochtones dans le cadre de projets qui les interpellent, comme par exemple, le tourisme d'aventure.
- Collaborer avec des organismes à la mise sur pied et à la réalisation de projets visant l'intégration sociale de cette clientèle et ce, dans une perspective d'insertion en emploi.

Encourager l'emploi autochtone

En plus de la scolarité, le savoir-être et le savoir-faire sont déterminants pour le maintien en emploi des personnes autochtones et ce, sans égard à leur lieu de travail. On constate de même que certaines compétences autochtones pourraient être à l'origine d'idées d'affaires. À partir de ce constat, les propositions suivantes sont faites :

- Sensibiliser les personnes autochtones qui souhaitent intégrer le marché du travail à la culture organisationnelle propre aux entreprises régionales.
- Maintenir l'offre de formation préparatoire à l'emploi.

Les autochtones

(suite)

- Accompagner la personne autochtone dans ses premières expériences professionnelles afin de l'épauler dans l'acquisition des comportements recherchés.

- Susciter l'embauche de personnes autochtones en amenant les entreprises à tenir compte, non seulement de leur scolarité, mais aussi de leurs compétences génériques et de leurs connaissances spécifiques.
- Offrir une compensation financière aux entreprises qui embauchent des autochtones pour pallier aux pertes de productivité et ceci, pour une période permettant l'acquisition de comportements et de compétences nécessaires à leur maintien en emploi.
- Encourager l'entrepreneurs autochtone.

Sensibiliser à l'importance de la formation

L'intégration et le maintien en emploi des personnes autochtones reposent sur leur intérêt envers la formation et sur une scolarité qui répond aux besoins des employeurs de leurs communautés et des MRC de notre région. C'est d'ailleurs dans cette optique que sont formulées les propositions suivantes :

- Encourager la poursuite des études et ce, dès le jeune âge, via tant les programmes existants que les projets spéciaux menés en concertation avec le milieu.
- Mettre sur pied des formules novatrices de formation dispensée dans les communautés afin de susciter l'intérêt pour le développement des connaissances et des compétences.
- Reconnaître les acquis extrascolaires des autochtones en vue de leur intégration en emploi.
- Véhiculer des réussites professionnelles d'autochtones auprès des jeunes de cette nation.

Les autochtones

(suite)

Liste des participants

***Les acteurs socio-économiques suivants
participaient à la consultation sur ces
problématiques d'intégration en emploi :***

Association des parents d'enfants handicapés du
Témiscamingue
Ateliers Kami inc.

Bureau du député André Pelletier
Bureau du député François Gendron

Carrefour Jeunesse-Emploi d'Abitibi
Carrefour Jeunesse-Emploi d'Abitibi-Ouest
Carrefour Jeunesse-Emploi de la Vallée-de-l'Or
Carrefour Jeunesse-Emploi de Rouyn-Noranda
Carrefour Jeunesse-Emploi du Témiscamingue
Corporation de développement des ressources humaines
autochtones
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, campus de Val-d'Or
Centre Bernard-Hamel
Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or
Centre de femmes L'Érige
Centre de formation générale St-André
Centre de formation professionnelle de Val-d'Or
Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi
Centre de réadaptation La Maison
Centre de santé de Témiscaming
Centre de santé Sainte-Famille
Centre Élisabeth-Bruyère
Centre local d'emploi d'Amos
Centre local d'emploi de La Sarre
Centre local d'emploi de Rouyn-Noranda
Centre local d'emploi de Val-d'Or
Centre local d'emploi de Ville-Marie
Centre local de développement d'Abitibi-Ouest
Centre local de développement de la Vallée-de-l'Or
Centre Polymétier de Rouyn-Noranda
CFER
CLSC Le Partage des eaux
CLSC-CHSLD des Eskers
Comité d'éducation populaire de Témiscaming
Comité de la condition féminine
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue
Commission scolaire Harricana
Commission scolaire Rouyn-Noranda

Participants

(suite)

Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue
Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue
Corporation de développement de l'enseignement supérieur de Val-d'Or

Développement des ressources humaines Canada

Formation Orpair

Journal Le Reflet

L'Arche d'Amos
La Giboulée d'Amos
La Maison du Soleil Levant de Rouyn-Noranda inc.
Le Pont de Rouyn-Noranda inc.
Les Intrépides de Rouyn-Noranda inc.

Maison des jeunes de Lorrainville
Maison Rouyn-Noranda
Ministère de l'Éducation
MRC de la Vallée-de-l'Or

Office des personnes handicapées du Québec

Régie régionale de la santé et des services sociaux
Regroupement d'entraide sociale du Témiscamingue
Regroupement des femmes en Abitibi-Témiscamingue
Regroupement des personnes assistées sociales de Rouyn-Noranda

Société de développement du Témiscamingue

Technobois inc.
Télé communautaire de Notre-Dame-du-Nord
Témabex inc.

Ville en santé
Vision-Travail