



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

Avis pour soutenir le développement en emploi des Premières Nations et des Inuits en économie sociale

Dominique Normand, artiste de souche Malécite



Une contribution
au développement
du Québec 

Septembre 2019

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec 



LE COMITÉ

MEMBRES PERMANENTS

Solange Loiselle, Administration Régionale Kativik, ARK, Présidente
CCPNIMT

Susane King, Commission de Développement des Ressources Humaines des
Premières Nations du Québec, CDRHPNQ, Vice-présidente CCPNIMT

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

Annie McKenzie, Corporation des ressources humaines et du développement durable de la
Nation Algonquine, CRHDDNA, Vice-présidente CCPNIMT (mandataire)

MEMBRES ASSOCIÉS

Claudie Paul, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, RCAAQ, **Membre du comité exécutif**

Karine Awashish, Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador, CDEPNQL

Odette Trépanier, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, CSMO-ÉSAC

Nathalie Bussières, Femmes Autochtones du Québec, F.A.Q.

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

Rola Helou, Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes,

Jean-Yves Couture, Syndicat des Métallos

Jean-Patrick Brady, Conseil du Patronat du Québec, CPQ

MEMBRES OBSERVATEURS

Isabelle Beauchemin, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle,
Commission des partenaires du marché du travail-Emploi-Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la
Solidarité sociale,

Christine Legault, Service Canada

Charlène Caron, Direction des relations avec les Premières Nations et les Inuits et de la nordicité

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

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

CCPNIMT

Réal Martin, coordonnateur

COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL

65 Richelieu suite 38,

St-Jean Richelieu, Québec J3B 6X2

Site Internet : www.ccpnimt-fnilmac.com



Cet avis est réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)



PRÉAMBULE

Puiser à la source de son identité culturelle

Pour les Premières Nations et les Inuits (PNI), l'identité culturelle se définit principalement par son lien au territoire, par les connaissances et savoir-faire issus de celle-ci, ainsi que dans les langues, gardiennes de ce patrimoine, et qui témoignent de l'histoire transmise de générations en générations via la tradition orale (récits et légendes). Dans la conception idéologique des PNI, la Terre est la mère de tous les êtres vivants. C'est pourquoi les aînés conçoivent le territoire comme étant un bien aussi important que les êtres, car le territoire protège, nourrit et fait vivre le monde.

La solidarité, le partage, l'autonomie personnelle, le respect des écosystèmes et du territoire sont des valeurs fondamentales chez les autochtones. Ces valeurs associées à l'économie sociale se confondaient déjà aux valeurs préconisées jadis par les PNI. Historiquement, les structures sociale et culturelle des populations autochtones fonctionnaient sur la base de la collaboration et de la coopération.¹

Dès lors, les autochtones assuraient leur subsistance en coopérant les uns envers les autres. En petit ou en plus grand groupe, chacun avait son rôle dans le fonctionnement économique, social et culturel du clan familial ou de la communauté. La coopération a ainsi joué un rôle très important pour la survie des populations. Par ailleurs, les autochtones accordent une grande importance au groupe et à l'harmonie collective.²

À ce jour, les liens entre l'économie sociale et les PNI sont de plus en plus mis en valeur car, nous osons dire que l'économie sociale s'inspire de la vision des Premières Nations et des Inuits. Sans nécessairement nommer le terme économie sociale dans les actions économiques des communautés autochtones, les valeurs et les retombées envisagées par les communautés engagées dans le développement local découlent directement des mêmes visées sur lesquelles s'appuient les fondements de l'économie sociale.³

Aujourd'hui, l'économie sociale s'inscrit dans un contexte où le développement sociocommunautaire et économique trouve sa source dans une démarche misant sur la démocratie, la coopération (partenariat), la créativité et la prise en charge des PNI. Par ces valeurs sociales et culturelles, similaires aux valeurs ancestrales des autochtones, l'économie sociale devient pour les PNI un modèle de développement où leur culture et leur identité sont les éléments d'ancrage vers l'atteinte des objectifs de développement socioculturel et économique de leur communauté.

¹ Source : Mémoire Karine Awashish 2013

² Économie sociale et Premières Nations KA via CSSSPNQL

³ Source : Mémoire Karine Awashish 2013

TABLE DES MATIÈRES

1	LE COMITE CONSULTATIF	5
2	L'ÉCONOMIE SOCIALE AU QUÉBEC.....	9
3	PORTAITS DES PÔLES ÉSAC PNI ET DES RÉSEAUX COOPÉRATIFS ET AUTOCHTONES.....	16
4	LES ENJEUX	21
5	LES PISTES D' ACTIONS ET DE SOLUTIONS.....	26
6	PRINCIPES-CADRES ET PROPOSITIONS	29
7	PROPOSITIONS INTER-MINISTERIELLES	33
8	CONCLUSIONS	36

ANNEXE 1 MINISTÈRES ET INSTITUTIONS

ANNEXE 2 PORTRAIT CHEZ LES PREMIERES NATIONS POLE DES PREMIERES
NATIONS NON CONVENTIONNEES

ANNEXE 3 PORTRAIT EN ÉCONOMIE SOCIALE CHEZ LES INUITS AU QUEBEC

ANNEXE 4 PORTRAIT EN ÉCONOMIE SOCIALE CHEZ LES CRIS AU QUÉBEC

ANNEXE 5 L'ÉCONOMIE SOCIALE AU CŒUR DU MOUVEMENT DES
CENTRES D'AMITIÉ AUTOCHTONE DU QUÉBEC

ANNEXE 6 L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LES RÉSEAUX
COOPÉRATIFS ET AUTOCHTONES 2019

ANNEXE 6.1 LISTE DES COOPÉRATIVES ACTIVES AUTOCHTONES PAR NATION

ANNEXE 7 LES REPÈRES EN ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION
COMMUNAUTAIRE ÉDITION 2018

ANNEXE 8 LISTE DES PARTICIPANTS LAC À L'ÉPAULE DÉCEMBRE 2018

ANNEXE 9 PLAN D' ACTION EN ÉCONOMIE SOCIALE OUVERNEMENT DU
QUÉBEC



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

Le présent avis a été rédigé et est présenté par les quatre (4) signataires d'ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et ses membres associés en matière d'emploi. La Commission des partenaires du marché du travail a entériné la création du comité consultatif des Premières Nations et des Inuits en décembre 2009 et le comité est en opération depuis février 2010. Le comité est composé de quatre membres permanents, d'organismes invités à siéger à titre de membres associés ainsi que d'organismes gouvernementaux et paragouvernementaux.

Les quatre membres permanents signataires des ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) sont : le Gouvernement de la Nation Crie (GNC), la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), l'Administration régionale Kativik (ARK) et la Corporation de développement des ressources humaines et durable de la Nation Algonquine (CDRHDNA).

Les huit membres associés actuels ont droit de vote et se composent de : Le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes, le Syndicat des Métallos affilié à la FTQ, le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), les Femmes Autochtones du Québec (FAQ), 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), le Conseil du Patronat du Québec, (CPQ), et la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL).

Les quatre membres observateurs actuels sont ; le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur (MEES), le Secrétariat des Affaires Autochtones (SAA) et Service Canada. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) possède un siège d'observateur et d'encadrement au sein du Comité consultatif.

Historiquement, les quatre groupes juridictionnels des Premières Nations et des Inuits fournissent des programmes et services relatifs au marché du travail à toutes les communautés des Premières Nations et des Inuits au Québec. Ils sont devenus les références en matière de développement de l'emploi pour les Autochtones. Les Autochtones vivant en milieu urbain au Québec reçoivent des programmes et services relatifs au marché du travail dans le cadre de la Stratégie urbaine du gouvernement fédéral qui se trouve sous la responsabilité de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations au Québec. Les communautés des Premières Nations et des Inuits offrent également du financement supplémentaire pour servir leurs populations respectives qui vivent en milieu urbain.

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

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

« À titre indicatif, le document d'encadrement de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) indique que le Comité consultatif est l'interlocuteur privilégié pour promouvoir les intérêts des clientèles des Premières Nations et Inuit éloignées du marché du travail au Québec et pour soutenir, par ses avis et ses propositions, l'intégration, la réintégration ou le maintien en emploi de cette clientèle sous-représentée sur le marché du travail au Québec. Ces dernières nécessitent des interventions des services publics d'emplois ou des services de solidarité sociale compte tenu de leur situation personnelle face au marché du travail, de la présence d'obstacles ou de limites, de la condition sociale de la personne, des exigences et des conditions du marché du travail, des situations évolutives de chaque individu, des ressources disponibles et/ou de l'accompagnement nécessaire à chacun pour réintégrer ou intégrer le marché du travail. À cet effet, le Comité consultatif:

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

Compte tenu des défis importants à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits au Québec.

Compte tenu des besoins de développement économique en entrepreneuriat collectif des collectivités autochtones.

Compte tenu des limites et la complexité des programmes de développement de l'économie sociale offerts actuellement.

Compte tenu des besoins liés au défi d'une pénurie de main d'œuvre au Québec et sur nos territoires.

Compte tenu de l'importance d'assurer la cohérence et la pertinence des programmes et des services en entrepreneuriat collectif et en développement économique social afin de les rendre accessibles aux communautés autochtones.

Étant donné que l'économie sociale touche plusieurs ministères et institutions du Québec.

Il est indispensable de développer une stratégie concertée et spécifique en vue de répondre aux besoins des Premières Nations et des Inuits qui souhaitent s'investir et travailler dans le secteur d'emploi de l'économie sociale³en

Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie inter ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuits, particulièrement dans le secteur d'emploi de l'économie sociale doit combler les carences actuelles pour favoriser l'inclusion des populations autochtones. Des mesures de soutien adaptées facilitant leur intégration à la société québécoise, l'inclusion des populations des Premières Nations et des Inuits au monde du travail devrait être une priorité reconnue.

La majorité de notre population vit dans les régions-québécoise. La population souhaite y demeurer et contribuer au développement économique et social du Québec. Ces mêmes régions rappelons-le, vivent les effets de la pénurie de main d'œuvre.

Bien que la signature de conventions particulières ainsi que d'ententes découlant des grands travaux du Québec en matière hydroélectrique aient permis la mise en place de mesures particulières visant l'inclusion des citoyens des Premières Nations et des Inuits au sein de la main-d'œuvre des entreprises québécoise retenues, il demeure que trop souvent ces partenariats reposent plus sur l'orientation d'une entreprise à prendre une nouvelle part de marché que sur un principe d'inclusion sociale.

L'inclusion des populations des Premières Nations et des Inuits au marché du travail québécois commande une volonté ferme et collective de l'ensemble des acteurs-trices de la société québécoise à entreprendre les actions nécessaires à sa réalisation. Cet élément constitue en soi un projet de société dont le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit assurer le leadership.

REMERCIEMENTS

Le **CCPNIMT** remercie tous ses collaborateurs-trices :

Karine Awashish, Pôle Premières Nations non conventionnées, CDEPNQL (Commission de développement économique PNQL)

Adel Yassa, Pole Nunavik, KRG (Kativik regional government)

Richard Shecapio, Pole Crie, CSERT (Cree Social Economy Regional Table)

Claudie Paul, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)

Wanda Lafontaine et Susan King, CDRHPNQ (Commission de développement des ressources humaines Premières Nations du Québec)

Nathalie Bussièrès, Femmes Autochtones du Québec (FAQ)

Éric Martel, CQCM (Conseil québécois de la coopération et de la mutualité)

Laura Ciccicarelli, Chantier de l'économie sociale

Philippe Garand, RISQ (Réseau d'investissement social du Québec)

Émilie Fortin-Lefebvre, CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales UQAM)

Rosalie Sioui, CSSSPNQL (Commission de la santé et services sociaux Premières Nations du Québec et du Labrador)

Odette Trépanier, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC)



2. L'ÉCONOMIE SOCIALE AU QUÉBEC

À titre de référence, selon l'article 3 de la Loi sur l'économie sociale,

« On entend par « économie sociale », l'ensemble des activités économiques à finalité sociale réalisées dans le cadre des entreprises dont les activités consistent notamment en la vente ou l'échange de biens ou de services et qui sont exploitées conformément aux principes suivants :

- L'entreprise a pour but de répondre aux besoins de ses membres ou de la collectivité ;
- L'entreprise n'est pas sous le contrôle décisionnel d'un ou de plusieurs organismes publics au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1) ;
- Les règles applicables à l'entreprise prévoient une gouvernance démocratique par les membres ;
- L'entreprise aspire à une viabilité économique ;
- Les règles applicables à l'entreprise interdisent la distribution des surplus générés par ses activités ou prévoient une distribution de ceux-ci aux membres au prorata des opérations effectuées entre chacun d'eux et l'entreprise ;
- Les règles applicables à la personne morale qui exploite l'entreprise prévoient qu'en cas de dissolution, le reliquat de ses biens doit être dévolu à une autre personne morale partageant des objectifs semblables.

Pour l'application du premier alinéa, la finalité sociale est celle qui n'est pas centrée sur le profit pécuniaire mais sur le service aux membres ou à la collectivité et elle s'apprécie notamment en fonction de la contribution de l'entreprise à l'amélioration du bien-être de ses membres ou de la collectivité et à la création d'emplois durables et de qualité.

Est une entreprise d'économie sociale, une entreprise dont les activités consistent notamment en la vente ou l'échange de biens ou de services et qui est exploitée, conformément aux principes énoncés au premier alinéa, par une coopérative, une mutuelle ou une association dotée de la personnalité juridique. » (2013, c. 22, a. 3.)⁴

Les entreprises d'économie sociale contribuent grandement au bien-être des Québécois et de leurs collectivités. Ces entreprises soutiennent notre vie quotidienne à plusieurs égards. Elles offrent des services à la petite enfance et des soins à domicile, elles gèrent des dépanneurs et des postes d'essence, ou elles animent des centres culturels, communautaires ou de loisirs.

⁴ Source en ligne sur : legisquebec.gouv.qc.ca

À la base de toute entreprise d'économie sociale, il y a une volonté d'agir concrètement dans nos communautés. Il y a aussi une forte volonté d'entreprendre et de réussir. La forme juridique de ces entreprises peut être celle d'un organisme à but non lucratif (OBNL), d'une coopérative ou d'une mutuelle. Mais dans tous les cas, l'entreprise est issue d'une mobilisation collective et d'un partenariat. Comme toutes les entreprises, celles de l'économie sociale offrent des biens ou des services pour répondre à des besoins. Elles créent des emplois, investissent dans leurs infrastructures, innovent dans leurs façons de faire. Elles doivent être rentables pour assurer leur pérennité, financer leur développement et réinvestir dans leurs activités.

Le Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2015-2020 vise à fournir aux entreprises d'économie sociale les outils nécessaires, adaptés à leurs besoins, pour se développer et contribuer à l'essor économique du Québec et à notre enrichissement collectif. Ce plan d'action les appuiera dans leurs efforts pour conquérir de nouveaux marchés et pour innover, et les aidera à financer leurs investissements, notamment en immobilisations.

Quelques données

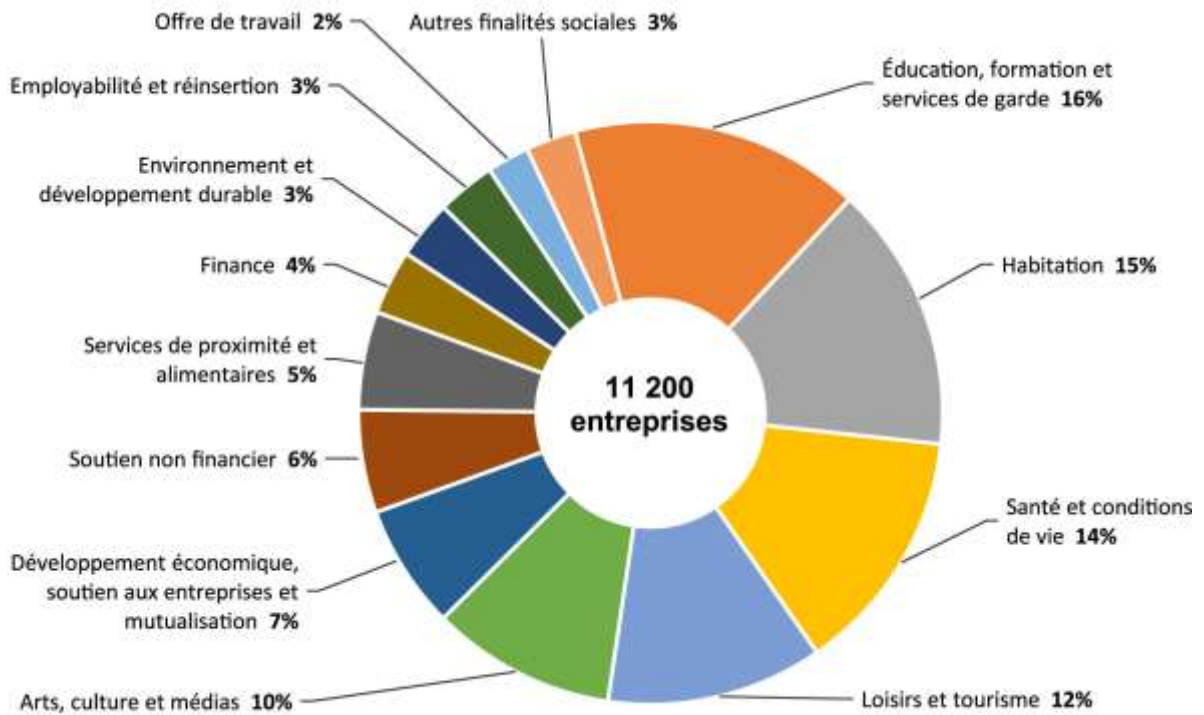
Le Québec compte 11 200 entreprises d'économie sociale réparties dans toutes les régions et dans de nombreux secteurs d'activité économique. Ces entreprises et leurs filiales génèrent 47,8 G\$ de revenus et 220 000 emplois salariés au Québec⁵.

L'économie sociale allie entrepreneuriat et finalité sociale

Les entreprises d'économie sociale sont des organisations qui allient rentabilité économique, mission sociale et réponse aux besoins d'une collectivité de membres ou d'usagers, tout en étant gouvernées démocratiquement. Ensemble, ces entreprises ont 13 millions de membres ou d'adhérents, tirent 88 % de leurs revenus de la vente de biens et services et poursuivent diverses finalités sociales regroupées en 13 grands domaines, comme l'illustre la figure suivante.

⁵ [L'économie sociale au Québec - Portrait statistique 2016](#) publiée par l'Institut de la statistique du Québec (2019).

Répartition des entreprises d'économie sociale selon le domaine de finalité sociale, Québec, 2016



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête auprès des organismes à but non lucratif, des coopératives et des mutuelles*.

Caractéristiques des entreprises ⁶

Parmi les entreprises d'économie sociale, 75 % sont des organismes à but non lucratif (OBNL), 22 %, des coopératives non financières et 3 %, des coopératives financières ou des mutuelles d'assurance.

La majorité des entreprises d'économie sociale sont de petites entreprises :

- 65 % ont moins de 10 employés salariés ;
- 64 % ont des revenus inférieurs à 500 000 \$.

On trouve aussi de grandes entreprises :

- 2,3 % ont 100 employés salariés ou plus ;
- 3,5 % ont des revenus de 10 M\$ ou plus.

Une proportion relativement importante d'entreprises d'économie sociale existe depuis plus de 30 ans (39 %), alors que 15 % ont moins de 10 ans et 46 % ont entre 10 et 30 ans.

⁶ Les repères en économie sociale et en action communautaire édition 2018

Selon l'enquête nationale de main-d'œuvre *Les Repères* du CSMO-ÉSAC (2018), 2% des organisations du secteur, on retrouve des ressources humaines autochtones. Lorsque c'est le cas, on parle de trois (médiane 1) employés-es en moyenne par organisation. Dans plus de la moitié (65%) des organisations, ces ressources humaines occupent un poste à temps plein, dans 26% des organisations elles occupent un poste à temps partiel et dans 9% des organisations elles occupent un poste occasionnel.

En moyenne de ces ressources humaines sont à l'emploi de l'organisation depuis deux ans et demi.

Dans la presque totalité (95%) des organisations, à poste équivalent et à responsabilités égales, les ressources humaines autochtones reçoivent le même salaire que leurs collègues, ce qui n'est pas le cas dans 5% des organisations⁷.

Dans 70% des organisations comptant parmi leurs ressources humaines une ou plusieurs personnes autochtones, ces employés-es occupent un poste de responsabilité et dans 29%⁸ ils occupent un poste rattaché à la direction générale ou à la coordination.

Les ressources humaines spécifiques (en% d'organisation et en nombres moyens et médians)⁹

Membres du personnel	En% d'organisations	Nombres moyens d'employés-es
Personnes âgées de 50 ans et plus (travailleurs expérimentés)	39%	5 (médiane 2)
Personnes autochtones	2%	1
Personnes issues de l'immigration (originaires d'un autre pays)	18%	5 (médiane 2)
Personnes handicapés	10%	4 (médiane 1)

⁷ Un seul gestionnaire a précisé la raison qui explique une différence de salaire. Dans son organisation, cette différence est en lien avec le sexe des employés-es.

⁸ Certains gestionnaires n'ont pas répondu à la question.

⁹ CSMO-ÉSAC, *Les repères en économie sociale et en action communautaire*, Panorama du secteur de sa main-d'oeuvre, Edition 2018, 145 pages. En ligne sur : https://www.csmoesac.qc.ca/assets/medias/documents/CSMOesac_lesreperes_2018.pdf

QU'EST-CE QUE L'ON ENTEND PAR ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE ?

Pris dans son ensemble, « le domaine de l'économie sociale regroupe l'ensemble des activités et organismes, issus de l'entrepreneuriat collectif, qui s'ordonnent autour des principes et règles de fonctionnement suivants :

Note : Un cadre de référence, plus détaillé, est en cours par le Chantier de l'ÉS.

- [L'organisation] de l'économie sociale a pour finalité de **servir ses membres ou la collectivité** plutôt que simplement engendrer des profits et viser le rendement financier ; Elle répond donc à un besoin.
- Elle a une **autonomie de gestion** par rapport à l'État.
- Elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de **décision démocratique** impliquant usagères et usagers, travailleuses et travailleurs.
- Elle défend la **primauté des personnes** et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus.
- Elle fonde ses activités sur les **principes de la participation**, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective.

Pour les entreprises d'économie sociale, un important pourcentage de revenus est auto-généré par la vente de produits et services en lien avec leur mission économique et répondant aux besoins de la communauté.

UN SECTEUR BIEN ANCRÉ

Deux grands réseaux regroupent les entreprises d'économie sociale (OBNL et coopératives). Le Chantier de l'économie sociale (CÉS) et le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM).

Par ailleurs, de nombreuses organisations de soutien régionales sont présentes sur les territoires.

Les pôles d'économie sociale

Présents sur tout le territoire québécois, les 22 pôles régionaux d'économie sociale sont des regroupements d'entreprises et d'acteurs de soutien voués à maximiser la contribution de l'économie sociale au développement des territoires. Ils assurent la réalisation d'actions de soutien au développement entrepreneurial à partir des besoins des entreprises et selon les mandats respectifs de leurs partenaires. Il y a trois pôles autochtones : Pôle Cri, Pôle Nunavik et Table de concertation en économie sociale des Premières nations

Les pôles créent des outils (ex, portraits socioéconomiques, répertoires de produits et services) et organisent des événements régionaux visant à faire connaître et rayonner l'entrepreneuriat collectifs au sein de leur région (ex. : tournées d'entreprises conférences). Par ailleurs, plusieurs d'entre eux outillent les gestionnaires d'entreprises par une offre de formation adaptée à la réalité des organisations collectives qu'ils représentent. Ils contribuent aussi au développement des compétences entrepreneuriales par une offre de sessions de formation ou par l'animation de communautés de pratique. Un volet important des pôles est de contribuer au développement du modèle d'affaires collectif en créant des outils d'analyse et de gestion, des parcours entrepreneuriaux et des activités de recherche. Sur ce plan, le Chantier de l'économie sociale et les pôles ont développés le projet SISMIC. Il s'agit d'un parcours incubatoire en 3 étapes pour permettre à des jeunes de 18 à 29 ans de démarrer leur projet d'entreprise collective. C'est un accompagnement développé avec l'approche *design thinking* dans le but d'appliquer systématiquement la créativité et l'innovation au sein du projet d'entreprise. Bref, Sismic est une façon pour que tu :

- Formalises l'idée et structures un projet collectif (prédémarrage);
- Acquies des connaissances propres au développement d'une entreprise collective (OBNL ou COOP);
- Puisses avoir du soutien à la co-construction de l'équipe entrepreneuriale.

Ce parcours d'incubation vise aussi à:

- Augmenter l'émergence et la création d'entreprises collectives sur le territoire;
- Susciter et supporter les idées et initiatives entrepreneuriales des promoteurs potentiels et valider leur intérêt pour le modèle collectif;
- Offrir l'occasion aux promoteurs potentiels de valider leurs qualités entrepreneuriales;
- Sensibiliser et accompagner les promoteurs à l'acquisition de connaissances et compétences propres au modèle collectif pour le prédémarrage de leur projet d'affaires en collectif;
- Assurer un suivi pour la réussite du projet d'entreprise pour la première année suivant le début du parcours d'incubation.

Pour tous les détails concernant le parcours Sismic et le réseau québécois d'incubateurs, consultez la [page Sismic du site web du Chantier de l'économie sociale](#).

Enfin, ils jouent un rôle de vigie afin d'optimiser le développement de l'économie sociale en région.

<https://chantier.qc.ca/sismic/>

Les corporations de développement régional (CDR)

Au niveau coop, la Coopérative de développement régional du Québec (CDRQ) avec ses bureaux régionaux vise à être un acteur de premier plan dans l'entrepreneuriat coopératif. Nous offrons un soutien à votre coopérative que ce soit pour le démarrage, la croissance, le redressement pour maximiser les chances de succès. Elle est constituée d'un siège social, situé à Québec, et de bureaux régionaux couvrant l'ensemble du

territoire québécois. Les CDR offrent des formations spécialisées et diversifiées sur plusieurs aspects d'une entreprise coopérative, mais également des formations sur mesure selon vos besoins et votre réalité.¹⁰

Un secteur d'emploi appuyé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) a pour mission de favoriser et de consolider la concertation et le partenariat afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises et aux organismes du secteur. Il vise à assurer le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi sur une base sectorielle par la mobilisation et la concertation des principaux acteurs concernés, par une connaissance approfondie du marché du travail et par l'élaboration de stratégies d'action et de formation continue.¹¹

¹⁰ <https://cdrq.coop/la-cdrq>

¹¹ <https://www.csmoesac.qc.ca/>



3 PORTRAITS DES PÔLES ÉSAC PNI ET DES RÉSEAUX COOPÉRATIFS ET AUTOCHTONES

3.1 Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations du Québec – 2018

La Table régionale en économie sociale des Premières Nations est composée de la CSSSPNQL et la CDEPNQL.

- En septembre 2016, la CSSSPNQL et la CDEPNQL ont répertorié 131 entreprises d'économie sociale des premières nations, réparties à travers le Québec et issues de huit nations.
- La valorisation de la langue et de la culture est soutenue par 80 % des entreprises participant au portrait
- Les entreprises d'économie sociale des premières nations participant ce portrait sont actives dans tous les territoires administratifs du Québec, et près de 40 % d'entre elles ont des activités économiques sur la Côte-Nord.
- Près du tiers des entreprises participantes (31 %) ont des activités de portée locale, et près d'une entreprise sur quatre (23 %) a des activités de portée provinciale ou régionale. Quelques entreprises ont une portée internationale ou pancanadienne.
- Au total, les entreprises participantes emploient un peu plus de 1 000 personnes, dont 93 % sont des membres des premières nations

Lors du dernier exercice financier, une entreprise participante sur deux affichait un revenu total de 800 000 \$ et plus, et quelques-unes d'entre elles avaient un revenu d'un million et plus.

Les principaux besoins exprimés par les participants sont liés à la formation, à l'accès au financement et à la reconnaissance (autonomie de gestion).

Vous trouverez à l'Annexe 2, le portrait détaillé du pôle ESAC pour les Premières Nations non conventionnées.

3.2 Le pôle en économie sociale pour le Nunavik (Inuit) a établi le diagnostic de l'économie sociale au Nunavik afin de connaître sa place dans le PIB de la région.

L'économie sociale compte 546 d'emplois réguliers à temps plein au Nunavik. Selon les dernières données, il y a 3189 emplois réguliers à temps plein au Nunavik. Ainsi, avec les données disponibles en ce moment, l'économie sociale crée 17% des emplois réguliers à temps plein.

Il faut aussi considérer que les entreprises d'économie sociale, ont des retombées qui vont bien au-delà des éléments financiers et créateurs d'emplois. En effet, la présentation de la mission de chaque entreprise permet de constater qu'elles ont des impacts sociaux notamment en œuvrant à la préservation de la langue, de la culture et des traditions, à l'offre de services éducatifs qui ont

des impacts importants sur le développement des enfants, à la protection des droits et des intérêts des Inuits, à l'établissement de moyens de communication, à la diminution de la violence conjugale. Elles ont aussi un effet mobilisateur en permettant aux Inuits de participer à leur propre développement.

Vous trouverez à l'annexe 3, le portrait complet du pôle de l'économie sociale au Nunavik.

3.3 En ce qui concerne le pôle d'économie sociale de la Nation Crie, le Service du commerce et de l'industrie (DCI) est chargé de créer les conditions favorables au développement et à la croissance de la richesse et de la prospérité de tous les secteurs économiques de la Nation Eeyou/Eenou. La Table de concertation régionale crie en économie sociale (TCRCES) est composée de 12 différentes organisations.

Une chose est sûre : l'économie sociale se porte bien à Eeyou Itschee ! Au moment de la rédaction de la trousse d'économie sociale crie 2014, nous avons déjà vingt-neuf entreprises d'économie sociale et huit projets sociaux émergents qui créent de la valeur dans leurs communautés. Les centres de la petite enfance, les radios communautaires et d'autres initiatives présentes dans de nombreux secteurs de l'économie, allant de l'artisanat et l'alimentation, en passant par les ressources naturelles, ne sont qu'un échantillon des initiatives répondant aux besoins locaux de notre population.

Vous trouverez le portrait complet de l'économie sociale chez les Cris à l'Annexe 4 du rapport.

3.4 Le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) a positionné l'économie sociale et son développement comme domaine d'action prioritaire pour les Centres d'amitié depuis les sept (7) dernières années. Cette vision de collectivité s'inscrit dans le processus de transformation sociale du Mouvement des centres d'amitié pour la recherche d'un mieux-être collectif pour une société plus inclusive. Les consultations auprès des Centres d'amitié pour la rédaction de ce mémoire révèlent que plus de 86 % des Centres d'amitié élaboreront un projet d'économie sociale avant 2022. (RCAAQ :2016, p.27)

Axes d'intervention prioritaires
Axe 1 – Valorisation, promotion et reconnaissance de l'ÉSA
Obtenir la reconnaissance nécessaire à la mise en place de conditions appropriées au développement de l'ÉSA, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La valorisation du plein potentiel de l'ÉSA dans une diversité de secteurs. ➤ La promotion et la mise en valeur des impacts et des spécificités de l'ÉSA en milieu urbain.
Axe 2 – Accroissement du développement de l'ÉSA
Susciter la création, le développement et la pérennité des initiatives d'ÉSA, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La révision et l'adaptation de manière culturellement pertinente des politiques et programmes de soutien à l'entrepreneuriat. ➤ L'optimisation des démarches de co-construction en partenariat avec les institutions publiques.
Axe 3 – Optimisation de la gestion et renforcement de la gouvernance des initiatives de l'ÉSA
Renforcer la capacité d'agir des promoteurs et des parties prenantes, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le soutien à l'acquisition des habiletés de gestion et de développement de l'entrepreneuriat collectif. ➤ L'analyse des besoins de formation et des stratégies de développement des compétences en matière de main d'œuvre. ➤ L'appropriation et la maîtrise des instruments de la finance solidaire. ➤ La conception et l'application des mesures d'impact social et économique. ➤ Le renforcement des assises démocratiques organisationnelles. ➤ La diversification et l'optimisation des partenariats. <p>(Cadre de référence, Chantier ÉSA, RCAAQ, 2016)</p>

Vous trouverez le portrait détaillé de l'économie sociale des Centres d'amitié autochtone à l'Annexe 5 du rapport.

3.5 Pour terminer ce portrait de l'économie sociale des Premières Nations et des Inuits, la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL) et le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM) ont mandaté le *Consortium de ressources et d'expertises coopératives (CREC)* pour réaliser une étude dont les résultats ont été publiés en janvier 2019. Vous trouverez les résultats complets de l'*Étude en innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones* à l'Annexe 6 du rapport.

Les résultats de l'étude¹² démontrent que la plupart des intervenants sollicités, autant en milieu coopératif que dans les communautés et organisations autochtones, portent un grand intérêt pour l'insertion socioprofessionnelle. En effet, l'étude révèle que plusieurs acteurs ont déjà réalisé des expériences d'insertion dans leur organisation et que ces dernières ont, pour la plupart, été enrichissantes pour la communauté et les individus, car elles répondaient à des besoins individuels et à des aspirations collectives

Les résultats du sondage soulignent que les coopératives accepteraient d'embaucher des personnes, dans le cadre de projets d'insertion, avec les profils suivants, en ordre décroissant d'intérêts : immigrants, Premières Nations et Inuits, 55 ans et plus, personnes vivant avec un handicap physique ou mental ainsi que celles possédant un casier judiciaire. Il faut souligner que les entreprises sondées étaient favorables aux profils d'immigrants (90%), de Premières Nations

¹²Étude en innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones 2019 CDEPNQL- Consortium de ressources et d'expertises coopératives (CREC).

et Inuits (85 %) et de personne de 55 ans et plus (88%).

Le « Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations au Québec 2018 » recense 64 (72,7 %) OBNL situés au sein d'une communauté et 24 (27,3 %) hors communauté, tandis que 11 (91,7 %) coopératives se situent au sein d'une communauté et une (8,3 %) hors communauté. En ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle sur et hors communautés autochtones, l'étude « *Innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs, mutualistes et autochtones (ISISRCMA)* » a fait ressortir qu'il existe peu d'initiatives, en proportion des besoins. Sur les communautés, ce sont principalement les conseils de bande qui créent de l'emploi. Les conseils de bandes ont entre autres la responsabilité du développement économique de leur communauté. Plusieurs conseils de bandes réussissent très bien cette tâche en créant des entreprises et de l'emploi au sein de la communauté. Cependant, les besoins en main-d'œuvre sont souvent pour de la main-d'œuvre qualifiée (enseignants, infirmiers, travailleurs sociaux, travailleurs en construction certifiés, gestionnaires, etc.). De plus la courbe démographique exerce une grande pression sur ces conseils pour créer rapidement et suffisamment d'emplois. Conséquemment, la main-d'œuvre non qualifiée se bute parfois à des enjeux la menant à devoir se délocaliser hors de sa communauté afin de trouver un emploi pouvant répondre à ses besoins. Selon le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), un des problèmes, qui peut être lié à l'insertion socioprofessionnelle hors communauté, est la méfiance des autochtones envers les institutions allochtones (police, services gouvernementaux, etc.). Les défis et enjeux vécus par certains membres des communautés autochtones pour se trouver et conserver un travail, et soulevés lors de cette étude, sont très semblables aux éléments observés dans la littérature (faible niveau de scolarisation, conception du temps différente des allochtones, bouleversements historiques de la structure sociale et culturelle des nations autochtones, pauvreté, problèmes reliés au transport, racisme et discrimination, etc.).

Dans le cadre de l'étude, les coopératives du nord du Québec ont été sondées comme un secteur coopératif membre du CQCM. Il s'agit d'un secteur bien organisé et qui est essentiel à la vie économique et sociale du nord du Québec, depuis 1967. Ces coopératives sont inspirantes par leurs pratiques. Le mouvement coopératif inuit est un bel exemple de réussite puisqu'il est présentement le plus grand employeur non gouvernemental dans leurs régions, avec plus de 400 employés à temps plein et 140 employés saisonniers. Dans ce cas précis, on reconnaît que l'embauche de personnel inuit oblige presque nécessairement un processus d'insertion, peu importe la personne engagée. Ces coopératives du nord effectuent cette insertion sans soutien particulier ce qui nuit au taux de rétention. Ils sont souvent obligés de combler leurs besoins de main-d'œuvre en embauchant des « travailleurs du sud » par exemple des cuisiniers, serveurs ou mécaniciens.

Certains secteurs d'activité, où sont bien implantées les entreprises d'économie sociale (OBNL et coop), semblent avantagés pour mener des projets d'insertion. Par exemple, les services d'aide à domicile. Plusieurs entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD) ont déjà réalisé de tels projets. Elles ont des valeurs sociales très fortes. Elles sont bien ancrées dans leur milieu et offrent des emplois exigeant peu de formation ou d'expérience de travail. Il existe une

coopérative autochtone en aide à domicile et des projets sont en phase d'étude de faisabilité. Les coopératives allochtones de service à domicile ont aussi un potentiel d'insertion pour les autochtones hors communautés.

Vous trouverez l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones 2019 à l'Annexe 6 du rapport.



4 Les enjeux

FAVORISER LA PARTICIPATION DES AUTOCHTONES À L'ÉCONOMIE SOCIALE

Mise en contexte du groupe de travail lac-à-l'épaule décembre 2018 et des travaux du CCPNIMT et de ses membres.

Les circonstances historiques et actuelles ont créé des obstacles à la participation des Autochtones, de leurs entreprises et de leurs communautés à l'économie dominante. Ces obstacles ont été bien documentés dans des nombreux rapports et études.

Nous avons pu identifier un certain nombre de ces défis et obstacles en tenant compte de la documentation existante et de l'information issue de la discussion contemporaine de cette question.

1. Les enjeux financiers

Le financement est un défi pour plusieurs entreprises d'économie sociale et futurs entrepreneurs collectifs. Qu'il s'agisse de l'accès à un financement de base récurrent à des fonds de démarrage ou à des capitaux, le soutien financier est un enjeu. La difficulté d'accéder au financement a été particulièrement soulignée par les entreprises situées dans une communauté et les représentants-es d'organismes de soutien lors des entrevues. Par ailleurs, il semble que le potentiel d'un revenu par la vente de biens et de services est sous-estimé chez les entreprises, particulièrement les OBNL.

Le prédémarrage et le développement des entreprises collectives nécessitent des capitaux permettant de soutenir leur croissance. Il semble que des produits complémentaires de capital patient comme ceux de la Fiducie du Chantier de l'économie sociale¹³ pourraient être utilisés. Rappelons que la Fiducie du Chantier a été créée grâce à un partenariat avec plusieurs investisseurs et grâce à une mise de fonds du Gouvernement du Canada. Elle permet de soutenir des initiatives collectives qui ressemblent à plusieurs égards à des secteurs prioritaires identifiés par les acteurs. Une exploration plus en profondeur pourrait permettre d'identifier la pertinence pour les Autochtones de créer son propre outil de capital patient ou de s'appuyer sur les outils existants.

Du point de vue des organismes de soutien, l'accès à du financement pour accompagner les entreprises d'économie sociale à toutes les étapes de leur développement constitue un enjeu. Un meilleur soutien sur le plan technique et administratif est particulièrement souhaité, de même que pour la recherche de sources de financement.

¹³ <http://fiducieduchantier.qc.ca/>

Le manque de financement

- Les entreprises en économie sociale (ES) autochtones manquent souvent de capitaux d'investissement et ont de la difficulté à obtenir du financement pour leurs entreprises. L'accès à des garanties de prêt, aux capitaux d'investissement et au financement par emprunt constitue un problème à la fois pour le développement des entreprises et des communautés. En fait, il existe une infrastructure déjà au financement, mais il n'est pas facile d'y accéder. On doit sensibiliser les élus.
- Dans les réserves, la Loi sur les Indiens érige des obstacles particuliers pour l'obtention de financement (ex. accès à la propriété, aux ressources naturelles, traités etc...)
- Comme beaucoup d'entreprises autochtones se trouvent dans des endroits isolés ou en milieu rural, elles n'ont pas toujours accès à une institution financière dans la collectivité.
- Bien que l'accès au microcrédit soit particulièrement important, il peut s'avérer difficile à obtenir pour les petites entreprises collectives autochtones.

Limitation des secteurs de développement économique et de l'investissement

- Un manque de diversité a déjà pu être constaté dans les possibilités économiques offertes aux Autochtones, à leurs entreprises collectives et à leurs communautés telles que l'exploitation des ressources naturelles, le tourisme, la technologie, le transport et la construction.
- Un grand nombre d'entreprises autochtones éprouvent de la difficulté à accéder à des marchés plus vastes pour leurs produits et services.
- Les liens et les contacts qui relient les communautés autochtones et leurs économies traditionnelles à l'économie dominante sont inadéquats.
- Les questions en suspens liées aux revendications territoriales créent un climat d'incertitude pour l'aménagement des terres, l'utilisation des ressources et en ce qui concerne la propriété des uns et des autres, rendant difficile d'attirer et de retenir des investissements. L'accès à la propriété est un obstacle majeur pour le développement du patrimoine familial des communautés.
- Les petites communautés ont été confrontées à l'exode des ressources humaines et au manque de ressources financières, ce qui a occasionné des pertes au niveau économique et une pénurie de personnes qualifiées pour participer aux initiatives économiques

2. L'enjeu des ressources humaines

Outre le financement et l'autonomie de gestion, l'accès à des ressources humaines qualifiées ressort comme étant un autre grand enjeu rencontré par certaines entreprises d'économie sociale des Premières Nations.

Durant les entrevues¹⁴, plusieurs entreprises ont insisté sur la grande difficulté qu'elles avaient à trouver de la main-d'œuvre autochtone qualifiée. Autant les entreprises situées au sein des communautés qu'en milieu urbain rencontrent ce défi. Pour combler le manque de qualifications

¹⁴ Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations au Québec 2018 CDEPNQL

chez leurs employés, les entreprises collectives doivent offrir des formations et de l'accompagnement, mais il leur est difficile d'avoir accès à des formations adaptées au contexte des Premières Nations et de l'économie sociale.

Manque de ressources humaines compétentes et de soutien

- Un grand nombre d'entreprises d'économie sociale et de communautés autochtones ont des ressources limitées en termes d'expertise marketing, d'expertise en marketing, en comptabilité, en production manufacturière et en gestion.
- Les systèmes d'éducation ont besoin de soutien, en particulier pour l'élaboration des programmes, de manière à accroître les assises en matière de ressources humaines compétentes.
- Un grand nombre d'entreprises en économie sociale et de communautés autochtones dans le Nord ou en région éloignée n'ont pas accès aux services de conseil du milieu des affaires, ni à son soutien ou bien elles ne sont pas au courant de ces possibilités.
- Les Autochtones ne profitent que de façon limitée des possibilités de formation actuelles. Cependant, même lorsqu'ils obtiennent une formation appropriée et qu'ils détiennent les compétences nécessaires, le manque d'expérience semble faire obstacle à leur démarche.
- La sous-représentation des Autochtones dans les emplois de niveau supérieur est en partie la cause de la difficulté à recruter et à maintenir en fonction les Autochtones.

3. Le manque d'infrastructures

Ce défi semble toucher plusieurs entreprises d'économie sociale située au sein d'une communauté. Il est difficile d'accéder à des locaux adaptés aux besoins de leurs opérations. Certaines communautés peinent à offrir des logements en quantité suffisante à leur population. Dans ce contexte, il va de soi que la disponibilité d'espaces qui pourraient accommoder des entreprises collectives ne figure pas parmi les priorités d'action, d'autant plus que peu de financement gouvernemental est réservé à ce type d'infrastructure.

Manque d'infrastructures

- De nombreuses communautés autochtones, en particulier celles qui sont isolées ou situées dans le Nord, n'ont pas un accès adéquat aux infrastructures, y compris les routes et les immeubles dotés de services.
- Les coûts de transport sont particulièrement élevés dans les communautés isolées du Nord. De plus, pour les communautés inuites, l'infrastructure maritime est une préoccupation importante.
- Il n'y a pas suffisamment d'accès à prix abordable à des raccordements permettant les communications à haute vitesse par Internet, et l'accès pour les entreprises autochtones au savoir et au matériel informatique dans les régions éloignées est limité et coûteux.
- La disponibilité et le coût de l'énergie dans les communautés isolées et les communautés du Nord peuvent s'avérer prohibitifs pour le développement d'entreprises.

4. La Promotion

La méconnaissance de l'entrepreneuriat collectif (OBNL et coop) que ce soit parmi les entrepreneurs eux-mêmes, certains conseils de bande, les bénéficiaires de services ou la clientèle des organisations, a été mentionnée par les participants-es comme étant un défi.

- L'accessibilité à certains programmes de financement (pour les entreprises et pour les organismes de soutien).
- L'accroissement des revenus autonomes.
- La capacité à recruter des ressources humaines autochtones qualifiées.
- L'absence d'une autonomie de gestion.
- L'accès à des programmes de formation culturellement adaptés.
- La méconnaissance de ce qu'est l'économie sociale.
- La reconnaissance des entreprises d'économie sociale par les instances politiques.
- L'accès à des espaces locatifs, particulièrement au sein des communautés.
- Le développement et l'utilisation d'outils de gestion adaptés.

Le manque de communication

- Dans certains cas, il n'y a pas de liens de communication efficaces entre les représentants-es autochtones et les représentants gouvernementaux concernés.
 - Souvent, il n'y a pas de participation adéquate des Autochtones à l'élaboration des politiques gouvernementales en matière de développement économique, particulièrement pour le développement de l'économie sociale.
- Les obstacles systémiques, les idées fausses et les stéréotypes à l'égard des Autochtones ont eu des répercussions sur bien des aspects quant à la participation des Autochtones à l'économie sociale.

5. Caractéristiques communes des pratiques exemplaires

Une des priorités clés est de trouver des pratiques exemplaires pour l'élaboration des politiques, des programmes, des ententes ou des accords entre partenaires autochtones, fédéraux, provinciaux et privés qui soient à l'avantage de toutes les parties, dans le but d'atteindre l'objectif commun d'augmenter la participation des Autochtones à l'économie sociale.

Certains éléments communs à un grand nombre de ces pratiques exemplaires peuvent aider à surmonter les obstacles mentionnés plus haut dans le présent rapport. Ce sont les principes suivants :

Inclusivité : les communautés et les organisations autochtones doivent participer activement au processus dès l'étape de la planification à l'élaboration de politiques ou de programmes afin d'établir des liens actifs entre les organisations autochtones et l'industrie.

Transparence : mise en commun de l'information par les Autochtones, les gouvernements, le secteur privé et toute autre partie, et prise de décisions commune.

Souplesse : les politiques et les programmes (critères d'admissibilité) doivent prévoir la possibilité de mettre en œuvre des approches adaptées aux diverses circonstances, reconnaissant les différences et les sensibilités culturelles et régionales, et favorisant la connaissance et la compréhension réciproques entre les Autochtones et les non-Autochtones.

Suivi : le maintien du dynamisme acquis au moyen d'activités de suivi appropriées est un facteur crucial de succès, qui exige entre autres un soutien au développement des ressources humaines, l'amélioration des infrastructures et différents autres aspects.

Accès à des capitaux : l'accès à des capitaux est absolument essentiel pour renforcer la participation des Autochtones à l'économie sociale. On constate aussi un besoin général de capitaux et d'un éventail plus large d'instruments de financement pouvant mieux répondre aux besoins des Autochtones et de leurs communautés (p. ex. une aide pour accéder à des sources privées de capitaux).

Concentration sur des résultats tangibles : des ressources réservées à des projets prometteurs, afin de favoriser un développement économique stable et durable.



5 Les pistes d'actions et de solutions ¹⁵

5.1 Sur communautés et en général

BESOINS EXPRIMÉS

- Avoir accès à un financement stable, adéquat et pluriannuel, peu importe que l'entreprise soit située hors communauté ou au sein d'une communauté.
- Donner aux divers acteurs du milieu des Premières Nations une meilleure compréhension de ce qu'est l'économie sociale.
- Avoir accès à des formations culturellement adaptées.
- Avoir accès à des locaux adaptés aux besoins opérationnels de l'entreprise.
- Renforcer les capacités des gestionnaires.

PISTES D'ACTION

- Mettre sur pied un groupe de travail ayant pour mandat de répertorier toutes les sources de financement accessibles, d'analyser les modèles existants et de proposer de nouveaux modèles de financement innovants.
- Faire de la sensibilisation auprès des instances administratives et politiques des divers paliers gouvernementaux afin de favoriser la reconnaissance des entreprises d'économie sociale dans le développement socioéconomique des Premières Nations.
- Élaborer des stratégies de promotion et de diffusion du modèle de l'économie sociale chez les Premières Nations
- Promouvoir les modèles d'entreprises d'économie sociale des Premières Nations (gala de reconnaissance, activités de réseautage, etc.).
- Soutenir la mise en place de réseaux formels ou informels entre les entreprises d'économie sociale des Premières Nations par secteur d'activité ou type d'entreprise.
- Mettre au point des formules pédagogiques innovantes et adaptées au contexte des Premières Nations et Inuits, par exemple en encourageant l'apprentissage par la pratique.
- Promouvoir la formation de formateurs afin de permettre aux collègues moins expérimentés d'apprendre par observation (agents multiplicateurs).

¹⁵ Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations du Québec – 2018

- S'associer avec une institution d'enseignement pour l'élaboration d'un corpus de cours en économie sociale chez les Premières Nations et les Inuits (rôles et responsabilités d'un conseil d'administration, gestion des ressources humaines, gestion de projet, etc.).
- Promouvoir le développement d'une entreprise d'entraînement pour les Premières Nations et les Inuits qui offrirait, entre autres, un service Accès-travail en économie sociale et emploi des PNI, ainsi que des stages en milieu de travail pour la main-d'œuvre des PNI.
- Promouvoir le développement de partenariats permettant l'accès à des infrastructures commerciales pour les entreprises des PNI, particulièrement au sein des communautés.
- Concevoir un programme de mentorat pour les gestionnaires des entreprises. S'assurer qu'un accompagnement adéquat est offert aux entreprises à toutes les étapes du développement sociale.
Création d'un programme de stage en entreprise
Développement de plans d'action sur le développement et le renforcement des capacités / compétences

5.2 En milieux urbains¹⁶

Valorisation, promotion et reconnaissance de l'ÉSA

Objectif stratégique :

Obtenir la reconnaissance nécessaire à la mise en place de conditions appropriées au développement de l'ÉSA, notamment par :

- ✓ La valorisation du plein potentiel de l'ÉSA dans une diversité de secteurs.
- ✓ La promotion et la mise en valeur des impacts et des spécificités de l'ÉSA en milieu urbain.

Accroissement du développement de l'ÉSA Objectif stratégique :

Susciter la création, le développement et la pérennité des initiatives d'ÉSA, notamment par :

- ✓ La révision et l'adaptation de manière culturellement pertinente des politiques et programmes de soutien à l'entrepreneuriat.
- ✓ L'optimisation des démarches de co-construction en partenariat avec les institutions publiques.

¹⁶ Mises de l'avant dans le Cadre de référence adopté en 2016 au sein du Mouvement des CAA.

Optimisation de la gestion et renforcement de la gouvernance des initiatives de l'ÉSA

Objectif stratégique :

Renforcer la capacité d'agir des promoteurs et des parties prenantes, notamment par :

- ✓ Le soutien à l'acquisition des habiletés de gestion et de développement de l'entrepreneuriat collectif.
- ✓ L'analyse des besoins de formation et des stratégies de développement des compétences en matière de main d'œuvre.
- ✓ L'appropriation et la maîtrise des instruments de la finance solidaire.
- ✓ La conception et l'application des mesures d'impact social et économique.
- ✓ Le renforcement des assises démocratiques organisationnelles.
- ✓ La diversification et l'optimisation du partenariat



6 Principes-cadres de l'avis

Cet avis ne doit porter aucun préjudice aux ententes existantes des gouvernements autochtones et organisations impliquées, que ces ententes soient provinciales, fédérales, corporatives ou autres.

Étant donné le statut distinct des Premières Nations et des Inuits, certaines recommandations concernent davantage un groupe en particulier, bien qu'elles aient toutes été formulées de manière à être aussi génériques et inclusives que possible.

Ces objectifs, qui se traduisent dans les six sections du plan d'action gouvernemental (*Annexe 7*), sont associés à des mesures concrètes et des investissements importants pour faire progresser l'économie sociale afin que tous les citoyens au Québec bénéficient davantage des services de qualité signés « Économie sociale ».

Propositions au MTESS

6.1 Projets à court terme :

1. Dans la mesure où cela s'avère pratique et approprié, les ministres et les dirigeants-es présentent ce rapport dans d'autres forums multilatéraux ou sectoriels.
2. Une version électronique du présent rapport sera affichée dans les sites Web pertinents des parties, dans chaque secteur de compétence.
3. Les parties examinent les mécanismes actuels relatifs à des sites Web de centres d'information électronique et les inventaires nationaux de programmes de développement économique, d'options financières et autres arrangements de partenariat qui permettront aux entreprises autochtones et à d'autres entreprises de partager l'information.
4. Promouvoir l'engagement du secteur ÉS en convoquant des conférences provinciales, territoriales ou régionales, regroupant des dirigeants de toute une gamme d'entreprises du secteur social ou en y participant.
5. Promouvoir l'entrepreneuriat autochtone en ÉS en étudiant des options en vue de reconnaître le mérite des réalisations d'entrepreneurs collectifs autochtones et les faire connaître.

Formation

- 6.2 Que le MTESS supporte la réalisation d'un diagnostic des besoins actuels et futurs en main-d'œuvre autochtones ÉS afin de pallier à la pénurie de main-d'œuvre.

6.3 Que le MTESS supporte un diagnostic des besoins de formation en ÉS des Premières Nations et Inuits pour chacun des groupes afin de développer des plans de formation adaptés culturellement et de reconnaître les besoins transversaux par type d'emploi.

6.4 Que le MTESS contribue à élaborer un processus d'insertion individuelle afin de favoriser la rétention et la fidélisation du personnel ainsi qu'une diminution du taux de roulement dans les entreprises collectives.

6.5 Que le MTESS contribue à la mise sur pied d'une école d'entrepreneuriat et de programmes culturellement adaptés des Premières Nations et Inuits afin de soutenir le développement économique social des communautés autochtones, en s'assurant notamment d'adapter le contenu aux réalités régionales et communautaires (dans un contexte de faible économie locale, par exemple) et de former en priorité des agents de développement économique communautaire dans le secteur de l'économie sociale.

Intégration et maintien en emploi

6.6 Que le MTESS contribue financièrement à la tenue de foires autochtones en économie sociale réunissant les entreprises d'une région et les communautés.

6.7 Que le MTESS aide les organisations PN en soutien au développement économique à améliorer leur capacité organisationnelle afin d'offrir ce type de service et de former son personnel de soutien dans les communautés. À noter, une étude en collaboration avec le CRISES de l'UQAM est en cours sur les besoins de renforcement de l'écosystème entrepreneurial des PN.

Programmes et services

6.8 Que le MTESS soutienne le développement communautaire et la participation active de la collectivité à la conception et à l'élaboration de programmes et d'outils adaptés pour les Premières Nations et Inuits en économie sociale.

6.9 Que le MTESS permette une participation active des Pôles dans l'élaboration des critères et des objectifs mis de l'avant concernant les programmes de formations en économie sociale.

6.10 Que le MTESS permette le maillage des mesures et programmes d'Emploi Québec avec les différents programmes disponibles en économie sociale, incluant le nouveau programme PAIPNI.

6.11 Que le MTESS favorise la participation des PNI auprès des CRPMT concernées afin d'avoir un représentant pour favoriser le développement d'entreprises collectives et le maillage avec les communautés.

Propositions pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et auprès des populations autochtones

6.12 Que le ministère supporte le financement de stratégie concernant la problématique de l'insertion socioprofessionnelle autochtone sur et hors réserve

- Octroyer des ressources supplémentaires aux communautés autochtones pour que ces dernières développent une vision d'ensemble et une planification stratégique de tout ce qu'il y a à accomplir pour améliorer la situation de l'emploi (Ex : forum national sur le développement socioéconomique et la main d'œuvre) ;
- Financer un parcours d'employabilité autochtone qui permettrait un continuum de services en incluant des formations de préparation au travail et des stages en entreprise d'entraînement autochtone qui permettraient de se qualifier pour un emploi dans une entreprise d'insertion autochtone ;
- Bonifier financièrement un continuum des organisations autochtones en employabilité afin qu'ils créent davantage de partenariat d'insertion avec les Centres locaux d'emploi du Québec, les entreprises d'économie sociale autochtones et allochtones en créant des banques de candidats-es autochtones disponibles pour un processus d'insertion ;

6.13 Que le MTESS soutienne des initiatives visant à créer des conditions favorables à des projets d'entreprises d'économie sociale avec un volet insertion

- Offrir des formations et des programmes de développement aux entreprises d'économie sociale qui ont ou qui projettent intégrer un volet insertion (allochtone et autochtone) ;
- Renforcer les réseaux existants (ex. : Les organisations régionales et sectorielles autochtones en partenariat avec le Collectif des entreprises d'insertion du Québec) soutenant l'insertion socioprofessionnelle afin qu'ils puissent davantage œuvrer auprès des coopératives et des populations autochtones (allochtone et autochtone).
- Créer quelques entreprises d'insertion par territoire ou nations ou secteur d'activité économique avec des « divisions – place d'affaires » dans plusieurs communautés afin de maximiser les synergies avec les ressources d'employabilités régionales ;
- Créer des entreprises d'insertion en milieu urbain avec les partenaires.

6.14 Bonifier et rendre d'avantage accessibles les programmes d'Emploi-Québec notamment ceux finançant les participants-es ainsi que ceux finançant les entreprises pour la création de plateaux de travail et leur encadrement.

- Assumer les frais d'encadrement et de suivi psycho-social nécessaire à la réussite de l'insertion socioprofessionnelle dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qui change le profil des personnes disponibles pour une initiative d'insertion socioprofessionnelle (allochtone et autochtone);
- Bonifier les allocations des participants sans chèque afin de rendre le parcours attrayant ;
- Financer de façon équitable, les allocations de transport et d'hébergement pour les participants afin de refléter les coûts selon les réalités territoriales (allochtone ? et autochtone) ;



7 Propositions inter ministérielles

Nous proposons aux ministres et aux dirigeants-es de prendre aussi en considération les propositions suivantes :

► 7.1 Le rapport du Comité consultatif sur la participation des Autochtones

La participation des Autochtones à l'économie sociale indique qu'en tirant parti des possibilités et en abolissant les obstacles, on améliore la situation économique des communautés et des particuliers autochtones.

1. Les ministres et les dirigeants appuient le rapport du Comité consultatif sur la participation des Autochtones à l'économie sociale. Tous les gouvernements ainsi que les gouvernements et organisations autochtones s'inspirent du rapport pour l'élaboration de politiques et de programmes visant à améliorer la participation des Autochtones à l'économie, sans oublier les pratiques exemplaires mentionnées.

► 7.2 Connectivité

Tous les Autochtones et les communautés, entreprises et institutions autochtones devraient s'efforcer de renforcer leur capacité d'accès à la nouvelle technologie de l'information afin de combler le fossé numérique, d'ouvrir des perspectives et d'accroître leur participation à l'économie.

1. Toutes les parties concernées assument la responsabilité de s'informer au sujet des possibilités d'accès à la nouvelle technologie de l'information, d'investissement dans celle-ci et des avantages que cela représente.
2. Toutes les parties encouragent l'élaboration de projets visant le renforcement de la capacité d'accès à la nouvelle technologie de l'information tout en respectant les rôles et les responsabilités de chacune des parties.

► 7.3 Susciter la participation du secteur privé

L'expérience démontre que l'initiative de la haute direction et sa promotion des intérêts est un facteur essentiel de réussite lorsqu'il s'agit de susciter la participation du secteur. À cette fin, tous les gouvernements, les organisations autochtones et les organismes de soutien économique ont un rôle complémentaire à jouer pour amener le secteur de l'économie sociale à renforcer la participation des Autochtones à l'économie.

1. Que toutes les parties adoptent des mesures pour faciliter la création de réseaux avec le secteur privé, l'élaboration de partenariats et de stratégies de recrutement des Autochtones et fassent la promotion de l'intérêt du secteur privé à investir dans les entreprises et les communautés autochtones et à collaborer avec elles.

2. Que toutes les parties adoptent les mesures appropriées pour continuer leur travail de sensibilisation et de communication aux niveaux fédéral, provincial, territorial, régional et local en vue d'appuyer la participation des Autochtones à l'économie sociale.

▶ **7.4 Partage de l'information et des pratiques exemplaires**

Le comité reconnaît l'importance critique d'adopter des approches nationales, provinciales, régionales et locales intégrant le partage de l'information, y compris les pratiques exemplaires, la promotion de la coordination et de la collaboration entre les parties et l'encouragement à créer des liens.

1. Le partage continu de l'information entre les parties contribue à renforcer la participation des Autochtones à l'économie sociale.

2. Les parties poursuivent leurs efforts concertés et organisés en vue de partager de l'information sur les pratiques exemplaires visant à accroître la participation des Autochtones à l'économie dans le but de favoriser la prise de décisions éclairées en matière de politiques et de programmes à l'avenir.

3. L'adoption d'approches de partenariats plus coordonnées et des discussions continues entre les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux, le secteur privé et les groupes autochtones faciliteront la participation des Autochtones à l'économie sociale.

4. L'adoption d'approches multisectorielles plus coordonnées et le partage de l'information entre les ministères doivent être encouragés, si de telles mesures ne sont pas déjà en place, afin de combler les lacunes et d'éliminer les obstacles.

▶ **7.5 Pleins feux sur la jeunesse**

1. Que les efforts en vue d'accroître la participation des Autochtones à l'économie sociale doivent également mettre l'accent sur les jeunes.

2. De solliciter et prendre en considération l'avis des jeunes dans ce contexte.

3. De sensibiliser, former et encourager les jeunes à participer au développement de l'entrepreneuriat collectif. Il faut aussi souligner l'importance de soutenir et d'encourager la transmission des savoirs traditionnels des aînés vers les jeunes (arts, culture et langues).

Propositions autres

- ▶ **7.6** Que le MTESS développe et mette en place une stratégie inter ministérielle en collaboration avec les principaux partenaires gouvernementaux (provinciaux, fédéraux et autochtones) ainsi qu'avec les organisations responsables du développement de l'économie sociale des PNI, afin d'assurer l'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuits dans le secteur de l'économie sociale.

- ▶ **7.7** Que par cette stratégie, les décideurs reconnaissent l'importance d'investir dans le développement de la main-d'œuvre, du marché du travail et de l'entrepreneuriat en ÉS des Premières Nations et des Inuits dans le but d'ouvrir les marchés et de développer un levier économique durable pour les PNI et le Québec.



8 Conclusion

Les Premières Nations et les Inuits ont toujours accordé, et accordent encore aujourd'hui, une grande importance aux valeurs de solidarité, de partage, d'autonomie et de respect. L'économie sociale rejoint leurs valeurs les plus fondamentales et constitue un levier intéressant leur permettant à la fois de répondre à des besoins sociaux, selon leurs propres façons de faire, tout en préservant leur culture. Sans prétendre dresser un état exhaustif de la situation, ce portrait montre qu'au Québec, l'économie sociale chez les Premières Nations et des Inuits est bien vivante.

La mise à jour régulière de ce portrait et de ceux des pôles ÉS permettra de mesurer la croissance de ce type d'économie, et de voir si le déploiement des mesures proposées aura permis de surmonter certains des défis auxquels les entreprises sont actuellement confrontées. La présente expérience montre que les méthodes de collecte d'information qualitatives (entrevue, récits d'expérience, groupe de discussion, etc.) sont les plus concluantes. Pour aller plus loin et mieux documenter l'économie sociale informelle, des collectes de données sur le terrain, c'est-à-dire directement au sein des communautés, seraient plus appropriées, mais exigeraient aussi un plus grand investissement en ressources.

L'étude « *Innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs, mutualistes et autochtones (ISISRCMA)* » a permis de constater que, malgré de fortes parentés, l'insertion socioprofessionnelle ne pouvait pas être traitée selon les mêmes paradigmes dans un contexte d'entreprise coopérative et de développement socioéconomique des populations autochtones sur et hors communauté. Notamment parce que la plupart des coopératives québécoises sont intéressées à faire de l'insertion socioprofessionnelle pour renforcer leur mission sociale, mais elles doivent conjuguer avec un contexte de pénurie de main-d'œuvre tandis que les organisations et les communautés autochtones sont intéressées à faire de l'insertion socioprofessionnelle dans un contexte de haut taux de chômage de la population active autochtone avec de fortes préoccupations pour renforcer les aptitudes au travail salarié. Les recommandations tiennent compte de ces facteurs et tente de miser sur des solutions flexibles et facilement paramétrables en fonction de maximiser la réussite des initiatives d'insertion socioprofessionnelles portée par des entreprises d'économie sociale (Coop, OBNL, conseil de bande et même des initiatives « informelles de préfaisabilité »).

Le soutien offert par le gouvernement du Québec aux entreprises des Premières Nations et des Inuits dans le cadre de son Plan d'action en économie sociale 2015-2020 est le premier à inclure les entreprises situées au sein des communautés des Premières Nations. Ce portrait a pour but de contribuer à sensibiliser les instances gouvernementales, tout comme les instances des Premières Nations et des Inuits, aux mécanismes méritant d'être révisés. Il est impératif que le soutien se poursuive et soit même renforcé dans le cadre du prochain plan d'action gouvernemental.

La popularité croissante de l'économie sociale comme outil de développement économique n'est pas un phénomène exclusivement québécois, mais international. En Europe, en Amérique latine, en Afrique et aux États-Unis, l'économie sociale et solidaire est en pleine expansion. Avec une reconnaissance accrue qui se manifeste par la multiplication de politiques publiques en sa faveur,

l'économie sociale est maintenue à l'ordre du jour des organisations internationales telles l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Le diagnostic de l'économie sociale permet de conclure que l'économie dépend, dans une proportion largement supérieure à la moyenne québécoise, des activités des entreprises d'économie sociale des Premières Nations et des Inuits.

Cette volonté de prendre en charge leur développement économique devrait, à terme, leur permettre de se développer dans le respect de leur culture et de leurs besoins. Il faudra cependant que les gouvernements du Canada et du Québec démontrent une volonté politique ferme de les appuyer.

Il nous apparaît important que le prochain plan stratégique de développement fasse une place importante à l'économie sociale afin de s'attaquer aux défis sociaux, culturels, économiques et environnementaux auxquels les Premières Nations et les Inuits sont confrontés.

Les gouvernements sont de plus en plus sensibilisés aux difficultés que doivent surmonter les Autochtones pour participer à l'économie et prennent des mesures concrètes. Ils ont un rôle important à jouer dans la création d'un milieu favorable à la participation des Autochtones à l'économie et à l'adoption de mesures pour garantir que les Autochtones, à titre individuel ou en tant que communautés, ont accès aux mêmes instruments économiques et financiers que les autres Canadiens.

Il est évident que les contributions des Autochtones, des communautés autochtones et de leurs dirigeants sont au cœur des efforts déployés en vue de promouvoir la participation des Autochtones à l'économie sociale et le développement économique communautaire. Pour plusieurs, il s'agit de la composante clé.

Il est important de reconnaître le lien entre les facteurs qui contribuent au développement économique social des communautés autochtones et la participation des Autochtones à l'ensemble de l'économie. Il y a des liens réciproques entre les aspects sociaux, économiques et politiques qui entrent en ligne de compte dans la création d'une population saine et compétente au sein de communautés capables de s'intégrer pleinement à l'économie. Entre autres, le développement de la petite enfance est crucial si l'on veut obtenir une population bien instruite et compétente, capable de favoriser une économie solide et d'y participer. Il est essentiel que les gouvernements envisagent cette question de manière holistique, en adoptant une approche multisectorielle à plusieurs niveaux.

Il est convenu que les approches pour assurer la participation des Autochtones à l'économie sociale au Québec doivent comprendre les éléments suivants :

- La promotion du développement économique social durable (pilier de l'économie sociale) ;
- La prise en compte des besoins locaux et régionaux, qui sont enracinées dans les priorités et les visions des Autochtones et de leurs communautés ;
- La reconnaissance de la diversité et des besoins divers des groupes autochtones ainsi que les contextes géographiques différents où ils vivent (régions éloignées, rurales, urbaines ou du Nord, dans les réserves ou à l'extérieur de celles-ci) ;
- La prise en compte des nombreux types d'activités économiques dans lesquelles les Autochtones sont engagés ou pourrait l'être ;
- Établissement d'un objectif à long terme afin d'accroître une participation équitable des Autochtones à l'économie du Québec ;
- Renforcement et élargissement de l'engagement du secteur privé.

Les approches adoptées pour traiter de la participation des Autochtones à l'économie sociale doivent être pratiques et chercher à refléter les politiques et les priorités des gouvernements, des institutions, des communautés et des particuliers autochtones ainsi que du gouvernement fédéral, provincial et territoriaux. Par exemple, certains gouvernements et d'autres parties pourraient choisir de se concentrer d'abord sur le perfectionnement des compétences, la formation et les programmes de recrutement ciblant le secteur ÉS pour répondre aux besoins des jeunes Autochtones qui se joignent à la population active.

Parmi les autres priorités régionales, mentionnons l'élaboration d'accords sur l'exercice des pouvoirs par les Autochtones et de politiques visant à augmenter la participation des Autochtones à la mise en valeur des ressources naturelles et des terres publiques et à permettre aux Autochtones d'en tirer profit.

ANNEXES

Annexe 1

Ministères :

Ministère de l'Économie et de l'Innovation
Ministère des Affaires municipales
Ministère de l'Économie Innovations
Ministère du Travail de l'emploi et de la Solidarité sociale
Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI)
Secrétariat aux affaires autochtones
Services Canada
Affaires autochtones Canada
Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Institutions :

Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)
Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS)
Commerce solidaire offre plusieurs services
CSMO ÉSAC
Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM)
Fiducie du Chantier de l'économie sociale
Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) –UQUAM

Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM)

Le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM) a été fondé en 1940. Il représente l'instance démocratique des réseaux coopératifs et mutualistes québécois ayant pour but d'assurer le plein développement de leur potentiel.

La mission du CQCM est d'offrir sa participation au développement social et économique du Québec en soutenant un plein épanouissement du mouvement coopératif et mutualiste québécois en assurant l'accord des principes et des valeurs de l'Alliance coopérative internationale (ACI).

Cette mission est possible grâce à :

- L'organisation de la concertation entre les secteurs coopératifs et mutualistes et leurs partenaires ;
- La représentation et la défense des intérêts de l'ensemble du mouvement coopératif et mutualiste québécois ;
- La favorisation du développement coopération et mutualiste et cela dans le but de multiplier les effets bénéfiques de la coopération et de la mutualité pour ses membres et la population.

Le CQCM est un regroupement des organisations coopératives qui promut l'entrepreneuriat, l'apprentissage coopératif et l'économie sociale. Les réseaux coopératifs et mutualistes au Québec représentent 3000 coopératives mutuelles, plus de 116 000 emplois, 8 millions de membres et 39 milliards \$ de chiffre d'affaires.

Les services offerts par le CQCM consistent à :

- Offrir des services de marchands de proximité : Les réseaux coopératifs et mutualistes s'engagent envers le développement et la vitalité des territoires. Ils souhaitent offrir l'accès à une diversité de services et desservir plus de communautés. Plusieurs outils sont donc offerts aux coopératives et municipalités pour développer leurs partenariats et leurs services marchands;
- Offrir de la formation : Une multitude de formations pour permettre d'agir avec compétence dans les coopératives et mutuelles et cela peu importe le secteur d'activités économiques de l'entreprise. Ces formations s'adressent aux formateurs, aux gestionnaires et aux membres;
- Offrir de l'économie collaborative : Un laboratoire en économie collaborative a permis de documenter les forces et les faiblesses des coopératives. C'est ainsi qu'est né le projet coop qui vise à définir l'écosystème optimal afin d'intéresser les concepteurs de plateforme au modèle coopératif;
- Offrir de l'aide au développement des coopératives : Le CQCM est l'interlocuteur privilégié du Gouvernement du Québec en ce qui concerne le développement des coopératives;
- Offrir de l'aide à l'entrepreneuriat jeunesse : Ce service offre des ressources comme agents de promotions de l'entrepreneuriat coopératif jeunesse (APECJ). Il offre également un guide pédagogique Apprendre à entreprendre ensemble qui s'adresse aux enseignants, aux jeunes et tous ceux qui désirent, en tant qu'intervenant, accompagner des jeunes dans leur cheminement vers la réalisation d'un projet entrepreneurial ayant comme vision l'approche collaboratrice. De plus, l'outil Jeune Coop propose plusieurs démarches pour venir en aide aux intervenants et aux jeunes. La Coop d'initiation à l'entrepreneuriat collectif (CIEC) aide à mobiliser et soutenir annuellement plus de 1000 jeunes du secondaire du Québec créer leur propre coopérative de travail;

Ressource financière disponible :

- Le CQCM offre un programme de bourse ÉduCoop, qui soutient la réalisation de projets Jeune Coop par et pour les jeunes en milieu scolaire, parascolaire et dans la communauté. Le soutien financier est réalisé par la Fondation pour l'éducation à la coopération et à la mutualité. Allocation offerte par le Programmes ÉduCOOP, selon le niveau du scolaire :

- Primaire 100 \$
- Secondaire 250 \$
- Collégial 500 \$
- Universitaire 1000 \$

Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)

Le RISQ est le premier fonds de capital de risque à but non lucratif au Québec qui œuvre spécifiquement en économie sociale. Il fût fondé en 1997, suite à l'initiative du Chantier de l'économie sociale et de leurs partenaires. Le RISQ offre un financement adapté aux entreprises d'économie sociale en phase de démarrage, de consolidation, d'expansion ou de restructuration par le biais de deux principaux volets d'intervention : le volet capitalisation et le volet d'aide technique. Il offre aussi un produit de prédémarrage. Le RISQ est également l'organisme mandaté par la Fiducie du Chantier de l'économie sociale pour recevoir et analyser les demandes de fonds devant être présentées au Comité d'investissement de la Fiducie.

La Fiducie du Chantier de l'économie sociale offre des prêts sans remboursement de capital avant 15 ans. Ce capital patient permet de soutenir les opérations des entreprises et d'appuyer des investissements immobiliers pour le développement de nouvelles activités. La Fiducie investie exclusivement dans des entreprises d'économie sociale, notamment des organismes à but non lucratif et des coopératives de moins de 200 employés.

La mission du RISQ consiste à rendre accessible un financement adapté à la réalité de chaque entreprise d'économie sociale. Il désire rendre possible le soutien et l'essor des entreprises d'économie sociale du Québec en offrant un capital de connivence servant de levier financier et cela dans le but de permettre la réussite de la réalisation des projets des entreprises collectives.

Le Réseau d'investissement social du Québec a créé un guide d'analyse aux entreprises d'économie sociale. Ce guide est un outil de référence qui a été créé par et pour les experts en économie sociale. Il est principalement recommandé pour toutes les accompagnatrices et tous les accompagnateurs, analystes, universitaires, membres de comité de financement et pour les gestionnaires de fonds qui œuvre auprès des entreprises d'économie sociale. Ce guide est pratique dans l'analyse et l'évaluation sociale et économique d'une entreprise collective et de projet déposé aux fins de financements.

Ressources financières disponibles

Le Réseau d'investissement social du Québec offre plusieurs produits financiers. L'investissement du RISQ a prouvé au fil des années que les entreprises d'économies sociales ont des retombées sociales et économiques positives sur les collectivités.

- Prêt pour aide technique : avance de fonds entre 1000 \$ et 5000 \$.
- Prêt de prédémarrage : prêt d'un maximum de 100 000 \$ sur 2 ans. Soit une possibilité de 50 000 \$ par année.
- Prêt de capitalisation : montant entre 20 000 \$ et 50 000 \$ par projet. Le maximum par entreprise est de 100 000 \$.
- Prêt capital patient de la fiducie du chantier de l'économie sociale : entre 50 000 \$ et 1,5 million \$

Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) –UQUAM

Le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est un centre institutionnel qui a été créé en 1986 par la Faculté des sciences humaines (FSH) et de l'École des sciences de la gestion (ESG) de l'Université de Québec à Montréal (UQUAM). En 2001, il devient un regroupement stratégique du Fonds de recherche du Québec sur la société de culture. (FRQ-SC). CRISES est une organisation interuniversitaire et pluridisciplinaire qui se construit de 48 chercheurs membres réguliers provenant de 10 institutions.

La mission du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est de permettre à des innovations sociales de s'amorcer et de trouver preneur pour permettre d'éventuelles transformations sociales. Cette mission comporte 6 principaux objectifs ;

- Produire et diffuser des connaissances nouvelles sur les innovations et les transformations sociales ;
- Offrir un lieu de concertation et de coordination pour les activités de recherche ;
- Favoriser l'émergence de nouvelles pistes de recherche fondamentale et appliquée ;
- Développer de nouveaux partenariats ;
- Organiser des activités scientifiques et de transfert ;
- Former des jeunes chercheurs.

CRISES organise un Colloque international, des séminaires, des forums et des tables rondes. Il offre une possibilité de 4 axes de recherche soit ;

- Les entreprises collectives
- Les politiques et les pratiques sociales
- Les territoires et les collectivités locales
- Le travail et l'emploi.

Les acquis des recherches et des activités effectuées dans ces axes sont ainsi mutualisés et permettent une intégration vers des projets de nature inter axe. Ces recherches venant du centre de recherche de CRISES permettent d'offrir un programme de Base de données sur les innovations sociales (BDIS). Ce programme a pour vision d'offrir des connaissances nouvelles sur l'innovation sociale (IS) concernant le rapport d'entretien menant aux transformations sociales. Les rapports de recherches permettent, quant à eux, d'offrir des publications des membres. Les ressources financières disponibles du CRISES s'offrent par des bourses et des prix tels que la Bourses Paul-R-Bélanger.

Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS)

Le TIESS est un organisme de liaison et de transfert en innovation sociale (OLTIS) reconnu par le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) qui regroupe de nombreux acteurs de l'entrepreneuriat collectif et du développement territorial, de même que des centres de recherche, des universités et des collèges. Il repère, inventorie, éclaire et systématise les innovations expérimentées par les entreprises et les organisations de l'économie sociale afin d'en favoriser la diffusion et l'appropriation. Il permet de réaliser un transfert de connaissances pratiques et théoriques coproduites par les praticiens et chercheurs afin de contribuer au développement des territoires du Québec.

La mission de TIESS est de contribuer au développement territorial par le transfert de connaissances en outillant les organismes d'économie sociale et solidaire pour ainsi faire face aux enjeux de société de manière innovante en transformant leurs pratiques.

Les trois mandats de TIESS sont la liaison, la veille et le transfert. TIESS s'appuie sur des réseaux existants de praticiens et chercheurs, sur leurs initiatives et leurs compétences. Il cherche à développer et à renforcer des liens entre l'ensemble des acteurs concernés. Il vise à identifier les expériences porteuses par l'entremise des antennes régionales et des groupes de travail. La collaboration avec les chercheurs et les autres structures de veille afin qu'il soit possible de répertorier et diffuser les expériences et les travaux existants et cela tant au Québec qu'à l'international. La fonction de transfert repose quant à elle, sur deux démarches intégrées. Premièrement, de rendre accessibles les connaissances et les informations existantes par la production de différents outils et médiums. Deuxièmement, permette l'intégration de connaissances ou de procédés nouveaux dans la pratique des individus et des organisations.

Le TIESS a permis la création de plusieurs projets ayant pour thématique l'économie sociale.

➤ De nouvelles avenues de financements : les obligations communautaires. L'émission d'obligations communautaires permet aux organismes à but non lucratif de mobiliser de nouvelles sources de capitaux privés auprès de leur communauté de soutien, d'assurer leur développement et de renforcer leur ancrage territorial. Les obligations communautaires favorisent directement l'implication de la communauté.

- De nouvelles avenues de financement : le financement participatif. Depuis quelques années, de nouveaux joueurs et de nouvelles façons de faire sont apparues. Le financement participatif (socio financement ou “crowdfunding” en anglais), consiste à collecter des fonds grâce à une plateforme web. TIESS facilite l’appropriation et stimule les collaborations entre acteur du financement participatif, du développement territorial et de l’économie sociale dans le but de soutenir la création et l’expansion d’entreprises collectives.
- L’Utilisation des capitaux des régimes de retraites pour le financement du développement territorial et de l’économie sociale. La question de l’utilisation des capitaux des régimes de retraite n’est pas nouvelle. TIESS vise l’exploration de la pertinence et la faisabilité à l’élaboration d’outils financiers et de structures d’intermédiation qui donneraient la possibilité au régime de retraite d’investir dans les entreprises d’économie sociale et dans le développement territorial.
- En collaboration avec le Chantier de l’économie sociale, le TIESS organisa en 2016 un forum sur le partenariat municipalité et économie sociale. À la suite de cet événement, une publication présentant douze initiatives de collaborations, une grille d’analyse destinée aux municipalités, fût diffusée. Cet outil accompagne les municipalités dans le développement de partenariats d’affaires avec les entreprises d’économie sociale.

Commerce solidaire

Commerce solidaire fût créé en 2011 par le Chantier de l’économie sociale pour donner suite au Sommet de l’économie sociale et solidaire de 2006. C’est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de soutenir la consolidation des entreprises d’économie sociale et l’accroissement de leur rentabilité sociale et économique, par des services de regroupement d’achats et de commercialisation. Ce faisant, Commerce solidaire promeut la consommation responsable, le développement local et l’entrepreneuriat collectif. De plus, il vise une position avantageuse de l’économie sociale et solidaire dans la société québécoise et ailleurs dans le monde.

Commerce solidaire offre plusieurs services ;

- Le regroupement d’achats qui permet aux entreprises d’économie sociale de réaliser des économies sur l’achat de biens, services et fournitures nécessaires à leurs activités ;
- Le bottin des fournisseurs agréés est un répertoire en ligne des fournisseurs agréés. Le moteur de recherche utilisé, permet une recherche par catégorie de produits et par région desservie ;
- Les opérations d’achats regroupés sont planifiées d’une manière ponctuelle ou saisonnière pour des produits qui sont en demande ;
- L’analyse de factures est un service conseil qui vise à analyser les factures payées chez un fournisseur non agréé et à trouver de meilleurs prix pour les mêmes produits parmi les fournisseurs agréés de Commerce solidaire ;

➤ Le soutien à la commercialisation permet un soutien aux entreprises d'économies sociales dans la mise en marché de leurs produits et services auprès des consommateurs, des entreprises et des organismes publics. Plusieurs moyens sont proposés. La vente aux autres entreprises d'économie sociale. Les entreprises d'économie sociale membre de Commerce solidaire peuvent ainsi devenir fournisseurs agréés pour le regroupement d'achat par l'entremise du bottin des fournisseurs. De plus, un répertoire de produits et services de l'économie sociale est offert en ligne. De ce fait, les entreprises d'économie sociale pourront vendre leurs produits et services par l'entremise d'un site internet de vente en ligne dédié aux produits de l'économie sociale et solidaire. Ce répertoire en ligne est une division de Commerce solidaire nommé Akcelos.

Opérée par Commerce solidaire, Akcelos est une plateforme de commercialisation en ligne qui a pour mission de promouvoir et soutenir le développement de l'économie sociale. Elle offre la possibilité d'accroître la visibilité des entreprises collectives, de diversifier leur clientèle et d'accéder à de nouveaux marchés. Vitrine pancanadienne, cette plateforme permet de vendre des produits et services au grand public et aux entreprises mais donne également une visibilité auprès des gouvernements fédéraux, provinciaux et municipaux. Akcelos offre aux entreprises, un soutien de la mise en marché de leurs produits et services à un coût plus faible que si elles assumaient cette responsabilité elle-même et cela tout en profitant d'une plus grande visibilité. Akcelos représente pour les acheteurs, la caution qui permet d'assurer l'identification de ces entreprises comme étant des entreprises sociales.

Annexe 2

Portrait de l'économie sociale chez les Premières

Nations au Québec (2018),¹⁷

Pôle des Premières Nations non conventionnées

La Table régionale en économie sociale des Premières Nations est composée de la CSSSPNQL, la CDEPNQL et le RCAAQ.¹⁸

ENTREPRISES

- En septembre 2016, la CSSSPNQL et la CDEPNQL ont répertorié 131 entreprises d'économie sociale des premières nations, réparties à travers le Québec et issues de huit nations.
- La valorisation de la langue et de la culture est soutenue par 80 % des entreprises participant au portrait
- Les entreprises d'économie sociale des premières nations participant ce portrait sont actives dans tous les territoires administratifs du Québec, et près de 40 % d'entre elles ont des activités économiques sur la Côte-Nord.
- Près du tiers des entreprises participantes (31 %) ont des activités de portée locale, et près d'une entreprise sur quatre (23 %) a des activités de portée provinciale ou régionale. Quelques entreprises ont une portée internationale ou pancanadienne.
- Au total, les entreprises participantes emploient un peu plus de 1 000 personnes, dont 93 % sont des membres des premières nations

¹⁷ Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations au Québec 2018 CDEPNQL

¹⁸ Note : Le mandat octroyé à la CDEPNQL par les chefs par voie de résolution La CDEPNQL est mandatée officiellement pour la promotion et la gestion des fonds liés à l'ES. La CSSSPNQL est partenaire au sein de la table régionale. Il est important de distinguer le mandat de la table qui se trouve à être une des activités découlant du mandat officiel des chefs. Cela rappelle et renforce le positionnement politique des chefs de l'APNQL vis-à-vis le gouvernement et organismes.

➤ Lors du dernier exercice financier, une entreprise participante sur deux affichait un revenu total de 800 000 \$ et plus, et quelques-unes d’entre elles avaient un revenu d’un million et plus.

Les principaux besoins exprimés par les participants sont liés à la formation, à l’accès au financement et à la reconnaissance (autonomie de gestion).

TABLEAU 1 : SYNTHÈSE DE LA PARTICIPATION AUX QUESTIONNAIRES

SITUATION GÉOGRAPHIQUE DE L'ENTREPRISE	NOMBRE D'INVITATIONS ACHÉMINÉES	NOMBRE DE PARTICIPANTS*
Au sein d'une communauté	65	19
Hors communauté	27	8
Total	92	27

*Comprend les entreprises ayant répondu en partie ou en totalité à au moins un questionnaire. À noter que quatre entreprises ont à la fois participé à l’entrevue et répondu au questionnaire long ou court.

Afin de bonifier l’information recueillie au moyen des questionnaires, des entrevues individuelles ou de groupe ont également été réalisées auprès de représentants d’entreprises d’économie sociale ainsi que d’employés d’organismes de soutien (tableau 2). Le Forum de l’économie sociale, tenu les 8 et 9 février 2017 à Québec, a été l’occasion de faire connaître les travaux entourant le portrait ainsi que la collecte d’information à venir, et de commencer les entrevues dans le cadre d’un déjeuner-causerie. Le tableau suivant présente une synthèse de l’ensemble de la collecte d’information.

¹⁹ Portrait de l’économie sociale chez les Premières Nations au Québec 2018

PROFIL DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE DES PREMIÈRES NATIONS AU QUÉBEC

Un inventaire des entreprises inscrites au Registraire des entreprises du gouvernement du Québec et une recension sur le Web ont permis de créer un Répertoire des entreprises d'économie sociale des Premières Nations (CSSSPNQL, 2016). Celui-ci compte 131 entreprises, réparties ainsi :

TABLEAU 2 : NOMBRE D'ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE PAR NATION SUR ET HORS COMMUNAUTÉ

NATION	N	%
ABÉNAKISE	3	2,3 %
ALGONQUINE	19	14,5 %
ATIKAMEKW	14	10,7 %
HURONNE-WENDAT	13	9,9 %
INNUE	37	28,2 %
MI'GMAQ	7	5,3 %
MOHAWK	5	3,8 %
NASKAPIE	1	0,8 %
TOTAL AU SEIN D'UNE COMMUNAUTÉ	99	75,5 %
TOTAL HORS COMMUNAUTÉ	32	24,5 %
TOTAL	131	100 %

Les informations de base (coordonnées et statut légal de l'entreprise) sont absentes du Répertoire des entreprises d'économie sociale des Premières Nations pour 20 des entreprises répertoriées (13 au sein des communautés et 7 hors communauté). De plus, 11 entreprises inscrites au répertoire ont un statut irrégulier (6 auraient été radiées, 3 n'avaient pas encore de statut légal au moment de la mise à jour du répertoire parce qu'elles étaient en création, 1 serait inactive ou dissoute et 1 s'identifie avec un statut « autre »), ce qui ramène à 100 le nombre d'entreprises d'économie sociale des Premières Nations pour lesquelles l'information est accessible. Parmi celles-ci, on dénombre :

- 12 coopératives (coopérative de solidarité ou coopérative de travailleurs) (12,0 %) ;
- 88 OBNL (88,0 %).

Plus précisément, 64 (72,7 %) OBNL sont situés au sein d'une communauté et 24 (27,3 %) hors communauté, tandis que 11 (91,7 %) coopératives se situent au sein d'une communauté et une (8,3 %) hors communauté (tableau 3).

TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES COOPÉRATIVES ET DES OBNL

NATION	COOPÉRATIVE	OBNL
	N	N
Abénakise	1	2
Algonquine	3	9
Atikamekw	1	9
Huronne-Wendat	1	10
Innue	2	25
Mi'gmaq	2	5
Mohawk	1	3
Naskapie	0	1
TOTAL AU SEIN D'UNE COMMUNAUTÉ	11	64
TOTAL HORS COMMUNAUTÉ	1	24
TOTAL	12	88

La tendance selon laquelle il y aurait plus d'OBNL que de coopératives chez les Premières Nations corrobore les résultats obtenus au moyen du questionnaire long. Ceux-ci montrent que 15 entreprises répondantes sur 18 (83,3 %) ont un statut d'OBNL, alors que 3 (16,7 %) ont un statut de coopérative (deux coopératives de travail et une coopérative de solidarité).

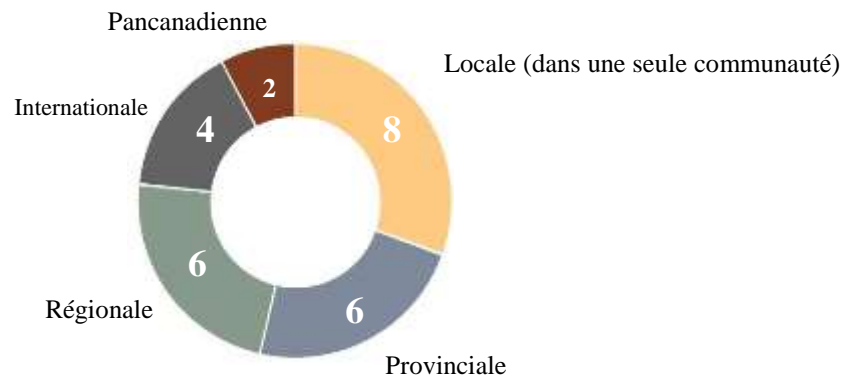
Les figures et tableaux suivants présentent les résultats issus de la collecte d'information réalisée pour ce portrait. Étant donné que le nombre de répondants varie pour presque chaque question, celui-ci est toujours indiqué.

Parmi les 26 entreprises d'économie sociale ayant répondu à la question portant sur leur secteur d'activités, l'offre de services de la majorité des entreprises (69,2 %) se concentre dans trois secteurs d'activités : services aux personnes (26,9 %), arts et culture (23,1 %) ainsi que santé et services sociaux (19,2 %) (Figure 1).

Parmi les entreprises participantes, plus de la moitié (4 sur 7) de celles qui offrent des services aux personnes se situent hors communauté.

Les activités de près du tiers (30,8 %) des entreprises participantes ont une portée locale, celles de près du quart (23,1 %) des entreprises ont une portée provinciale ou régionale, et celles de quelques entreprises ont une portée internationale (15,4 %) ou pancanadienne (7,7 %) (Fig. 2).

FIGURE 2 : PORTÉE DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (N=26)



On remarque que la totalité des entreprises ayant une portée provinciale se situent au sein d'une communauté (tableau 4).

TABLEAU 4 : PORTÉE DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SELON LEUR SITUATION GÉOGRAPHIQUE (N=26)

	ENTREPRISES SITUÉES AU SEIN D'UNE COMMUNAUTÉ	ENTREPRISES SITUÉES HORS COMMUNAUTÉ
Locale (dans une seule communauté)	6	2
Provinciale (dans plus d'une région administrative au Québec)	6	0
Régionale (dans une seule région administrative au Québec)	3	3
Internationale	3	1
Pancanadienne	1	1

Les activités des entreprises participantes couvrent toutes les régions administratives du Québec. Plus du tiers des entreprises répondantes (37,0 % 13) sont actives sur la Côte-Nord, ce qui en fait la région où l'économie sociale chez les Premières Nations est la plus dynamique, suivi par le Saguenay–Lac-Saint-Jean et la Mauricie (figure 2). Quatre entreprises ont indiqué couvrir tous les territoires administratifs du Québec.

Quelques entreprises (6 sur 17) affirment être en concurrence avec d'autres entreprises offrant le même type de produits ou services qu'elles.

13 Soit 10 entreprises participantes sur 27. De ces 10 entreprises, 9 se situent au sein d'une communauté.

FIGURE 1 : NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (N=26)

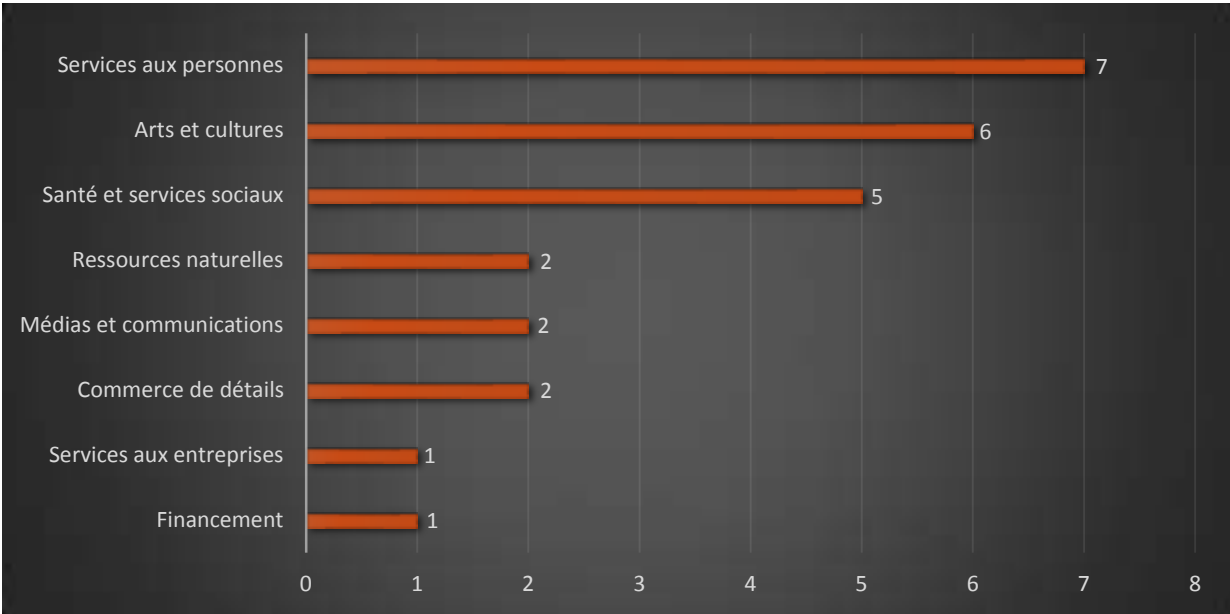
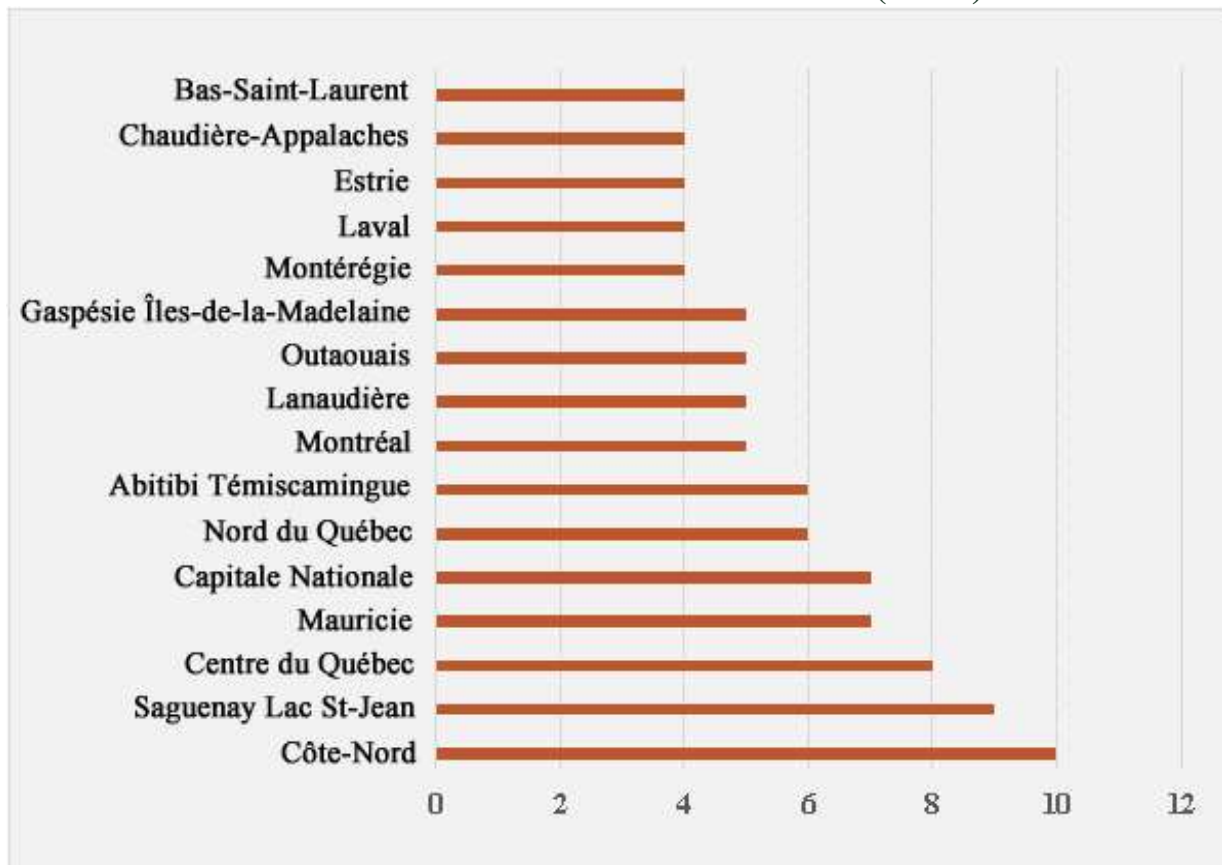


FIGURE 2 : NOMBRE D'ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE ACTIVES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE (N=27)

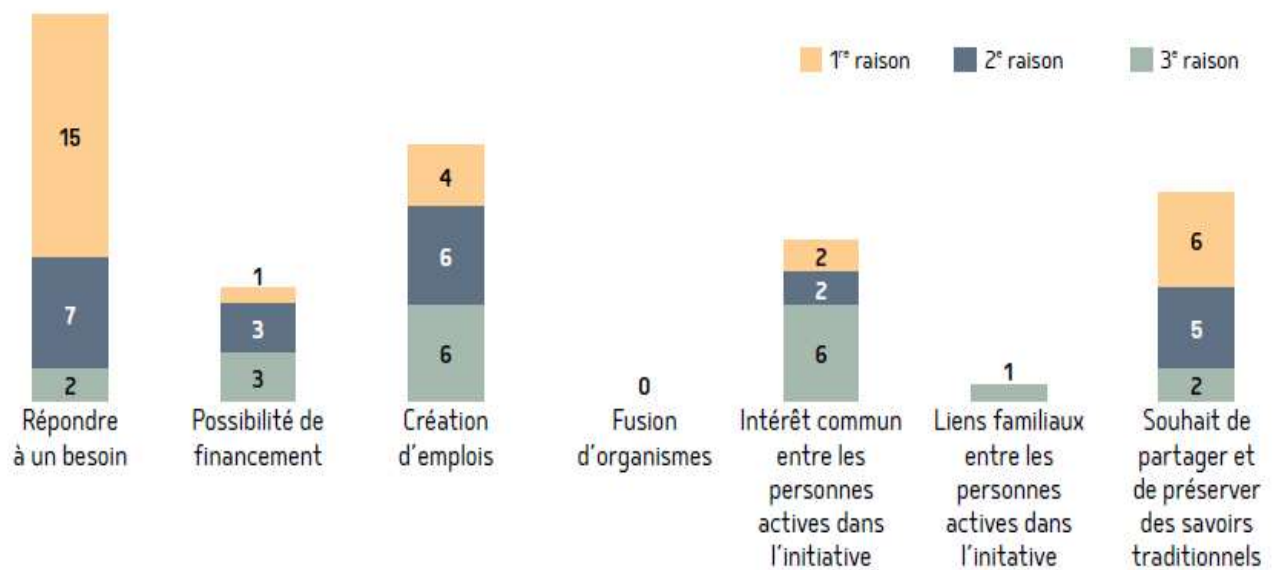


Selon les données recueillies, parmi les 25 entreprises répondantes, une entreprise est actuellement en émergence et :

- trois ont été créées dans les années 1970 ;
- deux dans les années 1980;
- cinq dans les années 1990;
- neuf entre 2000 et 2010;
- cinq entre 2011 et 2017.

Toutes les entreprises répondantes disent avoir été fondées par une majorité de personnes des Premières Nations. Pour pratiquement toutes les répondantes et tous les répondants (23 sur 24), la volonté de répondre à un besoin est la première ou la deuxième raison les ayant motivés à créer leur entreprise. La création d'emploi est la deuxième raison pour 6 participants, et les intérêts communs entre des personnes actives ainsi que la création d'emploi sont la troisième raison de création pour 6 répondants (fig. 3).

FIGURE 3 : TROIS PREMIÈRES RAISONS DE CRÉATION DE L'ENTREPRISE (N=25*)



* Certains participants ont fourni plus d'une réponse comme raison de création

La majorité des répondants (20 sur 25) affirment que leur entreprise contribue à préserver ou à promouvoir une langue ou une culture des Premières Nations. L'affirmation est également vraie pour toutes les entreprises situées hors communauté. Ainsi, même si cette dimension ne se retrouve pas nécessairement parmi les trois premières raisons de création des entreprises, plusieurs y contribuent tout de même. Sur ce point, il est intéressant de constater que la majorité de la clientèle servie par les entreprises ayant répondu au questionnaire provient des Premières Nations. En effet, les individus ou les organisations des Premières Nations constituent 51 % et plus de la clientèle de 14 entreprises sur 18, et 8 d'entre elles servent exclusivement des Premières Nations. Quand on regarde la situation géographique de ces entreprises, on remarque que les entreprises situées hors communauté peuvent avoir une clientèle exclusivement issue des Premières Nations, mais qu'une partie de la clientèle de la plupart des entreprises situées hors communautés compte aussi des allochtones.

En ce qui concerne le profil des employés des entreprises d'économie sociale des Premières Nations participantes, les données montrent que près de la moitié (44,4 %) des entreprises comptent dix employés ou moins (dont 22,2 % n'en comptent aucun), et que 37,0 % des entreprises en comptent entre 11 et 30. Quelques-unes (11,1 %) embauchent entre 31 et 75 employés, et 7,4 % en embauchent 76 et plus (dont un compte 400 employés à temps plein ou à temps partiel et 300 employés saisonniers). Au total, les 24 entreprises répondantes emploient 1 125 personnes, dont une forte majorité (92,6 %) est des membres des Premières Nations ou des Inuits (tableau 7).

TABLEAU 5 : DISTRIBUTION DES EMPLOYÉS SELON LEUR APPARTENANCE ETHNIQUE (N=24)

EMPLOYÉS DES PREMIÈRES NATIONS OU INUITS		EMPLOYÉS ALLOCHTONES		TOTAL	
n	%	n	%	n	%
1 042	92,6 %	83	7,4 %	1 125	100,0 %

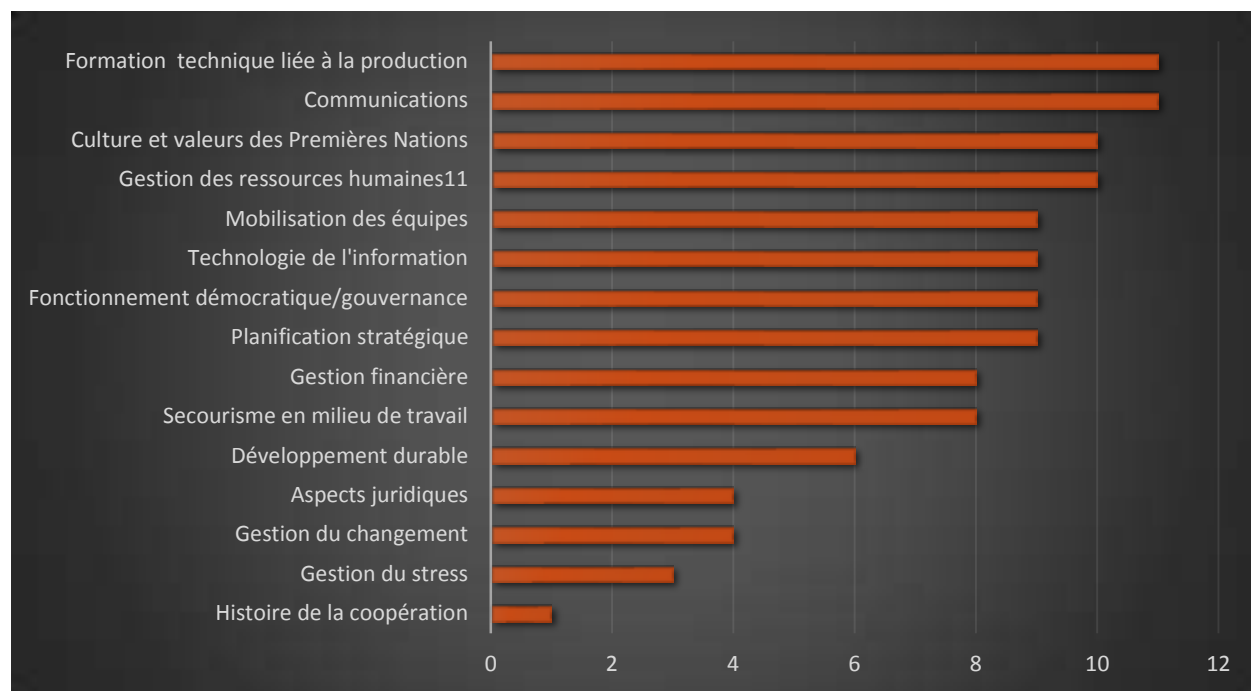
Il est intéressant de mentionner que 10 entreprises répondantes sur 16 (62,5 %) envisagent la création de nouveaux emplois au cours du prochain exercice financier. La plupart (8 sur 10) prévoient embaucher de 1 à 3 nouvelles personnes, et 2 entreprises prévoient en embaucher plus (respectivement 7 et 10). Parmi leurs employés, ces entreprises comptent des employés saisonniers, ce qui peut expliquer le taux plus élevé d'embauche prévue. Enfin, un peu plus de la moitié des entreprises répondantes (8 sur 15) affirment profiter de la participation ou de l'appui de bénévoles (de 1 à 10 bénévoles pour la plupart, bien qu'une entreprise compte de 20 à 40 bénévoles et qu'une autre en compte de 30 à 50). Parmi les entreprises ayant des bénévoles, plus de la moitié (5 sur 8) sont situées hors communauté.

À propos des besoins de renforcement des capacités des ressources humaines des entreprises répondantes (n=24), la formation en communications ainsi que les techniques liées à la production rejoignent 45,8 % des entreprises. Viennent ensuite les besoins de formation sur la culture et les valeurs des Premières Nations, puis sur la gestion des ressources humaines (fig. 5).

Bien que la plupart des entreprises participantes affirment que leurs ressources humaines ont des besoins de formation ou de renforcement des capacités sur divers aspects, moins de la moitié des répondantes (6 sur 15) disent avoir un programme de formation et de soutien. Pour celles qui en ont un, celui-ci cible essentiellement le personnel de bureau et le personnel de production.

Selon les résultats obtenus, les femmes des Premières Nations sont en général fortement représentées sur les conseils d'administration des entreprises d'économie sociale. Des 15 entreprises ayant répondu à cette question, 9 comptaient plus de femmes des Premières Nations sur leur conseil d'administration au cours du dernier exercice financier que de femmes allochtones, d'hommes des Premières Nations ou d'hommes allochtones. Parmi ces 9 entreprises, 4 offrent des services aux personnes et les autres opèrent dans divers secteurs tels que les médias et les communications, le commerce au détail et le service aux entreprises.

FIGURE 5 : BESOINS DE FORMATION OU DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS (N=24)



Parmi les entreprises participantes, 73,3 % (11 sur 15) ont un effectif composé majoritairement de membres des Premières Nations. Une minorité d'entreprises (2 sur 15) présentent le même nombre de membres allochtones que de membres des Premières Nations, et une seule entreprise compte plus de membres allochtones que de membres des Premières Nations. Quatre entreprises comptent également des membres organisationnels allochtones ou des Premières Nations.

À la question « Votre entreprise s'est-elle dotée d'outils de gestion de ressources humaines ? », 13 entreprises sur 16 affirment s'être dotées d'une politique sur les conditions de travail, et 10 ont également une politique salariale. Les 3 autres entreprises ont déclaré ne pas avoir de

politique sur les conditions de travail ni de politique salariale. L'une d'entre elles ne compte aucun employé, une autre n'emploie qu'une personne et la troisième compte 8 employés à temps plein ou à temps partiel. Aussi, 13 entreprises sur 16 (81,3 %) offrent des congés de maladie payés, 10 (62,5 %) ont une assurance collective et 9 (56,3 %) offrent des vacances bonifiées à leurs employés ainsi que des congés payés pour obligations familiales.

Parmi les 16 entreprises répondantes, presque toutes (14) ont soit un plan d'action annuel, soit un plan stratégique à moyen ou à long terme, et la moitié (7) d'entre elles ont les deux. Deux entreprises répondantes ont un plan de communication, et une autre indique utiliser un système de prévision et de suivi budgétaires. Enfin, seulement la moitié des entreprises (8 sur 16), dont 3 se situent au sein d'une communauté, disent avoir un plan d'affaires. Lors du dernier exercice financier, 1 entreprise répondante sur 2 affichait un revenu de 800 000 \$ et plus, et le revenu de 5 d'entre elles se chiffrait à un million de dollars ou plus (3 de ces entreprises sont situées au sein d'une communauté) (tableau 8).

TABLEAU 8 : RÉPARTITION DU REVENU DES ENTREPRISES LORS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER

TOTAL DES REVENUS	NOMBRE D'ENTREPRISES
Moins de 25 000 \$	1
De 25 000 \$ à 99 999 \$	2
De 100 000\$ à 399 999 \$	1
De 400 000\$ à 799 999 \$	4
800 000 \$ et plus	8
TOTAL	16

Seulement une entreprise sur 15 affirme avoir réalisé un excédent ou un surplus significatif ; celle-ci se situe au sein d'une communauté. La plupart (11 sur 15) ont fait un surplus non significatif, tandis que 3 entreprises ont eu un déficit significatif lors de leur dernier exercice financier. Enfin, un peu plus de la moitié des entreprises répondantes (9 sur 16) affirment s'être dotées d'une politique de gestion financière.

Tableau 9 : Exemple de bienfaits collatéraux des entreprises d'économie sociale

EXEMPLES DE BIENFAITS

SOCIAUX	CULTURELS	ÉCONOMIQUES
Diminuent l'isolement.	Encouragent le dialogue et créent des ponts entre les cultures.	Contribuent à l'intégration à un travail saisonnier stable.
Créent un sentiment d'appartenance.	Stimulent la réappropriation et le maintien de la culture.	Stimulent l'économie locale.
Permettent de tisser des liens entre les communautés des Premières Nations.	Renforcent l'identité culturelle et valorise l'histoire des Premières Nations.	Créent des emplois.
Contribuent à la réconciliation entre nations en augmentant le dialogue et en facilitant une meilleure compréhension historique par la sensibilisation et l'éducation.	Contribuent à la sauvegarde de la culture en offrant une vitrine permanente à ceux qui pratiquent les arts traditionnels.	Contribuent à sortir les gens du système de l'aide au revenu.
Chez les aînés : diminuent le besoin d'hospitalisation et permettent de documenter et garder les savoirs ancestraux vivants, notamment par la transformation de plantes médicinales.	Offrent la possibilité de réapprendre la langue de leurs ancêtres.	Mobilisent les gens de la communauté qui offrent leurs services bénévolement et tissent des liens entre eux.
Chez les jeunes : développent les compétences et la résilience, cultivent le sentiment d'estime de soi, de confiance, de fierté de la culture et de la langue et offrent l'accès à des formations et à des modules d'immersion en milieu de travail.	Revendiquent une plus grande reconnaissance politique et financière de la culture, des arts et des artisans autochtones.	
Dans les communautés : contribuent à l'apaisement des tensions sociales et du climat souvent perturbé par les épisodes de crises sociales.		

En ce qui concerne les organismes de soutien, plusieurs répondants ont expliqué que leurs principales forces résident dans leur grande connaissance du contexte des Premières Nations (réalités et besoins), de leurs expertises et de leurs collaborations avec divers partenaires. Par exemple, certains ont souligné leur lien avec les agents de développement économique communautaire (ADEC), les organisations régionales des Premières Nations telles que la CDEPNQL ou encore le Chantier de l'économie sociale.

²⁰Annexe 3 Portrait chez les Inuits au Québec ²¹

Pôle Nunavik



CHANTIER
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

L'économie sociale au Nunavik État de situation

Déposé à la direction du Service de l'emploi, de la formation, du soutien du
revenu et de garde à l'enfance

19 mai 2010

²⁰ Ce document est disponible en version intégrale sur le site Web de la CSSSPNQL, au www.cssspnql.com, et cité comme suit : Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations au Québec (2018), info@cssspnql.com.

²¹ L'économie sociale au Nunavik État de situation 2010 Chantier de l'économie sociale

Pour établir le diagnostic de l'économie sociale au Nunavik et connaître la place de l'économie sociale dans le PIB du Nunavik, une enquête a été réalisée auprès des entreprises d'économie sociale en opération.

Ainsi, les coopératives et organismes sans but lucratif ayant des activités marchandes ou offrant des services à la collectivité ont été appelés à participer à cette enquête. Dans le cas des entreprises d'économie sociale possédant des filiales, les activités de celles-ci ont été comptabilisées seulement pour les filiales appartenant à 100% à des entreprises d'économie sociale. En effet, dans la pratique, les filiales appartenant à 100% à des entreprises d'économie sociale sont-elles même considérées comme des entreprises d'économie sociale, puisqu'elles versent tous leurs profits à leur entreprise mère qui, elle, est une entreprise d'économie sociale.

L'enquête a été menée auprès des entreprises suivantes :

- Makivik et ses filiales à 100%
- L'Institut culturel Avataq et sa filiale
- Les Centres de la petite enfance
- La Fédération des coopératives du Nouveau-Québec qui a colligé l'information l'ensemble des coopératives
- La Coopérative de services financiers du Nunavik (Caisse d'économie solidaire Desjardins)
- Les corporations foncières et leurs filiales à 100%
- TNI et ses filiales
- Les refuges pour femmes
- Les maisons des aînés
- Unaaq, l'Association des hommes d'Inukjuak

Bilan de l'économie sociale au Nunavik

Avant de présenter les résultats de l'enquête, voici un tour d'horizon des activités réalisées par les entreprises d'économie sociale du Nunavik et de leurs missions. La présentation de la mission et des activités de chaque entreprise sera suivie d'un tableau listant toutes les entreprises existantes.

Mission et activités des entreprises d'économie sociale

Makivik et ses filiales à 100%

Makivik a le mandat de protéger les droits, les intérêts et les compensations financières découlant, d'une part, de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) signée en 1975, soit le premier règlement général de revendications territoriales au Canada, et, d'autre part, de l'Accord sur les revendications territoriales des Inuits du Nunavik, qui est entré en vigueur en 2008.

La société est un OBNL qui investit ses ressources financières afin de promouvoir le développement économique et la création d'emplois pour les Inuits du Nunavik. Elle œuvre aussi à l'amélioration des conditions de logement des Nunavimmiuits. De plus, elle veille à la protection de la langue et de la culture et de l'environnement naturel.

Pour remplir ce mandat, elle a choisi de créer des filiales rentables qui ont toutes leur propre direction et leur propre conseil d'administration.

Ses filiales à 100% sont :

- Air Inuit et First Air qui font du transport aérien ;
- Les Entreprises Halutik qui fournissent du carburant à Kuujjuaq et qui exploitent un garage, un centre de location d'équipement lourd et des installations de concassage ;
- Nunavik Furs qui encourage la création de petites entreprises de tannage et de la taxidermie et qui a mis sur pied un atelier de tannage à Kuujjuaq qui traite les fourrures pour l'ensemble de la région ;
- Nunavik Geomatics inc offre des services de cartographie et d'analyse spatiale à la fine pointe de la technologie

L'Institut culturel Avataq et sa filiale

La mission d'Avataq est d'assurer la promotion et la survie de la culture et de la langue inuites au Nunavik.

Les activités et les programmes mis sur pied par l'Institut culturel Avataq sont issus des décisions prises lors de la Conférence des Aînés du Nunavik. Ainsi, Avataq a pour objectifs :

- d'appuyer, de protéger et de défendre la culture inuite ;
- d'organiser régulièrement les Conférences des Aînés Inuits du Nunavik ;
- de protéger et de promouvoir la langue inuktitut, par la création d'une Commission de la langue inuite, composée d'aînés et d'autres experts ;
- d'établir des musées/centres culturels, des bibliothèques et des centres de documentation sur la culture inuite dans les collectivités du Nunavik ;
- de promouvoir l'identité culturelle par le biais de livres, de films, de bandes sonores et/ou vidéos, et par tous autres moyens qui favorisent le développement de la littérature, la création de bibliothèques, l'expression musicale et théâtrale ainsi que la tenue de jeux traditionnels inuits et d'échanges culturels avec d'autres groupes inuits ;
- d'identifier, d'étudier et de protéger les sites archéologiques et les lieux de sépulture inuits ;
- de promouvoir la reconnaissance officielle des toponymes utilisés par les Inuits ;
- de protéger le savoir traditionnel inuit et de développer du matériel éducatif sur le patrimoine inuit et les techniques de survie ;
- de rapatrier certains objets culturels afin que la population du Nunavik y ait accès ;
- d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de recherche sur les questions sociales, économiques et culturelles qui touchent les Nunavimmiuits.

L'Institut offre divers programmes et services : Programme de promotion et de préservation de l'inuktitut, Programme de généalogie, Programme des musées du Nunavik, Collection d'art inuit du Nunavik, Département d'archéologie, Programme d'aide aux artistes, Centre de documentation et d'archives, Comités culturels locaux, Programme de formation en techniques traditionnelles, Service de la recherche et des publications.

Avataq a une filiale qu'elle détient à 100% : Délice Boréal qui produit et commercialise des tisanes inuites. Ce projet permet aux Aînés de transmettre leur savoir aux jeunes Inuits tout en faisant la promotion de la culture inuite.

Les corporations foncières et leur association

Les corporations foncières sont propriétaires des terres de catégorie I du village nordique où elles sont situées. Leur principale responsabilité est de conclure des contrats de location pour l'occupation et l'utilisation de lopins de terres de catégorie I. Chaque corporation foncière possède également des pouvoirs en matière de droits de chasse et de pêche sur les terres de catégories I et II allouées à la communauté. On lui a de plus confié le mandat de tenir à jour la liste locale des bénéficiaires Inuits de la CBJNQ.

Ces corporations sont réunies au sein d'une association qui a pour mandats de :

- regrouper les corporations foncières du Nunavik afin de promouvoir leurs intérêts auprès des organismes du Nunavik de même qu'auprès des gouvernements du Québec et du Canada;
- étudier et analyser toutes les questions d'intérêt touchant les corporations foncières du Nunavik;
- élaborer des programmes de formation destinés aux corporations foncières du Nunavik et mettre à leur disposition les outils nécessaires à une bonne gestion de leurs actifs;
- participer, en collaboration avec d'autres organismes inuits et gouvernementaux, à diverses activités ayant pour but de promouvoir les objets de l'association;
- fournir aux corporations foncières du soutien technique et logistique afin de les aider dans la gestion quotidienne de leurs affaires.

Les corporations foncières possèdent des filiales actives dans les secteurs du tourisme (hôtels), du pétrole, des mines (forage, excavation, etc.).

Les coopératives du Nouveau-Québec et leur fédération

La mission des coopératives est d'unir la communauté et d'agir en tant que porte-parole de leurs intérêts. Elles exercent des activités comme :

- magasins de vente au détail ;
- services bancaires, bureaux de poste, télévision par câble et services Internet ;
- formation du personnel et services de vérification ;
- marketing de l'art inuit à travers le Canada et à travers le monde ;
- gestion d'hôtels, d'une agence de voyage et de plusieurs camps de chasse et de pêche ;
- entreposage en vrac et distribution d'approvisionnement essentiel en huile et en carburant ;
- projets de construction au Nunavik pour des logements, écoles etc.

En 1967, la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec a été créée pour fournir les services nécessaires aux coopératives et les appuyer dans leur croissance. Elle a notamment développé les services suivants :

- Art Inuit : un service de vente qui met en marché des œuvres d'artistes inuits ;
- Voyages FCNQ qui offrent des services d'agence de voyages ;
- iIagi qui offre des services Internet à haute vitesse ;
- Aventures arctiques qui offrent des services de pourvoirie

Coopérative de services financiers du Nunavik

Depuis 2008, la Caisse d'économie solidaire Desjardins est installée dans les villages du Nunavik dans le cadre d'une collaboration avec La Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec. Cette caisse a comme politique, depuis sa fondation, d'investir dans les entreprises d'économie sociale.

Les centres de la petite enfance

Le Nunavik compte 16 centres de la petite enfance répartis dans les différents villages et une agence régionale de services de garde en milieu familial située à Kuujjuaq. Ces CPE a comme mission d'offrir des services de garde éducatifs de qualité accessibles pour les 0 à 5 ans. Tous les centres de la petite enfance sont des organismes sans but lucratif et sont gérés par un conseil d'administration formé de parents. La langue de communication dans les CPE du Nunavik est l'inuktitut.

C'est la section des services de garde de l'ARK qui encadre les CPE au Nunavik.

TNI et ses filiales

TNI est un OSBL dont le mandat principal est de promouvoir par des moyens de communication la culture et l'image des Inuits, par les Inuits, à l'intention des Inuits et sur la scène nationale et internationale.

Afin d'accomplir ce mandat, TNI vise une série d'objectifs dont :

- améliorer les communications dans le Québec arctique (Nunavik);
- promouvoir l'identité et les intérêts inuits;
- former des radios téléastes, des dirigeants et des techniciens inuits;
- transmettre des informations sur les enjeux sociaux, éducatifs, politiques et économiques;
- favoriser la communication entre les peuples autochtones;
- encourager les activités culturelles;
- documenter et préserver les traditions inuites.

En 1996, TNI a diversifié ses activités en créant deux filiales à but lucratif Taqramiut Production Inc. (TPI) qui fait de la production et Taqramiut Telecommunications Inc. (TTI) qui offre des services de télécommunication à haut débit.

Les refuges pour femmes

Il y a trois refuges pour femmes au Nunavik : Tunngavik à Kuujjuaraapik, Initsiaq à Salluit et Tungasuvvik à Kuujjuaq. Ils offrent des services aux femmes et aux enfants victimes de violence conjugale. La mission et les services précis offerts varient d'un centre à l'autre, mais ils visent tous à offrir du soutien aux femmes et à leurs enfants.

Les maisons des aînés

Il n'a pas été possible d'obtenir de l'information sur leurs activités.

Unaaq, l'Association des hommes d'Inukjuak

Le mandat de l'Unaaq est de soutenir la jeunesse d'Inukjuak et de contribuer au partage et à la transmission des connaissances traditionnelles des aînés. Pour ce faire, l'Unaaq organise des activités communautaires et des excursions visant à aider la jeunesse en faisant la promotion de l'héritage culturel inuit. Il s'agit de :

- excursions de chasse coordonnées ;
- techniques de survie dans la toundra ;
- cours de construction d'igloos ;
- situations d'urgence ;
- contes et légendes ;
- fabrication et réparation d'équipements traditionnels (kayaks, qamutiks, harpons (Unaaqs), uluks, filets de pêche, etc.) ;
- production vidéo concernant les activités.

Les aînés jouent un rôle primordial dans les activités de l'association en transmettant leurs connaissances.

Liste des entreprises d'économie sociale du Nunavik

Nous avons recensé 73 entreprises d'économie sociale réparties dans l'ensemble des villages du Nunavik. Certaines d'entre elles ont aussi des bureaux situés dans la région de Montréal. Le tableau suivant permet de voir la liste de toutes ces entreprises de même que l'endroit où elles sont situées. À noter que certaines d'entre elles sont présentes dans plusieurs villages et que pour certaines nous n'avons pas l'information complète pour indiquer leur localisation.

	Nom	Localisation
Makivik et ses filiales à 100%		
1.	Société Makivik	Kuujjuaq, Inukjuak, Kuujjuaraapik, Montréal, Ottawa, Québec
2.	First air (filiale)	Montréal, Ottawa, Edmonton, Yellowknife
3.	Air inuit (filiale)	Bureaux à Montréal, mais présente dans 14 communautés du Nunavik
4.		
5.	Nunavik Furs (filiale)	Kuujjuaq
6.	Les Entreprises Halutik (filiale)	Kuujjuaq
7.	Nunavik Geomatics Inc. (filiale)	
Fédération des coopératives du Nouveau-Québec et sa filiale		
8.	Fédération des coopératives du Nouveau-Québec incluant ses services Art Nunavik, voyages FCNQ et ilagi	Montréal
9.	Aventures arctiques (filiale)	Montréal
Coopératives du Nouveau-Québec		
10.	Coopérative Povungnituk	Puvirnituk
11.	Coopérative Poste de la Baleine	Kuujjuarapik
12.	Coopérative Ivujivik	Ivujivik
13.	Coopérative Sugluk	Salluit
14.	Coopérative Inoucdjouac	Inukjuak
15.	Coopérative Fort Chimo	Kuujjuaq
16.	Coopérative George River	Kangiqsualujjuaq
17.	Coopérative Payne Bay	Kangirsuk
18.	Coopérative Aupaluk	Aupaluk
19.	Coopérative Wakeham Bay	Kangirsujuaq
20.	Coopérative Akulivik	Akulivik
21.	Coopérative Koartak	Quaqtaq
22.	Coopérative Umiujaq	Umiujaq
23.	Coopérative Tasiujaq	Tasiujaq

	Nom	Localisation
Centres de la petite enfance		
24.	CPE Aqavik	Kangiqsualujjuaq
25.	CPE Iqitauvik	Kuujjuaq
26.	CPE Tumiapiit	Kuujjuaq
27.	Pairitsivik du Nunavik Agence de service de garde en milieu familial	Kuujjuaq/régional
28.	CPE Qulliapiik	Tasiujaq
29.	CPE Sukliateet	Aupaluk
30.	CPE Amaartauvik	Kangirsuk
31.	CPE Kamattsiavik	Quaqtaq
32.	CPE Mikijuj	Kangiqsujuaq
33.	CPE Tasiursivik	Salluit
34.	CPE Amaarvik	Ivujivik
35.	CPE Akulivik	Akulivik
36.	Sarliatauvik Childcare Centre	Puvirnituk

37.	Service de garde Tasiurvik Inc.	Inukjuak
38.	Service de garde Pigiursaviapik	Inukjuak
39.	CPE Amautik	Umiujaq
40.	CPE Saqliavik	Kuujjuaraapik
TNI : Taqramiut Nipingat Inc. et ses filiales		
41.	Taqramiut Nipingat Inc	Plusieurs villages
42.	Productions Taqramiut (filiale)	Kuujjuaq, Montréal
43.	Telecommunications Taqramiut (filiale)	Kuujjuaq
Avataq et sa filiale		
44.	Institut culturel Avataq	Westmount et Inukjuak
45.	Délice boréal (filiale)	Westmount
Association des corporations foncières, corporations foncières et leurs filiales		
46.	Association des corporations foncières	
47.	Epigituk LHC of Killiniq	Killiniq
48.	Qiniqtiq LHC of Kangiqsualujuaq	Kangiqsualujuaq
49.	Nayumivik LHC of Kuujjuaq	Kuujjuaq
50.	Arhivik LHC of Tasiujaq	Tasiujaq
51.	Nunavik LHC of Aupaluk	Aupaluk
52.	Saputik LHC of Kangirsuk	Kangirsuk
53.	Tuvaaluk LHC of Quaqtaq	Quaqtaq
54.	Nunaturlik LHC of Kangiqsujuaq	Kangiqsujuaq
55.	Qarqalik LHC of Salluit	Salluit
56.	Qekeirriak LHC of Akulivik	Akulivik
57.	Pituvik LHC of Inukjuak	Inukjuak
58.	Anniturvik LHC of Umiujaq	Umiujaq
59.	Sakkuq LHC of Kuujjuarapik	Kuujjuarapik
60.	Kigaluk LHC of Chisasibi	Chisasibi
61.	Auberge Kuujjuaq Inn (filiale)	Kuujjuaq
62.	Hôtel Iqaluppik (filiale)	Tasiujaq
63.	Kuvvuti Fuels (filiale)	Quaqtaq
64.	Nuvumiut Development (filiale)	Situé à Salluit Appartient aux corporations de Salluit et de Kangiqsujuaq
65.	Nuvumiut Drilling (filiale)	Appartient aux corporations de Salluit et de Kangiqsujuaq
66.	Excavation Inutsuligaatjuq (filiale)	Inukjuak
	Nom	Localisation
Maisons des aînés		
67.	Elder's home Kangiqsuajuaq	Kangiqsuajuaq
68.	Elder's home Puvirnituaq	Puvirnituaq
Refuges pour femmes		
69.	Refuge pour femmes de Kuujjuaq	Kuujjuaq
70.	Refuge pour femmes de Salluit	Salluit
71.	Refuge pour femmes d'Inukjuak	Inukjuak
Unaaq		
72.	Unaaq Association des hommes d'Inukjuak	Inukjuak
Coopérative de services financiers du Nunavik		
73.	Coopérative de services financiers du Nunavik	Plusieurs villages

Chiffre d'affaires et emplois

Voici un tableau présentant le chiffre d'affaires et les emplois pour les entreprises et les réseaux pour lesquels nous avons obtenu des résultats. Pour respecter nos engagements de confidentialité, nous ne pouvons pas indiquer la répartition des chiffres d'affaires et des emplois rattachés aux différents réseaux. Nous présentons à la fois les données au Nunavik et hors Nunavik.

Chiffre d'affaires au Nunavik (\$)	Chiffre d'affaires hors Nunavik (\$)	Chiffre d'affaires total (\$)	Emplois au Nunavik	Emplois hors Nunavik	Emplois totaux
231 689 559 \$	11 416 115 \$	243 105 674 \$	546	162	708

Le chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises d'économie sociale pour lesquelles nous avons obtenu des résultats est de 231 689 559 \$. Les dernières données disponibles concernant le PIB du Nunavik montrent un total de 290 588 600 \$

Les résultats de l'enquête

La contribution de l'économie sociale au PIB du Nunavik aurait pu être calculée par la Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée. Toutefois, l'absence de réponse de la part de Makivik rendrait ce résultat incomplet. Il y a 546 d'emplois réguliers à temps plein au Nunavik dans les entreprises d'économie sociale pour lesquelles nous avons obtenu des résultats. Selon les dernières données, il y a 3189 emplois réguliers à temps plein au Nunavik. Ainsi, avec les données recueillies en ce moment, l'économie sociale crée déjà 17% des emplois réguliers à temps plein.

Autres retombées

Ces résultats font seulement ressortir des données en termes de contribution de l'économie sociale au PIB et à la création d'emplois. Or, nous savons que les entreprises d'économie sociale, ont des retombées qui vont bien au-delà de ces éléments. En effet, la présentation de la mission de chaque entreprise faite plus haut permet de constater qu'elles ont des impacts sociaux notamment en œuvrant à la préservation de la langue, de la culture et des traditions, à l'offre de services éducatifs qui ont des impacts importants sur le développement des enfants, à la protection des droits et des intérêts des Inuits, à l'établissement de moyens de communication, à la diminution de la violence conjugale. Elles ont aussi un effet mobilisateur en permettant aux Inuits de participer à leur propre développement.

Plan de formation

L'information que nous avons obtenue concernant des projets en développement au Nunavik nous permet d'identifier un certain nombre d'emplois appelés à être créés et de jeter les bases d'un plan de formation pour chacun des emplois ou groupes d'emplois concernés. Pour aller plus loin dans l'élaboration d'un plan de formation adapté à la réalité des Inuits du Nunavik, nous pensons qu'il serait important de développer des processus de reconnaissance et de développement des compétences et de distinguer ce qui est transversal de ce qui est lié aux métiers spécifiques.

De même, pour élaborer des plans de formation complets, il faut prendre en considération les nécessaires adaptations permettant de tenir compte de la spécificité de la culture inuite. Ainsi, pour chacun des postes, il faudra définir clairement les tâches à effectuer et les compétences requises. Ce travail ne peut se faire qu'avec l'étroite collaboration des acteurs locaux. Les possibilités pour obtenir ensuite la formation appropriée pour les candidats choisis pour occuper ces postes sont variées : programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), attestation d'études collégiales (AEC), attestation d'études professionnelles (AEP), diplôme d'études collégiales (DEC), diplôme d'études professionnelles (DEP), etc. Pour chacune de ces options, il est possible de procéder à une reconnaissance des compétences des candidats. Celle-ci permet de reconnaître les compétences que les candidats ont déjà acquises, sans que cela ne se fasse nécessairement dans le cadre d'une formation accréditée. En effet, il est de plus en plus reconnu que : «de nombreux apprentissages se réalisent en dehors d'un contexte formel de formation menant à un diplôme reconnu. »

¹ Duhaime, G. et Robichaud, V., *L'économie au Nunavik 2003*, Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée, 2007, p. 11. (52 p.)

¹ Administration régionale Kativik, *Les emplois au Nunavik en 2005, 2006*, p. 5.

1. Perspectives

1.1 Introduction

Le bilan de l'économie sociale décrit dans la section précédente démontre déjà la place importante des entreprises d'économie sociale dans l'économie du Nunavik. On peut même se demander ce que serait le Nunavik sans l'implication des Inuits dans leur économie !

Loin de nous l'idée d'ignorer l'importance des défis que doit relever cette nation pour permettre d'assurer le mieux-être de l'ensemble de sa population. La surpopulation des logements et le niveau de pauvreté plus élevé que dans l'ensemble de la population du Canada engendrent des problèmes qui affectent tant les enfants que l'ensemble de la population inuite.

Nous pensons tout de même que la culture inuite reposant notamment sur la solidarité continuera à être une solution à privilégier dans le développement du Nunavik et du peuple inuit. Nous croyons que la démocratisation de l'économie, c'est-à-dire la prise en charge collective, est une condition essentielle permettant un développement économique plus juste. On pourrait même dire que la culture inuite est un ancêtre de l'économie sociale.

L'économie sociale tire sa force de son enracinement local. Par conséquent, ce sont les communautés locales et les entreprises d'économie sociale existantes sur le territoire qui sont le plus à même d'identifier les projets à privilégier.

Actuellement le Plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE) est en préparation et a mis à contribution l'ensemble des acteurs du territoire. À partir de cette réflexion, des priorités pourront être établies et un ensemble de projets seront identifiés. À ce jour, certains projets ont pu être identifiés comme pouvant potentiellement se développer sous la forme d'entreprises d'économie sociale. Ils se retrouvent dans les secteurs suivants :

- culture et langue (7 projets) ;
- environnement (5 projets) ;
- garage (5 projets) ;
- recyclage (4 projets) ;
- restauration (3 projets) ;
- ateliers de couture (4 projets) ;
- ateliers de menuiserie et d'ébénisterie (3 projets) ;
- projet immobilier réunissant un volet habitation communautaire et un volet centre de référence et de soutien pour les Inuits vivant à Montréal.

1.2 Les secteurs privilégiés jusqu'à maintenant

L'inventaire présenté dans la section bilan reflète les volontés et les priorités dégagées au cours des années, les secteurs privilégiés jusqu'à maintenant par les entreprises d'économie sociale existantes et les organisations comme l'Administration régionale Kativik. On retrouve donc déjà des entreprises d'économie sociale dans les secteurs suivants :

- culture ;
- commerce de détail, incluant notamment le carburant ;
- immobilier collectif ;
- logement ;
- manufacturier - textile ;
- services de garde ;
- transport ;
- tourisme ;
- construction ;
- médias et communication ;
- ressources naturelles ;
- défense des droits.

1.3 La conjoncture actuelle au Québec

Ce n'est pas de notre ressort d'évaluer la conjoncture au Nunavik. Cependant, nous croyons que certains enjeux et certaines occasions gagneraient à être explorés et pourraient faire l'objet d'une concertation entre le Nunavik et les acteurs de l'économie sociale des autres régions du Québec. Nous présentons ici ceux qui nous paraissent les plus importants

Le développement du Plan Nord est certainement une occasion pour le Nunavik. Vu du Sud, le gouvernement du Québec veut faire un succès de ce projet ; ce qui nécessite l'adhésion des Inuits.

Il faudrait évaluer les alliances qui peuvent être créées entre le Nunavik et les acteurs de l'économie sociale qui sont également bien implantés dans les autres communautés de ce vaste territoire couvert par le Plan Nord.

Annexe 4 Portrait chez les Cris au Québec 3

Pôle Crie

Le Service du commerce et de l'industrie (DCI) est chargé de créer les conditions favorables au développement et à la croissance de la richesse et de la prospérité de tous les secteurs économiques de la Nation Eeyou/Eenou. Conformément à nos valeurs, nos droits et nos aspirations, nous supervisons également l'implantation des composantes économiques des différentes conventions signées par la Nation Eeyou/Eenou.

Mandat

Notre mandat est de diversifier et stimuler la croissance économique dans Eeyou Istchee.

Mission

Notre mission est de soutenir la croissance économique et le bien-être d'Eeyou Istchee de façon que tous les Eeyouch et les Eenouch puissent bénéficier de cette prospérité sans compromettre notre culture et nos valeurs.

But

Notre but est de jouer un rôle stratégique dans le développement et l'implantation d'initiatives économiques sur l'ensemble du territoire d'Eeyou Istchee. Tout en travaillant étroitement avec nos partenaires clés dans la réalisation de notre vision collective, nous prenons aussi soin de considérer les implications de tous les secteurs affectés et les partenaires concernés.

Piliers

De manière à demeurer concentré sur son mandat, le DCI est guidé par 3 piliers économiques

1. Les ressources naturelles (incluant les activités d'extraction telles que les mines, l'énergie éolienne ou la foresterie)
2. Les sociétés et entités de propriété crie (incluant nos sociétés de développement de bande)
3. Les économies coopératives et durables

Voici certains des programmes et des fonds développés pour réaliser ceci :

- Table de concertation régionale crie en économie sociale (TCRCES)
- Fonds d'assistance aux entrepreneurs cris (FAEC)
- Registre des entreprises cries et certification
- Fonds de développement régional (FDR)
- Consultation – Accord sur les échanges et le commerce

Les entreprises d'économie sociale sont des organisations à but non lucratif avec une branche commerciale et des coopératives qui ont la double mission de répondre à un besoin de la communauté, tout en créant de bons emplois et en générant des richesses pour notre population. Ils sont gérés démocratiquement par notre peuple, tout en étant guidés par des valeurs telles que la solidarité, la coopération et l'équité.

Une chose est sûre: l'économie sociale se porte bien à Eeyou Itschee! Au moment de la rédaction de la trousse d'économie sociale crie 2014, nous avons déjà vingt-neuf entreprises d'économie sociale et huit projets sociaux émergents qui créent de la valeur dans nos communautés. Les centres de la petite enfance, les radios communautaires et d'autres initiatives présentes dans de nombreux secteurs de l'économie, allant de l'artisanat et l'alimentation, en passant par les ressources naturelles, ne sont qu'un échantillon des initiatives répondant aux besoins locaux de notre population.

Notre objectif avec cette boîte à outils est de fournir aux entrepreneurs sociaux et aux acteurs du développement économique cris des ressources telles que du contenu descriptif, des gabarits et des listes de tâches simples concernant la gestion de leurs entreprises. Il y a quelque chose ici pour tout le monde; prenez le temps de le parcourir ou n'hésitez pas à passer aux sections qui vous intéressent. Nous avons tout résumé dans une série de fiches d'informations au début, afin de vous faciliter la vie.

C'est un privilège pour le Département de l'économie et du développement durable du gouvernement de la nation Crie d'être partenaire de cette importante initiative. Nous aimerions profiter de cette occasion pour remercier tous ceux qui ont participé à sa création!

Présentation de la Table de concertation régionale crie en économie sociale

La Table de concertation régionale crie en économie sociale (TCRCES) a été créée lors de la signature de l'Entente spécifique sur la consolidation et le développement de l'économie sociale dans les communautés cries du Nord-du-Québec entre le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, les Cris.

L'Administration régionale (maintenant le gouvernement de la nation Crie), l'Association crie Arts et Métiers autochtones, l'Association des trappeurs cris et l'Association crie de pourvoirie et de tourisme pour la période 2010-2015, agissant en tant que comité consultatif du

gouvernement de la nation Crie et responsables de l'approbation des actions à entreprendre pour développer l'économie sociale et renforcer les entreprises d'économie sociale dans les communautés cries.

La Table de concertation régionale crie en économie sociale est composée de représentants des organisations suivantes:

- › Gouvernement de la Nation Crie
- › Association crie Arts et Métiers autochtones
- › Association des trappeurs cris
- › Association crie de pourvoirie et de tourisme
- › ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
- › Association des Femmes Cries de Eeyou Istchee
- › Conseil des jeunes de la Nation Crie
- › Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ)
- › Le Conseil des aînés de la communauté crie
- › Le Eeyou Economic Group;
- › Le Centre d'amitié de Chibougamau Eenou et
- › Escapade Boréale.

Les associations Cries

Le 27 mars 2018, les Cries d'Eeyou Istchee et le gouvernement du Canada ont renouvelé, aux mêmes conditions, l'Accord de paiement de transfert, concernant l'Association des trappeurs cris, l'Association crie de pourvoirie et de tourisme et l'Association crie Arts et Métiers autochtones pour la période de dix ans allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2028. Le présent accord a pour objet de permettre au Canada de remplir son obligation en vertu de l'Entente concernant une Nouvelle Relation (ENR) fédérale de continuer à financer ces associations cries afin que le gouvernement de la nation crie puisse assumer les responsabilités de la CBJNQ du Canada concernant ces associations cries pour la durée de la NRA fédérale.

Plan de développement économique, social et communautaire Crie

Lorsque le Québec a annoncé le *Plan Nord* en 2008, la Nation crie a décidé de développer sa propre *Vision crie du Plan Nord*, publiée en 2011. De la même manière, la Nation crie prend maintenant l'initiative de préparer son propre *Plan de développement social, économique et*

communautaire Cri. Les travaux préliminaires ont commencé sur ce plan. Il traitera de manière intégrée les besoins des nations crie dans les domaines connexes du développement économique, social et communautaire. Il tiendra compte des obligations du Canada et du Québec dans ces domaines en vertu de l'article 28 du traité de la CBJNQ. L'ébauche du plan sera partagée avec les Premières nations crie, les entités crie et d'autres parties prenantes crie pour leur contribution.

3 Trousse d'économie sociale crie 2014

Les services de garde

Une entente pluriannuelle sur les services de garde a été conclue entre les Crie et le Québec le 11 février 2014. Elle prévoit notamment un rôle accru de gouvernance régionale pour le gouvernement de la nation crie et une délégation accrue de pouvoirs du ministère de la Famille au Gouvernement de la nation crie, y compris pour l'allocation de fonds aux garderies crie conformément aux normes du gouvernement de la nation crie.

La nouvelle entente sur les services de garde prévoit également un financement accru pour tenir compte du contexte crie, tel que les allocations dans le Nord. Ceci a été réalisé dans un contexte de compressions budgétaires pour d'autres centres de la petite enfance de la province. Les augmentations des niveaux de financement globaux pour les garderies crie seront utilisées pour aider à mettre en place des allocations dans le Nord afin d'attirer et de conserver un personnel qualifié et compétent. De plus, l'entente sur les services de garde exige que le gouvernement du Québec appuie la construction de deux nouvelles installations: une installation de 45 places à Wemindji et une installation de 80 places à Chisasibi. L'agrandissement d'une installation existante à Wemindji a été achevé en 2015.

Cree social economy toolkit 2014

Annexe 5 L'économie sociale au cœur du Mouvement des centres d'amitié autochtone du Québec

Mino Madji8in est une conception de l'économie sociale qui découle d'une réflexion collective des Centres d'amitié pour définir un modèle d'économie sociale spécifiquement autochtone en contexte urbain. *Mino Madji8in* définit une façon spécifiquement autochtone d'être et s'inscrit dans une compréhension du monde en respect avec les valeurs et la culture autochtone. *Mino Madji8in* évoque un état et une quête de bien-être individuel et collectif pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, principes directeurs fondamentaux de l'économie sociale. Cette conception de l'économie sociale a guidé le Mouvement des centres d'amitié dans la mise en œuvre de différentes stratégies et de nombreux projets d'économie sociale depuis plus de 20 ans.

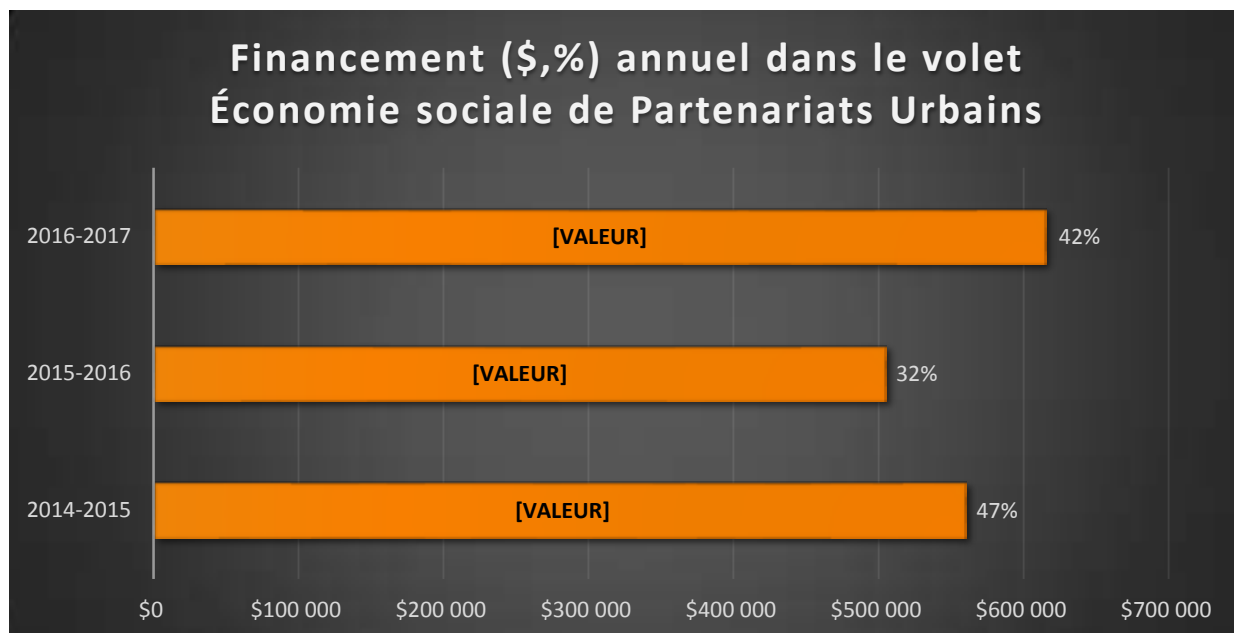
Évolution de l'économie sociale autochtone dans le Mouvement des centres d'amitié

- En 2006, le RCAAQ signe une entente de partenariat avec le Chantier de l'économie sociale lors du Forum socioéconomique des Premières Nations.
- En 2011, le RCAAQ organise Anicinape Kicikan, Préforum en économie sociale autochtone.

Depuis 2012, les Centres d'amitié autochtones sont particulièrement actifs dans le développement de projets et d'initiatives en économie sociale. L'arrivée du programme de financement du Secrétariat aux affaires autochtones du Gouvernement du Québec, le *Fonds d'initiatives autochtones* (FIAII), permet aux Centres d'amitié d'obtenir du financement dans un fonds dédié aux organisations autochtones qui offrent des services pour les autochtones dans les villes. Comme la mission du Mouvement des centres d'amitié vise principalement l'amélioration de la qualité de vie des Autochtones dans les villes, l'économie sociale apparaît comme un moyen évident de remplir la mission du Mouvement, mais aussi de développer des stratégies d'innovation sociale et économique culturellement pertinentes pour l'offre de services urbains pour les Autochtones.

Il est à noter que le Plan d'action en économie sociale 2015-2020 du Gouvernement du Québec prévoit le financement d'un pôle en économie sociale autochtone sur une durée de 5 ans pour un financement total de 500 000\$.

En 2014, la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (SAMU) renouvelé des Affaires Autochtones et du Nord Canada (AANC) propose un volet de financement en économie sociale via le volet de financement de Partenariats urbains. Entre 2014 et 2017, ce sont plus de 1 679 000\$ qui ont été investis dans les initiatives en économie sociale dans les organisations autochtones urbaines.



L'économie sociale comme domaine d'action prioritaire

Le RCAAQ a positionné l'économie sociale et son développement comme domaine d'action prioritaire pour les Centres d'amitié depuis les 7 dernières années. Dans cette perspective, le RCAAQ a déposé un mémoire au Secrétariat aux affaires autochtones en septembre 2016 dans le cadre de l'élaboration du nouveau programme de soutien public au développement autochtone du Québec. Dans ce mémoire, le RCAAQ propose dans la reconduction du FIA-II, de bonifier les montants alloués pour la catégorie économie sociale :

« Recommandation 3 : Reconduire dans un nouveau programme de soutien public au développement autochtone du Québec la catégorie économie sociale d'un volet de développement économique et augmenter le financement disponible pour le milieu urbain. (...) Recommandation 10 : Assurer un financement spécifique au développement de projets ou d'initiatives d'économie sociale autochtone en milieu urbain. »²²

²² L'autochtonie urbaine : Pour une reconnaissance de ses réalités et spécificités. RCAAQ, Septembre 2016, Page 9.

Ce mémoire met aussi en relation la richesse de l'autochtonie urbaine dans les Centres d'amitié dans une finalité sociale qui cadre avec les principes directeurs de l'économie sociale.

« Dans les Centres d'amitié autochtones, se traduit une action collective qui encourage la prise de parole, qui soutient la prise d'action et qui manifeste une prise de décision engageant la communauté autochtone dans une transformation sociale. (...) Cette action collective repose sur une mobilisation citoyenne et s'inscrit dans une démarche de construction de projets urbains de société. (...) Nos projets urbains de société autochtone se concrétisent et prennent racine concrètement car ce sont les citoyens autochtones eux-mêmes qui en sont les artisans et qui se retrouvent au cœur des solutions durables visant le mieux-être de leur communauté urbaine. »²³

Dans cette optique, la définition du *Mino Madji8in* relie clairement l'économie sociale et sa finalité sociale ou l'individu est au cœur des décisions. Par ailleurs, cette vision de collectivité s'inscrit dans le processus de transformation sociale du Mouvement des centres d'amitié pour la recherche d'un mieux-être collectif pour une société plus inclusive. Les consultations auprès des Centres d'amitié pour la rédaction de ce mémoire révèlent que plus de 86 % des Centres d'amitié élaboreront un projet d'économie sociale avant 2022. (RCAAQ :2016, p.27)

En janvier 2017, le RCAAQ dépose auprès du Secrétariat aux affaires autochtones, un document de positionnement dans le cadre des consultations publiques sur un plan d'action gouvernemental en matière de développement social autochtone. Le document de positionnement *Le développement social autochtone au sein du Mouvement des Centres d'amitié autochtones du Québec*, cible spécifiquement à la page 11, l'entrepreneuriat social et la richesse collective comme un axe d'intervention prioritaire dans son projet de transformation sociale qui lie le *Mino Madji8in*, la culture, l'identité dans une vision de projet de société autochtone urbain. Ainsi, le RCAAQ recommandait au SAA de promouvoir l'économie sociale ou l'entrepreneuriat collectif dans les domaines prioritaires ou le Gouvernement du Québec devait concentrer son action.

En parallèle, le RCAAQ et le Mouvement des centres d'amitié se concertent autour de 4 grands chantiers dont les thèmes sont :

- ✓ Chantier Santé et services sociaux;
- ✓ Chantier éducation;
- ✓ Chantier employabilité;
- ✓ **Chantier en Économie sociale autochtone.**

²³L'autochtonie urbaine : Pour une reconnaissance de ses réalités et spécificités. RCAAQ, Septembre 2016, Page 19.

Avec plus d'une quinzaine de partenaires gouvernementaux et de la société civile, le RCAAQ définit trois grands axes d'intervention prioritaires pour le développement de l'économie sociale autochtone en contexte urbain :

Axes d'intervention prioritaires
Axe 1 – Valorisation, promotion et reconnaissance de l'ÉSA
Obtenir la reconnaissance nécessaire à la mise en place de conditions appropriées au développement de l'ÉSA, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La valorisation du plein potentiel de l'ÉSA dans une diversité de secteurs. ➤ La promotion et la mise en valeur des impacts et des spécificités de l'ÉSA en milieu urbain.
Axe 2 – Accroissement du développement de l'ÉSA
Susciter la création, le développement et la pérennité des initiatives d'ÉSA, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La révision et l'adaptation de manière culturellement pertinente des politiques et programmes de soutien à l'entrepreneuriat. ➤ L'optimisation des démarches de co-construction en partenariat avec les institutions publiques.
Axe 3 – Optimisation de la gestion et renforcement de la gouvernance des initiatives de l'ÉSA
Renforcer la capacité d'agir des promoteurs et des parties prenantes, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le soutien à l'acquisition des habiletés de gestion et de développement de l'entrepreneuriat collectif. ➤ L'analyse des besoins de formation et des stratégies de développement des compétences en matière de main d'œuvre. ➤ L'appropriation et la maîtrise des instruments de la finance solidaire. ➤ La conception et l'application des mesures d'impact social et économique. ➤ Le renforcement des assises démocratiques organisationnelles. ➤ La diversification et l'optimisation des partenariats. <p style="text-align: center;">(Cadre de référence, Chantier ÉSA, RCAAQ, 2016)</p>

Suivant ce travail de fond pour se doter d'un cadre de référence en ÉSA, il apparaît clair que l'économie sociale, sa promotion et son développement au sein du Mouvement doivent être mis de l'avant et renforcer dans l'offre intégrée des services urbains pour les Autochtones dans les Centres d'amitié.

Les principaux secteurs d'activité de l'ÉSA dans les Centres d'amitié

- ✓ L'insertion socio-professionnelle;
- ✓ Les soins aux personnes et les services en petite-enfance;
- ✓ L'alimentation;
- ✓ L'habitation communautaire
- ✓ L'artisanat;
- ✓ Les communications;
- ✓ Le tourisme social.

Plusieurs histoires à succès qui rayonnent dans le Mouvement des centres d'amitié au Québec : 4 cas de figure d'initiatives d'envergure.

Shabogamak Wapikès : Un lieu de rencontre récréotouristique à Senneterre

Le Centre d'entraide et d'amitié autochtone de Senneterre (CEAAS) a mis sur pied un centre récréotouristique qui s'inscrit dans l'offre touristique culturelle et sportive de l'Abitibi-Témiscamingue. Avec les Aînés, les jeunes, des bénévoles et des stagiaires, Shabogamak Wapikès offre une expérience culturelle différente et immersive dans la rencontre avec les pratiques et la culture traditionnelle autochtone. Il est important de souligner que Shabogamak Wapikès est situé à un point de rencontre des Autochtones pour le commerce et à un endroit où la compagnie de la Baie d'Hudson avait instauré un des premiers postes de traite aux Canada pour le commerce avec les Autochtones. Ainsi, le CEAAS offre aux touristes, aux groupes scolaires et autres visiteurs, des expériences immersives pour démontrer l'importance de Senneterre comme point de rencontre commercial pour les Autochtones. Des excursions en raquette ou en canot sont dans l'offre touristique culturelle du CEAAS, en plus de proposer une grande variété d'activités culturelles aux visiteurs.

La Boutique d'artisanat du Centre d'amitié Eenou de Chibougamau : l'artisanat solidaire à Chibougamau

Le Centre d'amitié Eenou de Chibougamau (CAEC) a opté pour l'économie sociale depuis plus de 20 ans pour mettre en valeur et offrir une vitrine culturelle intéressante aux artistes de la Jamésie. La boutique offre l'opportunité à plus de 200 artistes cris et autochtones un lieu solidaire pour permettre aux artistes de vivre de leur talent. Annuellement, le chiffre d'affaires frôle les 60 000\$ de revenus brutes et ces revenus permettent au CAEC d'offrir un inventaire de première qualité aux artistes autochtones à coûts moindres pour confectionner leur création.

Sakihikan : un modèle multiservice d'inclusion sociale des cultures autochtones dans une offre de services récréotouristiques

Le Centre d'amitié autochtone de La Tuque (CAALT) est propriétaire du Chalet du Lac St-Louis, seule infrastructure existante autour du Lac St-Louis en plein cœur de ville La Tuque. Dans un désir de revitalisation de ce lieu social et communautaire pour les habitants de ville La tuque par la mairie, le CAALT a saisi l'opportunité de se positionner comme un acteur clé du développement économique de la région, tout en mettant de l'avant la contribution économique importante des Autochtones de ville La Tuque pour la ville. Sakihikan offre des locations de salles de conférence, des spectacles multimédias pour le public, un service de restauration légère et la promotion de la culture et l'art autochtone pour le grand public. Ce projet d'envergure a été

soutenu par l'ensemble des paliers de gouvernement puisque ce projet d'économie sociale autochtone démontrait clairement un impact significatif de Sakihikan en matière de développement économique pour la ville et la région.

Le cas exceptionnel du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or : un modèle de développement d'initiatives en économie sociale

Le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD) est certes, un modèle d'innovation sociale en termes d'économie inclusive. Les revenus annuels des différentes entreprises d'économie sociale qui complètent l'offre intégrée de services du CAAVD, se chiffrent à plus 1 million de dollars annuellement. De l'hébergement temporaire ou permanent, en passant par l'employabilité et la restauration rapide, sans oublier le tourisme culturel, l'économie sociale au CAAVD est bel et bien vivant et toujours en développement. Toutes ces initiatives en économie sociale permettent d'embaucher de nombreux employés autochtones en plus d'offrir des plateaux de travail et des stages en entreprise à ceux qui sont en situation de rupture sociale ou défavorisé en termes d'équité des chances en employabilité.

1. *Kinawit : Le tourisme culturel pour promouvoir l'employabilité autochtone à Val-d'Or*

Le site culturel Kinawit est un lieu de culture qui accueille les touristes, les groupes scolaires et les visiteurs pour offrir une expérience culturelle et touristique hors de l'ordinaire. Situé à quelques kilomètres du centre-ville de Val-d'Or, Kinawit offre de l'hébergement touristique dans des chalets, des présentations des pratiques traditionnelles et ancestrales faites par des gardiens du savoir autochtone et propose aussi la location de salle pour les réunions et divers évènements.

<https://www.kinawit.ca/>

2. *L'hébergement médical : un lieu serein pour les gens vulnérables*

Le CAAVD offre plus de 25 chambres pour de l'hébergement temporaire pour les Autochtones qui reçoivent des soins de santé à Val-d'Or. De la périnatalité au chambre simple, le CAAVD s'assure d'offrir un lieu sécuritaire, empreint d'empathie et culturellement pertinent pour les gens qui doivent quitter leur communauté pour recevoir des soins de santé, temporairement à Val-d'Or. Annuellement, les chambres disponibles sont occupées à pleine capacité et ce, sur toutes les périodes de l'année.

3. *Un service d'alimentation rapide : des repas à prix modiques pour soutenir les différents services du CAAVD*

Parallèlement à l'hébergement médical, le CAAVD offre un menu varié et peu dispendieux pour tous les citoyens de Val-d'Or. Ce service alimentaire permet d'employer plusieurs ressources autochtones en plus d'offrir des stages et des plateaux de travail aux jeunes qui désirent augmenter leur niveau d'employabilité.

4. *Kijaté : de l'habitation communautaire autochtone pour lutter contre les vulnérabilités, la pauvreté et l'exclusion*

Après plus de 8 années de développement, de discussion et de partenariats significatifs, le projet Kijaté, projet de 24 logements sociaux et communautaires a finalement vu le jour en 2018.

Ces habitations visent l'amélioration de la qualité de vie des Autochtones de Val-d'Or tout en promouvant l'inclusion sociale des Autochtones dans la ville et la lutte à l'itinérance. Les logements temporaires ou permanents ont été réalisés en fonction des besoins spécifiques et culturels des familles autochtones, par exemple, des logements pour les familles nombreuses et des espaces de vie qui rencontrent les réalités de ces familles. Ces logements communautaires visent évidemment le mieux-être collectif des Autochtones de Val-d'Or en leur donnant une chance égale et équitable de contribuer à la vie sociale et économique de la ville de Val-d'Or.

Annexe 6 Étude en innovation sociale par l’insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones 2019

Pour mener cette étude, la CDEPNQL et le CQCM ont mandaté *Consortium de ressources et d’expertises coopératives (CREC)*. L’étude s’est basée sur les prémisses de départ suivant :

- Les coopératives sont des organisations de l’économie sociale aux règles et aux valeurs qui permettent de mener davantage de projets d’insertion notamment parce que leur développement s’effectue en conjuguant prioritairement les activités entrepreneuriales (travail) et associatives (social);
- Les autochtones sur communauté ou hors communautés vivent dans un contexte socio-politico-économique favorable à la mise en place de projets d’insertion socioprofessionnelle : taux de chômage structurel très élevés, pourcentage important de personnes ayant peu d’habitude de travail, faible vitalité du tissu économique, identités professionnelles à renforcer et une pyramide démographique avec une forte base de jeunes;
- Dans un contexte québécois de pleins emplois, on doit innover pour réussir de nouveaux projets d’insertion socioprofessionnelle;
- Il existe des OBNL autochtones, des coopératives autochtones et des secteurs coopératifs qui font déjà de l’insertion socioprofessionnelle, d’autres qui en font sans le savoir ou qui auraient le potentiel d’en faire;

Les résultats ont été publiés en janvier 2019. L’étude a permis la réalisation d’un portrait *des initiatives d’insertion socioprofessionnelle* pour des personnes éloignées du marché du travail, dans les milieux coopératifs ainsi qu’auprès de différents acteurs œuvrant dans les communautés autochtones ou hors communauté. Elle a surtout permis d’identifier de bonnes pratiques favorisant l’insertion socioprofessionnelle dans les entreprises d’économie sociale et de proposer des pistes d’actions pour multiplier les initiatives d’insertion dans ces entreprises collectives et chez les communautés autochtones sur et hors réserve.

Faits saillants de l'étude

Les résultats de l'étude démontrent que la plupart des intervenants sollicités, autant en milieu coopératif que dans les communautés et organisations autochtones, portent un grand intérêt pour l'insertion socioprofessionnelle. En effet, l'étude révèle que plusieurs acteurs ont déjà réalisé des expériences d'insertion dans leur organisation et que ces dernières ont, pour la plupart, été enrichissantes pour la communauté et les individus, car elles répondaient à des besoins individuels et à des aspirations collectives. Les divers témoignages des personnes sollicitées ainsi que les réponses aux sondages démontrent qu'il n'est pas nécessaire d'œuvrer dans un secteur d'activité en particulier ou dans une région précise du Québec, pour avoir un intérêt et la capacité, à réaliser des projets d'insertion. Cela étant dit, certains secteurs d'activité semblent plus propices pour réaliser des projets d'insertion. De façon générale, l'insertion socioprofessionnelle fonctionne bien. Selon l'étude, 71 % des répondants ont mentionné que leurs employés en insertion étaient restés dans leur entreprise après la période d'intégration, contre 29 % qui avaient quitté dont 67 % se sont trouvé un emploi ailleurs.

Parmi les coopératives sondées, 53 % avaient déjà réalisé des projets d'insertion socioprofessionnelle. De plus, 71 % d'entre elles ont mentionné que les employés insérés étaient demeurés à leur emploi, après la période d'intégration, contre 29 % qui étaient partis. Cependant, parmi ceux qui avaient quitté leur emploi, 67 % s'étaient trouvé des emplois dans d'autres organismes ou entreprises. Aussi, il est intéressant de constater que parmi les 47 % des coopératives sondées n'ayant jamais réalisé de projets d'insertion, 63 % auraient un intérêt à en réaliser, dans certaines conditions. Les résultats du sondage soulignent que les coopératives accepteraient d'embaucher des personnes, dans le cadre de projets d'insertion, avec les profils suivants, en ordre décroissant d'intérêts : immigrants, Premières Nations et Inuits, 55 ans et plus, personnes vivant avec un handicap physique ou mental ainsi que celles possédant un casier judiciaire. Il faut souligner que les entreprises sondées étaient favorables aux profils d'immigrants (90%), de Premières Nations et Inuits (85 %) et de personne de 55 ans et plus (88%).

Le « Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations au Québec 2018 » recense 64 (72,7 %) OBNL situés au sein d'une communauté et 24 (27,3 %) hors communauté, tandis que 11 (91,7 %) coopératives se situent au sein d'une communauté et une (8,3 %) hors communauté. En ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle sur et hors communautés autochtones, l'étude « Innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs, mutualistes et autochtones (ISISRCMA) » a fait ressortir qu'il existe peu d'initiatives, en proportion des besoins. Sur les communautés, ce sont principalement les conseils de bande qui créent de l'emploi. Les conseils de bandes ont entre autres la responsabilité du développement économique de leur communauté. Plusieurs conseils de bandes réussissent très bien cette tâche en créant des entreprises et de l'emploi au sein de la communauté. Cependant, les besoins en main-d'œuvre sont souvent pour de la main-d'œuvre qualifiée (enseignants, infirmiers,

travailleurs sociaux, travailleurs en construction certifiés, gestionnaires, etc.). De plus la courbe démographique exerce une grande pression sur ces conseils pour créer rapidement et suffisamment d'emplois. Conséquemment, la main-d'œuvre non qualifiée se bute parfois à des enjeux la menant à devoir se délocaliser hors de sa communauté afin de trouver un emploi pouvant répondre à ses besoins. Selon le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), un des problèmes, qui peut être lié à l'insertion socioprofessionnelle hors communauté, est la méfiance des autochtones envers les institutions allochtones (police, services gouvernementaux, etc.). Les défis et enjeux vécus par certains membres des communautés autochtones pour se trouver et conserver un travail, et soulevés lors de cette étude, sont très semblables aux éléments observés dans la littérature (faible niveau de scolarisation, conception du temps différente des allochtones, bouleversements historiques de la structure sociale et culturelle des nations autochtones, pauvreté, problèmes reliés au transport, racisme et discrimination, etc.).

Dans le cadre de l'étude, les coopératives du nord du Québec ont été sondées comme un secteur coopératif membre du CQCM. Il s'agit d'un secteur bien organisé et qui est essentiel à la vie économique et sociale du nord du Québec, depuis 1967. Ces coopératives sont inspirantes par leurs pratiques. Le mouvement coopératif inuit est un bel exemple de réussite puisqu'il est présentement le plus grand employeur non gouvernemental dans leurs régions, avec plus de 400 employés à temps plein et 140 employés saisonniers. Dans ce cas précis, on reconnaît que l'embauche de personnel inuit oblige presque nécessairement un processus d'insertion, peu importe la personne engagée. Ces coopératives du nord effectuent cette insertion sans soutien particulier ce qui nuit au taux de rétention. Ils sont souvent obligés de combler leurs besoins de main-d'œuvre en embauchant des « travailleurs du sud » par exemple des cuisiniers, serveurs ou mécaniciens.

Certains secteurs d'activités, où sont bien implantées les entreprises d'économie sociale (OBNL et coop), semblent avantageés pour mener des projets d'insertion. Par exemple, les services d'aide à domicile. Plusieurs Entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD) ont déjà réalisé de tels projets. Elles ont des valeurs sociales très fortes. Elles sont bien ancrées dans leur milieu et offrent des emplois exigeant peu de formation ou d'expérience de travail. Il existe une coopérative autochtone en aide à domicile et des projets sont en phase d'étude de faisabilité. Les coopératives allochtones de service à domicile ont aussi un potentiel d'insertion pour les autochtones hors communautés.

La plupart des coopératives œuvrant dans le domaine des services de proximité, dont les petits commerces (épiceries, salle d'entraînement, stations d'essence, hébergement touristique, restauration, loisirs, etc.), semblent être des milieux propices pour réaliser des initiatives d'insertion, particulièrement dans les communautés autochtones où il existe des besoins en service de proximité encore non comblés. Ces entreprises requièrent souvent peu d'expertise et offrent des horaires de travail variables.

Le secteur des coopératives forestières offre aussi un grand potentiel d'insertion et aussi de développement de nouvelles coopératives autochtones. Il est à noter que l'industrie canadienne des produits forestiers devra recruter 60 000 employés d'ici 2020, notamment dans le secteur forestier au Québec qui éprouve d'importantes difficultés de recrutement. Parallèlement, plusieurs communautés autochtones affichent des taux de chômage élevés et une grande population de jeunes en âge de travailler et cherchent à développer l'emploi.

Chacun de ces secteurs offre de grands potentiels de façon générale, mais particulièrement pour les autochtones. L'expertise et l'appui des réseaux coopératif (Coopérative Inuites, service de proximité, aide à domicile et foresterie) pourraient permettre l'accélération de projet de création d'entreprises d'économie sociale sur communauté ou hors communautés. Ce sont des secteurs d'activité où les réseaux coopératifs sont déjà organisés et où il y a des besoins en matière de main d'œuvre. De plus ces réseaux coopératifs ont la capacité d'effectuer de l'insertion socioprofessionnelle de travailleurs autochtones dans les entreprises d'économie sociale situées hors communauté. Vous trouverez en annexe la liste des coopératives actives autochtones par nation.

Annexe 6.1 LISTE DES COOPÉRATIVES ACTIVES AUTOCHTONES PAR NATION

INUIT

1. Association coopérative d'Aupaluk (1981), Aupaluk;
2. Association coopérative d'Inoudjouac (1967), Inukjuak;
3. Association coopérative poste de la baleine (1961), Kuujjuarapik;
4. Association coopérative de Povungnituk (1960), Puvirnituk;
5. Coop de détail et de service indépendant de d'Umiujas (1986), Umiujaq;
6. Coopérative Esquimaude de Tasiujaq (1971), Tasiujaq;
7. Fort-Chimo Co-operative Association (1961), Kuujjuaq;
8. George River Co-operative Association (1961), Kangiqsualujjuaq;
9. Association coopérative d'Ivujivik (1967), Ivujivik;
10. Association coopérative d'Akudlivik (1977), Akukivik;
11. Association coopérative de Koartak (1973), Quataq;
12. Payne Bay Fishermen's Cooperation Association (1967), Kangirsuk;
13. Association coopérative de Sugluk (1967), Salluit;
14. Wakeham Bay Co-operation Association (1971). Kangiqsujuaq;
15. Fédération des coopératives du Nouveau Québec (FCNQ), Baie-d'Urfé;

ANICINABE (ALGONQUIN)

16. Coopérative de Travail Inter-Nations (2009), Abitibi/Pikogan;
17. Coopérative de solidarité de Pikogan (2009), Abitibi/Pikogan;
18. Coopérative de solidarité Wenicec (2009), Val-d'Or;
19. Coopérative de solidarité Wabak (2012), Lac Simon;

CREE

20. Coopérative de consommateurs de Chisasibi (1974), Chisasibi;
21. Caisse Desjardins Eenou Eeyou, Mistissini;

MICMAC

22. Association coopérative d'artisanat indien Micmac (1963), Maria;

INNU

23. Groupe ETNA, coopérative de solidarité (2018), Rivière-au-Tonnerre;
24. Coop de solidarité Nihilupan Nitshinatsh (2004), Mashteuiatsh;
25. Coopérative agro-forestière de Pointe-Bleue (1981), Masteuiatsh;
26. Caisse Desjardins de Pekuakami, Masteuiatsh;

ATIKAMEKW

27. Le 8^e feu, coopérative de solidarité (2013), La Tuque

HURON WENDAT

28. Caisse Desjardins de Wendake, Wendake,

MOHAWK

29. Caisse populaire Kahnawake, Kahnawake

Créée le 22 août 2018 / Recherche et rédaction : Cécile Pachocinski, Conseillère en gestion de projets stratégiques, Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM)

ENQUÊTE NATIONALE

LES REPÈRES EN ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION COMMUNAUTAIRE

PANORAMA DU SECTEUR ET DE SA MAIN-D'ŒUVRE
ÉDITION 2018



2 — La méthodologie

Plus de quatre cents regroupements du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire²⁴ ayant démontré un intérêt pour l'enquête ont sollicité leurs entreprises ou organismes membres afin de remplir le questionnaire construit pour les besoins de l'enquête et disponible sur le Web.

L'administration électronique du questionnaire²⁵ construit pour les besoins de l'enquête nous a permis de joindre 1 175 organisations, dont 251 regroupements et 912 organisations membres²⁶. Parmi ces 912 organisations membres, 294²⁷ sont des entreprises d'économie sociale (coopérative, OBNL ou mutuelle²⁸), 171²⁹ sont des organismes d'action communautaire, 376³⁰ sont des organismes d'action communautaire autonome. (ACA), et 58 des organismes communautaires avec un ou plusieurs volets en économie sociale.

Le nombre global d'organisations jointes nous assure d'une représentativité des résultats sur l'ensemble des regroupements, des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires, en respectant ou dépassant, selon le secteur considéré, les standards les plus élevés³¹. Ainsi, les résultats obtenus auprès des directions et coordinations générales des regroupements et des organismes communautaires du secteur ayant participé à l'enquête peuvent, sans restriction, être généralisés à l'ensemble des organisations sectorielles.

Enfin, les généralisations sont effectuées aux 433 regroupements, aux **5 000 organismes communautaires**³² (source d'information pour le nombre d'organismes : le SACAIS), aux 7 000 entreprises d'économie sociale (source d'information pour le nombre d'entreprises : le Chantier de l'économie sociale) nombre auquel nous additionnons les emplois³³ générés par les 3 000 coopératives (source d'information pour le nombre de coopératives et pour le nombre d'employés-es au sein des coopératives : le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité). Il s'agit donc de généralisations conservatrices.

²⁴ Tous les regroupements du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ont été contactés et sollicités pour participer à l'enquête.

²⁵ Le questionnaire a été administré entre et le 19 décembre 2017 et le 3 mai 2018.

²⁶ Vingt-cinq participants à l'enquête n'ont pas été en mesure de se classer dans l'une ou l'autre des catégories d'organisation.

²⁷ Parmi celles-ci, cinq sont des entreprises autochtones.

²⁸ Une seule mutuelle a participé à l'enquête.

²⁹ Parmi ceux-ci, deux sont des organismes autochtones.

³⁰ Parmi ceux-ci, quatre sont des organismes autochtones.

³¹ Il est ici fait référence aux standards méthodologiques fixant le niveau de confiance à 95% et le degré de précision à $\pm 5\%$. Dans le cas présent, et sur l'ensemble du secteur, le degré de précision est de $\pm 3\%$. En ce qui concerne les entreprises d'économie sociale, le degré de précision est de 5,6% et il est établi à 3,7% pour les organismes communautaires.

³² Dans les précédentes éditions de notre enquête, nous utilisions le nombre d'organismes communautaires mis de l'avant par le SACAIS, soit 8 000 organismes (il s'agit des organismes financés par le SACAIS). **Selon le SACAIS le nombre de 8 000 organismes communautaires était un estimé qui a, par la suite, était révisé pour arrêter ce nombre à 5 000 organismes communautaires (financés par le SACAIS). Puisqu'il est, par ailleurs, difficile de chiffrer le nombre d'organismes communautaires non-financés par le SACAIS, nous généraliserons donc les résultats obtenus à 5 000 organismes communautaires.**

³³ On parle de 116 000 emplois (source CQCM).

Les bassins de ressources humaines sous-représentés

Sur l'ensemble des organisations du secteur, 2% comptent parmi leurs ressources humaines une ou plusieurs personnes autochtones. Lorsque c'est le cas, on parle d'une moyenne d'un employé-e par organisation. Moins du quart (18%) des organisations comptent parmi leurs ressources humaines une ou plusieurs personnes issues de l'immigration (originaires d'un autre pays). Lorsque c'est le cas, on parle, en moyenne, de cinq employés-es (médiane 2) par organisation. Enfin, dans 10% des organisations du secteur on compte une ou plusieurs personnes handicapées. Lorsque c'est le cas, on parle, en moyenne, de quatre employés-es (médiane 1) par organisation.

Tableau 11 – Les ressources humaines spécifiques (en% d'organisation et en nombres moyens et médians)

Membres du personnel	En% d'organisations	Nombres moyens d'employés-es
Personnes âgées de 50 ans et plus (travailleurs expérimentés)	39%	5 (médiane 2)
Personnes autochtones	2%	1
Personnes issues de l'immigration (originaires d'un autre pays)	18%	5 (médiane 2)
Personnes handicapés	10%	4 (médiane 1)

5.2 1— Les travailleurs-euses expérimentés-es

Au moment de l'enquête, plus du tiers (39%) des organisations comptaient parmi leurs ressources humaines une ou plusieurs personnes expérimentées (50 ans et plus). Lorsque c'est le cas, on parle, en moyenne de cinq (médiane 2) employés-es par organisation. Parmi ceux-ci, en moyenne quatre employés-es (médiane 2 employés-es) par organisation sont affectés à un poste à temps plein, deux employés-es (médiane 1) sont affectés à un poste à temps partiel et deux (médiane 1) employés-es occupent un poste occasionnel³⁴.

³⁴ Les nombres moyens ou médians d'employés-es ne peuvent être additionnés puisqu'une seule et même organisation ne compte pas, nécessairement, parmi ses ressources humaines des travailleurs expérimentés à temps plein, des travailleurs expérimentés à temps partiel et des travailleurs expérimentés sur des postes occasionnels. En effet, dans 86% des organisations comptant un ou plusieurs travailleurs expérimentés parmi leurs ressources humaines, celles-ci occupent un poste à temps plein; dans 19% des organisations, ces ressources humaines occupent un poste à temps partiel et dans 5% des organisations elles occupent un emploi occasionnel.

Le nombre moyen d'années d'ancienneté de ces ressources humaines est de 12 ans.

À poste équivalent et à responsabilités égales, ces ressources humaines reçoivent le même salaire que leurs collègues dans 87% des organisations, alors que dans 13% des organisations leur salaire est différent puisqu'il est établi en lien avec l'ancienneté dans 66% des organisations et en lien avec l'expérience dans 34% des organisations.

5.2 2— Les personnes autochtones

Dans 2% des organisations du secteur, on retrouve des ressources humaines autochtones. Lorsque c'est le cas, on parle de trois (médiane 1) employés-es en moyenne par organisation. Dans plus de la moitié (65%) des organisations, ces ressources humaines occupent un poste à temps plein, dans 26% des organisations elles occupent un poste à temps partiel et dans 9% des organisations elles occupent un poste occasionnel.

En moyenne de ces ressources humaines sont à l'emploi de l'organisation depuis deux ans et demi.

Dans la presque totalité (95%) des organisations, à poste équivalent et à responsabilités égales, les ressources humaines autochtones reçoivent le même salaire que leurs collègues, ce qui n'est pas le cas dans 5% des organisations³⁵.

Dans 70% des organisations comptant parmi leurs ressources humaines une ou plusieurs personnes autochtones, ces employés-es occupent un poste de responsabilité et dans 29%³⁶ ils occupent un poste rattaché à la direction générale ou à la coordination.

5.2 3— Les personnes issues de l'immigration

Près du quart (18%) des regroupements du secteur, des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires ont parmi leurs ressources humaines une ou plusieurs personnes issues de l'immigration. Lorsque c'est le cas, on parle de cinq (médiane 2) employés-es par organisation. Parmi ceux-ci, quatre (médiane 2) employés-es occupent un poste à temps plein, quatre (médiane 1) employés-es occupent un poste à temps partiel et trois (médiane 1) employés-es occupent un poste occasionnel³⁷.

En moyenne, ces ressources humaines sont à l'emploi de ces organisations depuis cinq ans et ont immigré au Québec depuis, majoritairement, plus de cinq ans.

³⁵ Un seul gestionnaire a précisé la raison qui explique une différence de salaire. Dans son organisation, cette différence est en lien avec le sexe des employés-es.

³⁶ Certains gestionnaires n'ont pas répondu à la question.

³⁷ Les nombres moyens ou médians d'employés-es ne peuvent être additionnés puisqu'une seule et même organisation ne compte pas, nécessairement, parmi ses ressources humaines des personnes issues de l'immigration à temps plein, des personnes issues de l'immigration à temps partiel et des personnes issues de l'immigration sur des postes occasionnels. En effet, dans 83% des organisations comptant une ou plusieurs personnes issues de l'immigration parmi leurs ressources humaines, celles-ci occupent un poste à temps plein; dans 36% des organisations, ces ressources humaines occupent un poste à temps partiel et dans 13% des organisations elles occupent un emploi occasionnel.

Tableau 12
Nombre d'années de présence au Québec

Nombre d'années	Pourcentage d'organisations
Moins d'un an	2
De 1 à 3 ans	13
De 4 à 5 ans	11
Plus de 5 ans	66
Ne sait pas	8

Dans 82% des organisations, les personnes issues de l'immigration occupent un poste en lien avec leur domaine d'expertise (en moyenne cinq employés-es par organisation, médiane 1), et dans un peu plus du quart (26%) des organisations ces ressources humaines occupent un emploi sans lien direct avec leur domaine d'expertise (en moyenne deux employés-es par organisation).

À poste équivalent et à responsabilités égales, ces ressources humaines reçoivent le même salaire que leurs collègues dans 96% des organisations, alors que dans 4% des organisations leur salaire est différent puisqu'il est établi en lien avec l'ancienneté dans 83% des organisations et en lien avec l'expérience dans 17% des organisations.

5.2 4— Les personnes handicapées³⁸

Dans 11% des organisations, les équipes de travail comptent une ou plusieurs personnes handicapées. Lorsque c'est le cas, on parle de six (médiane 1) employés-es par organisation. Dans 70% des organisations comptant une ou plusieurs personnes handicapées parmi leurs ressources humaines, celles-ci occupent un poste à temps plein. On parle alors de quatre (médiane 1) en moyenne par organisation. Dans plus de la moitié (58%) des organisations, ces ressources humaines occupent un poste à temps partiel. On parle alors de trois (médiane 1) en moyenne par organisation. Dans 7% des organisations, les membres du personnel vivant avec un handicap occupent un poste occasionnel. On parle alors de cinq (médiane 1) en moyenne par organisation. Dans 21% des organisations, ces ressources humaines sont en stage non rémunéré. La durée moyenne de ces stages non rémunérés est de 24 semaines (médiane 22 semaines).

Ces ressources humaines sont à l'emploi des organisations depuis, en moyenne, sept ans.

³⁸ Est handicapée, toute personne ayant une **déficience** entraînant une **incapacité significative et persistante** et qui est sujette à rencontrer des **obstacles** dans l'accomplissement d'activités courantes (Source : Office des personnes handicapées du Québec).

Dans 3% des organisations, les ressources humaines vivant avec un handicap occupent un poste de responsabilité. Dans 1% des organisations, ces employés-es occupent un poste rattaché à la direction générale ou à la coordination.

À poste équivalent et à responsabilités égales, ces ressources humaines reçoivent le même salaire que leurs collègues dans 88% des organisations, alors que dans 12% des organisations leur salaire est différent puisqu'il est établi en lien avec l'ancienneté dans 36% des organisations, en lien avec le statut de personne handicapée dans 46% des organisations et en lien avec l'expérience dans 18% des organisations.

5.3— Pour contrer les effets de la rareté de main-d'œuvre ...

Tableau 13
Le maintien des employés-es
(en% d'organisations)

Type d'employés-es	Pourcentage d'organisations projetant maintenir ces ressources humaines
Travailleurs expérimentés	97%
Personnes autochtones	91%
Personnes immigrantes	95%
Personnes handicapées	94%

Indépendamment du type de ressources humaines et toutes proportions gardées, la presque totalité des organisations projettent de maintenir en emploi les travailleurs expérimentés, les personnes autochtones, les personnes issues de l'immigration et/ou les personnes handicapées. Dans cette optique et au moment de l'enquête, 15% des organisations ayant à son emploi l'un ou l'autre de ces types de ressources humaines s'étaient dotées de stratégies qu'elles avaient déjà mises en place; 1% des organisations s'étaient dotées de stratégies qu'il leur fallait mettre en place et 6% des organisations envisageaient les réflexions autour de telles stratégies³⁹.

³⁹ Les gestionnaires de 78% des organisations n'ont pas été en mesure de répondre à cette question.

Tableau 14
L'embauche d'employés-es
(en% d'organisations)

Type d'employés-es	Pourcentage d'organisations projetant l'embauche de ces ressources humaines
Personnes travailleuses expérimentées	44%
Personnes autochtones	23%
Personnes immigrantes	36%
Personnes handicapées	22%

Pour contrer les effets de la rareté de main-d'œuvre, 44% des gestionnaires envisagent l'embauche de travailleurs expérimentés (âgés de 50 ans et plus); 23% envisagent l'embauche de personnes autochtones; 36% l'embauche de personnes issues de l'immigration et 22% l'embauche de personnes handicapées. Dans cette optique, 9% des organisations se sont dotées de stratégies qui ont déjà été mises en place; 1% se sont dotées de stratégies à mettre en place et 7% envisagent de telles stratégies⁴⁰.

Tableau 15
Ont déjà eu à leur emploi divers types de ressources humaines
(en% d'organisations)

Type d'employés-es	Pourcentage d'organisations ayant déjà compté ce type de ressources humaines au sein de leur équipe de travail
Personnes travailleuses expérimentées	53%
Personnes autochtones	6%
Personnes immigrantes	26%
Personnes handicapées	15%

⁴⁰ 83% des gestionnaires n'ont pas répondu à cette question.

Parmi les organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire qui au moment de l'enquête n'avaient pas au sein de leur équipe de travail l'un ou l'autre de ces types de ressources humaines, 53% avaient déjà compté parmi leurs employés-es des travailleurs âgés de 50 ans et plus; 6% des personnes autochtones; 26% des personnes issues de l'immigration et 15% des personnes handicapées. Lorsque c'est le cas, les raisons reliées à la non-présence de ce type de ressources humaines dans les équipes de travail, au moment de l'enquête, relèvent notamment :

- **d'un départ volontaire de l'employé (autre emploi);**
- **d'une fin de contrat;**
- **de la fin de la subvention;**
- **d'un financement insuffisant (non récurrent);**
- **d'un départ à la retraite;**
- **de difficultés d'adaptation;**
- **de nouvelles aspirations professionnelles;**
- de la fin du projet pour lequel cette/ces ressources humaines étaient embauchées;
- d'un retour dans le pays d'origine;
- d'un changement d'emploi;
- d'un congédiement;
- d'un handicap trop lourd

Près de la moitié (45%) des gestionnaires d'organisation ne comptant pas l'un ou l'autre de ces types d'employés-es au sein de leur équipe de travail au moment de l'enquête, vont les cibler pour contrer la rareté de main-d'œuvre. Moins du quart (15% des gestionnaires)⁴¹ n'envisagent pas l'embauche de ce type d'employés-es, ce qui est motivé par le fait que ...

- Il n'y a pas d'accès pour personnes handicapées dans les bureaux de l'organisation;
- Ce n'est pas prévu dans la stratégie d'embauche;
- Ce sont les jeunes qui ont les connaissances nécessaires à l'organisation (secteur de l'environnement);
- Ce type d'employés-es ne correspond pas au profil recherché;
- L'emploi nécessite une bonne santé physique et intellectuelle;
- Ce type de ressources humaines ne fait pas partie du bassin de main-d'œuvre de la région;
- L'embauche est effectuée en fonction des compétences et non pas en fonction de l'âge, du pays d'origine ou encore des capacités physiques ou intellectuelles des candidats;
- Il est difficile de s'adapter aux besoins des travailleurs expérimentés;
- Ces ressources humaines sont trop difficiles à gérer;
- La clientèle a besoin de s'identifier aux personnes ressources;
- L'organisme passe en entrevue les candidats qui lui sont référés par Emploi-Québec.

⁴¹ 40% des gestionnaires n'ont pas été en mesure de répondre à cette question.

Annexe 8

Table de consultation Lac à l'épaule Wendake 11 décembre 2018

Karine Awashish-Pôle Premières Nations non conventionnées

CDEPNQL (Commission de développement économique PNQL)

Adel Yassa-Pole Nunavik

KRG (Kativik regional government)

Richard Shecapio -Pole Crie

CSERT (Cree social economy regional table)

Claudie Paul

RCAAQ (Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec)

Wanda Lafontaine-Susan King

CDRHPNQ (Commission de développement des ressources humaines Premières Nations du Québec)

Nathalie Bussières

Femmes Autochtones du Québec

Éric Martel

CQCM (Conseil québécois de la coopération et de la mutualité)

Laura Ciciarelli

Chantier de l'économie sociale

Philippe Garand

RISQ (Réseau d'investissement social du Québec)

Émilie Fortin-Lefebvre

CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales UQAM)

Rosalie Sioui

CSSSPNQL (Commission de la santé et services sociaux Premières Nations du Québec et du Labrador)

Annexe 9

Favoriser l'implantation du plan gouvernemental chez les Premières Nations et les Inuits

- ▶ Objectifs précis du Plan d'action en économie sociale 2015-2020 gouvernement du Québec
- ▶ Outiller et soutenir les entreprises d'économie sociale à toutes les étapes de leur développement
- ▶ Améliorer l'accès aux marchés et d'innover en économie sociale
- ▶ Valoriser la réponse des entreprises d'économie sociale aux défis du vieillissement démographique
- ▶ Contribuer au développement des entreprises d'économie sociale sur tout le territoire
- ▶ Encourager l'insertion socioprofessionnelle au sein des entreprises d'économie sociale
- ▶ Soutenir l'entrepreneuriat collectif comme solution à la relève des entreprises et comme levier économique permettant la création d'emploi durable et le développement des compétences pour les Premières Nations et les Inuits

Sources d'informations :

Les repères en économie sociale et en action communautaire édition 2018

https://www.csmoesac.qc.ca/assets/medias/documents/CSMOesac_lesreperes_2018.pdf

L'économie sociale au Nunavik État de situation 2010 Chantier de l'économie sociale

ÉCONOMIE SOCIALE EN CONTEXTE AUTOCHTONE:

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Mémoire Karine Awashish 2013

<http://depot-e.uqtr.ca/6717/1/030429633.pdf>

L'ÉCONOMIE SOCIALE AU QUÉBEC

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie-sociale/portrait-economie-sociale-2016.pdf>

publiée par l'Institut de la statistique du Québec (2019)

Cree social economy toolkit 2014

https://imaa.ca/source/wp-content/uploads/2017/06/CSMOESAC-toolkit_for_cree_social_entrepreneurs.pdf

Étude en innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones 2019 CDEPNQL- Consortium de ressources et d'expertises coopératives (CREC).

Portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations au Québec 2018 CDEPNQL



Dominique Normand, artiste mérité de souche



**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 