

ENQUÊTE SUR LES EMPLOYEURS ACTUELS OU POTENTIELS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT



Commission de développement
des ressources humaines des
Premières Nations du Québec

First Nations Human
Resources Development
Commission of Quebec

TABLE DES MATIÈRES

Faits saillants	4
Contexte et méthodologie de l'étude	14
Les employeurs	16
Les entreprises	18
Les organisations publiques et OBNL	30
Portrait des métiers/postes général	38
Portrait des métiers/postes pénurie	46
Les enjeux de recrutement et de rétention	56
Recommandations	74
Artiste à l'honneur	76

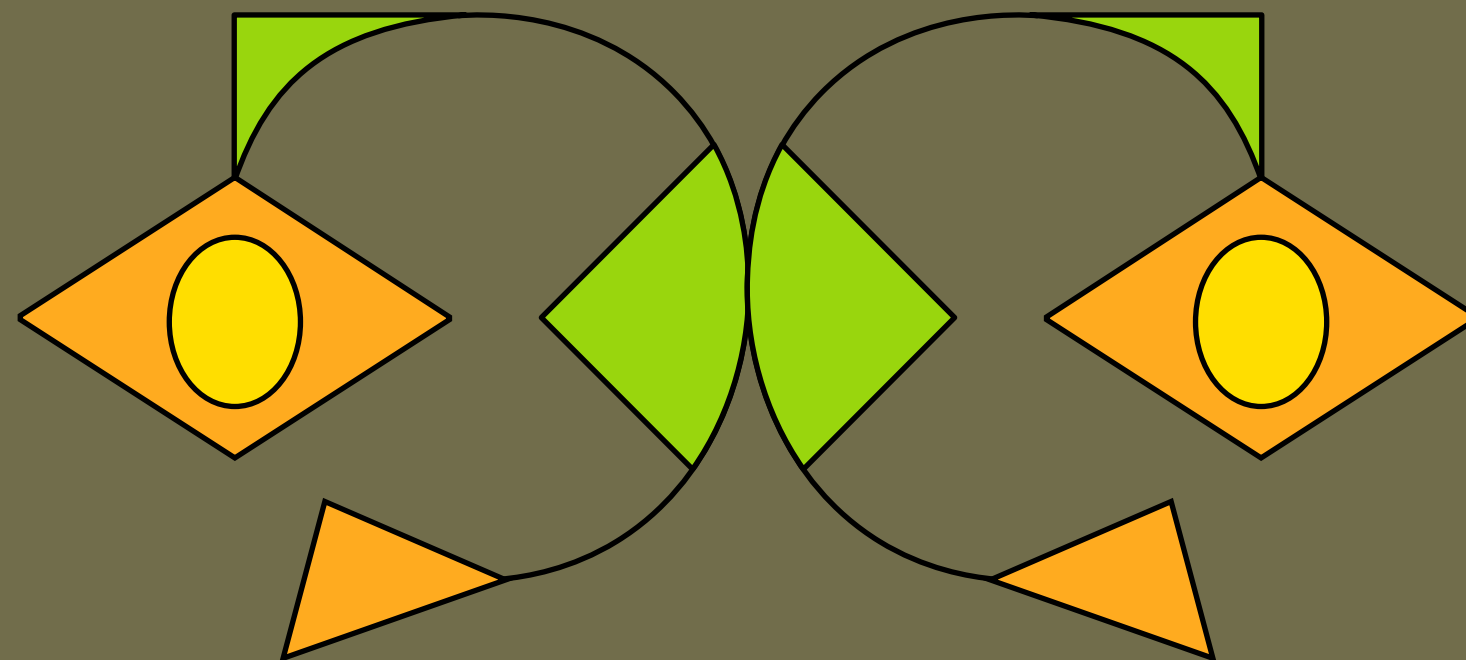
FAITS SAILLANTS

497

Entreprises et organisations (les « employeurs ») ont été consultées dans le cadre de l'enquête.

Près de 58 %

Des employeurs consultés ont leur siège social dans une communauté des Premières Nations.



Plus de 58 %

Des employeurs consultés sont des entreprises privées.

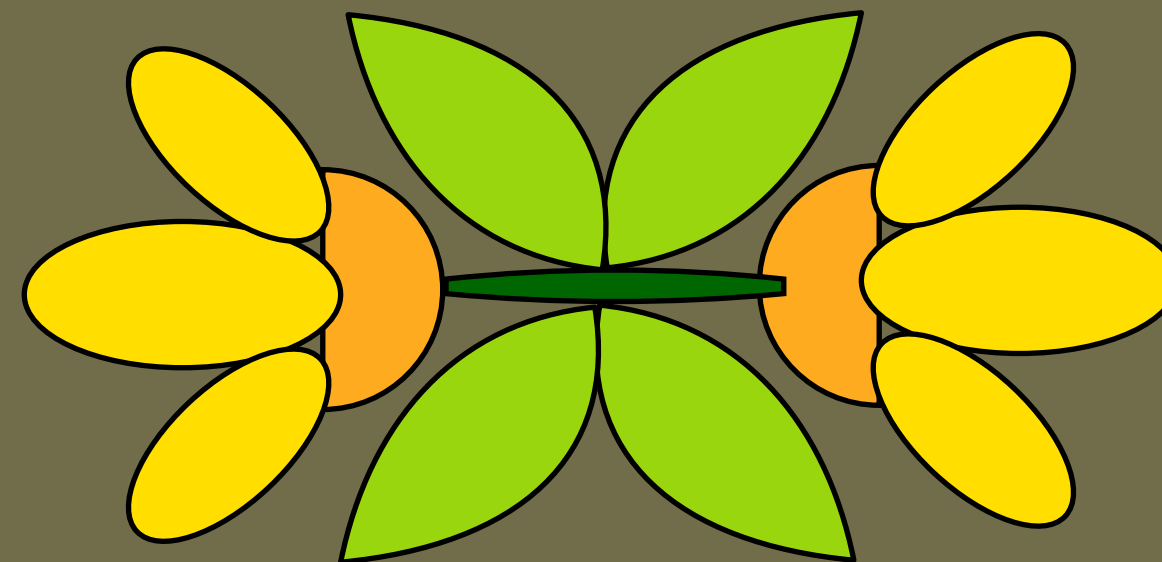
21 %

Des employeurs consultés sont des organisations publiques.

21 %

Des employeurs consultés sont des organismes à but non lucratif (OBNL).

**PLUS DE LA MOITIÉ DES
ENTREPRISES PRIVÉES
COMPTENT ENTRE 1 ET 5
EMPLOYÉS DES PREMIÈRES
NATIONS OU INUIT.**

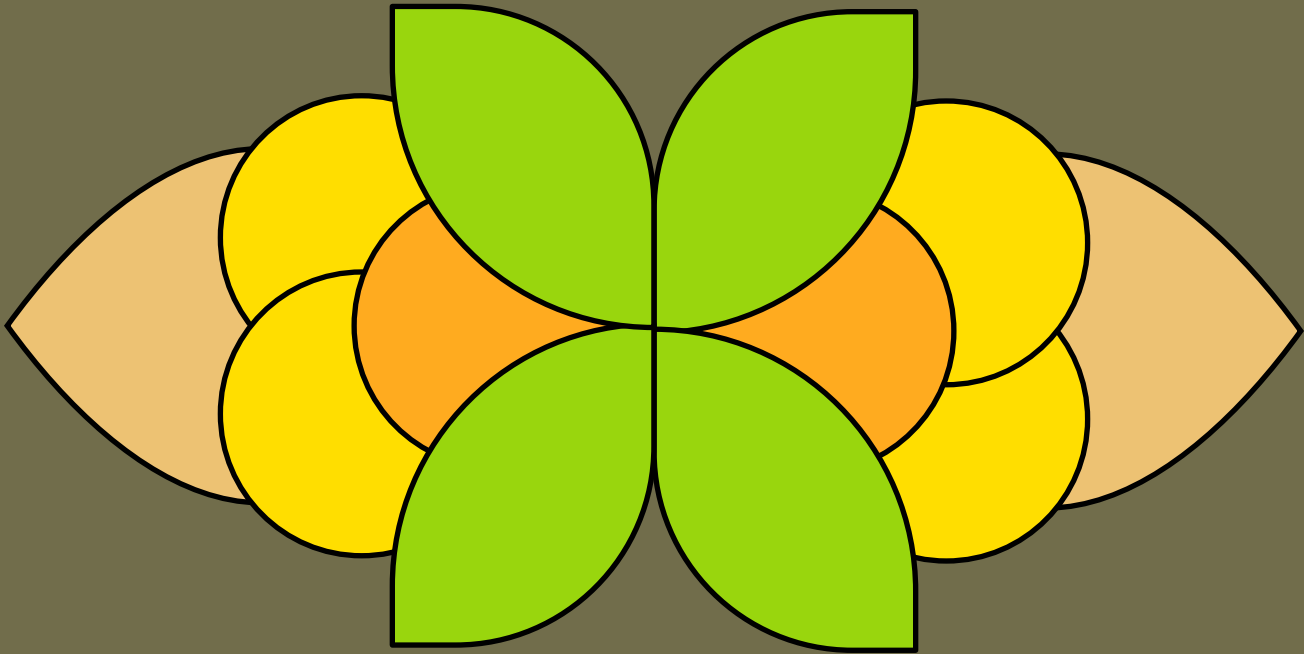


25 %

Des organisations
publiques et des OBNL emploient
26 travailleurs autochtones et plus.

Les membres de la nation innue
sont les plus représentés, autant au sein
des entreprises privées que des
organisations publiques et des OBNL.

ENVIRON 23% DES POSTES
CHEZ LES EMPLOYEURS
EXIGENT UNE CARTE
DE COMPÉTENCE.



31%
Des postes chez les employeurs requièrent
une certification ou un permis particulier.

22%
Des postes chez les employeurs relèvent
d'un ordre professionnel.

**PLUS DE LA MOITIÉ DES
EMPLOYEURS CONSULTÉS
AFFIRMENT AVOIR
RENCONTRÉ DES
DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT.**



39 %

Des employeurs consultés indiquent que certains de leurs postes ne sont pas pourvus.

46 %

Des employeurs consultés estiment avoir ressenti les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

93 %

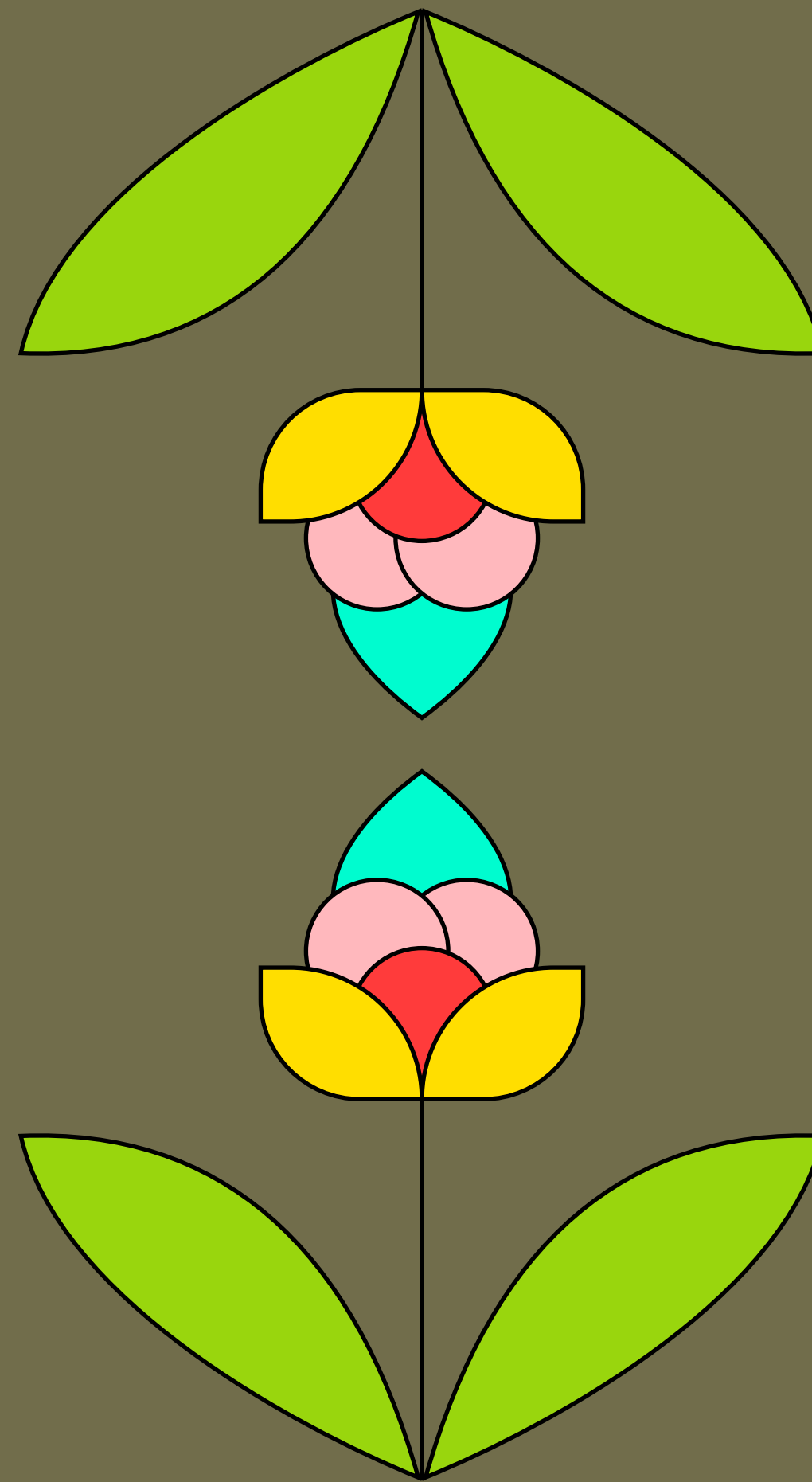
Des employeurs ayant ressenti les effets de la pénurie jugent son impact important ou très important.

76 %

Des employeurs consultés ne disposent pas d'un plan d'avenir ni d'une planification stratégique pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre.

Plus de 59 %

Des employeurs consultés n'offrent aucune activité de perfectionnement liée aux différents corps de métier/postes et ne collaborent pas avec des établissements d'enseignement pour développer les compétences de leur personnel.



CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

L'enquête sur les employeurs actuels ou potentiels des Premières Nations et des Inuit (PNI) s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action du Comité consultatif des Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT). Ce dernier promeut les intérêts des clientèles PNI éloignées du marché du travail et soutient, par des avis et propositions, l'intégration, la réinsertion ou le maintien en emploi de ces personnes.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a adopté en 2007 une stratégie ministérielle qui vise à :

- 1 | Augmenter la participation des PNI au marché du travail.
- 2 | Favoriser leur accès aux services publics d'emploi.
- 3 | Valoriser l'apport de la main-d'œuvre des PNI au marché du travail.
- 4 | Assurer, en concertation avec les différents partenaires du milieu régional et local, des interventions cohérentes et porteuses.

Les objectifs de l'étude sont :

- 1 | D'établir le portrait des métiers en pénurie chez les employeurs actuels et potentiels des PNI.
- 2 | De réaliser un diagnostic et proposer des recommandations afin de favoriser le recrutement et la rétention de personnel autochtone au sein des organisations et des employeurs PNI.

Pour ce faire, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) a reçu le mandat de réaliser un sondage auprès des entreprises et des organisations employant du personnel des Premières Nations et Inuit, ou susceptibles d'en recruter.

Le sondage a été mené dans toutes les communautés membres de la CDRHPNQ. Au total, 497 entreprises et organisations ont été rencontrées pour brosser un portrait le plus exhaustif possible.

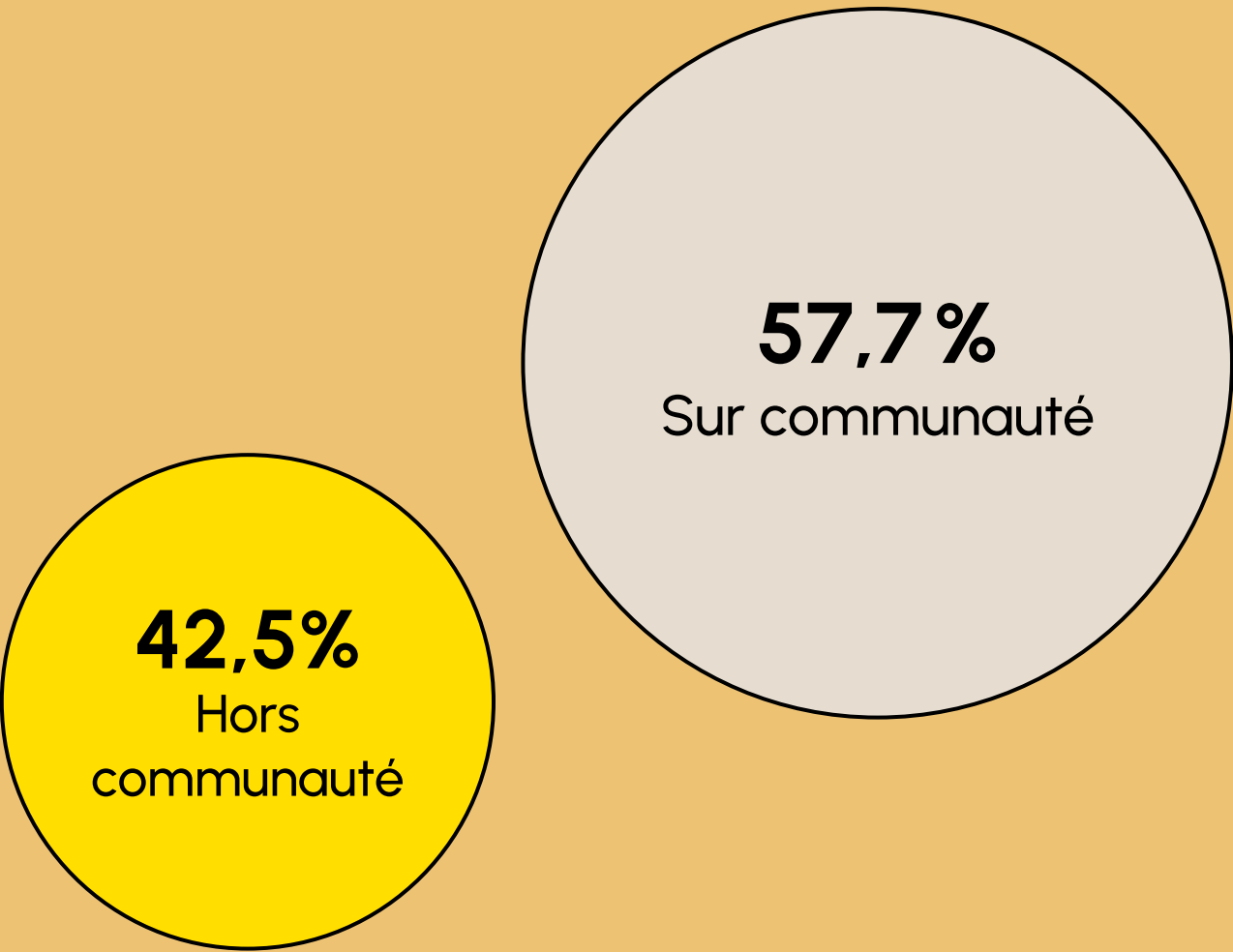
Les données recueillies ont ensuite été compilées et une statistique descriptive a été réalisée.



CCPNIMT
Comité consultatif des
Premières Nations et des Inuit
relatif au marché du travail

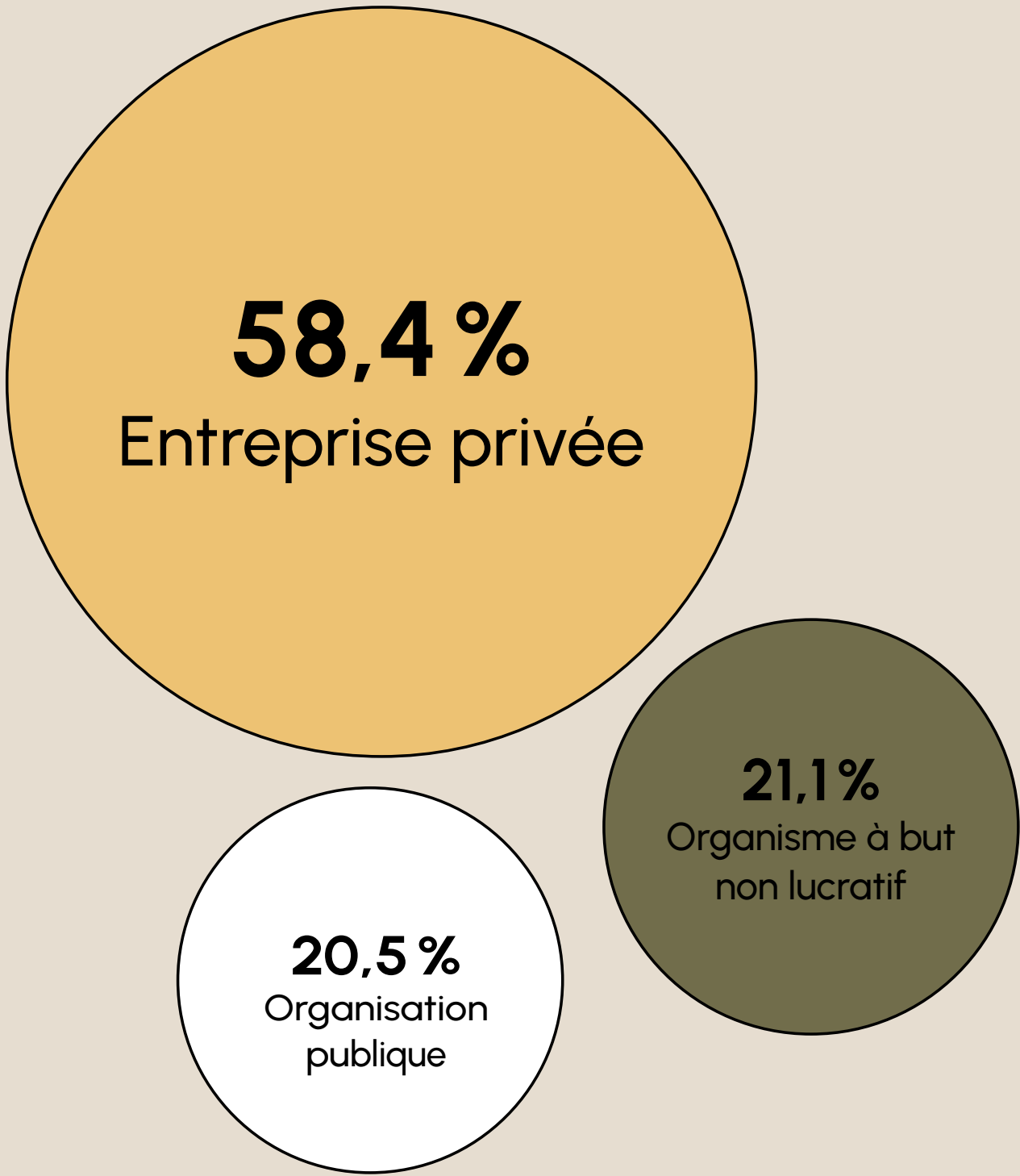
LES EMPLOYEURS

Répartition des entreprises et organisations selon le siège social.
Figure 1.



Le sondage a recensé 497 entreprises et organisations. Plus de la moitié d'entre elles, soit 286 (57,5 %), ont leur siège social dans une communauté PNI, tandis que 211 (42,5 %) sont établies hors des communautés (figure 1).

Répartition des employeurs selon le type d'organisation.
Figure 2.



Parmi les employeurs sondés, 290 sont des entreprises privées (58 %), 102 sont des organisations publiques (20,5 %) et 105 sont des OBNL (21,1 %).

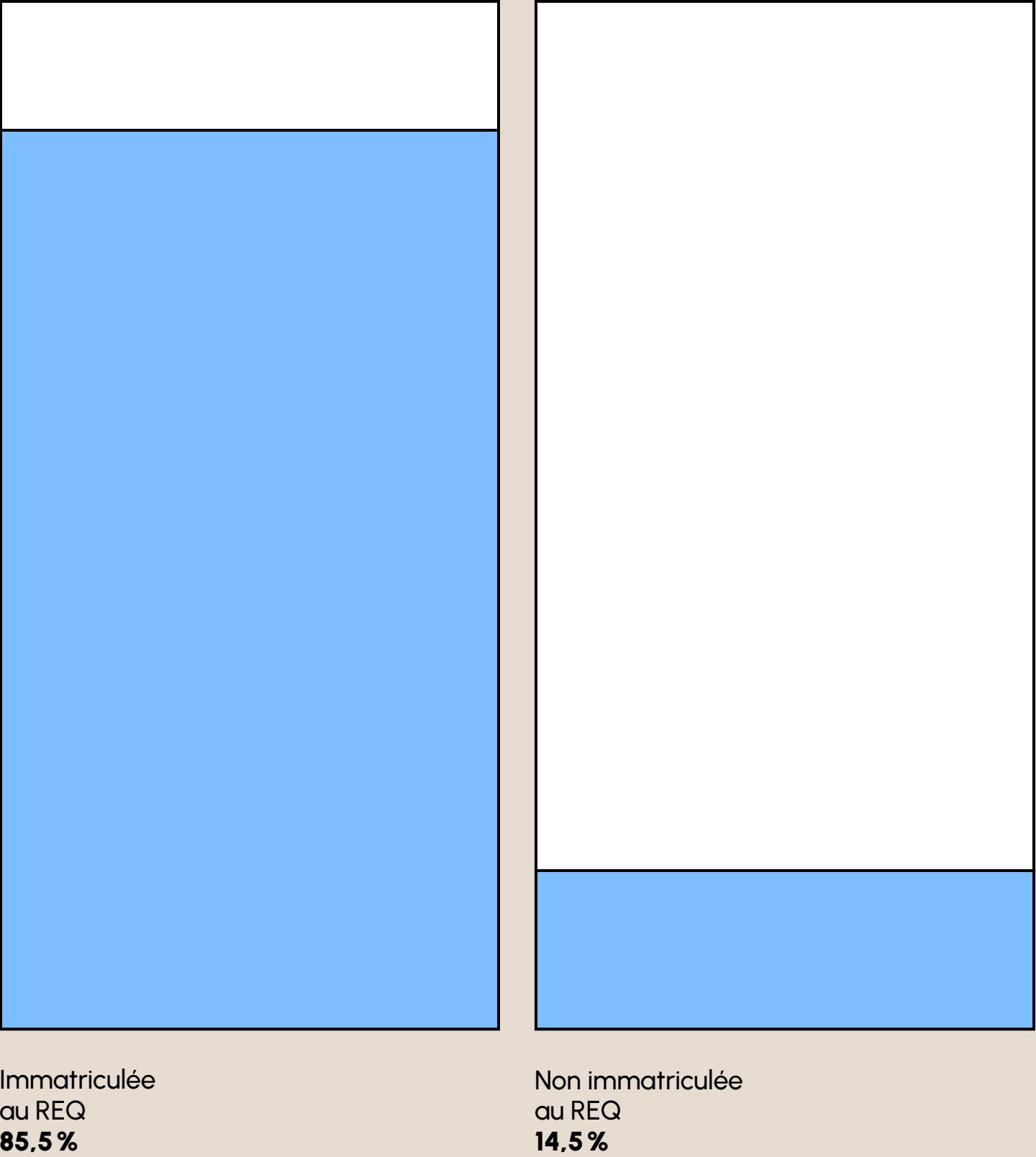
LES EMPLOYEURS

LES ENTREPRISES

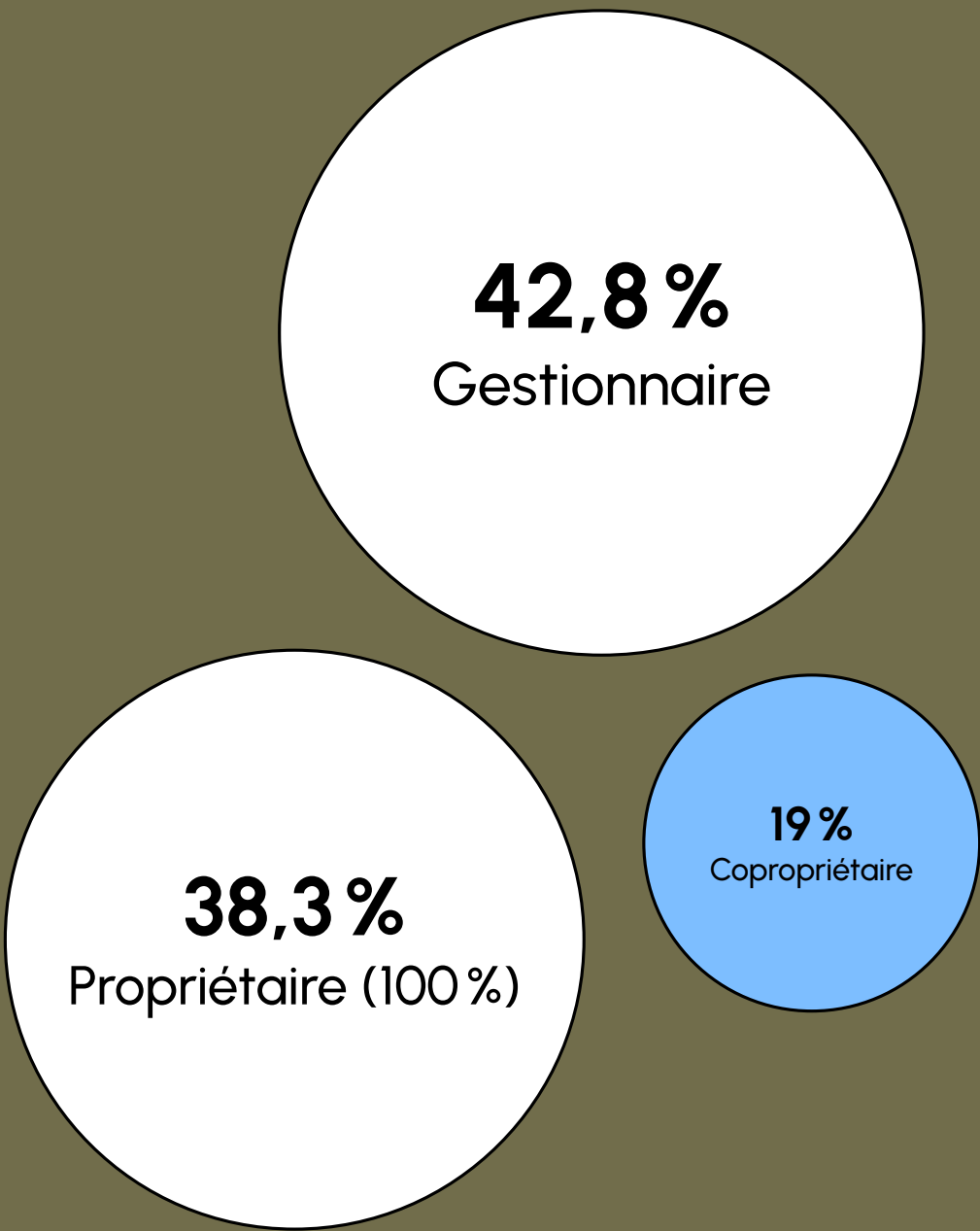
Les entreprises privées sont pour la grande majorité (85,5 %) immatriculées au Registraire des entreprises du Québec (REQ).

Répartition des entreprises immatriculées ou non au REQ.

Figure 3.



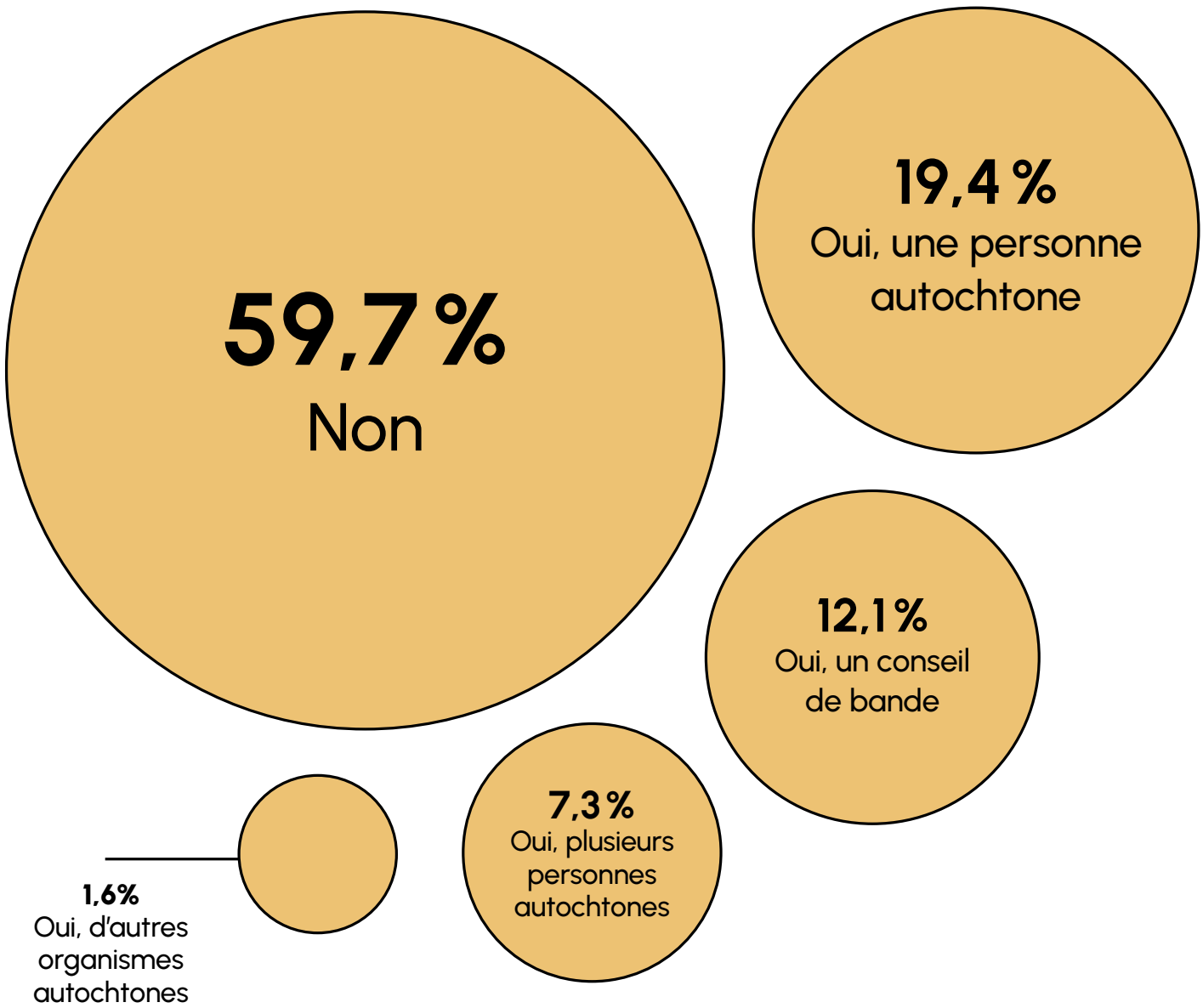
Répartition des entreprises selon leur forme juridique.
Figure 4.



Parmi les 290 entreprises immatriculées au REQ, 245 (84,5 %) possèdent un numéro d'entreprise du Québec (NEQ). Trois entreprises sur quatre (75 %) ont été créées entre 1990 et 2025.

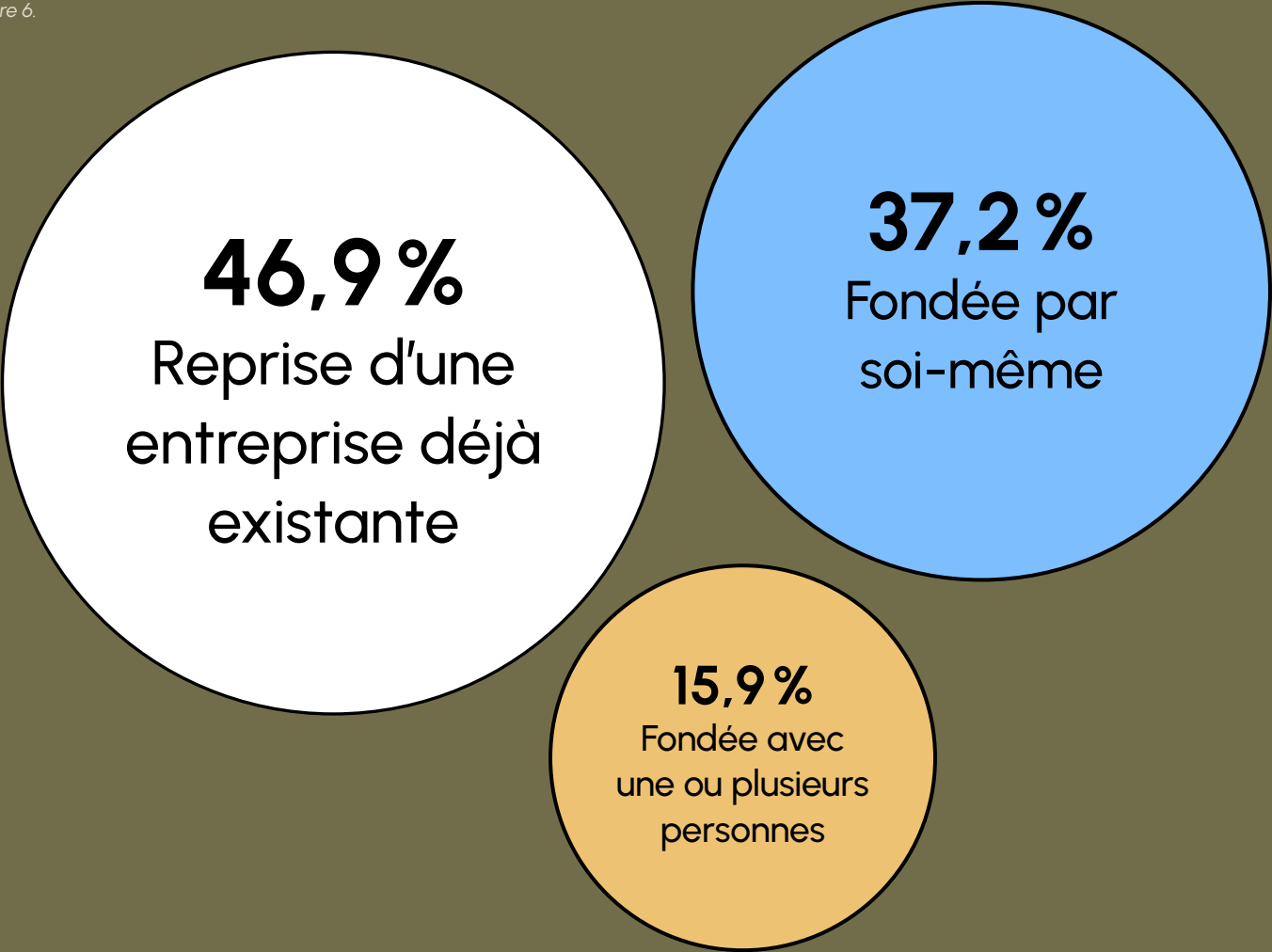
Plus de la moitié (56 %) des entreprises fondées au cours de cette période l'ont été entre 2010 et 2025.

Répartition des entreprises dirigées par des gestionnaires selon le statut de propriété autochtone (51 % ou plus).
Figure 5.



Plus de 166 entreprises (57 %) sont à propriétaire unique ou en copropriété, alors que 124 entreprises (43 %) sont administrées par un gestionnaire. Cinquante de ces dernières (40 %) sont détenues à 51 % ou plus par des personnes ou des organismes autochtones (figure 5).

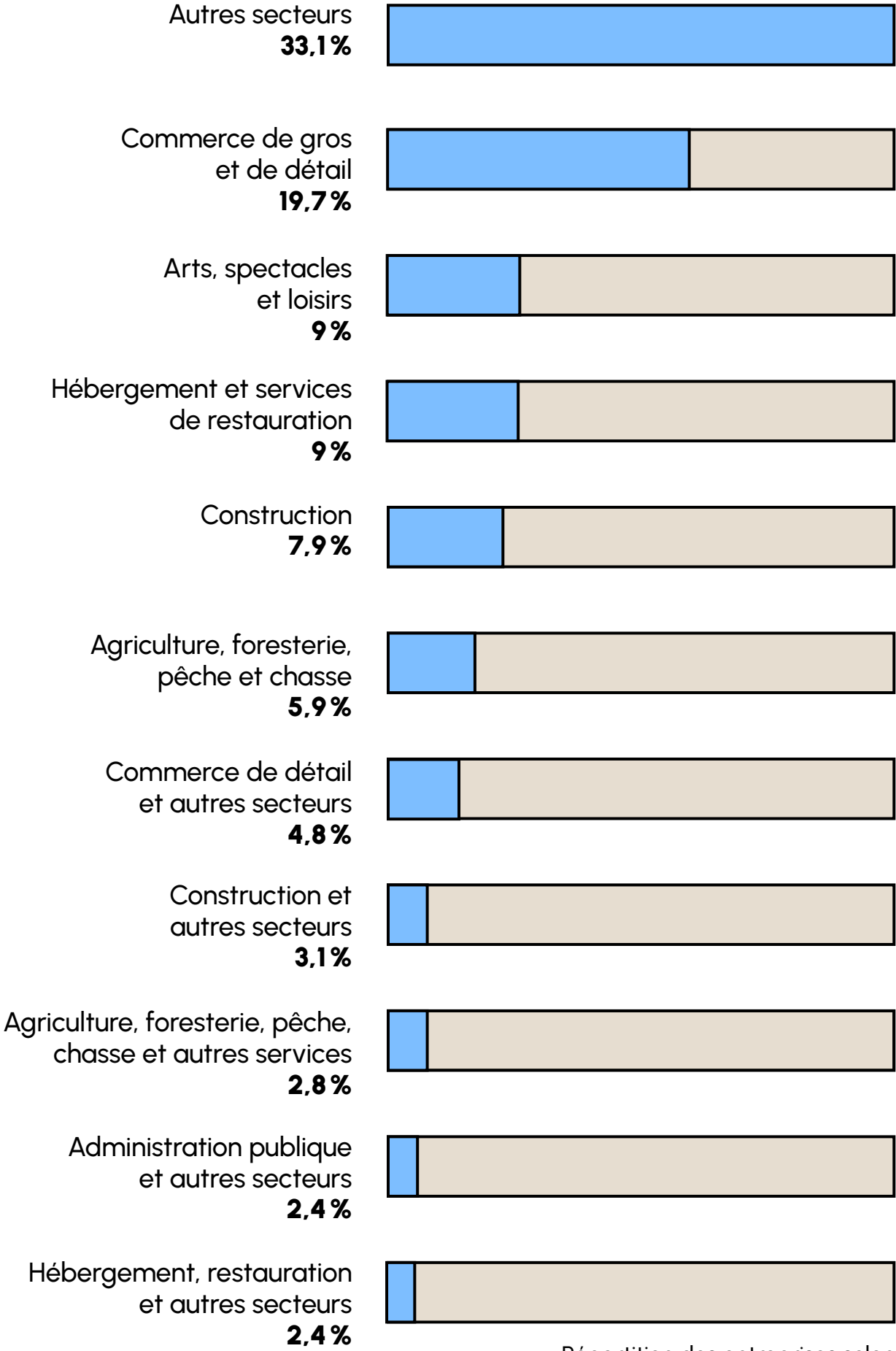
Répartition des entreprises selon la description des propriétaires.
Figure 6.



Parmi les entreprises en copropriété, 68 % sont détenues à 50 % ou moins, 24 % le sont entre 51 et 75 %, et 8 % à plus de 75 %. Parmi les 111 entreprises à propriétaire unique, plus 63 % (70 entreprises) le sont depuis au moins six ans. Dans 53,1 % des cas, les propriétaires indiquent les avoir fondées eux-mêmes, seuls ou avec d'autres (figure 6).

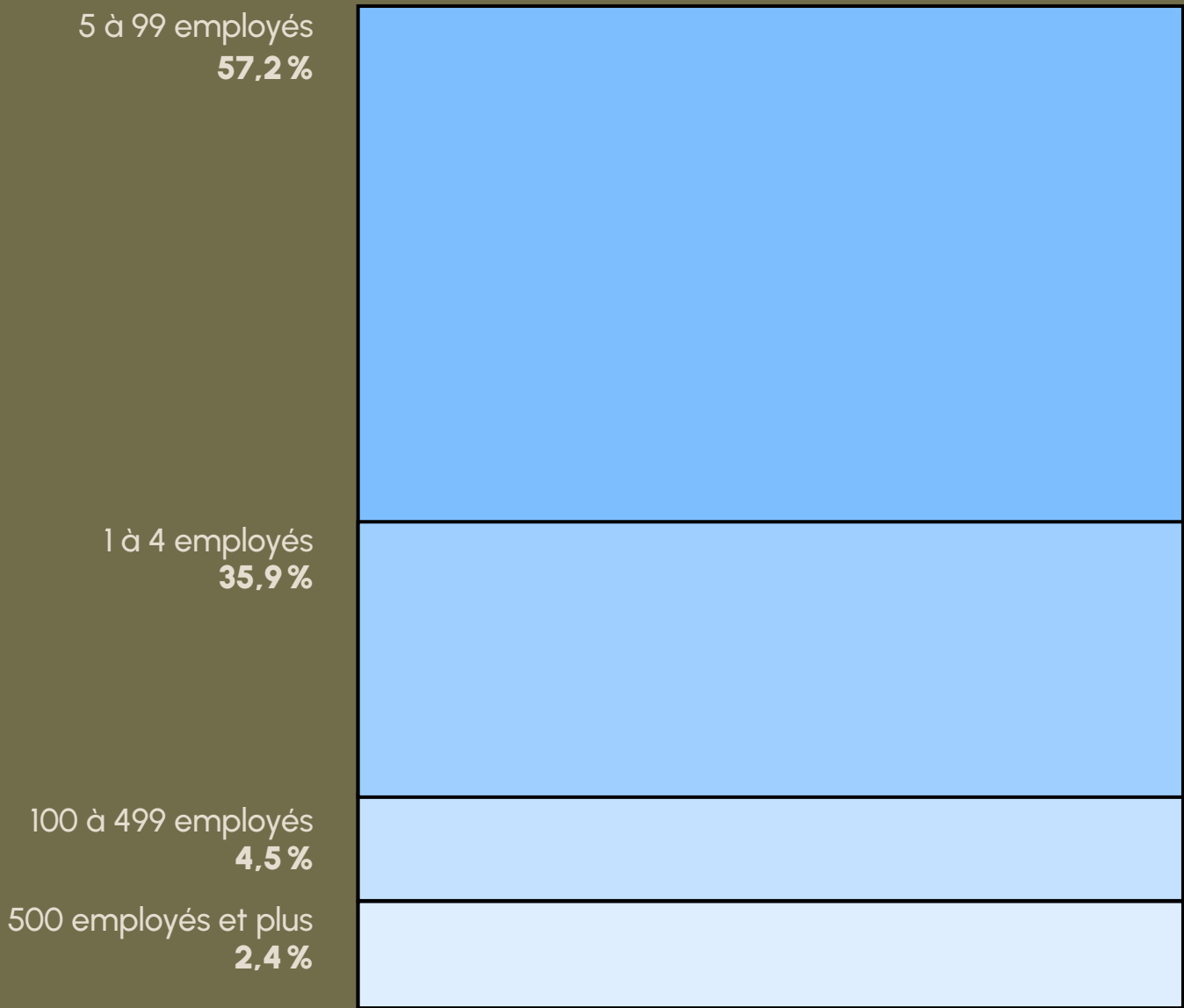
Près de 20 % des 290 entreprises privées rencontrées œuvrent dans le commerce de gros et de détail et un 5 % supplémentaire associe ce secteur à d'autres tel que l'hébergement, les services de restauration, l'art, le spectacle et les loisirs.

Les entreprises actives dans la construction, seules ou en association avec d'autres secteurs, représentent 11 % (figure 7).



Répartition des entreprises selon les secteurs d'activités.
Figure 7.

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés.
Figure 8.

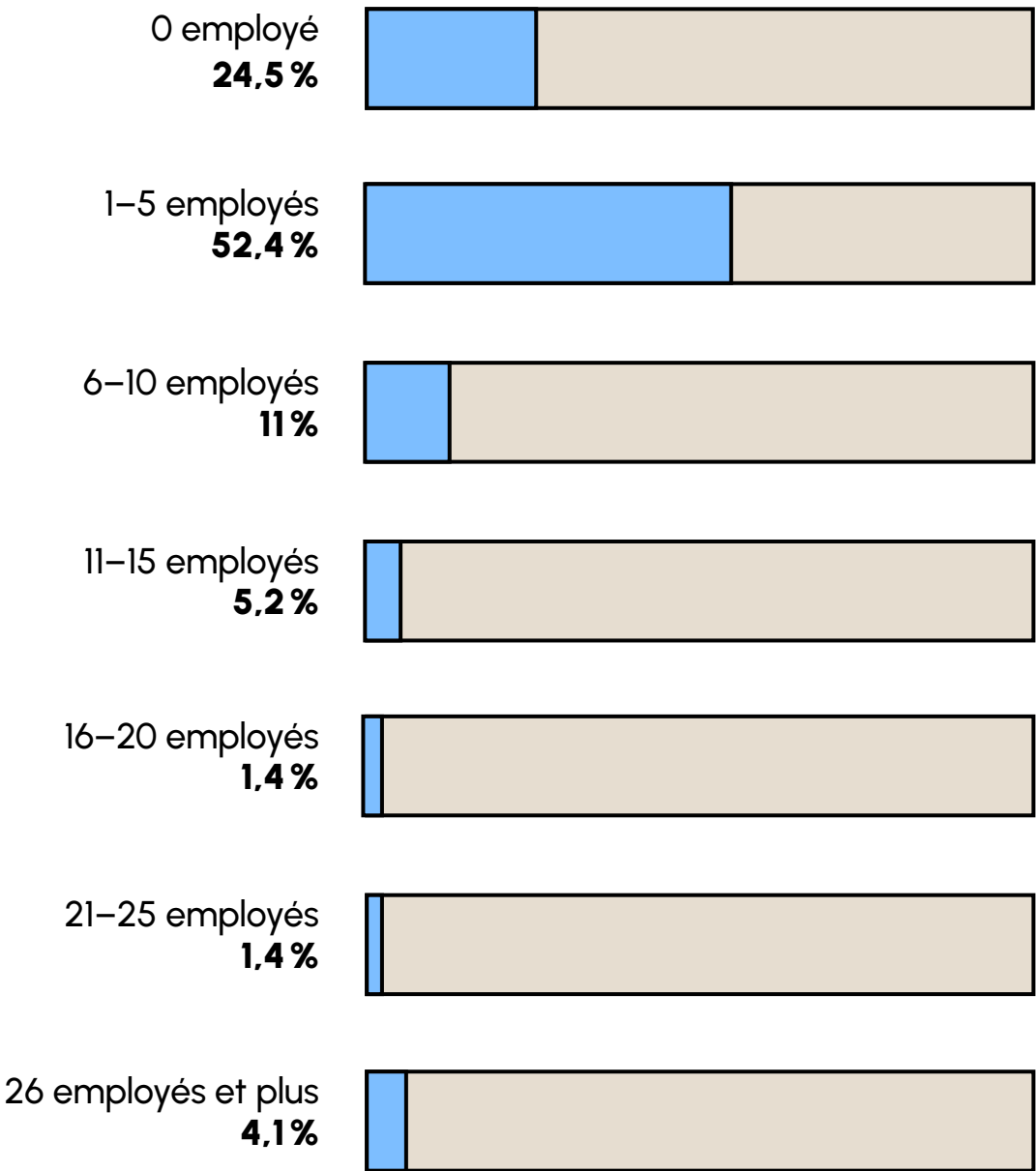


La très grande majorité des entreprises privées rencontrées dans le cadre de cette étude compte moins de 100 employés. En effet, 270 entreprises (93 %) comptent entre 1 et 99 employés.

Parmi ce groupe, plus de 61 % emploient entre 5 et 99 personnes.

Les grandes entreprises de plus de 500 employés ne représentent que 2 % de l'ensemble des entreprises privées sondées (figure 8).

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés autochtones.
Figure 9.

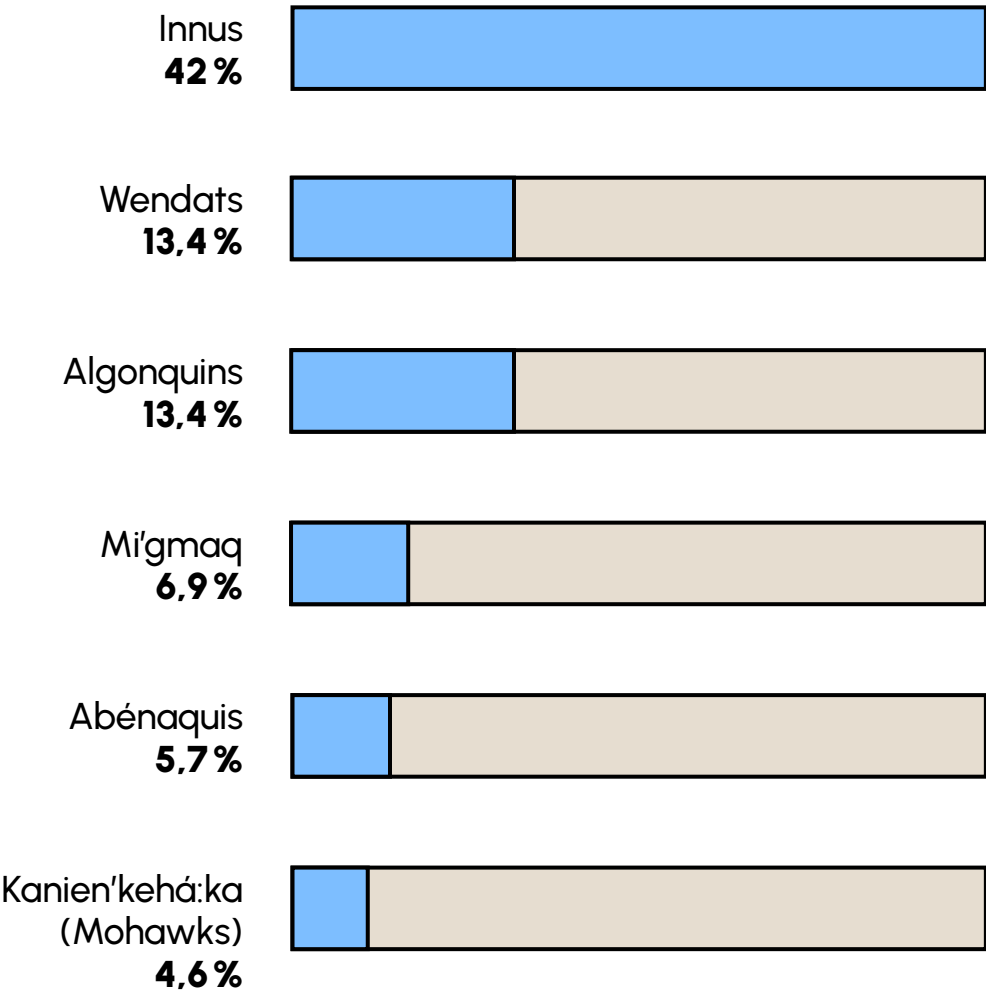


Soixante et onze des entreprises privées rencontrées (24 %) ne comptent aucun employé autochtone. Plus de la moitié, soit 152 des 290 entreprises (52 %), compte entre 1 et 5 employés des Premières Nations ou Inuit.

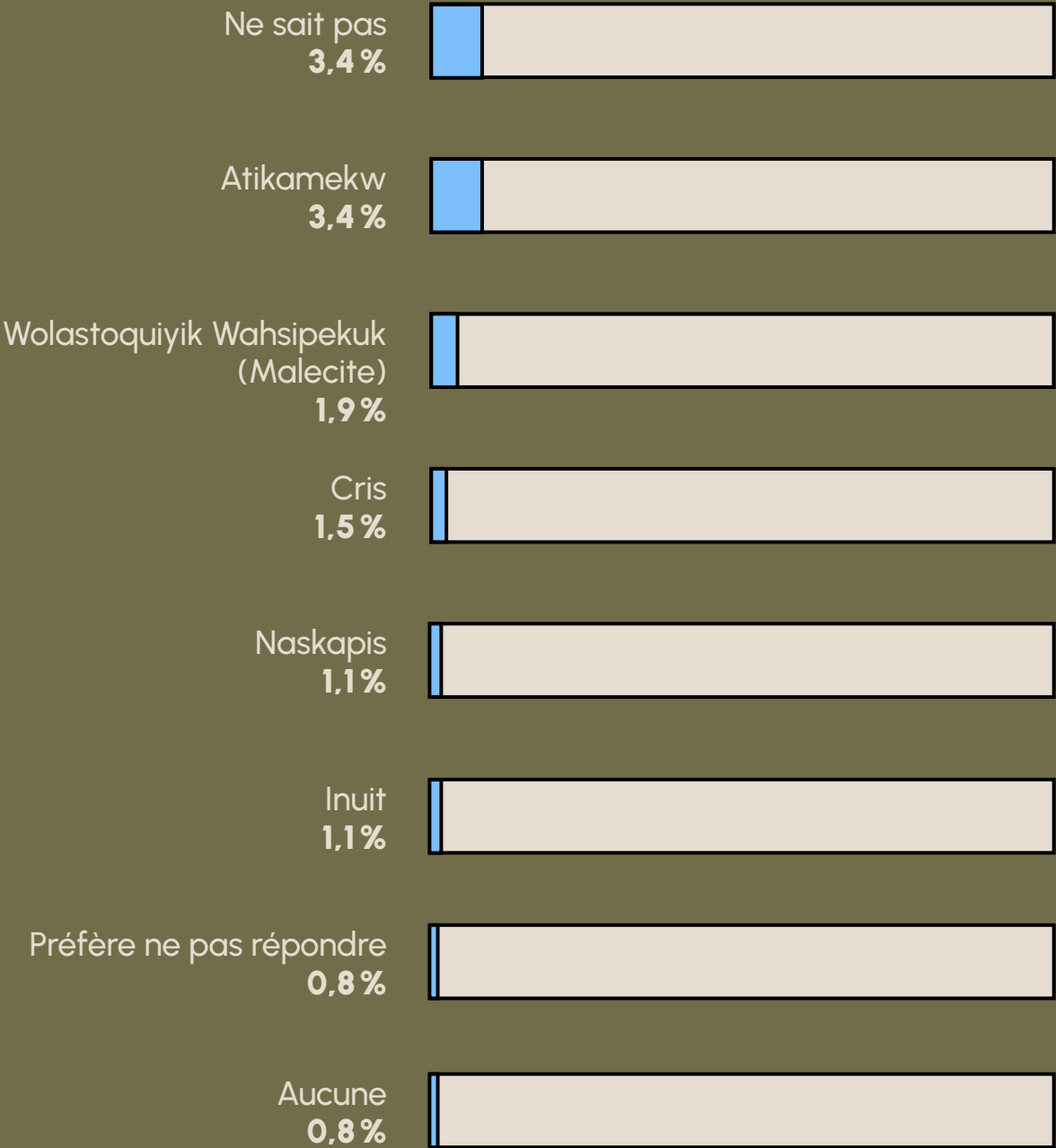
Les entreprises qui comptent 26 employés autochtones ou plus représentent 4 % de l'ensemble des entreprises privées (figure 9).

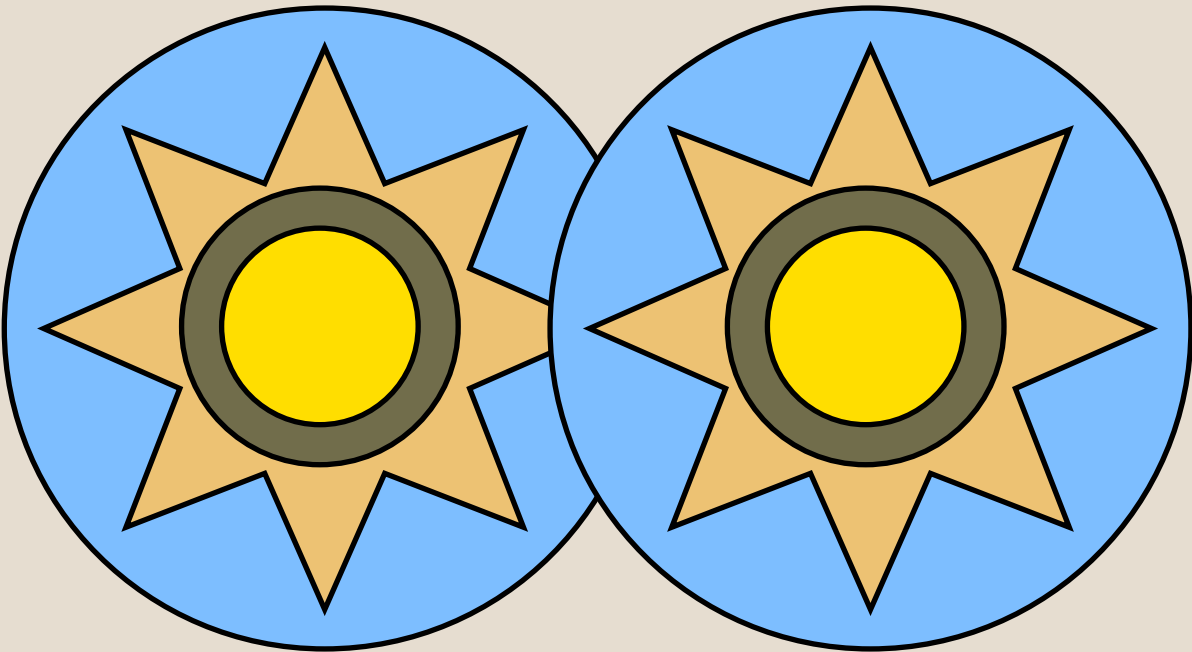
La nation innue est la plus représentée dans les entreprises privées embauchant des Autochtones, présente dans 42 % d'entre elles. Les nations Wendat et Algonquine suivent avec plus de 13 % chacune. Les Naskapis et les Inuit sont les nations les moins présentes avec un peu plus de 1 % chacune (figure 10).

Les nations autochtones les plus représentées dans les entreprises. ¹
Figure 10.



¹La somme des pourcentages ne fait pas 100 % puisque les réponses telles que : « ne sait pas », « préfère ne pas répondre » ne sont pas représentées sur la figure.





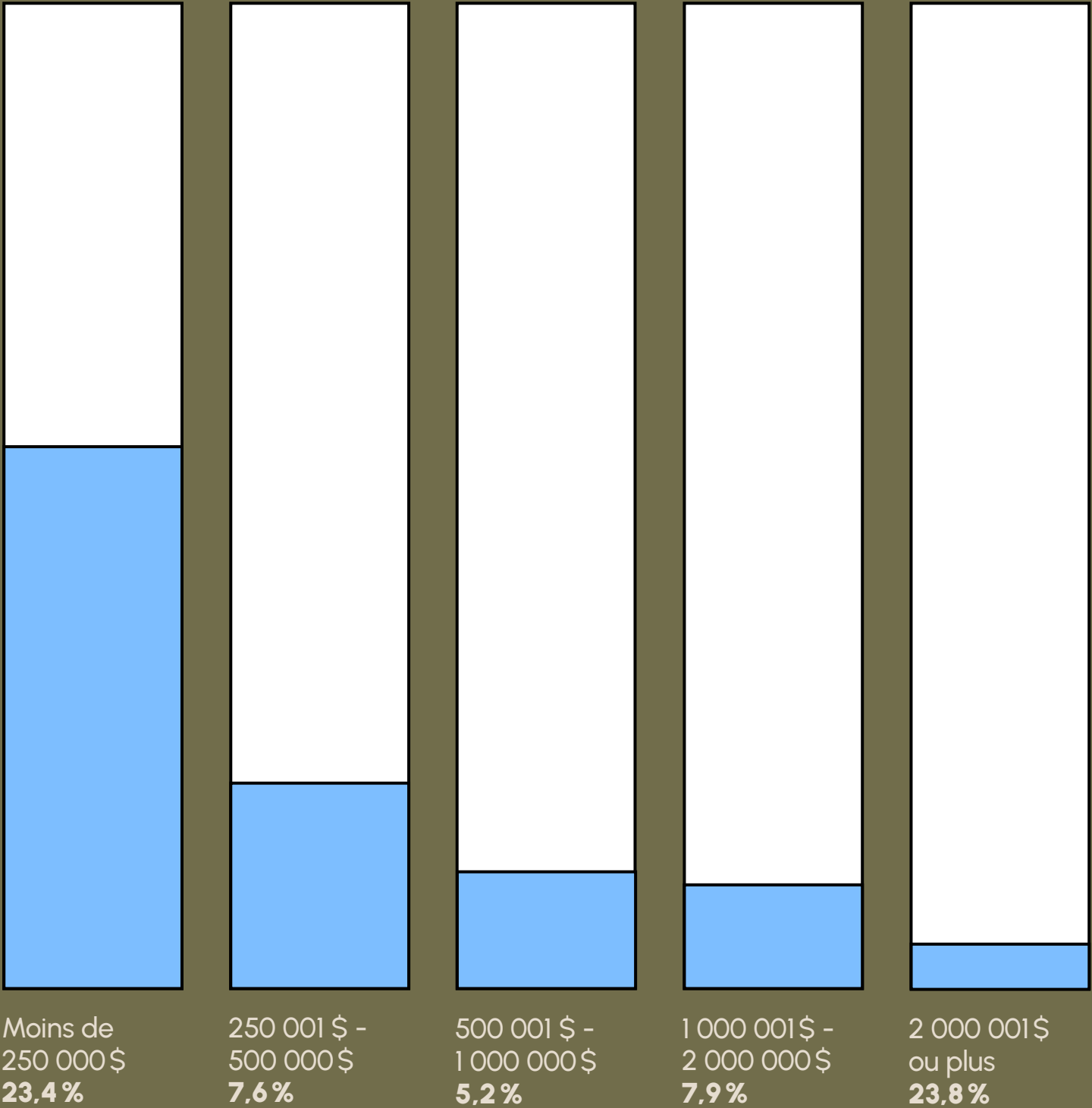
En ce qui concerne les indicateurs de performance des entreprises privées rencontrées, 68 d'entre elles (23 %) affichent un chiffre d'affaires (CA) inférieur à 250 000 \$. À l'inverse, un nombre légèrement plus élevé, soit 69 entreprises (24 %) ont réalisé un CA de 2 000 000 \$ ou plus (figure 11).

À noter que 93 entreprises (32 %) ne connaissent pas le montant du chiffre d'affaires ou ont choisi de ne pas divulguer leurs résultats financiers. Si ces données avaient été disponibles, les statistiques auraient probablement été différentes.

Le fait que 186 entreprises privées sur 290 (64 %) ne font pas affaire avec des partenaires externes (firmes, conseils de bande, autres), notamment pour leurs besoins en comptabilité, pourrait expliquer cette situation.

Répartition des entreprises selon le chiffre d'affaires.²

Figure 11.



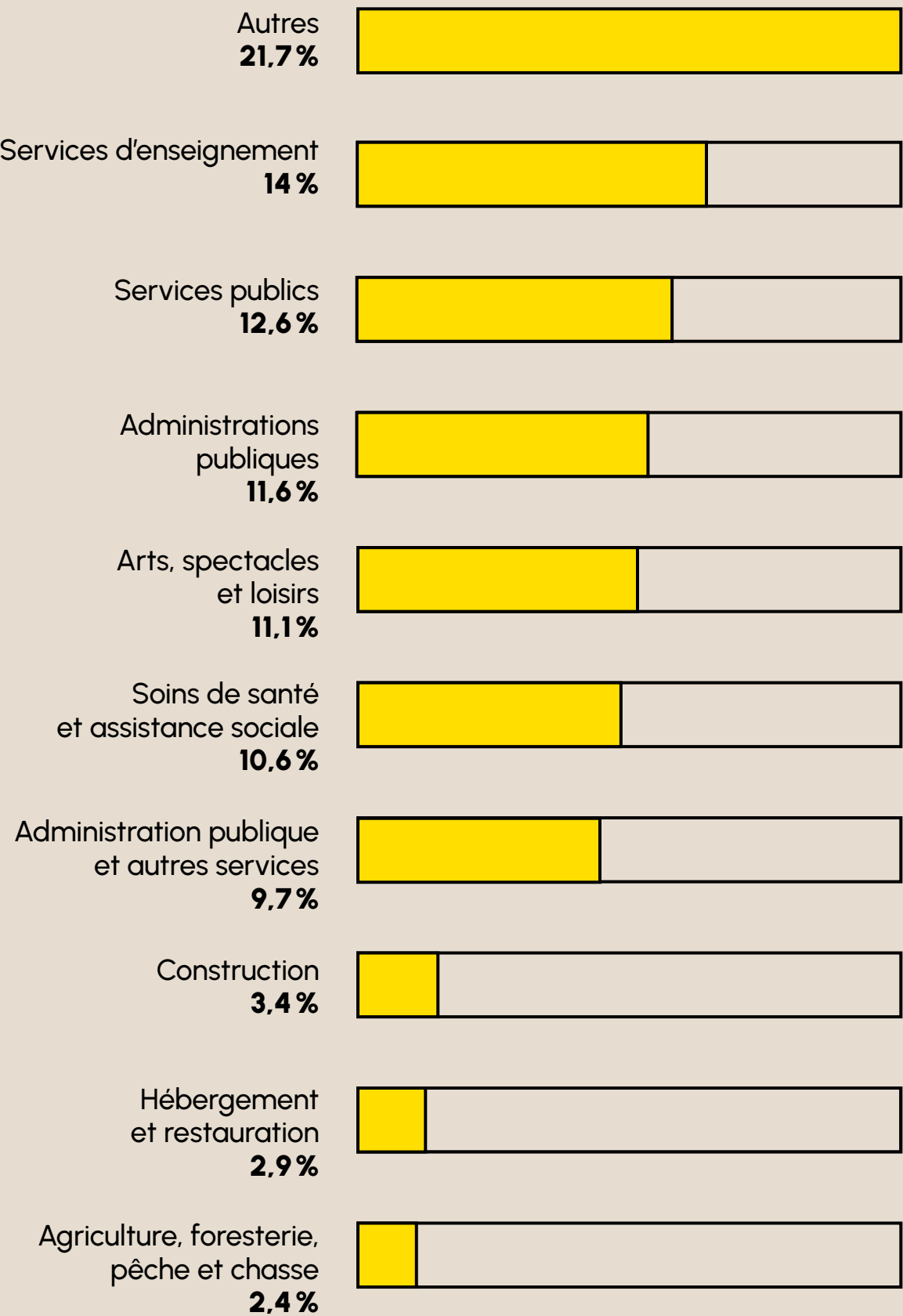
²La somme des pourcentages ne fait pas 100 % puisque les réponses telles que : « ne sait pas », « préfère ne pas répondre » ne sont pas représentées sur la figure.

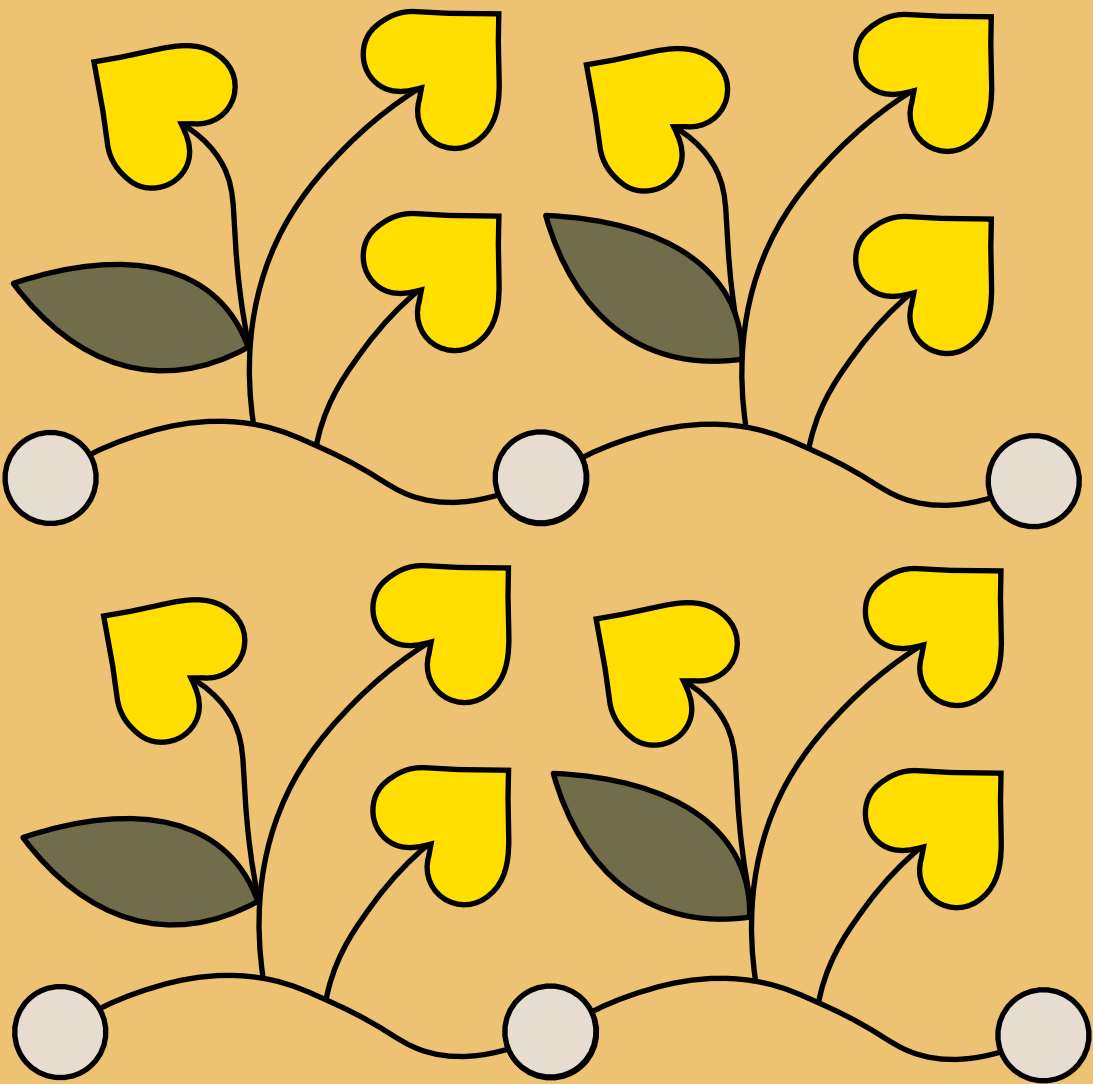
LES EMPLOYEURS

LES ORGANISATIONS
PUBLIQUES ET OBNL

Parmi les 207 organisations publiques et les OBNL consultés, 144 (70 %) exercent leurs activités dans l'un des cinq secteurs suivants : l'enseignement, les services publics, l'administration publique, l'art, le spectacle et les loisirs, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Plusieurs autres secteurs tels que le commerce de détail, la gestion de sociétés et d'entreprises et l'agriculture regroupent environ 22 % des organisations publiques et des OBNL (figure 12).

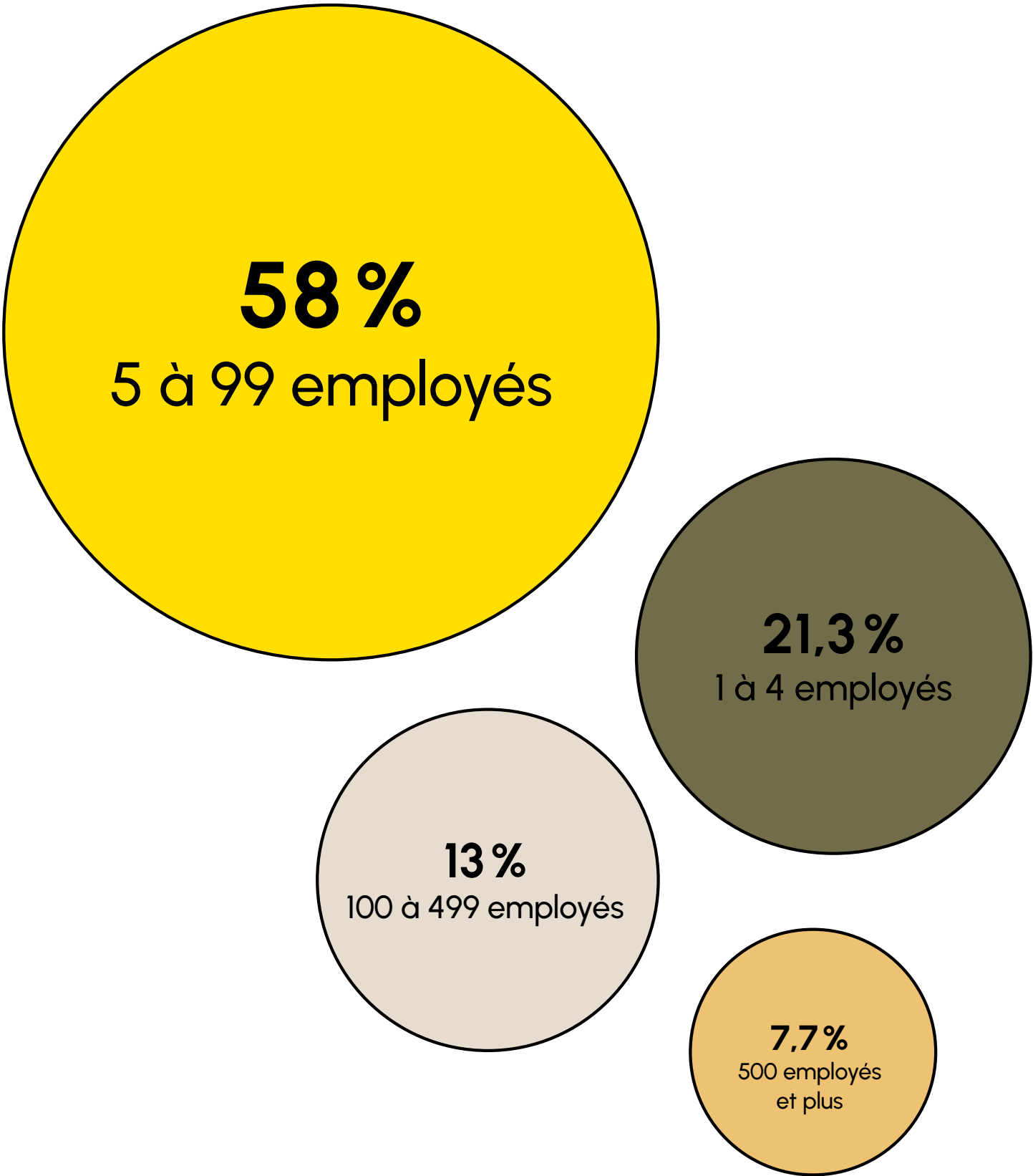
Répartition des organisations publiques et OBNL selon les secteurs d'activités.
Figure 12.



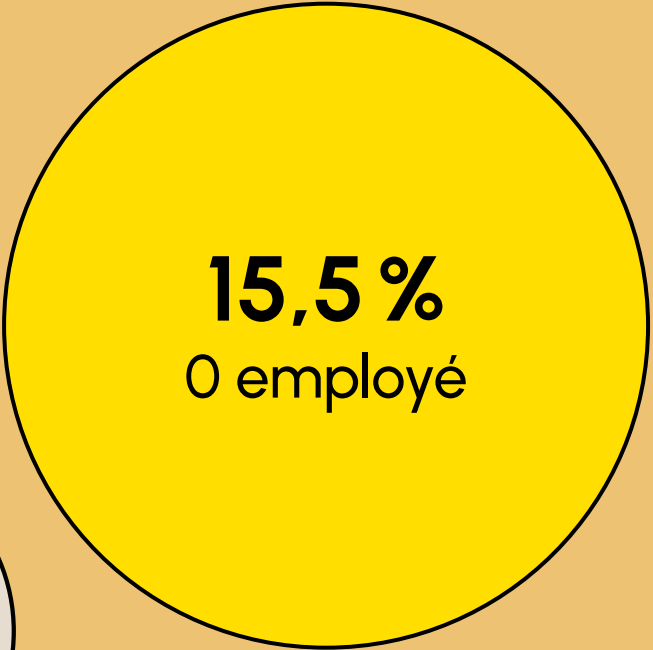
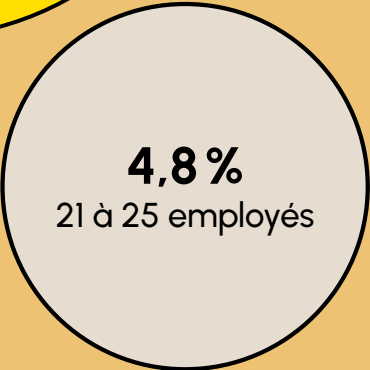
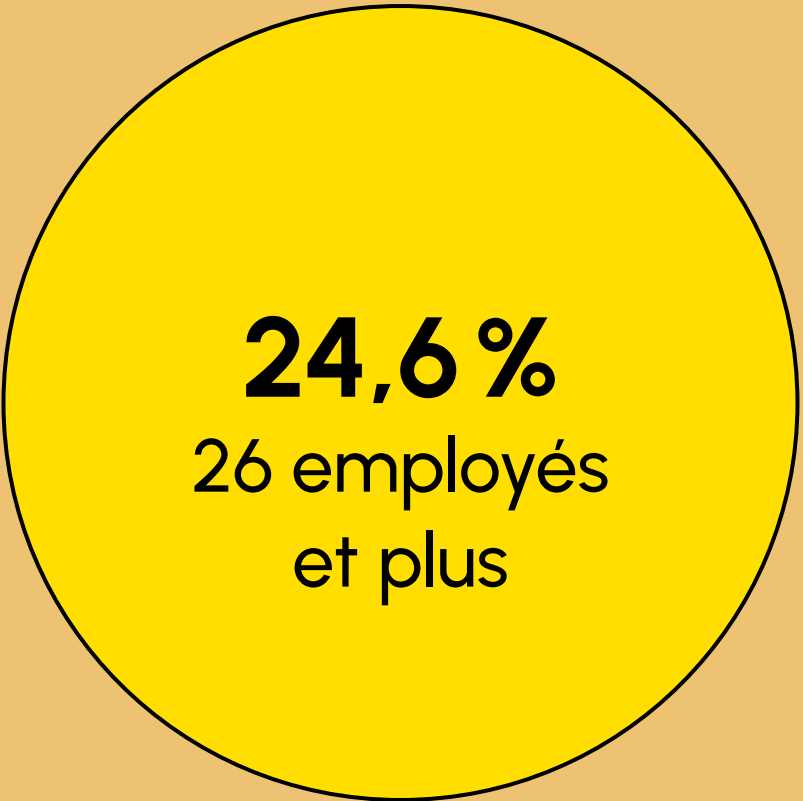
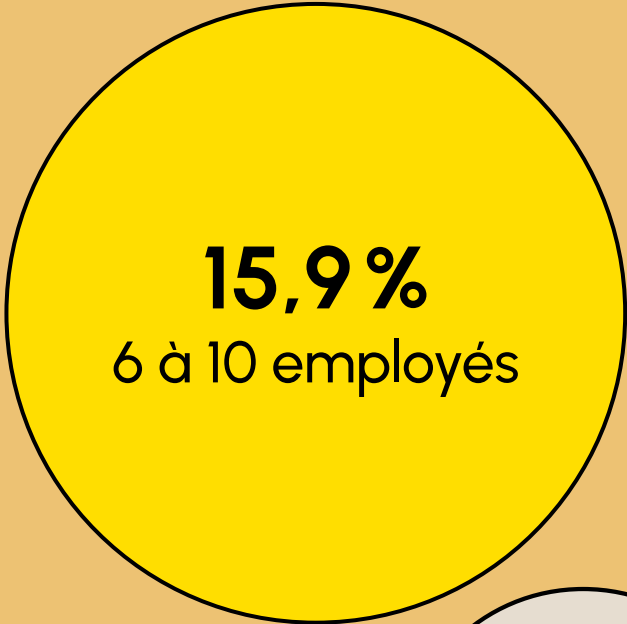


À l’instar des entreprises privées, la majorité des organisations publiques et des OBNL comptent moins de 100 employés. Près de quatre organisations publiques et OBNL sur cinq (79 %) emploient entre 1 et 99 travailleurs. En revanche, 16 organisations publiques et OBNL (8 %) comptent 500 employés et plus, une proportion plus élevée que celle observée chez les entreprises privées.

Répartition des organisations publiques et autres organisations selon le nombre d’employés.
Figure 13.



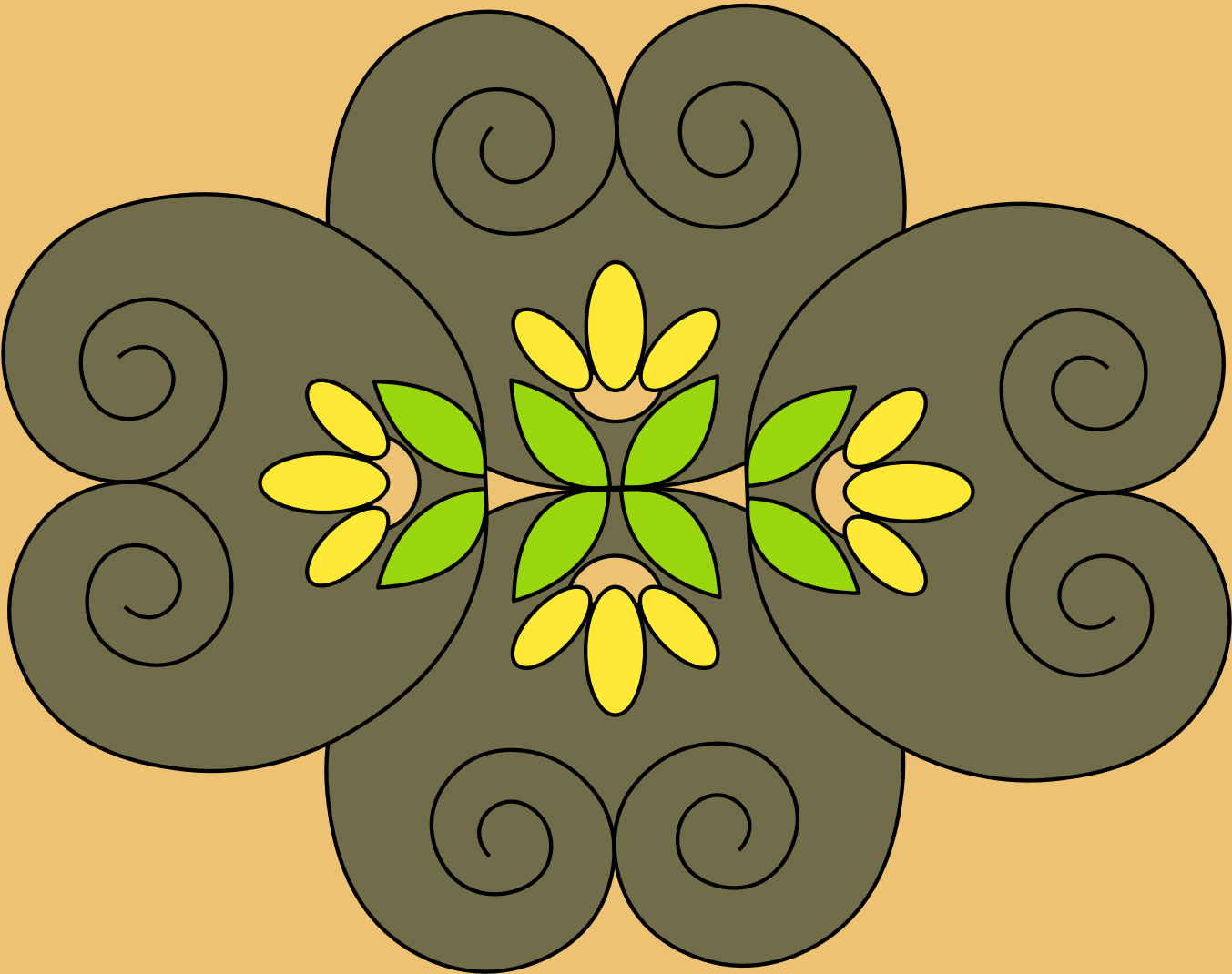
Répartition des organisations publiques et autres organisations selon le nombre d'employés autochtones.
Figure 14.



Malgré la proximité avec les communautés autochtones, plus de 32 organisations et OBNL (15 %) ne comptent aucun employé autochtone. En ce qui concerne les organisations et les OBNL qui embauchent des personnes autochtones, 106 d'entre eux (51 %) emploient entre 1 et 15 travailleurs PNI.

Il convient cependant de noter que 51 organisations publiques et OBNL (25 %), soit un sur quatre, comptent 26 employés autochtones et plus parmi ses effectifs (figure 14).

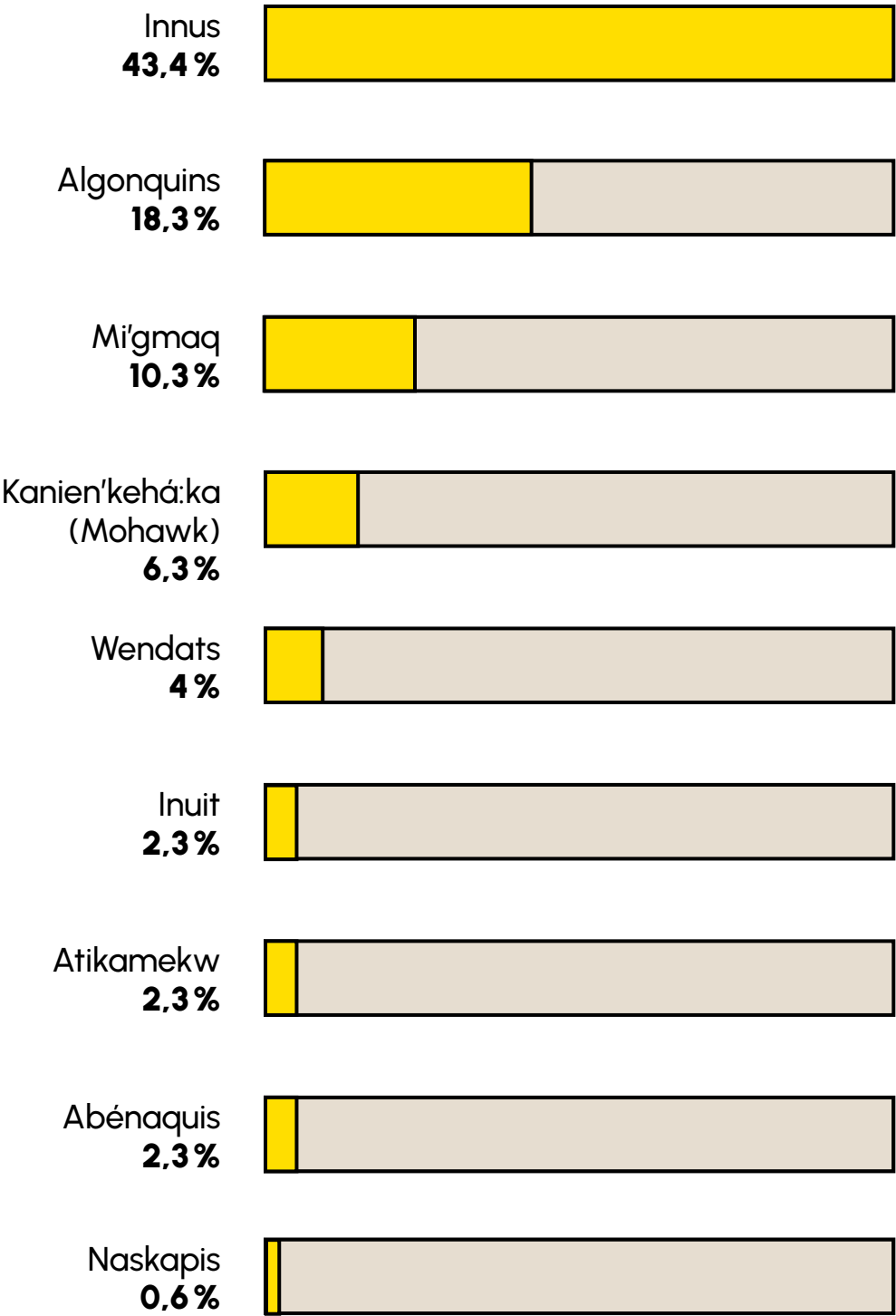
Ce qui est proportionnellement plus important que dans les entreprises privées où cette catégorie ne regroupe que 4 % des employeurs qui correspondent à 12 entreprises privées.



Comme dans les entreprises privées, la part d'employés innus est la plus élevée (43 %), suivie des Algonquins (18 %). La Nation Naskapi est, quant à elle, la moins représentée, avec moins de 1 % (figure 15).

Les nations autochtones représentées parmi les employés des organisations publiques et autres organisations.³

Figure 15.



³ La somme des pourcentages ne fait pas 100 % puisque les réponses telles que : « ne sait pas », « préfère ne pas répondre » ne sont pas représentées sur la figure.

PORTRAIT DES MÉTIERS/POSTES

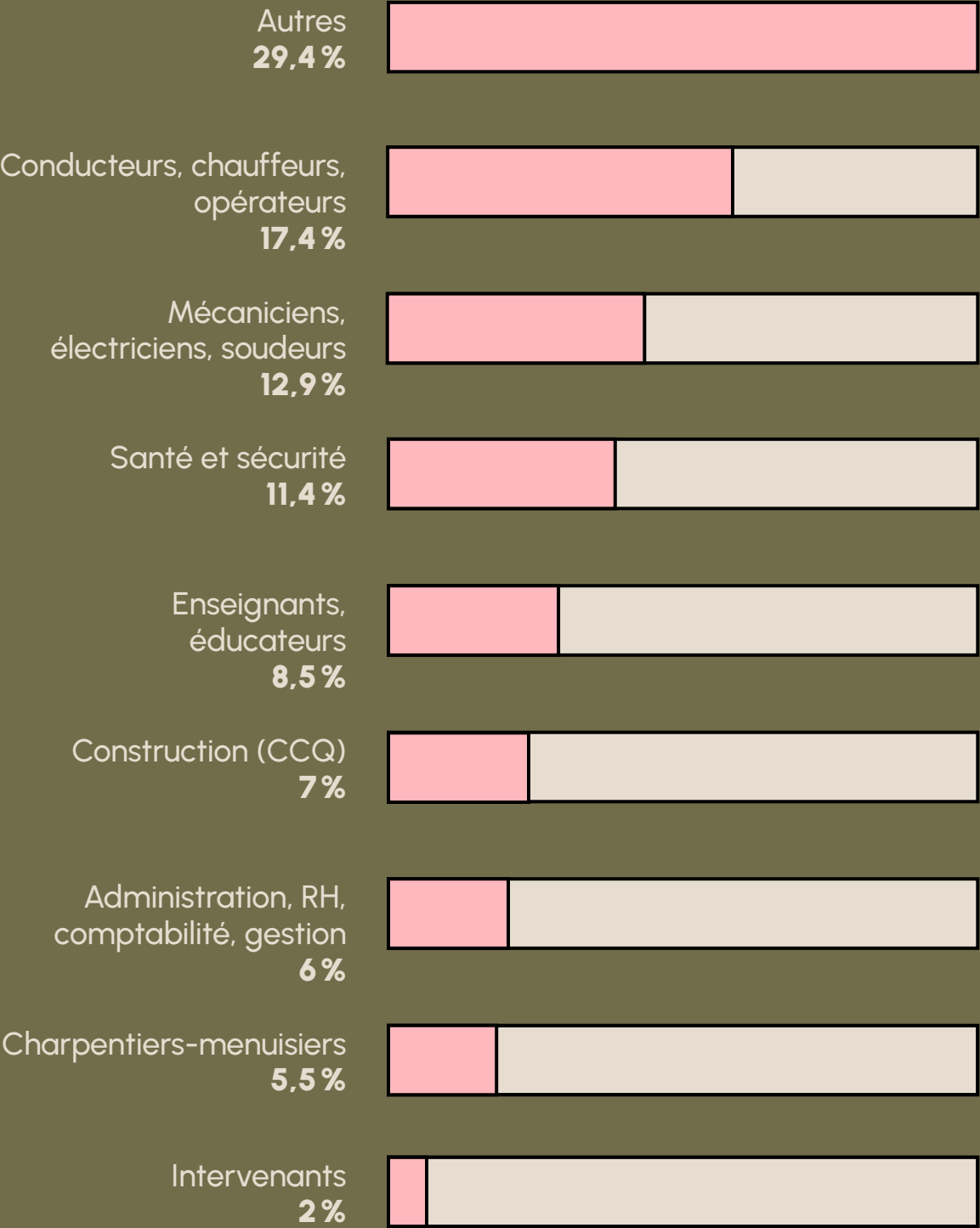
PORTRAIT GÉNÉRAL
DES MÉTIERS/POSTES

Les emplois offerts par les entreprises privées ainsi que par les organisations publiques et OBNL exigent parfois l'obtention d'une carte de compétence. Environ 115 des employeurs (23 %) indiquent que certains de leurs postes nécessitent une carte de compétence.

Parmi ces métiers, ceux liés à la conduite, comme chauffeur ou opérateur de machinerie lourde, se démarquent nettement avec 17 % des employeurs ayant au moins un poste nécessitant une carte de compétence.

Plusieurs entreprises privées, organisations publiques et OBNL actifs dans les secteurs de la santé, de l'enseignement ou de l'administration comptent également des emplois pour lesquels une carte de compétence est requise (figure 16).

Proportion des emplois par catégorie, nécessitant une carte de compétence.
Figure 16.



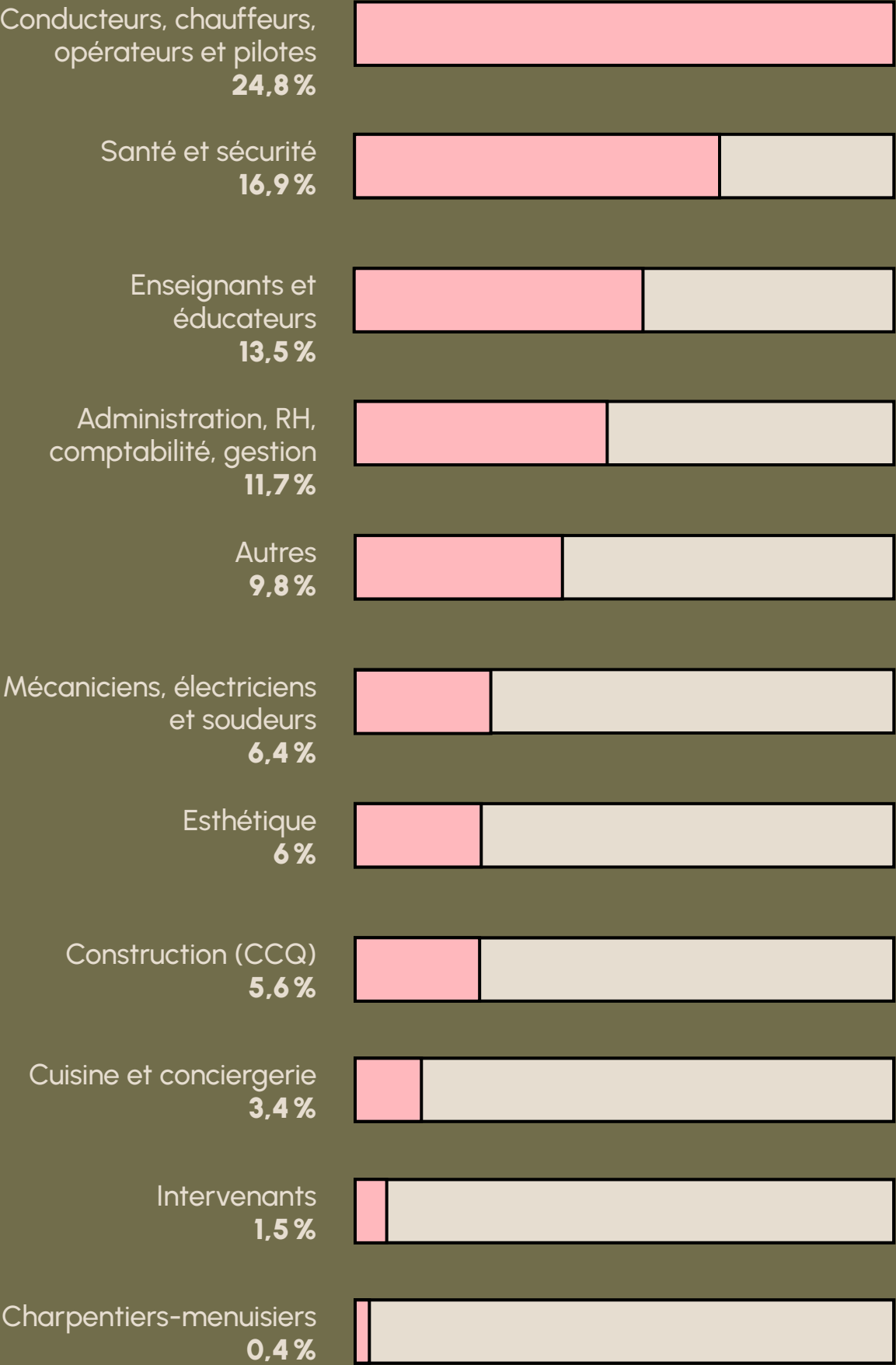
24,8 %

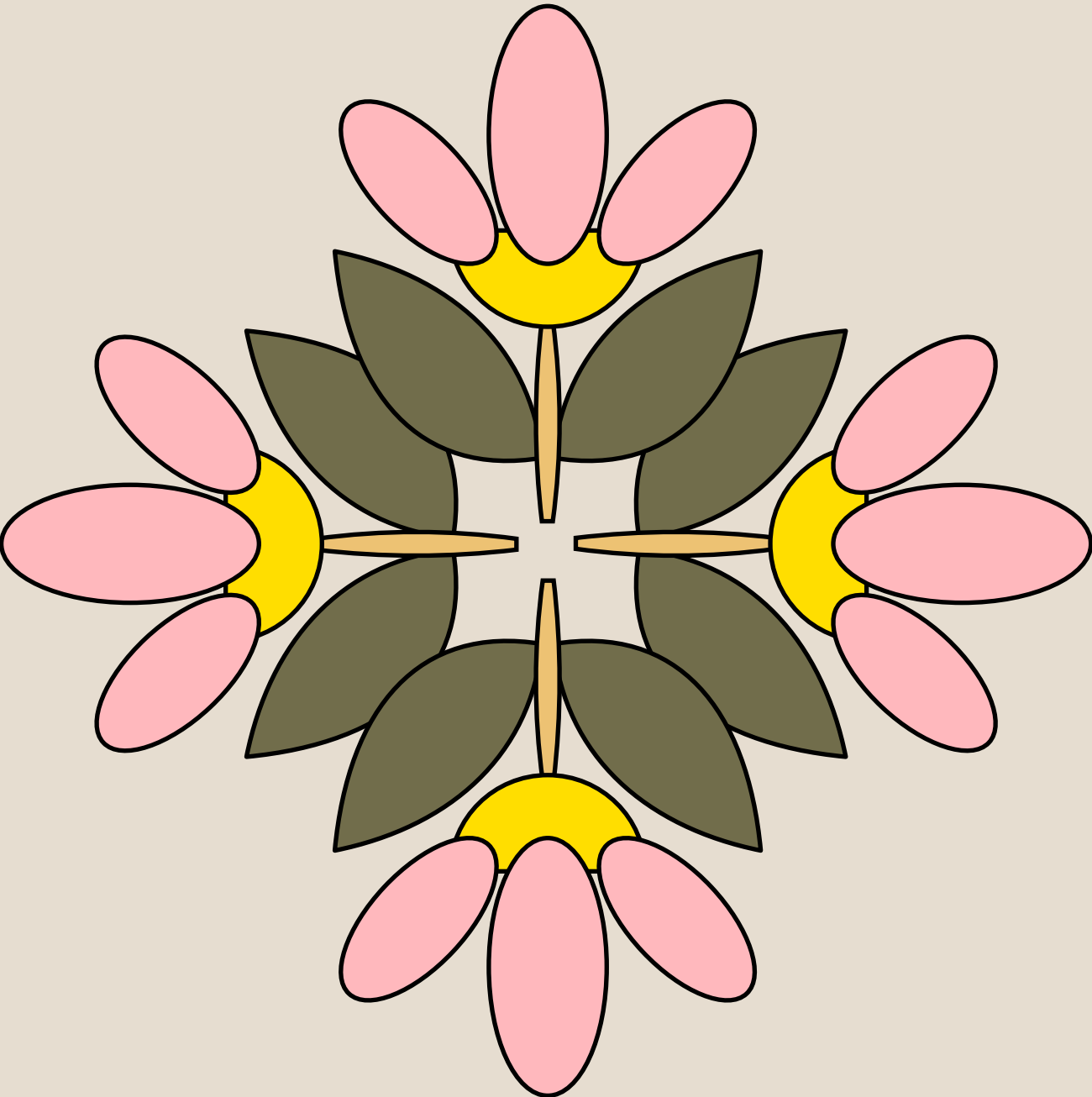
Des emplois liés aux métiers de conducteur, chauffeur, opérateur et pilote nécessitent une certification ou un permis spécifique.

Pour les emplois nécessitant une certification ou un permis particulier, 253 employeurs (31 %) ont affirmé avoir des postes de ce type. Parmi eux, près d'un employeur sur quatre (25 %) a mentionné les métiers de conducteur, chauffeur ou opérateur comme faisant partie des emplois soumis à cette exigence.

Un certain nombre d'employeurs ont également indiqué que les métiers de l'hébergement et de la restauration (3 %) ainsi que ceux liés aux soins de beauté (6 %), nécessitent une certification ou un permis particulier (figure 17).

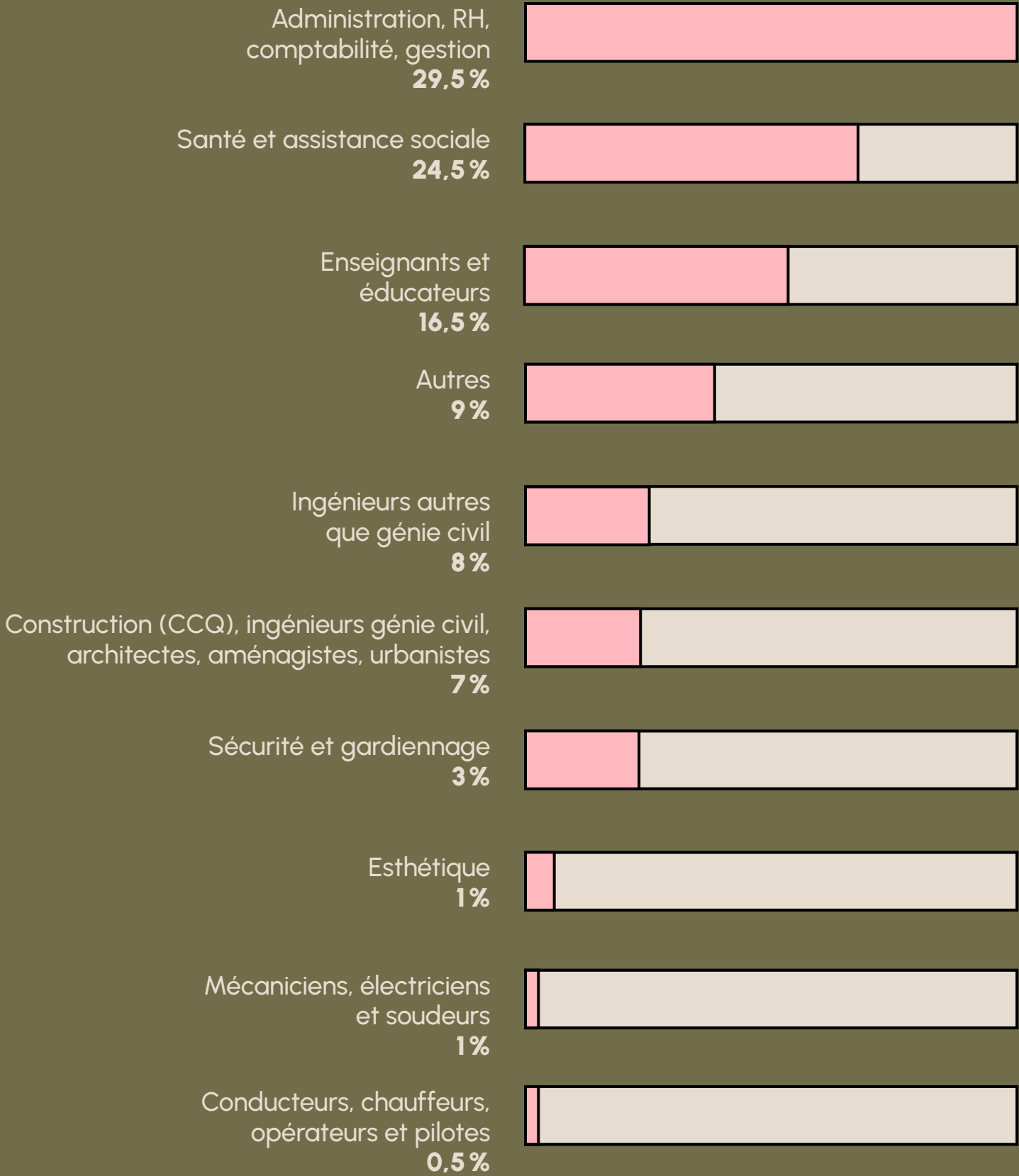
Proportion des emplois par catégorie nécessitant une certification ou un permis spécifique.
Figure 17.

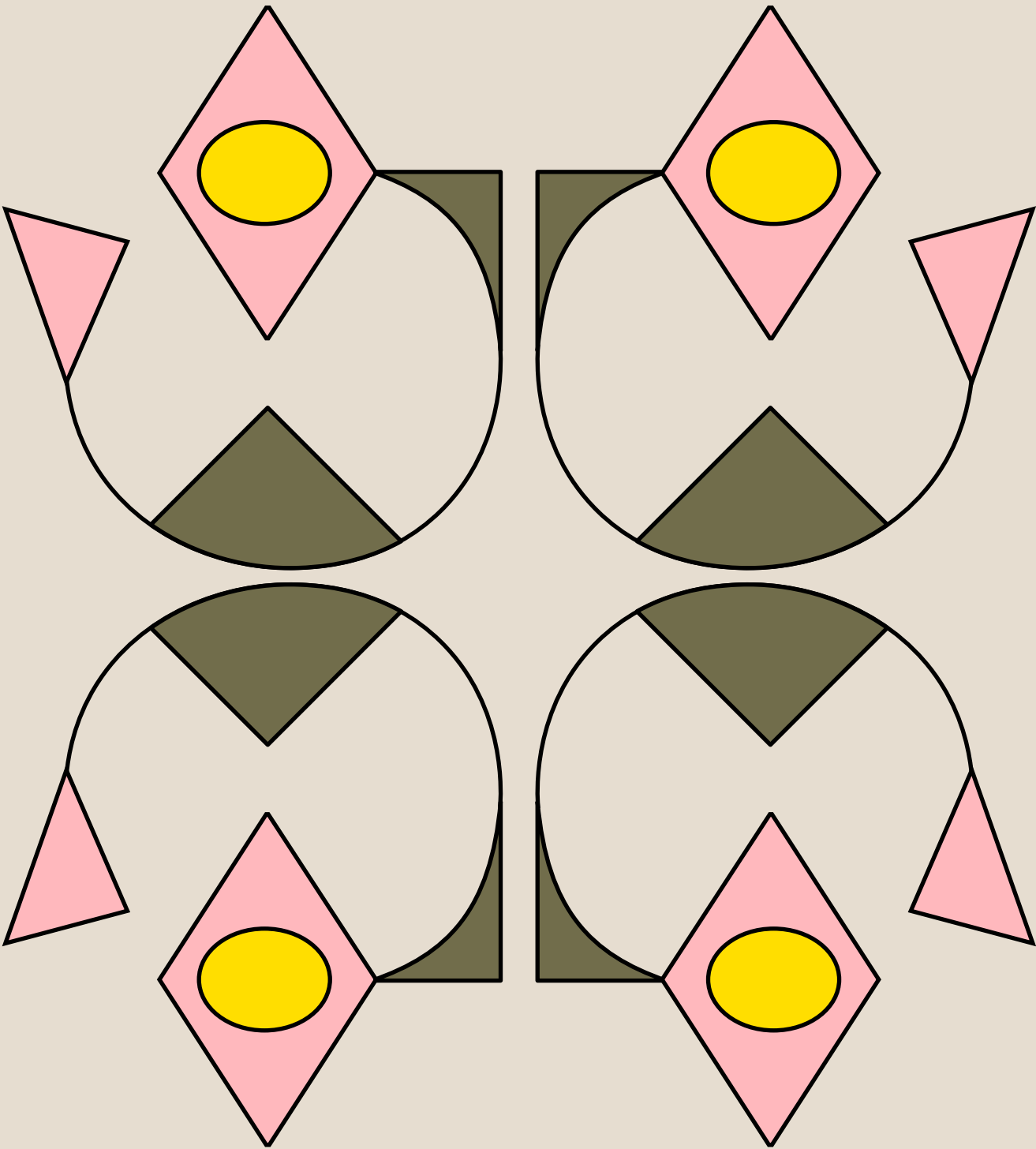




De même, 112 employeurs (22 %), incluant entreprises privées, organisations et OBNL, ont identifié un certain nombre d'emplois faisant partie d'un ordre professionnel. Parmi ces derniers, les métiers en ressources humaines, en santé et en éducation sont présents dans plus de 70 % des organisations de ce groupe (figure 18).

Proportion des emplois par catégorie qui font partie d'un ordre professionnel.
Figure 18.

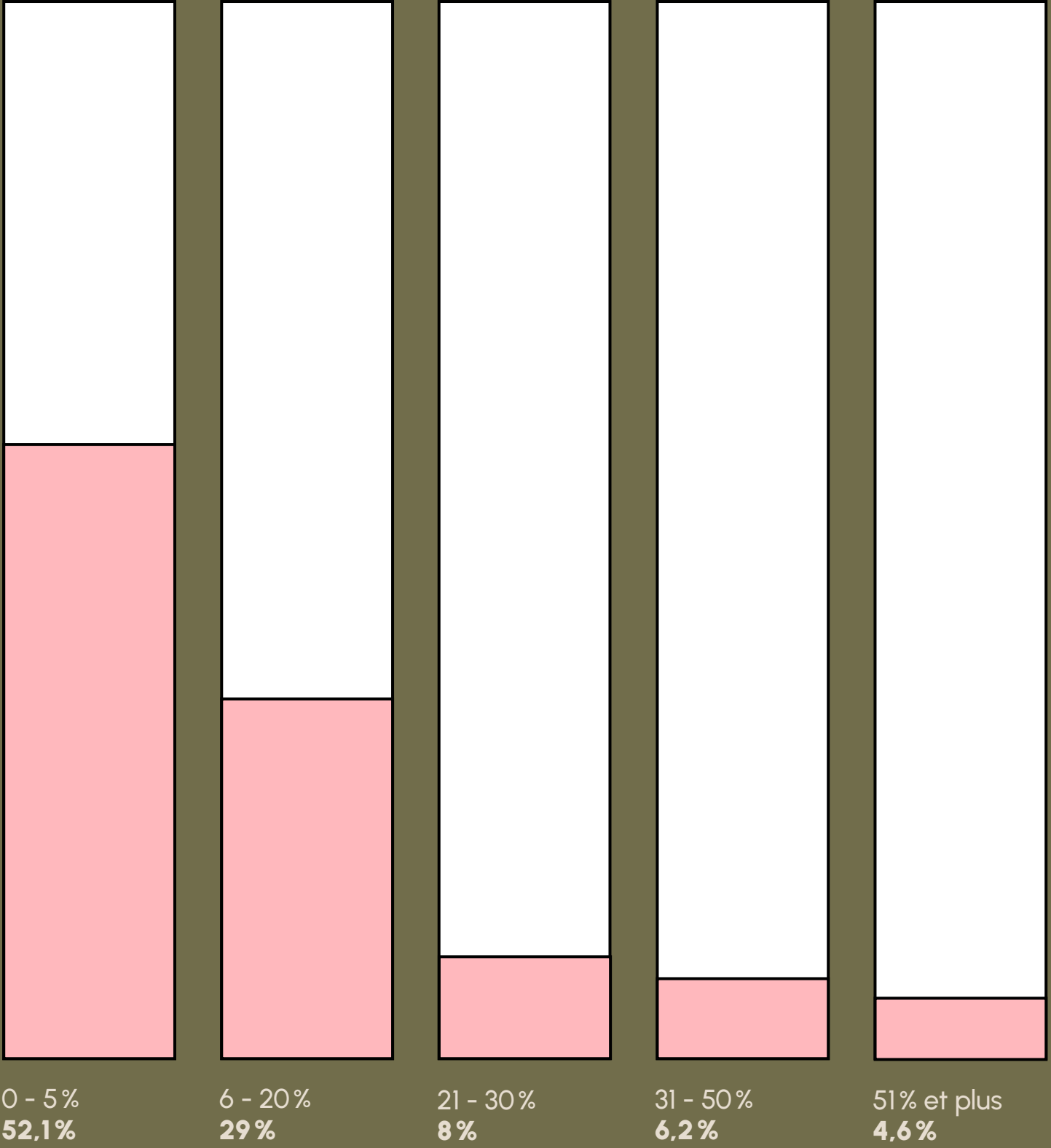




Les résultats de l'enquête révèlent aussi que 354 entreprises privées, organisations publiques et OBNL (71 % des employeurs), offrent des possibilités d'avancement à leurs employés.

Cette tendance marquée des employeurs à offrir des possibilités d'avancement contribue certainement au fait que plus de la moitié des entreprises et organisations (52 %) affichent un taux de roulement relativement faible, situé entre 0 et 5 % (figure 19).

Répartition des employeurs selon le taux de roulement ou taux de rotation annuel du personnel.
Figure 19.



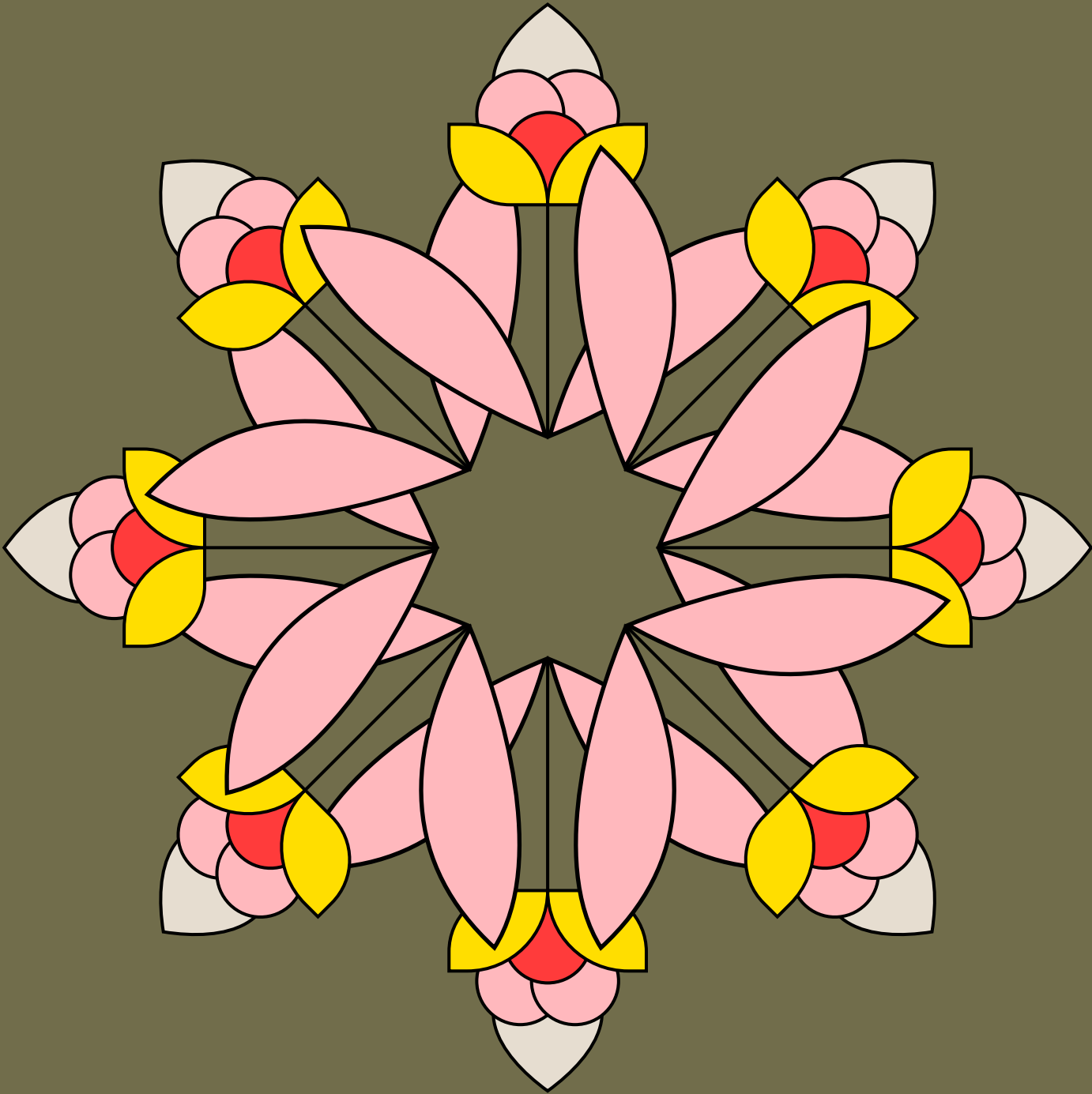
PORTRAIT DES MÉTIERS/POSTES

PORTRAIT DES MÉTIERS/ POSTES EN PÉNURIE

Un métier en pénurie se définit comme étant « une profession pour laquelle il y a un grand nombre d’offres d’emploi, mais un nombre insuffisant de candidats qualifiés ou disponibles pour occuper ces postes ». Or, les données de l’enquête révèlent que plus de 39 % des entreprises et organisations (195 employeurs) affirment que tous leurs postes ne sont pas pourvus. Pourtant, plus de 42 % d’entre elles (211 employeurs) affirment être en recherche active de main-d’œuvre.

Les postes recherchés sont très variés et couvrent autant les professions nécessitant une carte de compétence, une certification ou un permis spécifique que des emplois de soutien essentiels au bon fonctionnement d’une entreprise ou d’une organisation.

Par exemple, parmi les métiers recherchés, 29 % des entreprises en quête de main-d’œuvre recherchent des postes tels réceptionniste, commis, vendeur, cuisinier, concierge, et plusieurs autres métiers liés à la restauration (figure 20).



Proportion des métiers/postes par catégorie recherchés par les employeurs.
Figure 20.

Réceptionnistes, commis,
préposés accueil/service clientèle,
vendeurs, manoeuvres, agents
15,7 %

Cuisiniers, concierges, préposés
entretien, plongeurs, serveurs
13,3 %

Administration, RH,
comptabilité, gestion
9,9 %

Enseignants et éducateurs
9,9 %

Directeurs adjoints, directeurs,
gestionnaires, superviseurs,
coordonnateurs
8,2 %

Mécaniciens, électriciens
et soudeurs
5,1 %

Santé et assistance sociale
4,8 %

Conducteurs, chauffeurs,
opérateurs, pilotes
4,8 %

Animateurs et guides
3,9 %

Construction (CCQ),
ingénieurs génie civil,
architectes, aménagistes,
urbanistes
3,6 %

Communication, journalisme
et activités connexes
2,7 %

Sécurité et gardiennage
2,2 %

Intervenants
2,2 %

Techniciens
et professions similaires
1,7 %

Conseillers
1,7 %

Esthétique
et couture
1,7 %

Charpentiers-menuisiers
1 %

Ingénieurs (autres que génie civil)
0,5 %

Autres
7,2 %

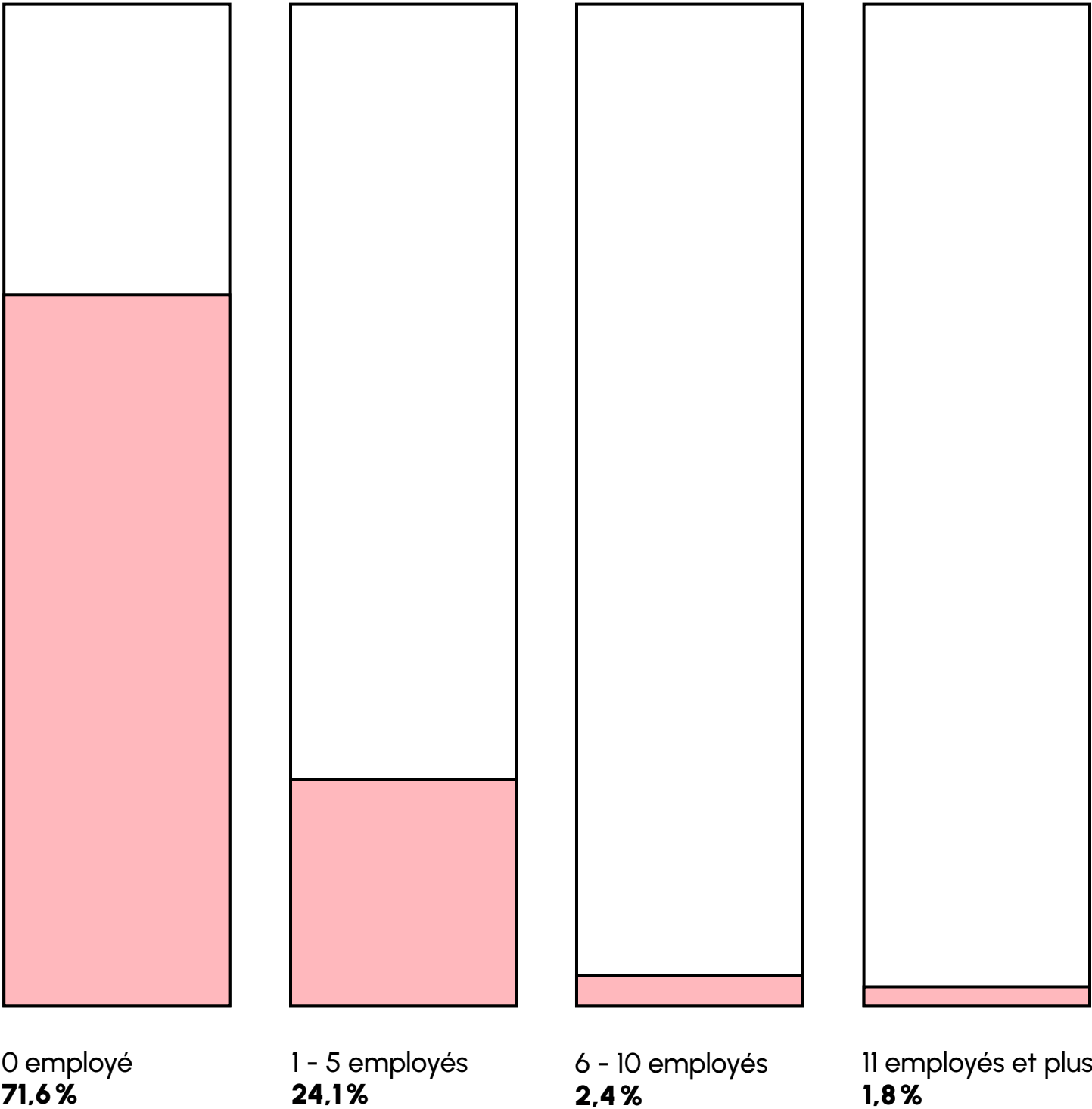
71,6 %
des employeurs consultés
n'ont enregistré aucun départ
à la retraite au cours d'une année.

Une des situations qui accentue la pénurie de main-d'œuvre est sans doute le nombre croissant de départs à la retraite chaque année, un phénomène pour lequel les entreprises et organisations peinent souvent à trouver des remplaçants qualifiés et/ou disponibles.

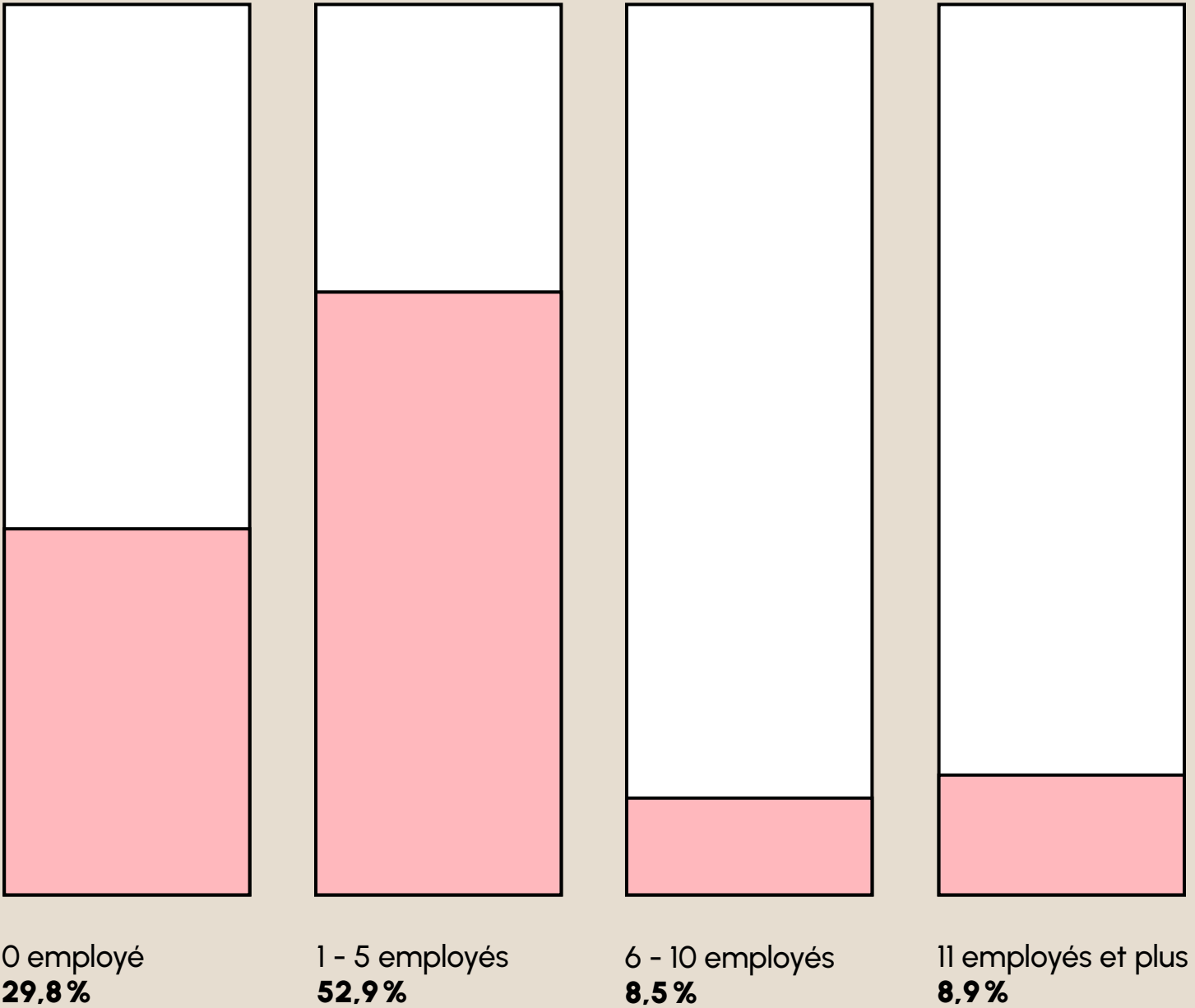
Les données de l'enquête appuient cette réalité : plus de 28 % des employeurs prévoient de devoir composer avec des départs pouvant atteindre plus de 11 employés au cours d'une même année (figure 21). Outre la retraite, plusieurs autres motifs de départ ont été rapportés par les employeurs.

Parmi ceux-ci, les départs volontaires, avec près de 41 %, et les changements politiques ou organisationnels, avec plus de 17 %, figurent parmi les raisons les plus fréquemment citées.

Proportion des employeurs selon le nombre de départs à la retraite au cours d'une année.
Figure 21.

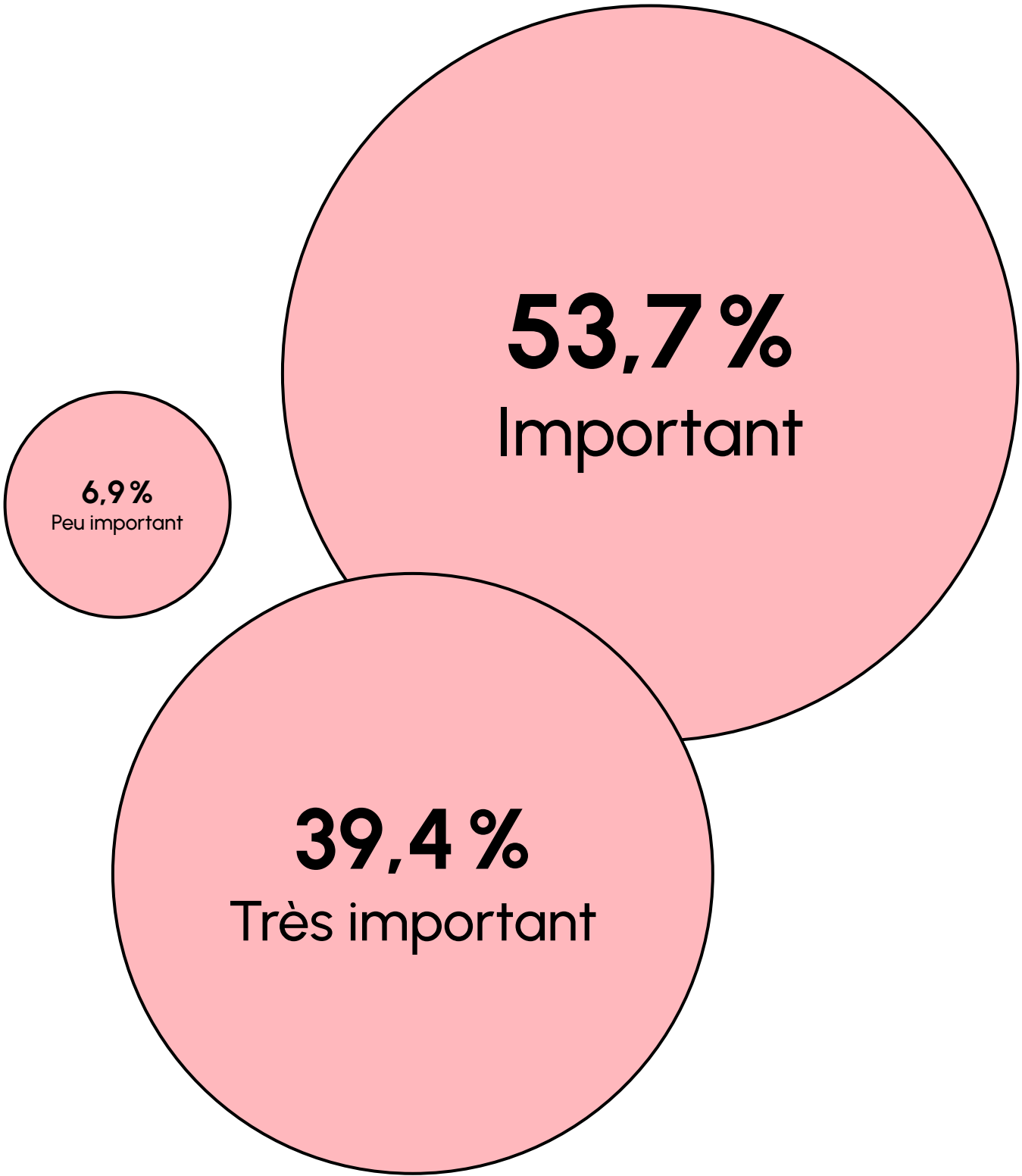


Proportion des employeurs selon le nombre de personnes à embaucher pour une année.
Figure 22.



Aussi, plus de moitié des employeurs (53 %) estiment devoir embaucher entre 1 et 5 nouveaux employés au cours d'une année. Par ailleurs, les entreprises et les organisations dont les besoins en recrutement peuvent atteindre 10 personnes ou plus représentent plus de 17 % de l'ensemble des employeurs rencontrés lors de l'enquête (figure 22).

Répartition des employeurs selon l'impact de la pénurie de main-d'œuvre.
Figure 23.



Les effets de la pénurie de main-d'œuvre sont ressentis par plus de 46 % des employeurs, soit 231 entreprises et organisations. Plus de 9 sur 10 (93 %) de ces employeurs qualifient l'impact de la pénurie d'important ou très important (figure 23).

Les facteurs pouvant influencer sur la pénurie de main-d'œuvre dans les entreprises et organisations.
Figure 24.

Les employeurs évoquent de nombreux facteurs pouvant influencer sur la pénurie de main-d'œuvre. Parmi ceux-ci, la démographie, la pandémie de COVID-19 et les salaires figurent parmi les plus fréquemment cités (figure 24).



LES ENJEUX DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION

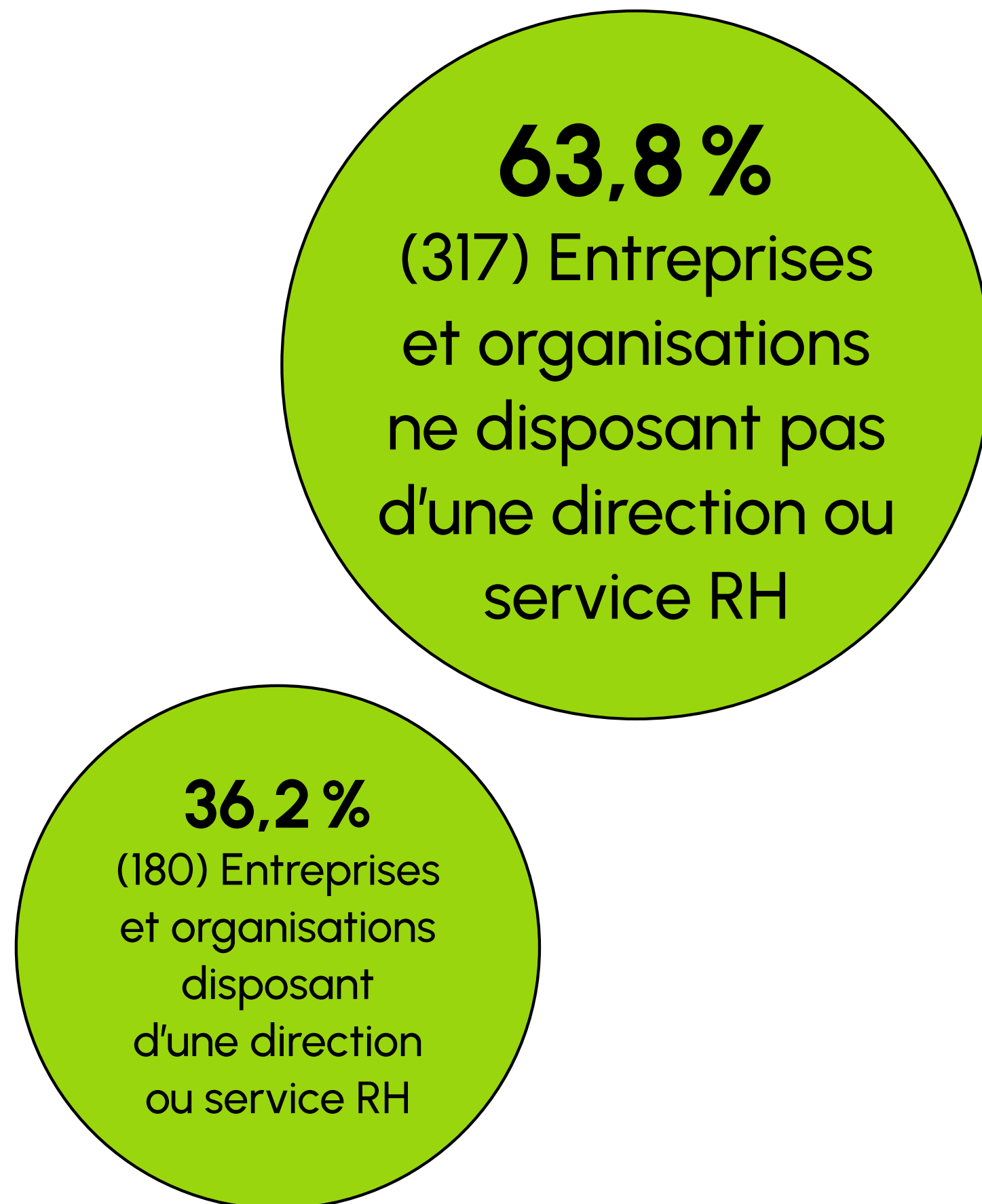
La pénurie de main-d'œuvre est aggravée par les difficultés des employeurs à pourvoir les postes au cours de l'année. L'étude montre en effet que 253 employeurs (51 %) déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement. Ces problèmes se sont intensifiés avec la pandémie de COVID-19 : avant celle-ci, les difficultés existaient déjà, mais elles étaient moindres. Selon les résultats, 223 employeurs (45 %) soutiennent avoir rencontré des difficultés de recrutement, soit une hausse de 6 % par rapport à la situation actuelle.

Ces difficultés de recrutement rencontrées par plus de la moitié des employeurs pourraient s'expliquer par l'absence d'une direction ou d'un service des ressources humaines.

En effet, ce service n'est pas en place chez plus de trois employeurs sur cinq (64 %), alors qu'un de ses rôles principaux est de planifier et de superviser le recrutement en fonction des besoins de l'organisation (figure 25).

Répartition des employeurs selon la présence d'une direction ou service RH.

Figure 25.



Il convient toutefois de noter que, malgré l'absence d'un service RH dans de nombreuses entreprises et organisations, divers moyens sont utilisés pour pourvoir les postes vacants.

Les principaux moyens de recrutement utilisés par les employeurs.
Figure 26.

Médias sociaux
(Facebook, LinkedIn, etc.) et autres
26,8 %

Affichage dans les centres
de formation et autres
17,7 %

Médias sociaux
(Facebook, LinkedIn, etc.)
8,7 %

Médias traditionnels
(journaux, radio) et autres
7,4 %

Réseaux personnels
ou professionnels et autres
6,2 %

Ainsi, plusieurs employeurs mentionnent avoir recours aux médias (traditionnels et sociaux), ainsi qu'à l'affichage dans les établissements d'enseignement ou sur des sites payants comme Jobboom (figure 26).

Placement en ligne de
Services Québec et autres
5,8 %

Réseaux personnels
ou professionnels
5,2 %

Recommandations
d'employés et autres
4,8 %

Affichage dans les
centres de formation
4,2 %

Recommandations
d'employés
3,6 %

Centres locaux
d'emploi et autres
2,2 %

Votre association
d'entreprises et autres
1,6 %

Sites d'affichage payants
généralistes (Jobboom, etc.) et autres
1,2 %

Votre association
d'entreprises
1,2 %

Médias traditionnels
(journaux, radio)
1,2 %

Centres locaux
d'emploi
1 %

Placement en ligne
de Services Québec
0,8 %

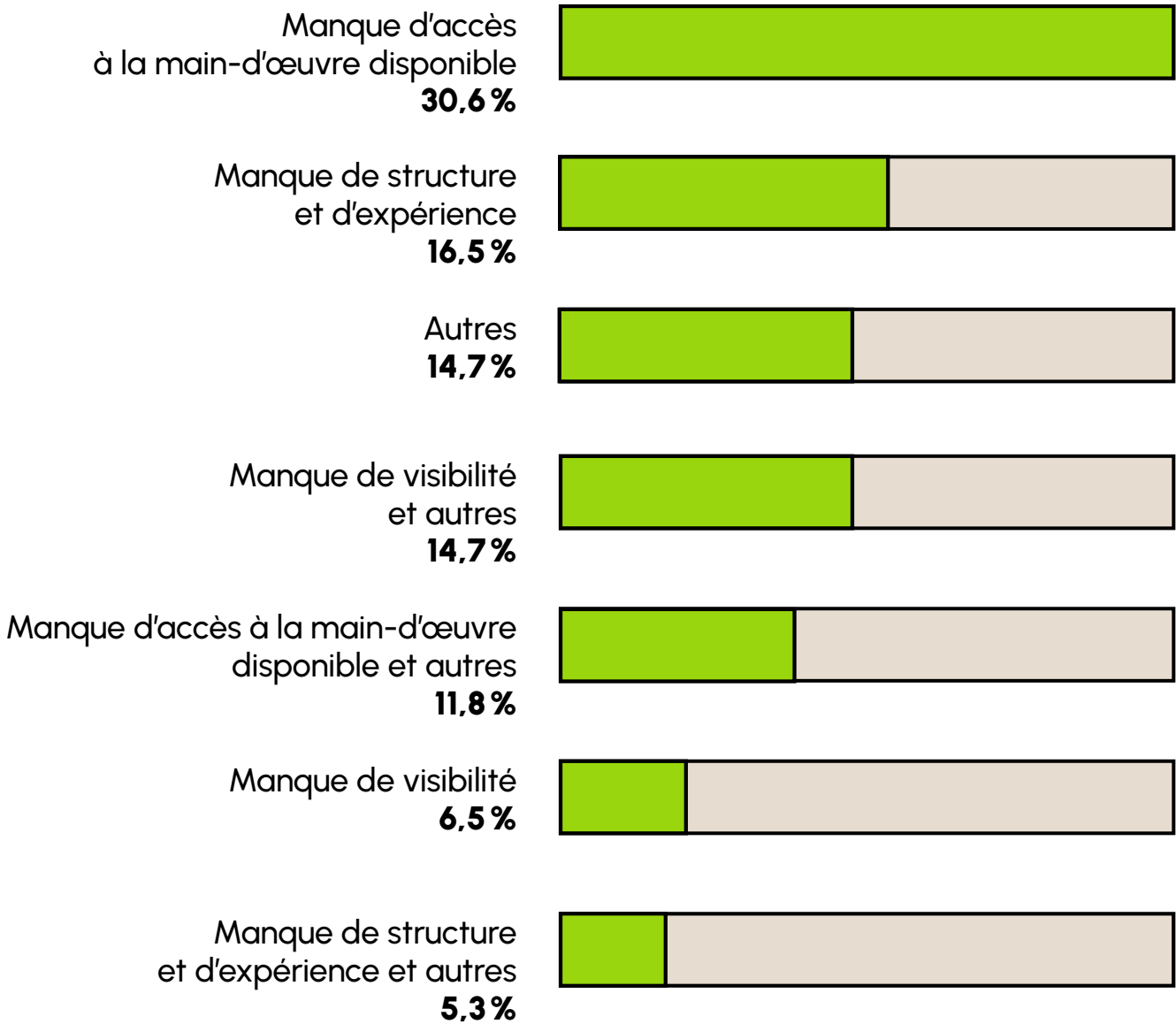
Sites d'affichage payants
généralistes (Jobboom, etc.)
0,2 %

Répartition des employeurs selon la présence ou l'absence d'obstacles au recrutement.
Figure 27.



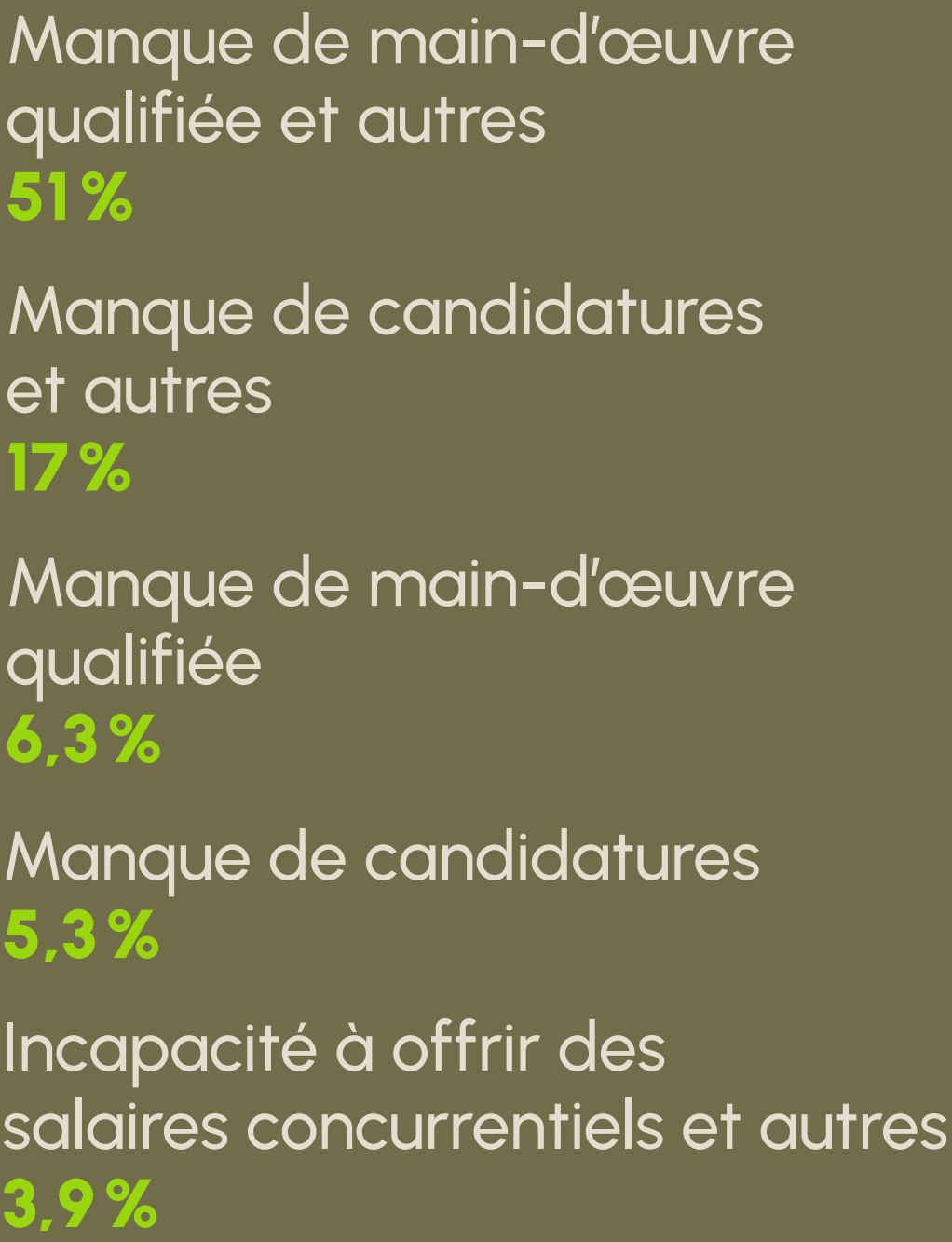
Cependant, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, ces moyens traditionnels peuvent s'avérer insuffisants. Cette réalité est d'autant plus vraie que de nombreux employeurs (34 %, soit 170) déclarent avoir rencontré des obstacles dans leurs démarches de recrutement (figure 27).

Répartition des obstacles aux démarches de recrutement rencontrés par les employeurs.
Figure 28.



Parmi les obstacles identifiés, plus de 42 % des employeurs citent le manque d'accès à une main-d'œuvre disponible. Plus de 21 % d'entre eux soulignent le manque de visibilité, et un autre 21 % mentionnent le manque de structure et d'expérience (figure 28).

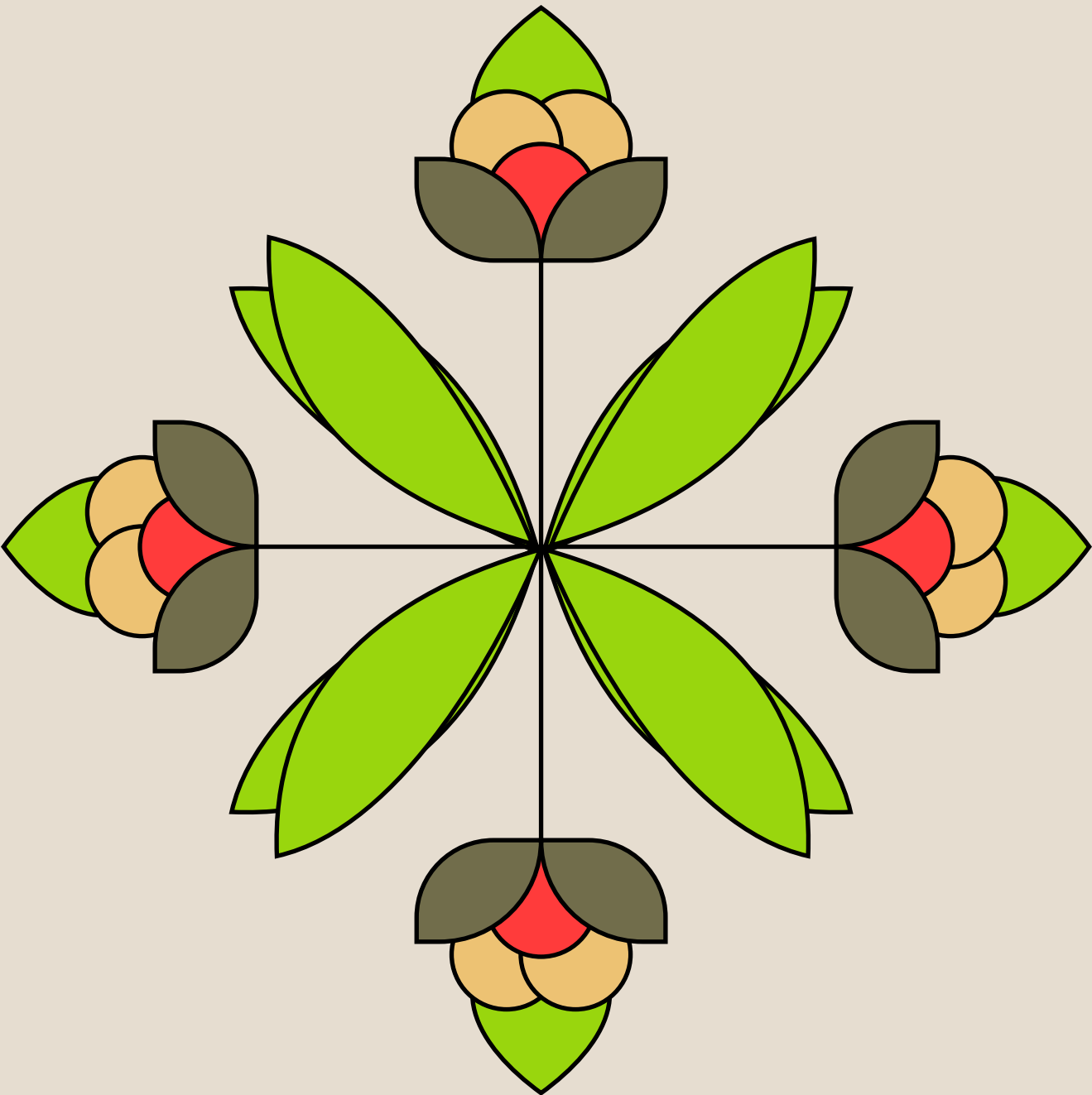
Répartition des obstacles de recrutement rencontrés par les employeurs.
Figure 29.



En matière de recrutement, 206 employeurs (41 %) soutiennent avoir rencontré des obstacles dans leurs démarches visant à pourvoir les postes vacants. Plus de la moitié des employeurs (57 %) attribue principalement ces difficultés au manque de main-d'œuvre qualifiée ⁴ (figure 29).

⁴ Les répondants associent parfois le manque de main-d'œuvre qualifiée à d'autres obstacles cités par ailleurs.

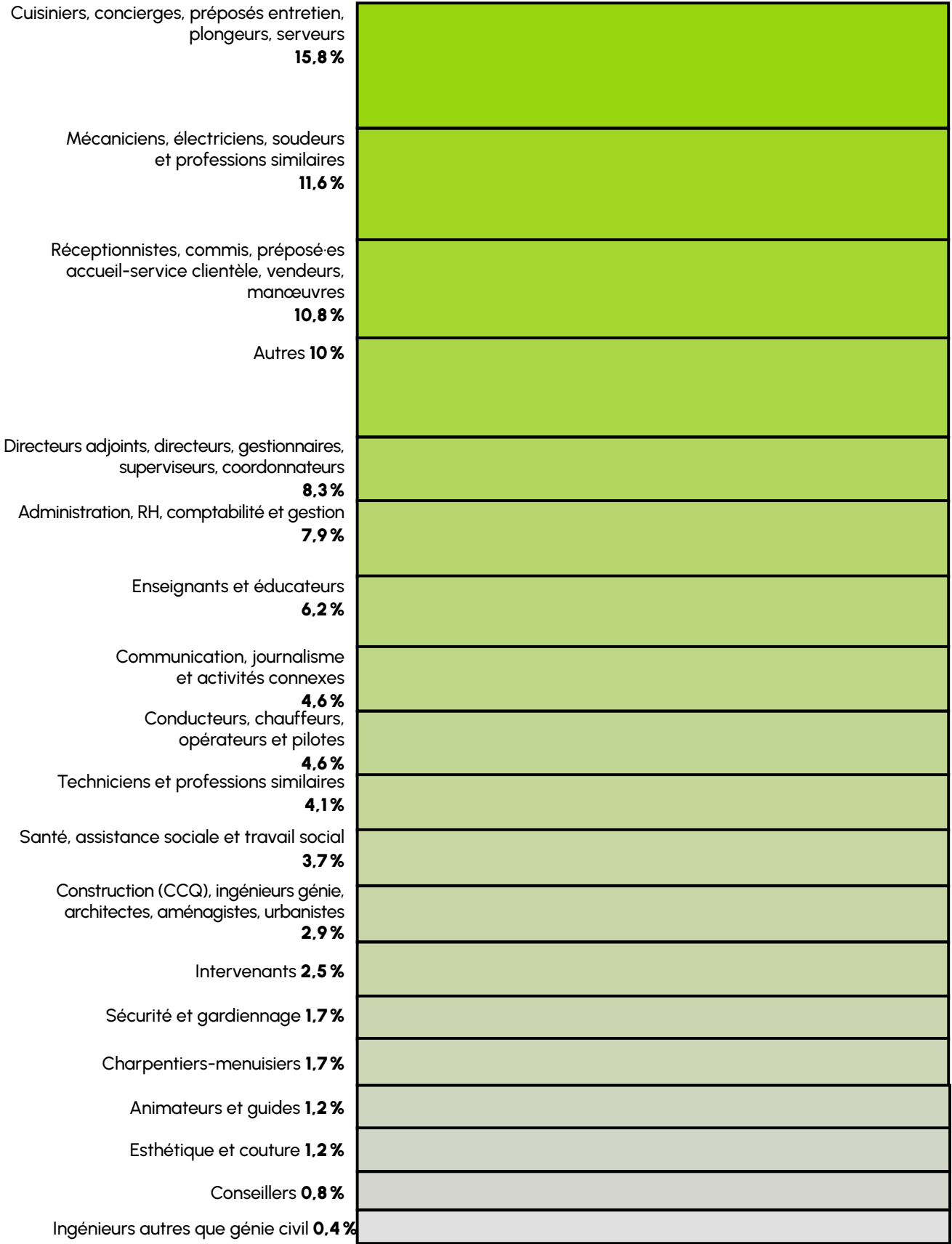




Plus spécifiquement, 241 employeurs (48 %) ont identifié des métiers ou des postes pour lesquels le recrutement est particulièrement difficile. La liste présentée à la figure 30 ressemble, à bien des égards, à celle des métiers recherchés par les employeurs (figure 20). Elle est également similaire à la liste des métiers pour lesquels 201 employeurs (plus de 40 %) déclarent devoir fréquemment recruter du personnel.

Répartition des métiers/postes à recrutement difficile.

Figure 30.



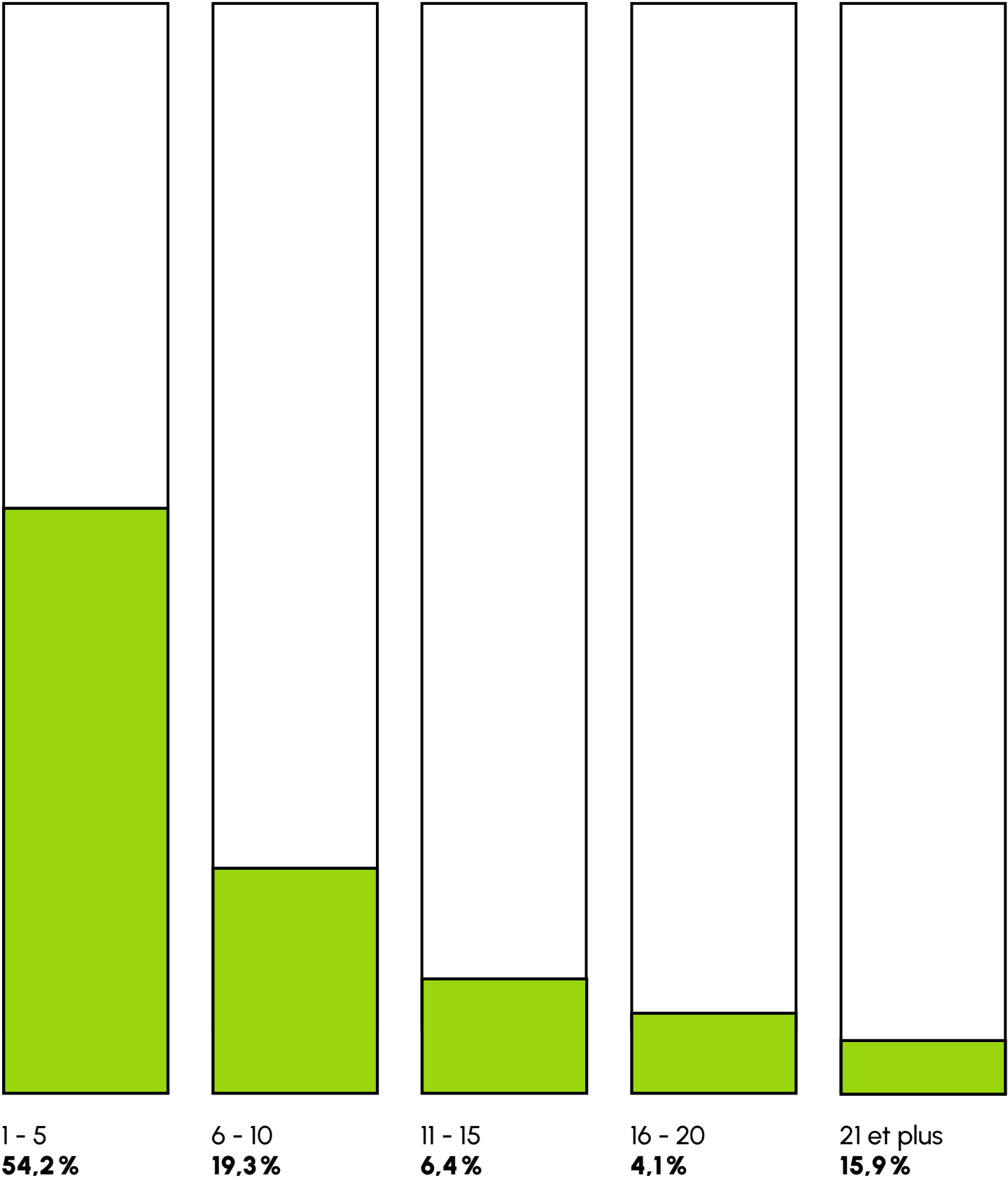
La sous-représentation de certains groupes sur le marché du travail, notamment les personnes en situation de handicap, constitue également un frein aux efforts visant à pallier la pénurie de main-d'œuvre. L'étude révèle que 317 employeurs (64 %) n'ont pas de politique interne favorisant l'inclusion de ces personnes.

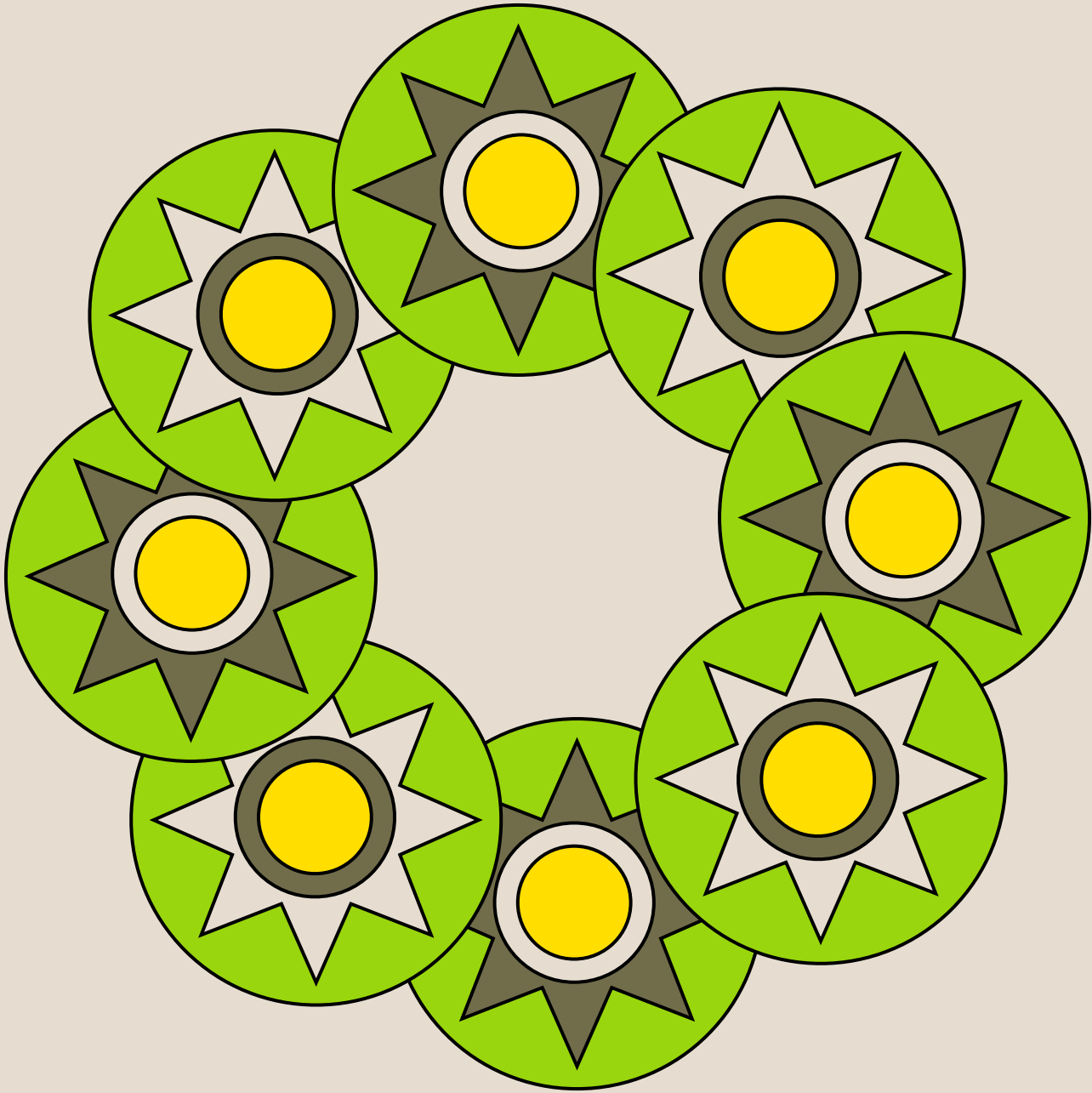
Le soutien à l'intégration et au maintien en emploi représente aussi un levier important pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre. Or, environ 159 employeurs (32 %) affirment ne pas offrir de mesures d'intégration ou de rétention à leur main-d'œuvre.

Par ailleurs, probablement en raison de l'absence d'une direction ou d'un service des ressources humaines, 371 employeurs (74,6 %), soit près de trois sur quatre, ne disposent pas d'une banque de candidatures par corps de métiers.

Pourtant, 389 employeurs (plus de 78 %) estiment qu'ils devront procéder à de nouvelles embauches au cours des cinq prochaines années. Plus de la moitié (54 %) prévoit recruter entre 1 et 5 nouveaux employés (figure 31). Dans plus de 86 % des cas, ces embauches sont anticipées pour accompagner la croissance de l'entreprise ou remplacer du personnel.

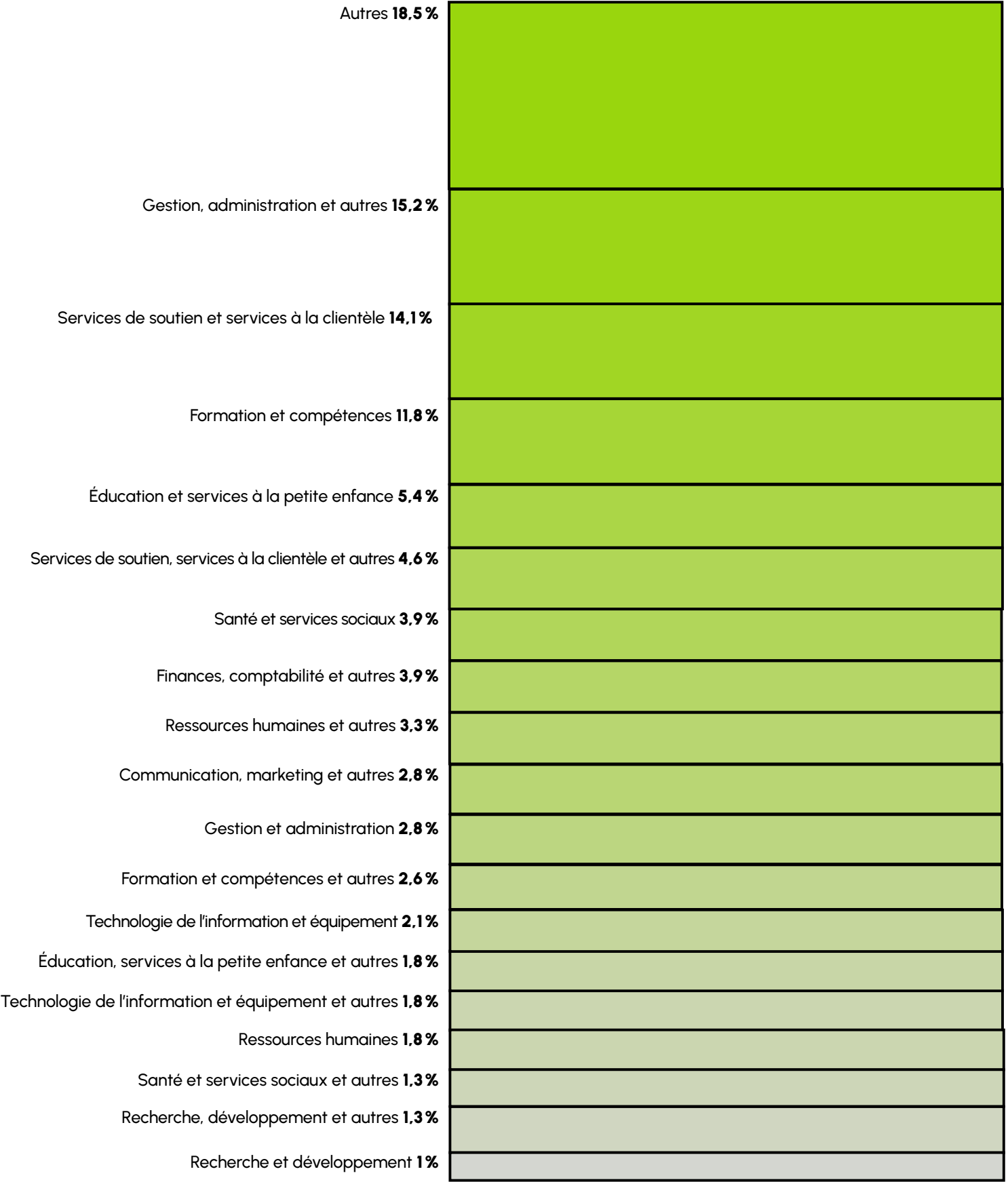
Proportion d'employeurs prévoyant de nouvelles embauches par tranche d'effectifs.
Figure 31.





Les métiers et les postes identifiés sont liés à divers secteurs d'activités comme illustrés à la figure 32.

Services ou secteurs d'activité correspondant aux corps de métier/postes identifiés par les employeurs.
Figure 32.

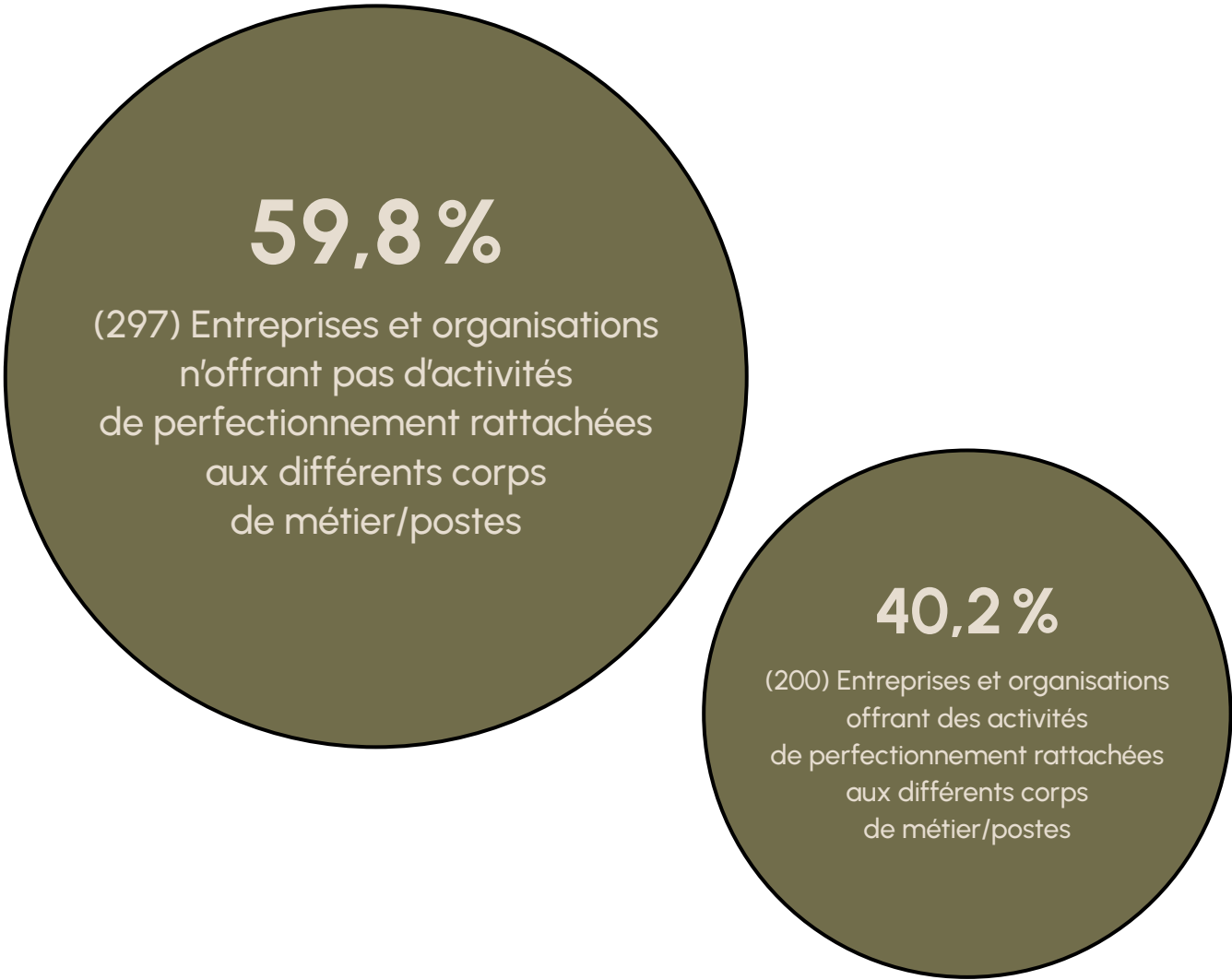


Répartition des employeurs selon la présence d'un plan d'avenir ou d'une planification stratégique.
Figure 33.



Malgré ce besoin pressant pour de nouvelles embauches, 377 employeurs (76 %) n'ont pas élaboré de plan d'avenir ni de planification stratégique pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre (figure 33).

Répartition des employeurs selon l'offre d'activités de perfectionnement par corps de métier/postes.
Figure 34.



Une planification stratégique visant à pallier la pénurie de main-d'œuvre aurait certainement permis d'améliorer la performance des employeurs en matière d'activités de perfectionnement.

En effet, les résultats de l'étude, illustrés à la figure 34, montrent que près de trois employeurs sur cinq (59,8 %) n'offrent aucune activité de perfectionnement liée aux différents corps de métier ou aux postes.

De plus, parmi les 200 employeurs proposant de telles activités, 104 (52 %) consacrent moins de 20 % de leur masse salariale à ces programmes.

Répartition des employeurs selon leur collaboration avec un établissement d'enseignement ou de formation.

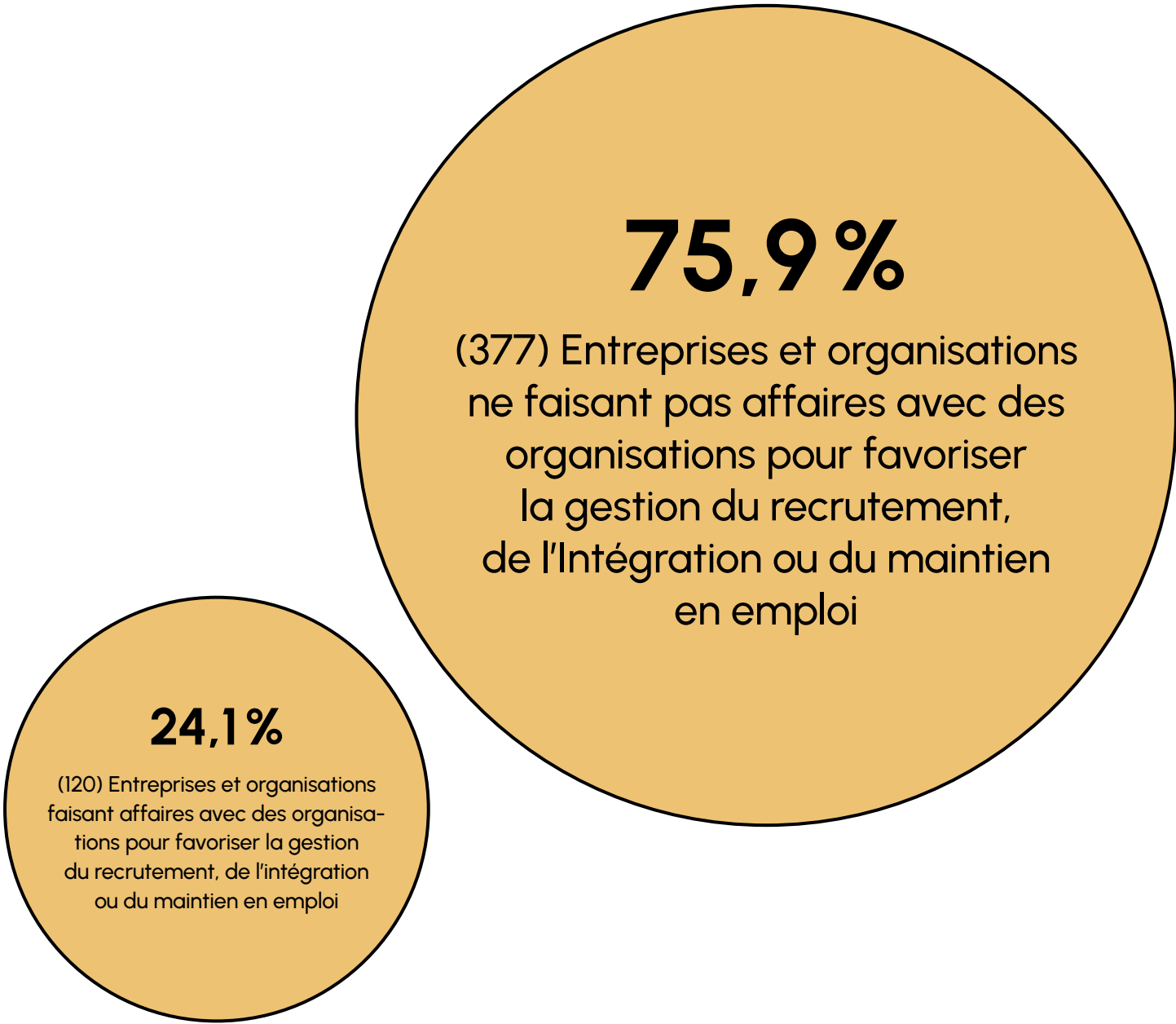
Figure 35.



L'élaboration d'un plan d'avenir par les entreprises et les organisations aurait également permis de remédier au faible niveau de partenariat entre les employeurs et les établissements d'enseignement ou de formation, en vue d'améliorer les compétences des employés actuels et futurs. L'enquête révèle en effet que plus de 59 % des 294 employeurs ne collaborent pas avec des établissements d'enseignement ou de formation (figure 35).

Répartition des employeurs selon la présence d'un partenariat pour le recrutement, l'intégration ou la rétention.

Figure 36.



Une planification stratégique pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre aurait enfin permis de replacer la gestion du recrutement, de l'intégration et du maintien en emploi au cœur des priorités des entreprises et organisations.

En effet, l'analyse des données de l'enquête montre que la même proportion d'entreprises et d'organisations n'ayant pas de plan d'avenir (377 employeurs soit 76 %) ne collabore pas avec des organisations pour soutenir la gestion du recrutement, de l'intégration ou du maintien en emploi (figure 36).

RECOMMANDATIONS

Compte tenu des différents obstacles énumérés plus haut, la pénurie de main-d'œuvre chez les employeurs actuels et potentiels des Premières Nations et Inuit au Québec demandera une approche à la fois holistique et innovante. La stratégie que nous proposons s'articule autour de plusieurs volets complémentaires.

La première mesure que les entreprises et organisations devraient prendre est de mettre en place une direction ou tout au moins, un service des ressources humaines selon la taille de l'organisation. Sous la coordination du responsable RH et en accord avec les orientations de l'employeur, un certain nombre d'actions devront être mises en œuvre dans le cadre global d'un plan à long terme pour contrer la pénurie de main-d'œuvre :

1 | Développer des partenariats avec les établissements d'enseignement

2 | Attirer les nouveaux talents

S'associer aux établissements d'enseignement tels que les universités, les cégeps et autres centres pour former les jeunes Autochtones notamment dans les métiers/postes en pénurie afin de constituer un bassin de futurs talents..

Mettre en place des mesures incitatives et des moyens facilitants pour encourager les jeunes talents autochtones à soumettre leur candidature aux postes en pénurie notamment.

3 | Offrir de la formation continue en entreprise

Offrir davantage de possibilités de perfectionnement afin de garder la main-d'œuvre qualifiée qui devient de plus en plus rare.

5 | Faciliter le retour sur le marché du travail

Mettre en œuvre des programmes de formation et de mise à niveau pour permettre à la main-d'œuvre éloignée du marché du travail de se trouver un emploi.

7 | Offrir de meilleures conditions salariales et de travail

Augmenter les taux horaires et améliorer les conditions de travail afin d'optimiser l'attractivité des postes offerts.

9 | Valoriser et fidéliser le personnel

Instaurer des mécanismes de reconnaissance et améliorer l'environnement de travail pour accroître l'engagement et la rétention du personnel.

4 | Élargir les bassins de travailleurs

Encourager la participation des groupes sous-représentés, tels que les personnes en situation de handicap, en leur offrant des conditions de travail adaptées à leur réalité.

6 | Faciliter la conciliation travail-vie personnelle

Offrir des horaires flexibles pour encourager les nouveaux parents et les personnes en convalescence à revenir plus rapidement sur le marché de l'emploi.

8 | Innover dans la démarche de recrutement

Mettre en place des processus d'embauche plus efficaces en déployant des stratégies visant à attirer les meilleurs candidats autochtones.

10 | Améliorer la communication interpersonnelle

Améliorer les communications interpersonnelles au sein des équipes afin de favoriser une meilleure collaboration et d'accroître la performance.

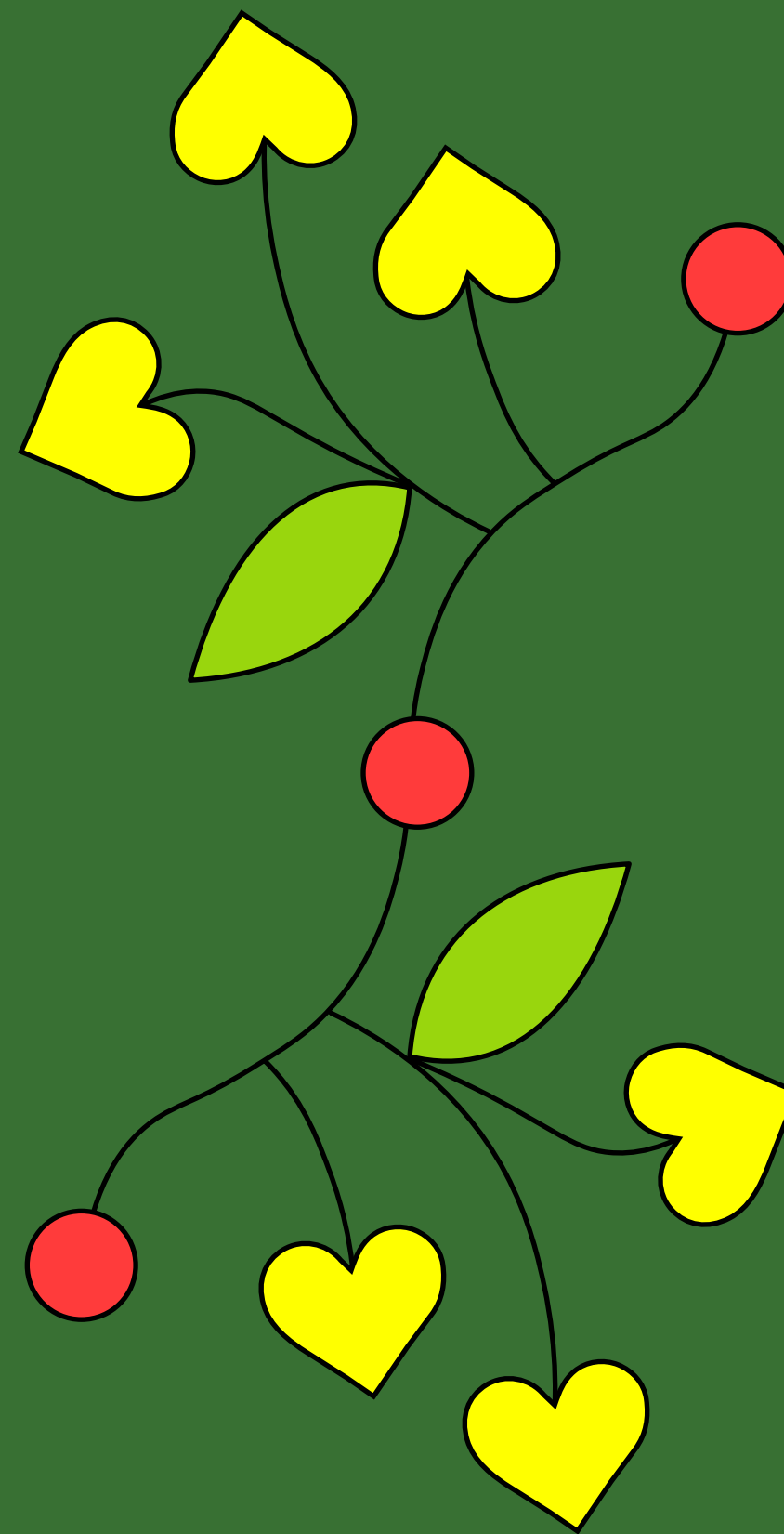
CHRISTINE SIOUI WAWANOLOATH

BIOGRAPHIE

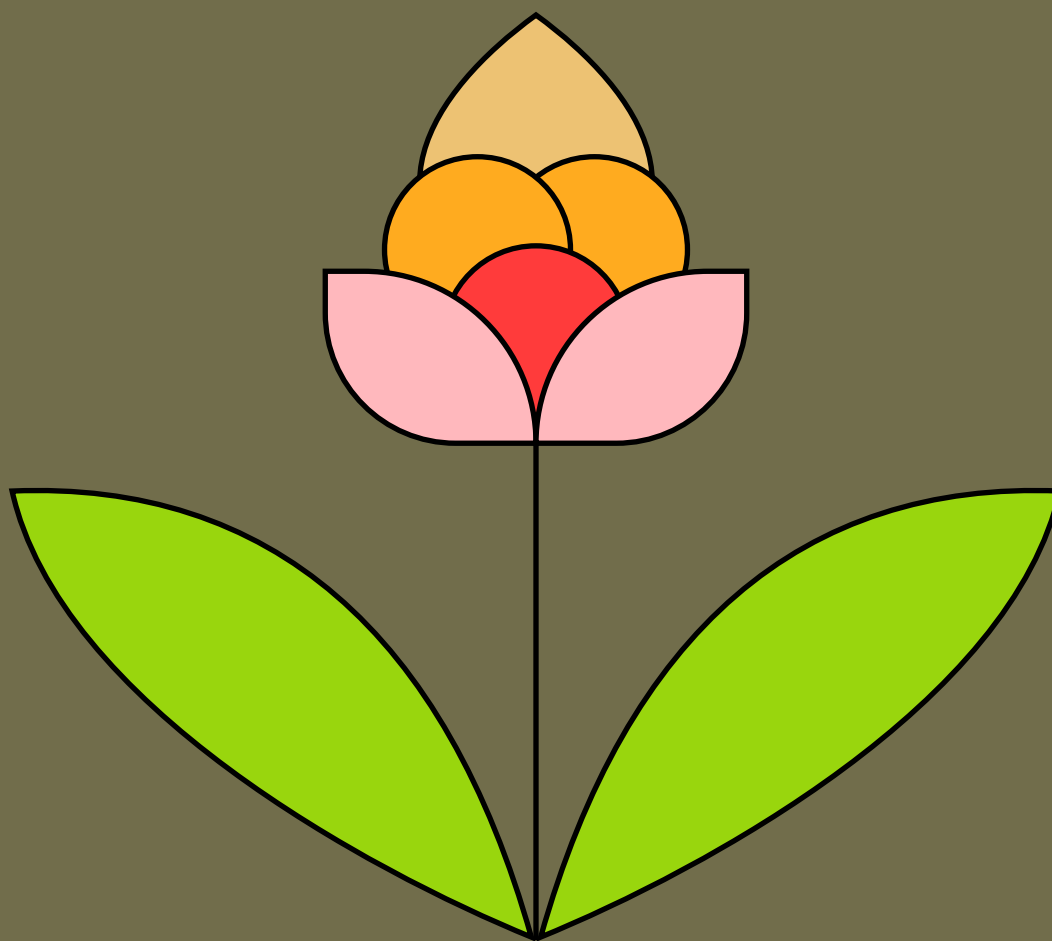
Christine Sioui Wawanoloath est une artiste multidisciplinaire abénakise et wendat. Née à Wendake en 1952 et élevée à Odanak, elle grandit dans un milieu où les arts, la création et la transmission culturelle occupent une place importante. Son parcours l'amène à explorer plusieurs formes d'expression, dont les arts visuels, l'illustration, l'écriture, le conte et le théâtre. Formée en arts, en photographie et en histoire, elle développe une démarche artistique profondément liée à la mémoire, à la nature, aux récits traditionnels et aux cultures wendat et abénakise.

À travers ses œuvres, Christine Sioui Wawanoloath met en valeur des univers sensibles, colorés et porteurs de sens. Son travail contribue au rayonnement des cultures des Premières Nations et à la transmission de récits qui rappellent l'importance de l'identité, de la continuité et du lien avec le territoire.

La CDRHPNQ est heureuse de souligner le parcours d'une créatrice dont l'œuvre témoigne de la richesse des savoirs, des histoires et des expressions artistiques des Premières Nations.



ENQUÊTE SUR LES EMPLOYEURS ACTUELS
OU POTENTIELS DES PREMIÈRES NATIONS
ET DES INUIT



Tewatohnni'saktha Complex
P.O. Box 2010
Kahnawake (Québec) J0L 1B0
reception@cdrhpnq.qc.ca
(450) 638-4171
<https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/>



Commission de développement
des ressources humaines des
Premières Nations du Québec

First Nations Human
Resources Development
Commission of Quebec