

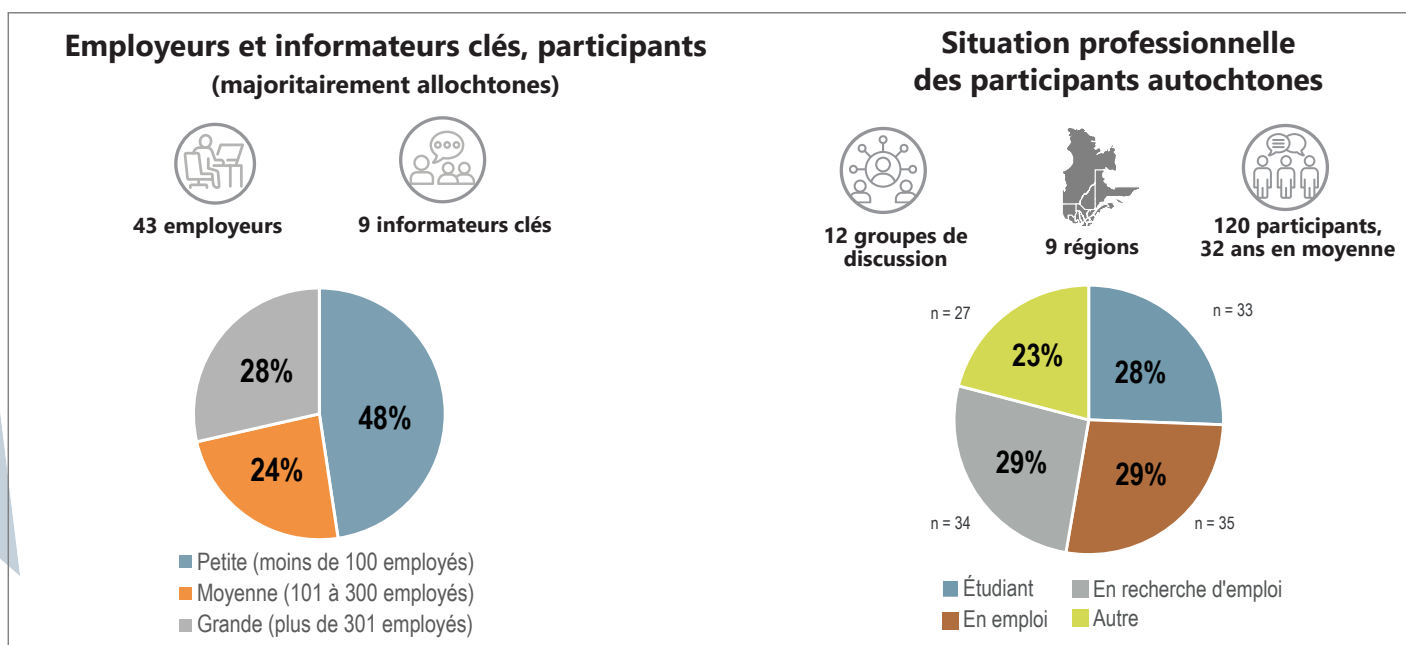
### MISE EN CONTEXTE

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre qu'a connu le Québec ces dernières années, beaucoup d'efforts ont été entrepris afin de maximiser le nombre de personnes qui occupent un emploi. Plusieurs partenaires du marché du travail cherchent à soutenir l'intégration au travail des groupes sous-représentés, dont font partie les personnes autochtones. Ce contexte économique s'accorde également avec la volonté gouvernementale de favoriser le rapprochement avec les peuples autochtones et de rattraper les inégalités historiques qui affectent ces populations, tout en contribuant à la justice sociale et la prospérité de tous les citoyens au sein de la société québécoise.

Issu d'un partenariat multipartite, le projet NIKA a mis à profit les forces et expertises de divers acteurs, soit le Regroupement des Centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), le Conseil du patronat du Québec (CPQ), AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, la Commission scolaire De La Jonquière et l'entreprise Granules LG. Ce projet novateur vise à stimuler la pleine participation des travailleurs autochtones sur le marché du travail québécois.

### MÉTHODOLOGIE

Le mandat de recherche confié à AXTRA consistait à documenter les enjeux, les bonnes pratiques et les besoins des travailleurs autochtones et des employeurs québécois. Une recension des écrits a permis d'orienter la collecte de données sur le terrain. Au printemps et à l'automne 2018, le RCAAQ a organisé des groupes de discussion avec des travailleurs autochtones (résidant principalement en milieu urbain) et AXTRA a réalisé des entrevues semi-dirigées avec des acteurs clés du marché du travail dans neuf régions.



### Limites de la recherche

Parmi les principales limites associées à la réalisation de cette étude, il apparaît essentiel de mentionner que les données présentées dans le rapport de recherche et dans ce sommaire résument le point de vue des 172 répondants rencontrés et ne couvrent donc pas toutes les dimensions de la participation active des travailleurs autochtones sur le marché du travail québécois. De plus, les techniques d'échantillonnage utilisées pour recruter les employeurs, les informateurs et les participants autochtones ne permettent pas de généraliser les données à l'ensemble de la population étant donné leur caractère non probabiliste.

## LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES TRAVAILLEURS AUTOCHTONES

### LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE

Plusieurs participants autochtones ont mentionné que l'accès à un revenu stable et suffisant en période d'inactivité représente un défi de taille, ce qui les empêche de combler leurs besoins de base (comme l'accès à un logement adéquat), de se stabiliser et de se sentir en sécurité. Dans ces conditions, il apparaît difficile de se concentrer sur des démarches de formation ou de recherche d'emploi.

### LES DÉFIS PERSONNELS ET FAMILIAUX

Même lorsque les besoins de base sont comblés, certains participants autochtones ont vécu ou vivent toujours des situations personnelles qui entravent leur préparation ou retardent leur entrée sur le marché du travail, dont des problématiques de santé mentale, des problèmes de consommation, des situations de violence ou des antécédents judiciaires. De plus, les options limitées en matière de transport et le manque de soutien face aux responsabilités familiales qui incombent souvent aux adultes en âge de travailler font également partie des barrières à l'emploi soulevées, autant par les participants autochtones que par les employeurs et les informateurs clés.

*Si quelqu'un veut avoir un poste temps plein chez nous, il faut qu'il soit disponible en tout temps. Comment tu fais quand tu es tout seul avec de jeunes enfants si tu dois travailler de 13 h à 22 h?*  
(Employeur, Abitibi-Témiscamingue)

### LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

Les Autochtones sans emploi sont nombreux à ne détenir aucun diplôme. Pour les individus plus éloignés du marché du travail, l'apprentissage d'un métier ou l'accès à certains types d'emplois nécessitent souvent de devoir tout d'abord retourner sur les bancs d'école pour compléter leur formation.

« Dans une année, des diplômés autochtones, on peut les compter sur les doigts d'une main. On n'en a pas énormément, ce qui fait que lorsqu'il y en a, on veut les mettre à l'avant-plan, puis s'en servir pour leur montrer que c'est possible d'obtenir un diplôme, puis après d'obtenir un emploi, puis après ça de pouvoir changer ses conditions de vie. »  
(Informateur clé, Abitibi-Témiscamingue)

### L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Les participants autochtones qui détiennent peu ou pas d'expérience de travail doivent souvent développer des pratiques et comportements professionnels afin de pouvoir répondre aux attentes des employeurs de la société québécoise. En règle générale, cette période d'apprentissage s'avère essentielle pour favoriser l'intégration et surtout le maintien en emploi dans l'avenir.

« Je comprends que la personne, c'est sa première fois en emploi. Elle ne comprend peut-être pas l'importance d'être là puis ce que ça nous crée à nous comme problèmes opérationnels au magasin qu'elle ne soit pas là pendant son quart de travail de huit heures. Mais, en même temps, pour le magasin c'est vraiment problématique. »  
(Employeur, Abitibi-Témiscamingue)

## LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES TRAVAILLEURS AUTOCHTONES

### LES BARRIÈRES LINGUISTIQUES

Le français est souvent la deuxième et parfois même la troisième langue apprise par les Autochtones. Il peut alors être difficile de s'intégrer et d'évoluer dans un environnement de travail où l'on ne maîtrise pas suffisamment la langue parlée par la majorité.

« They made me have a walkie-talkie. And I couldn't talk, and everybody was speaking in French. And I didn't understand, and that was a big challenge. [...] I guess they get frustrated sometimes too, and I was frustrated too. (Participant autochtone) »

### LA MÉFIANCE ET LE MANQUE DE CONFIANCE EN SOI

« Il faut valoriser la main-d'œuvre autochtone. Pendant longtemps, je pense que beaucoup de nos communautés, beaucoup de personnes se sont senties un peu comme dans un complexe d'infériorité. Puis aujourd'hui, on est en train de renverser la vapeur. (Participant autochtone) »

Plusieurs préjugés et certains comportements discriminatoires persistent au Québec, sur le marché du travail comme dans d'autres secteurs. Les répondants ont d'ailleurs souligné l'importance de déployer des efforts de sensibilisation auprès des employeurs, gestionnaires et recruteurs afin de faciliter le parcours professionnel des Autochtones au sein des entreprises québécoises.

## LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES EMPLOYEURS

### UNE MÉCONNAISSANCE ET UN MANQUE DE SENSIBILISATION

« On se rend compte assez rapidement que ce sont des gens qu'on côtoie au quotidien, mais qu'on ne connaît pas nécessairement, qu'on ne comprend pas. Parce qu'on ne s'est jamais donné la peine de les comprendre, il faut le dire. (Informateur clé, Côte-Nord) »

Si la plupart des employeurs rencontrés se montrent ouverts à embaucher plus de travailleurs autochtones, peu d'entre eux déploient des efforts ciblés pour recruter au sein de ce bassin de main-d'œuvre sous-représenté sur le marché du travail. De plus, près de la moitié des employeurs et des informateurs rencontrés ont identifié les préjugés et le racisme envers la main-d'œuvre autochtone comme un défi.

## LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES EMPLOYEURS

### UNE RARETÉ DE CANDIDATURES ET DES LIENS À BÂTIR AVEC LES TRAVAILLEURS AUTOCHTONES

Les entreprises québécoises semblent avoir de la difficulté à attirer les candidatures autochtones.

« En fait, il y a peu de gens qui postulent sûrement parce qu'ils ne voient pas nos affichages. Peut-être que ce serait intéressant d'afficher dans les Centres d'amitié autochtones. On n'a pas de stratégie pour aller chercher ces personnes-là. On n'a rien développé. On est plus en mode urgence ici. Mais ce serait intéressant de développer des stratégies et des partenariats. (Employeur, Abitibi-Témiscamingue) »

Lors du recrutement, la méconnaissance des travailleurs autochtones et le manque de liens avec leurs communautés constituent des embûches majeures pour une majorité d'employeurs québécois.

« Si on va mettre une annonce, comme moi je passe par des annonces [sur un site généraliste], je n'ai jamais eu un Autochtone qui a appliqué sur un poste. Donc, je pense qu'on n'a pas le réflexe d'aller les chercher, puis eux n'ont pas le réflexe de venir, d'appliquer sur ces postes-là. Je ne sais pas pourquoi, il manque un lien. (Employeur, Outaouais) »

### UN DÉCALAGE ENTRE LES CRITÈRES D'EMBAUCHE ET LE PROFIL DES CANDIDATS

Les critères de formation, d'expérience de travail et de vérification des antécédents judiciaires, parfois régis par des conventions collectives ou par la législation, peuvent notamment poser problème pour le recrutement de certains candidats qui présentent un profil d'emploi différencié.

« Ils te demandent d'avoir tant d'années d'expérience, mais il faut que tu aies de l'expérience avant d'avoir de l'expérience. [...] Puis des fois, ils ne te donnent pas la chance. Tu sais, quand ils disent « Tu n'as pas l'expérience », pourquoi ils ne veulent pas... Donne-moi de l'expérience puis après je vais en avoir! Il faut bien que tu commences à quelque part. (Participant autochtone) »

Cette situation fait en sorte que les candidats autochtones, déjà rares, sont souvent éliminés par le processus de sélection.

« Il y a beaucoup plus de barrières à l'entrée. Pour être bien franche [parmi] le monde qui passe à travers notre processus de sélection — c'est le même pour tout le monde — il y a beaucoup plus d'échecs avec un profil autochtone que le reste. (Employeur, Mauricie) »

## LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES EMPLOYEURS

### L'ADAPTATION DES MÉTHODES DE RECRUTEMENT ET OUTILS DE SÉLECTION

L'entrevue ne constitue pas toujours la méthode la plus appropriée pour évaluer les compétences et les aptitudes des travailleurs autochtones qui ont parfois plus de difficulté à parler d'eux et à se mettre en valeur, ce qui peut les désavantager dans le processus de sélection. Plusieurs employeurs ont mentionné la nécessité de revoir leurs techniques de recrutement et de sélection afin de pouvoir rejoindre davantage les chercheurs d'emploi autochtones et certains ont exprimé un besoin de soutien pour y arriver.

« On a changé nos méthodes d'entrevue, car c'est sûr que les méthodes traditionnelles ça ne fonctionne pas. [...] Les Autochtones ne sont pas des gens qui vont se vendre facilement. [...] Des fois, on va avoir un interprète avec nous quand on sait que la personne ne se sent pas à l'aise. Mais la plupart du temps, les entrevues, ça ne fonctionne pas, ça ne donne pas de bons résultats. Il faut vraiment les mettre en contexte : « Toi, tu fais ça comment? » (Employeur, Mauricie) »

Cette situation, combinée au décalage entre les critères d'embauche et le profil des candidats, fait en sorte que les travailleurs autochtones potentiels, déjà rares, sont souvent éliminés par les processus de sélection.

### UNE FLEXIBILITÉ ORGANISATIONNELLE FACE À DES RÉALITÉS SOCIOCULTURELLES DIFFÉRENTES DE LA MAJORITÉ

Les communautés autochtones ont des pratiques socioculturelles différentes de celles de la culture majoritaire québécoise, notamment en ce qui a trait aux responsabilités familiales, au deuil ou aux festivités. Ainsi, les gestionnaires trouvent parfois difficile de gérer les absences de leurs employés qui prennent part à des événements culturels ou communautaires, des activités traditionnelles ou qui s'absentent de manière ponctuelle pour prendre soin d'un membre de la famille élargie.

De plus, beaucoup d'entreprises ne disposent pas de politiques d'accueil et d'intégration pour leur main-d'œuvre en général, ni pour des groupes spécifiques, comme les Autochtones. La création de milieux de travail inclusifs et sécurisants pour les travailleurs autochtones peut donc représenter un défi important :

« La sécurisation culturelle, c'est justement de se rapprocher de leur culture à eux, d'arrêter d'essayer de les mouler à notre culture organisationnelle uniquement. Il y a moyen de leur apprendre la culture de l'entreprise, mais en les respectant dans leur culture personnelle. [...] Mais les entreprises ont besoin d'aide : elles ne peuvent pas y arriver seules, c'est impossible. (Employeur, Abitibi-Témiscamingue) »

## PISTES DE SOLUTION PROPOSÉES PAR LES RÉPONDANTS

La recherche a également permis d'identifier 12 pistes de solution, formulées tant par les travailleurs autochtones que par les employeurs québécois et informateurs clés rencontrés.

1. Développer plus de services culturellement pertinents pour les chercheurs d'emploi autochtones;
2. Offrir un accompagnement plus soutenu aux futurs travailleurs autochtones, dès la période de formation;
3. Informer et sensibiliser davantage les employeurs afin de déconstruire certains préjugés et de favoriser leur ouverture à l'embauche de travailleurs issus de la diversité;
4. Offrir aux employeurs un soutien adéquat pour le recrutement de travailleurs autochtones;
5. Bonifier et simplifier les crédits d'impôt et les subventions salariales pour l'embauche de travailleurs autochtones;
6. Mieux faire connaître les secteurs et métiers en demande aux travailleurs autochtones;
7. Diffuser des modèles de réussite autochtones en formation et en emploi;
8. Accentuer les partenariats avec les organisations autochtones dans les communautés et en milieu urbain, dans une optique de collaboration à long terme, basée sur une relation de confiance;
9. Offrir de la formation en sensibilisation aux réalités autochtones et en sécurisation culturelle aux gestionnaires et aux équipes de travail;
10. Soutenir les employeurs lors de l'intégration de nouveaux travailleurs autochtones, tant sur le plan financier que pour la gestion des ressources humaines;
11. Bonifier et prolonger l'accompagnement des nouveaux travailleurs autochtones lors de l'embauche et tout au long de leur cheminement professionnel;
12. Diversifier les pratiques d'intégration pour créer des milieux de travail inclusifs.

## CONCLUSION

De nombreux défis persistent pour les travailleurs autochtones qui veulent intégrer le marché du travail québécois et pour les employeurs qui souhaitent les embaucher. Même si plusieurs travailleurs autochtones entretiennent un rapport au travail différent — mais non moins valable — de celui de la majorité des Allochtones, les spécificités culturelles des peuples autochtones demeurent tout à fait compatibles avec le monde du travail, sous réserve de certains ajustements de part et d'autre :

*Ce sont de grandes solitudes qui ne se comprennent pas. [Il faut] créer des canaux, puis leur faire comprendre que l'équité, ce n'est pas comme une tarte : si j'en prends une part, il n'y en a pas une en moins pour le groupe. Tout le monde a sa place puis tout le monde a sa plus-value à apporter dans la diversité. (Informateur clé, Capitale-Nationale)*

Bien qu'il reste beaucoup à faire pour stimuler la pleine participation des Autochtones au marché du travail québécois, tant sur les plans individuel, organisationnel que systémique, les données colligées dans cette étude illustrent la volonté des deux parties de trouver des solutions créatives et consensuelles afin de créer des milieux professionnels plus inclusifs et sécurisants.