

The background of the entire page is a photograph of a river flowing through a deep, narrow canyon. The canyon walls are covered in dense, tall evergreen trees. The river is light-colored, possibly due to sediment, and flows towards the background where the canyon narrows. The sky is hazy and grey, suggesting an overcast day. The overall scene is a natural, forested landscape.

GUIDE DU RECRUTEMENT D'AUTOCHTONES



CONTENTS

Connaître la main-d'œuvre autochtone	4
Définitions	5
Profil démographique	7
Géographie	9
Profil économique	9
Facteurs sociaux	10
Trouver des candidats qualifiés	14
Connaître son organisation	15
Recherche interne	17
Recherche externe	18
Créer des réseaux	18
Obtenir de l'assistance	28
Le processus de sélection	32
Examiner les candidatures	33
Réaliser des entrevues	35
Conclusion	38

CONNAÎTRE LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

Avant d'élaborer une stratégie d'emploi d'Autochtones pour votre organisation, il importe de comprendre les divers antécédents des professionnels autochtones. Plus vous êtes renseigné au sujet des communautés autochtones que les projets de votre entreprise pourraient toucher, plus vous serez en mesure de prendre de meilleures décisions.

Afin d'enrichir votre connaissance de la main-d'œuvre autochtone, nous vous invitons à lire les sections ci-après :

DÉFINITIONS

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

GÉOGRAPHIE ET ENVIRONNEMENT

PROFIL ÉCONOMIQUE

FACTEURS HISTORIQUES ET SOCIAUX

Le saviez-vous?

Les équipes diversifiées sont plus équilibrées et productives :

- La diversité s'est avérée un meilleur déterminant du chiffre d'affaires que la taille de l'entreprise, le nombre d'employés et le nombre de clients.
- Les entreprises ayant une plus grande diversité en milieu de travail enregistrent généralement un chiffre d'affaires 15 fois supérieur aux autres organisations.
- Les entreprises qui emploient une main-d'œuvre plus diversifiée ont déclaré avoir environ 12,5% de clients en plus comparativement à celles dont la main-d'œuvre est moins diversifiée.
- Le chiffre d'affaires grimpe de 9 % par point de pourcentage d'augmentation dans le taux de diversité par rapport au taux de la population pertinente.



Définitions

Le terme « Autochtones » désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. La Constitution canadienne reconnaît trois groupes de peuples autochtones : les Indiens (plus souvent appelés les « Premières Nations »), les Inuits et les Métis. Ces trois groupes distincts ont leur propre histoire ainsi que leurs propres langues, pratiques culturelles et croyances. Selon le Recensement de 2016, plus de 1,6 million de personnes se sont identifiées comme des Autochtones.

Les communautés autochtones sont situées dans des régions urbaines, rurales et éloignées partout au Canada. Elles comprennent :

- les bandes des Premières Nations ou indiennes, qui se trouvent généralement sur des terres appelées « réserves »;
- les communautés inuites situées au Nunavut, dans les T.N.-O., dans le Nord du Québec (Nunavik) et au Labrador;
- les communautés métisses;
- les communautés autochtones (qui comprennent des Métis, des Indiens non inscrits, des Inuits et des membres des Premières Nations) dans des villes qui ne font pas partie de réserves ou de territoires traditionnels (par exemple, la communauté autochtone à Winnipeg).

Inuits : Peuple autochtone du Nord du Canada qui vit généralement au-dessus de la limite des arbres dans les Territoires du Nord-Ouest, le Nord du Québec et le Labrador. Bien que les Inuits ne soient pas visés par la Loi sur les Indiens, le gouvernement fédéral adopte des lois les concernant et a également conclu avec eux plusieurs grands accords de règlement de revendications territoriales.

Métis : Peuple d'ascendance autochtone et européenne qui s'identifie comme Métis et distinct des Premières Nations. Les Métis possèdent une culture unique, inspirée de leurs diverses origines ancestrales, notamment écossaises, françaises, ojibwées et cries.

Premières Nations : Terme utilisé pour définir les Autochtones visés par la Loi sur les Indiens. En vertu de cette loi, un Indien est une personne qui est inscrite comme Indien ou qui a le droit de s'inscrire. Il s'agit d'une définition juridique très sélective assujettie à des événements historiques et à la législation. L'emploi du terme Indien a diminué depuis les années 1970, lorsque « Premières Nations » est devenue plus courant. Trois définitions juridiques s'appliquent aux Indiens au Canada : Indien inscrit, Indien non inscrit et Indien visé par un traité.

Indien non inscrit : Indien qui n'est pas inscrit en vertu de la Loi sur les Indiens.

Indien inscrit : Indien inscrit en vertu de la Loi sur les Indiens. Cette loi stipule les exigences servant à déterminer qui est un Indien.

Indien visé par un traité : Indien inscrit qui appartient à une Première Nation signataire de traité avec la Couronne.

Revendications territoriales : En 1973, le gouvernement fédéral a reconnu deux grandes catégories de revendications, soit les revendications globales et particulières. Les revendications globales s'appuient sur le fait qu'il existe toujours des droits ancestraux sur les terres et les ressources naturelles. Ces revendications sont issues de régions du Canada où le titre autochtone n'a jamais fait l'objet de traités ou d'autres dispositions légales. Elles sont appelées « globales » en raison de leur vaste portée. Elles comprennent des éléments comme le titre foncier, les droits de pêche et de piégeage et les indemnités financières.

Les revendications particulières désignent des griefs bien précis formulés par les Premières Nations à l'égard du respect des engagements énoncés dans les traités.

Elles désignent aussi les griefs sur l'administration des terres et des biens des Premières Nations en vertu de la Loi sur les Indiens.

Ces définitions sont tirées du site Web du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Pour obtenir une liste terminologique complète, rendez-vous au <http://www.ainc-inac.gc.ca/>.



Une main-d'œuvre plus jeune

La main-d'œuvre autochtone est jeune, prête à travailler et inexploitée par rapport à d'autres Canadiens sur le marché du travail, dont un grand nombre sont à l'étape du départ à la retraite.

Profil démographique

En se renseignant au sujet du profil démographique de la communauté avec laquelle vous travaillerez, votre organisation possédera les renseignements de base nécessaires pour adapter sa stratégie de recrutement.

QUELLE EST LA TAILLE DU BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LEQUEL VOUS RECRUTEZ?

Population d'identité autochtone par province et territoire (Recensement de 2016)				
	IDENTITÉ AUTOCHTONE	PREMIÈRES NATIONS	MÉTIS	INUIT
Canada	1 673 780	977 235	587 545	65 025
Terre-Neuve-et-Labrador	45 725	28 735	7 790	6 450
Île-du-Prince-Édouard	2 740	1 875	710	75
Nouvelle-Écosse	51 495	25 830	23 310	795
Nouveau-Brunswick	29 380	17 575	10 200	385
Québec	182 890	92 655	69 360	13 945
Ontario	374 395	236 680	120 585	3 860
Manitoba	223 310	130 505	89 360	610
Saskatchewan	175 015	114 570	57 880	360
Alberta	258 640	136 585	114 375	2 500
Colombie-Britannique	270 585	172 520	89 405	1 615
Yukon	8 195	6 690	1 015	225
Territoires du Nord-Ouest	20 860	13 185	3 390	4 080
Nunavut	30 550	190	165	30 140

Source : Statistique Canada

FAITS EN BREF

- La population d'identité autochtone s'établissait à 1 673 785 en 2016 et sa composition était la suivante : 58,4 % des Premières Nations, 5,1 % de Métis et 3,9 % d'Inuits. Dans l'ensemble, elle représentait 4,9 % de la population canadienne, comparativement à 3,8 % en 2006 et 2,8 % en 1996.
- Depuis 2006, la population autochtone a augmenté de 42,5 %, ce qui représente quatre fois le taux de croissance de la population non autochtone au cours de la même période.
- Huit Autochtones sur dix habitent actuellement en Ontario et dans les quatre provinces de l'Ouest.
- Plus de la moitié (51,8 %) des Autochtones vivent dans les régions urbaines (81 % des personnes non autochtones). Parmi les grandes villes, c'est à Winnipeg que l'on retrouve le plus grand nombre d'Autochtones, puis à Edmonton, Vancouver et Toronto.
- L'âge moyen de la population autochtone était de 32,1 en 2016 – presque 10 ans de moins que la population non autochtone (40,9).
- La plupart des membres des Premières Nations inscrits ou visés par un traité vivent à l'extérieur des réserves (55,8 %).

QUELS SONT LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE D'EMPLOI GÉNÉRAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE ET QUELLE SERA L'INCIDENCE DE CES FACTEURS SUR VOTRE RECRUTEMENT?

- Près de la moitié (48,4 %) des Autochtones de 25 à 64 ans ont un titre d'études postsecondaires, et les générations plus jeunes sont plus susceptibles de posséder un diplôme d'études collégiales que les générations qui les précèdent.
- Le nombre d'Autochtones titulaires d'un diplôme universitaire augmente régulièrement, bien qu'ils soient plus susceptibles de détenir un certificat d'une école de métiers ou un diplôme d'études collégiales.
- Les obstacles courants à la poursuite des études ou à la formation sont les contraintes de temps, les coûts, les responsabilités personnelles ou familiales, ainsi qu'un manque perçu de confiance ou de préparation.

Source : Statistique Canada

Y A-T-IL DES ÉCOLES, DES UNIVERSITÉS OU DES COLLÈGES LOCAUX AUPRÈS DESQUELS IL EST POSSIBLE DE RECRUTER DES DIPLÔMÉS?

Vous pouvez consulter le Profil de la population autochtone du Recensement de 2016 de Statistique Canada par province et par ville. Vous pouvez également utiliser cet outil pour trouver le niveau de scolarité et les domaines de spécialisation, les langues parlées et le revenu des foyers.

QUELS SONT LES ORGANISATIONS D'EMPLOI OU LES GROUPES COMMUNAUTAIRES LOCAUX?

L'Encyclopédie canadienne propose un service convivial qui fournit les pages Web des groupes communautaires selon la province et le nom de la communauté : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/peuples-autochtones>

Possibilité de formation

Le programme **BEHR** d'**ECO Canada** offre des formations de main-d'œuvre en environnement aux communautés autochtones.

Écrivez à beahr@eco.ca pour plus d'information ou consultez notre site Web à www.eco.ca/beahr.

Géographie

Dans certains cas, le fait de connaître la géographie et l'environnement de la région permettra à votre organisation d'épargner du temps, de l'argent et des ressources. Il pourrait être utile pour vous de trouver une réponse aux questions suivantes :

- La région est-elle éloignée? Dans quelle mesure est-elle accessible? Les routes sont-elles ouvertes toute l'année? Peut-on se rendre uniquement en avion dans les communautés à proximité?
- Le climat aura-t-il des répercussions sur les activités de vos employés? Le cas échéant, lesquelles?
- Quels sont les principaux impacts environnementaux dans la région? Auront-ils une incidence sur votre recrutement?

Profil économique

La connaissance des facteurs économiques qui touchent les communautés autochtones et les candidats potentiels aidera votre organisation à définir plus précisément les secteurs d'activités mutuellement pertinents.

- Quelles sont les principales industries ou formes d'emploi dans la région?
- Quels sont les effets de ces industries sur la main-d'œuvre?
- Quels sont les emplois qui existent actuellement dans la communauté? Qui occupe ces emplois? Le bassin de main-d'œuvre est-il épuisé?
- Y a-t-il des moyens informels pour les gens de gagner leur vie et les communautés sont-elles engagées dans ces activités saisonnières (p. ex. la pêche et la chasse)?
- Quels sont les salaires dans la région?

Statistique Canada peut vous aider à trouver réponse à ces questions. Cliquez [ici](#) pour démarrer.

Survol par région

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada a publié tout un éventail de cartes sur les Autochtones, regroupées sous le titre « Collection de cartes ». Visitez le [site Web](#) pour les voir.

Facteurs sociaux

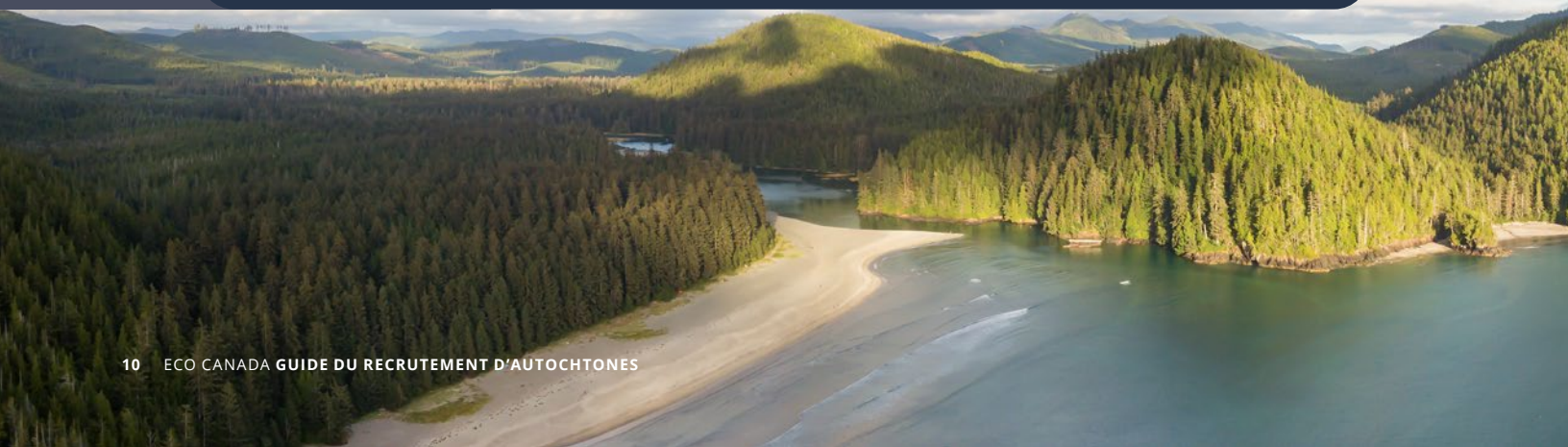
Le fait de comprendre les aspects historiques et sociaux de la région aidera votre organisation à établir un contexte qui est pertinent aux personnes ou aux communautés avec lesquelles vous travaillez. Ce contexte constitue une base permettant d'élaborer des stratégies et de prendre des décisions de manière éclairée plutôt qu'en se fondant sur des hypothèses. Ceci éliminera les obstacles, particulièrement les barrières culturelles.

- Les personnes de cette région ont-elles été recrutées par d'autres organisations?
- Certains facteurs historiques pourraient-ils influencer la réceptivité de la communauté à l'égard du recrutement (p. ex. la communauté a-t-elle été relocalisée plusieurs fois)?
- Quel est le type de structure politique en place?
- Y a-t-il d'autres questions culturelles qui devraient être prises en considération (p. ex. la façon dont les gens font des affaires dans la région)?

FACTEURS HISTORIQUES AYANT CONTRIBUÉ AUX QUESTIONS CONTEMPORAINES

La Loi sur les Indiens a imposé de nombreuses lois que l'on surmonte peu à peu. Par exemple, le droit de vote ayant été accordé aux Autochtones il y a seulement 45 ans (en 1960), ceux-ci se rattrapent sur le plan du système politique général afin de se faire entendre et de participer aux décisions.

- Les cérémonies autochtones ont été interdites en 1884 et nombreuses d'entre elles se sont perdues, mais elles reviennent peu à peu, et bien des Nations retrouvent leur sentiment de fierté.
- La tentative d'assimiler les enfants autochtones dans les pensionnats, qui ont existé de 1800 à 1996, a eu des répercussions négatives sur la population autochtone d'aujourd'hui. La séparation des familles, les mauvais traitements et la perte de la langue et de la culture ont entraîné un grand nombre de problèmes, dont le manque d'expérience parentale et d'estime de soi, ainsi que des questions liées à l'identité culturelle.
- Selon la Résolution des questions des pensionnats indiens Canada, la plupart des pensionnats ont fermé au milieu des années 1970, et le dernier, en 1996.



Ce sont là uniquement des exemples des facteurs historiques ayant conduit aux problèmes contemporains des Autochtones. En tant qu'employeur, il peut sembler parfois que la résolution de ces problèmes exige beaucoup de temps. Cependant, quand on pense qu'il a fallu 100 ans pour les créer, il faut présumer qu'il faudra plus que quelques années pour les surmonter. En tant que Canadiens, nous pouvons tous contribuer à réduire cette période de guérison en visant des objectifs communs pour redresser cette situation injuste.

Cette information est utile lorsqu'on discute des défis et des enjeux auxquels les Autochtones font face aujourd'hui. Il est avantageux pour tous les Canadiens de jeter aujourd'hui les bases de la participation des Autochtones à l'économie canadienne.

Pour plus d'information, consulter le <https://www.canada.ca/fr/affaires-autochtones-nord.html>.

ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE OU D'UNE STRATÉGIE AUTOCHTONE

Une politique autochtone devrait comporter une approche plus holistique pour réussir, c'est-à-dire en faisant participer des Autochtones à l'élaboration d'une politique ou d'une stratégie pour votre milieu de travail.

Mettre en place un engagement organisationnel :

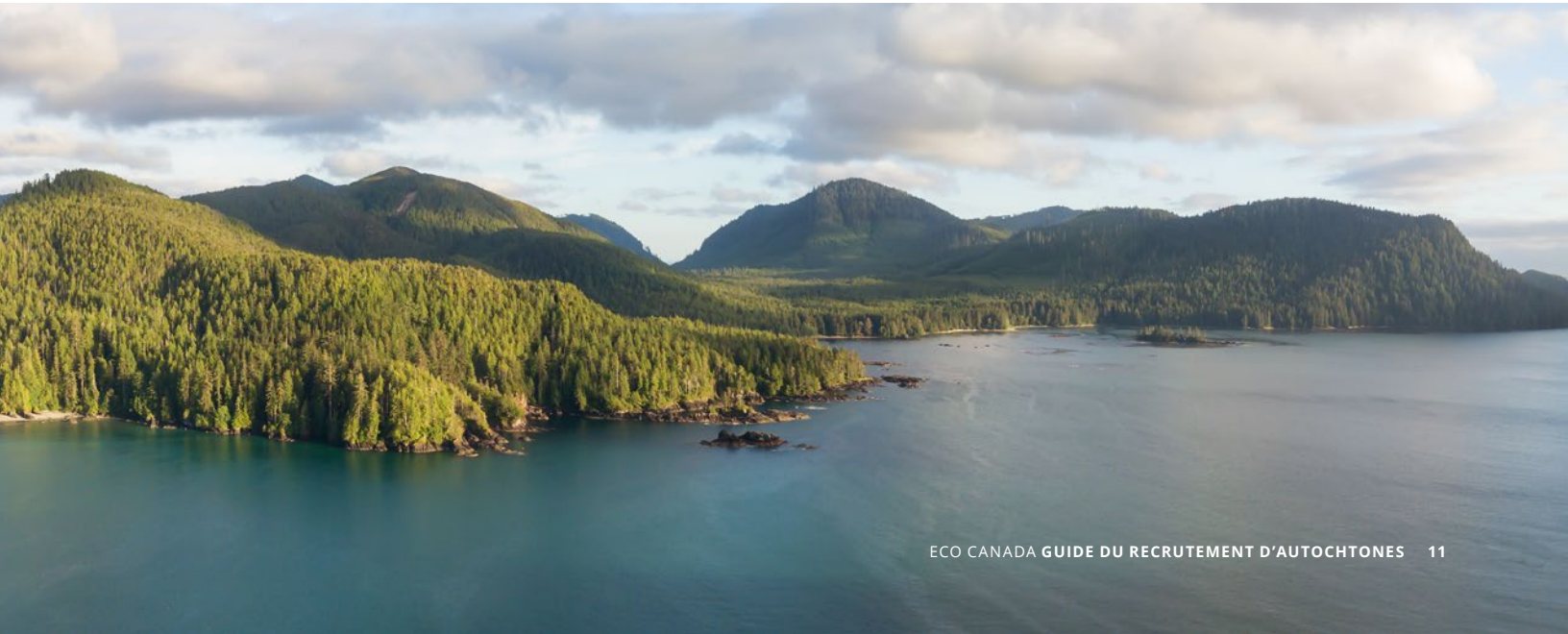
Rédigez une analyse de rentabilisation, un énoncé de vision ou la raison d'être de la politique ou de la stratégie. Trouvez un cadre supérieur qui se fera le champion de cette initiative et transmettra le message dans toute l'organisation. Faites en sorte que cette personne ait l'occasion d'établir des relations constructives avec des dirigeants de la communauté autochtone.

Établir des relations de collaboration :

Développez des partenariats avec des communautés et collaborez en vue d'améliorer les stratégies d'emploi. Il importe dans la culture autochtone de déployer des efforts pour bâtir la confiance.

Créer un environnement d'apprentissage :

Enrichissez les connaissances et favorisez une bonne compréhension de la situation par l'intermédiaire d'une formation interculturelle ou sur la sensibilisation aux cultures autochtones. Renseignez-vous au sujet des Autochtones de la région, de leur culture, leur histoire, leurs valeurs et leurs croyances.



Renforcer l'engagement en mobilisant des capacités internes et les employés :

Affectez des ressources à la mise en œuvre d'initiatives autochtones. Intégrez au processus de planification commerciale l'emploi et les initiatives visant les Autochtones. Favorisez la mobilisation des employés en les sensibilisant davantage aux communautés autochtones locales et aux activités culturelles et sociales.

Favoriser et créer un milieu de travail positif : Avoir du plaisir ne réduit pas la productivité. C'est plutôt le contraire. Les gens aiment venir travailler dans un milieu qui favorise un mode de vie holistique et sain.

QUELS SONT LES SUJETS SUR LESQUELS IL SERAIT UTILE DE SE PENCHER?

- Le profil démographique des Autochtones, y compris la terminologie connexe
- Les questions historiques et juridiques liées à la tentative d'assimiler et de coloniser les Autochtones au cours des 100 dernières années
- La perte des droits, de la langue et des cultures
- La contribution des Autochtones au Canada
- Les effets de problèmes accumulés depuis 100 ans

EFFECTUER SA RECHERCHE

Une grande partie de l'information qui précède est fournie par des tiers, et ne constitue aucunement l'ensemble des renseignements dont vous disposez. La meilleure source d'information au sujet d'une communauté est souvent la communauté elle-même. La liste des sites Web ci-après vous permettra d'effectuer d'autres recherches. Lorsque vous aurez recueilli toute l'information voulue, passez en revue la section « Connaître les besoins en recrutement » pour veiller à ce que les descriptions de postes conviennent à la population autochtone.



Déboulonner les mythes

En dépit des progrès réalisés dans l'attitude culturelle, il est important d'être conscient du fait qu'il peut encore exister des mythes dommageables et des idées fausses.

- Les Autochtones ne veulent pas travailler.
- Les Autochtones ne paient pas d'impôts.
- Les Autochtones étudient gratuitement.
- Les Autochtones n'ont pas d'expérience des affaires.
- Il faut trop de temps aux entreprises autochtones pour prendre des décisions d'affaires.
- Les Autochtones ne peuvent pas exclure la politique de leurs décisions d'affaires.

Changer les perceptions : Des employés non autochtones peuvent poser à leur employeur des questions concernant les pratiques d'embauche, de recrutement et de maintien en poste d'employés autochtones. C'est une excellente occasion de faire une mise au point. Il est particulièrement important de veiller à ce que les employés non autochtones n'éprouvent pas de ressentiment à l'égard des employés autochtones.

Services aux étudiants autochtones	https://sac-isc.gc.ca/fra/1100100033679/1531406248822
Indigenous Works	https://indigenousworks.ca/en
Chart of funding options	www.centralalberta.ab.ca
Services aux Autochtones Canada	https://www.canada.ca/fr/services-autochtones-canada.html
Affaires autochtones et du Nord Canada	https://www.canada.ca/fr/affaires-autochtones-nord.html
CAHRMA (Canadian Aboriginal HR Management Association)	http://www.cahrma.ca/
Spirit Staffing	https://www.spiritstaffing.com/
Turtle Clan HR	https://turtleclan.ca/indigenous-hr
Mining Industry HR Portal for Indigenous Communities	https://www.mihhr.ca/diversity-inclusion/aboriginal-people-in-mining
CAHRD Employment Services	https://cahrd.org/
Diversité Canada	www.canadastop100.com/national
Commission canadienne des droits de la personne	https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr
Congrès du travail du Canada	https://congresdutravail.ca/
Services aux entrepreneurs autochtones	https://businesslink.ca/fr/
Programme de formation du gouvernement de l'Alberta	https://www.alberta.ca/training-work-programs.aspx
Indigenous Link	https://indigenous.link/

TROUVER DES CANDIDATS QUALIFIÉS

Maintenant que vous avez terminé votre recherche sur les professionnels et les communautés autochtones, vous devriez vous assurer que les objectifs et la culture de votre organisation vous permettent de recruter le meilleur candidat. De plus, il est essentiel de connaître les ressources dont vous disposez pour trouver des professionnels autochtones qualifiés.

Adapter sa stratégie de recrutement pour trouver des professionnels autochtones exige de faire ce qui suit :

CONNAÎTRE SON ORGANISATION

OBTENIR DES RESSOURCES ET DES OUTILS

EFFECTUER UNE RECHERCHE INTERNE/EXTERNE

CRÉER DES RÉSEAUX

OBTENIR DE L'ASSISTANCE

Le saviez-vous?

Il peut être utile d'établir le profil de la communauté durant le processus de planification du recrutement d'employés autochtones. Ce type de profil peut comprendre l'information suivante :

- Données sur les entreprises de la communauté, c'est-à-dire les entreprises détenues par la bande, les associations individuelles, les réseaux et les autres sociétés qui travaillent dans la région.
- Qui sont les personnes-ressources de la communauté en matière d'emploi ou d'éducation?
- La région est-elle éloignée? Dans quelle mesure est-elle accessible? Les routes sont-elles ouvertes toute l'année? Peut-on se rendre uniquement en avion dans les communautés à proximité?
- Le climat aura-t-il des répercussions sur les activités de vos employés? Le cas échéant, lesquelles?
- Quels sont les principaux impacts environnementaux dans la région? Auront-ils une incidence sur votre recrutement?



Connaître son organisation

CULTURE ORGANISATIONNELLE : COMMENT VOTRE ENTREPRISE SE MESURE-T-ELLE AUX AUTRES?

La culture d'une organisation influence ses pratiques de recrutement, par exemple les bassins de talents exploités, les méthodes de recrutement utilisées et la nature des incitatifs monétaires et autres.

La perception qu'a un employé potentiel de la culture d'une organisation (c.-à-d. sa réputation), induite par des réseaux informels et officiels, peut fortement influencer sa décision de postuler. Il est probable qu'une organisation qui démontre par ses pratiques d'affaires un ensemble de valeurs correspondant à celles d'un candidat potentiel soit perçue favorablement.

Par exemple, une organisation qui démontre son engagement envers l'équilibre travail-vie personnelle par une heure d'arrivée flexible et des politiques de congé pour obligations familiales pourrait influencer la décision de postuler pour un demandeur d'emploi.

ATTIRER DES CANDIDATS : QUE PEUVENT RECHERCHER LES DEMANDEURS D'EMPLOI AUTOCHTONES DANS UNE ORGANISATION?

Les demandeurs d'emploi autochtones ont des valeurs, des expériences et des désirs différents. Bien qu'ils soient issus d'un mélange culturel bien particulier (urbain, rural, assimilé et traditionnel), ils sont à la recherche d'employeurs qui offrent les conditions de travail suivantes :

- Cadre de travail tolérant, respectueux et dénué de jugements
- Égalité de traitement
- Équité en matière d'emploi
- Diversité culturelle en milieu de travail
- Stabilité et longévité
- Possibilités de responsabilités accrues
- Salaire et avantages sociaux concurrentiels
- Possibilités d'épanouissement et de perfectionnement professionnels

Dans le secteur de l'environnement en particulier, les points suivants peuvent intéresser les employés autochtones potentiels :

- **Conditions de travail** — y compris le temps au travail et les congés, les heures de travail, les mesures d'adaptation et les allocations de subsistance, le soutien au transport, la flexibilité concernant la combinaison de travail contractuel et d'autres obligations communautaires
- **Valeur monétaire** — y compris le système de rémunération (salaire de base ou salaire de base + prime de rendement)
- **Reconnaissance des facteurs culturels ou communautaires** — les facteurs culturels peuvent comprendre le concept de famille élargie. Par exemple, dans de nombreuses communautés autochtones, un « décès dans la famille » peut vouloir dire le décès de toute personne qui fait partie de la famille élargie et du réseau communautaire. Les facteurs communautaires peuvent inclure la chasse ou la cueillette saisonnières à laquelle participent les personnes, les familles et la communauté. S'il s'agit d'une tradition historique, les employeurs potentiels doivent en être conscients et s'y adapter.



Recherche interne

OFFRES D'EMPLOI INTERNES

Recruter à l'interne est une façon de démontrer l'engagement de votre organisation à l'égard de ses employés et de leur perfectionnement professionnel, et de leur donner l'occasion d'effectuer une mutation latérale ou d'être promu.

RECOMMANDATIONS D'EMPLOYÉS

Le fait d'encourager les employés à faire part des postes vacants à leur réseau de professionnels de l'environnement est un autre moyen d'exploiter vos ressources internes. Vos employés peuvent en effet grandement contribuer à établir votre réputation dans les communautés. Grâce à de robustes communications internes, ils peuvent être au fait de votre engagement envers l'inclusion d'Autochtones et vous appuyer.

BANQUE DE CV

Votre organisation peut constituer une banque de CV à l'aide de CV non sollicités et de CV provenant d'offres d'emploi antérieures.

En indiquant aux professionnels de l'environnement autochtones que vous êtes heureux de recevoir leur CV sans l'avoir demandé, vous ouvrez vos portes à des employés potentiels.

Votre culture organisationnelle se manifeste dans la façon dont les employés potentiels sont accueillis quand ils se présentent avec leur CV, ainsi que dans la qualité des documents d'information que vous fournissez.

De nombreux employeurs trouvent utile de conserver les CV d'anciens demandeurs d'emploi, car ils constatent en les passant en revue par la suite qu'ils disposent déjà de plusieurs excellents candidats sans avoir à effectuer une recherche externe.

Le saviez-vous?

ECO Canada assiste à des événements, des conférences et des salons de l'emploi autochtones. Consultez régulièrement notre [page d'événements](#) pour vous tenir au courant.

Recherche externe

CRÉER DES RÉSEAUX

Le réseautage est la méthode la plus efficace pour recruter des praticiens en environnement autochtones. Une grande partie de la population autochtone, qu'elle vive en région urbaine, rurale ou éloignée, reste en contact par ce que les gens d'affaires traditionnels appellent le réseautage. On considère généralement que le réseautage est souvent axé sur un objectif précis, par exemple trouver un employé pour pourvoir un poste. Du point de vue autochtone, le réseautage a pour but de développer des relations.

Notons en passant qu'il faut du temps pour établir des relations. Plutôt que de se précipiter dans une nouvelle relation, les Autochtones prennent le temps d'apprendre à connaître l'autre personne et passent du temps avec elle jusqu'à ce qu'un lien de confiance se crée.

Dans le contexte du recrutement, une organisation saura que ce lien a été établi lorsque la communauté autochtone l'invite à des événements ou à des réunions communautaires.

Créer des réseaux

Quels avantages y a-t-il à créer des réseaux?

- Accroître votre capacité de rejoindre des professionnels de l'environnement autochtones.
- Mieux comprendre la diversité parmi les Autochtones de plusieurs régions.
- Être plus à l'aise de travailler avec des Autochtones, ce qui contribue à supprimer les obstacles à la communication.
- Établir un point de référence à partir duquel la confiance peut s'établir.
- Disposer d'un contexte culturel et territorial aux fins du recrutement et du développement commercial futurs.
- Soutenir des partenariats futurs (p. ex. des ententes relatives à la main-d'œuvre, à la formation ou à l'utilisation des terres).
- Former un groupe de ressources qui peut offrir une orientation culturelle. Par exemple, des représentants de la communauté peuvent faciliter le processus de consultation avec l'organisation.



QUAND CONVIENT-IL D'UTILISER CETTE MÉTHODE DE RECRUTEMENT?

Le réseautage est la méthode de recrutement la plus efficace dans toute situation où le résultat souhaité est d'accroître la main-d'œuvre autochtone. Bien que ce processus exige plus de temps au début, il peut être très précieux à long terme, car l'établissement de relations avec ces communautés ajoutera de la valeur à de nombreux aspects de votre entreprise.

COMMENT PUIS-JE INITIER DES RELATIONS AVEC DES PROFESSIONNELS DE L'ENVIRONNEMENT ET DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES?

Voici quelques suggestions pour démarrer :

- 1 Communiquez avec le réseau Indigenous Works.** Cet organisme aide à mettre en rapport des employeurs canadiens avec des travailleurs autochtones et fournit aux employeurs de l'environnement le meilleur lien pour lancer le processus de réseautage. <https://indigenousworks.ca/en> (anglais seulement)
- 2 Il peut être utile d'établir le profil de la communauté** au cours du processus de planification du recrutement d'employés autochtones, particulièrement dans l'élaboration d'ententes avec la communauté qui comportent souvent des possibilités d'emploi, de formation et de passation de contrats.

Bureaux de communauté : Il existe des centaines de bureaux. Consultez [Services aux Autochtones Canada](#) et [RCAANC](#) pour obtenir de plus amples renseignements.

Les régions des Inuits ont des bureaux de hameau où travaillent par exemple un maire, un agent administratif principal, un ou plusieurs agents de développement économique et un ou plusieurs conseillers en emploi. [Cliquez ici](#) pour voir une carte des communautés inuites au Canada.

Les régions ou établissements des Métis ont des bureaux régionaux où travaillent par exemple un agent administratif principal, un ou plusieurs agents de développement économique et un ou plusieurs conseillers en emploi.

Les territoires de Premières Nations ont des bureaux de conseil où travaillent par exemple un chef, des membres du conseil, un ou plusieurs agents de développement économique et un ou plusieurs conseillers en emploi. [Cliquez ici](#) pour voir une carte des communautés des Premières Nations au Canada.



3 Consultez les répertoires, les cartes et les répertoires de sites Web consacrés aux Autochtones.

- Statistique Canada
- Cartes
- Répertoire des entreprises autochtones
- Indigenous Tourism Association of Canada

4 Abonnez-vous aux sources de nouvelles autochtones numériques et imprimées de votre région afin de vous tenir au fait des activités et des événements se rapportant aux communautés, et d'obtenir peut-être le nom de personnes-ressources.

Il existe toute une série de journaux autochtones et du Nord auxquels on peut s'abonner en ligne. Voici certains des plus importants :

- Wawatay News
- APTN News
- Nation Talk
- Windspeaker

5 Dites à tout le monde que vous voulez employer des Autochtones. Soyez honnête à propos de ce que vous recherchez et soyez prêt à écouter.

6 Après avoir établi des liens avec la communauté, examinez la façon dont votre entreprise peut participer à des événements afin d'accroître sa visibilité. Par exemple, vous pourriez faire un exposé à l'occasion de la journée des carrières dans une école ou commander un événement ou une équipe de sport.



- 7 **Offrez d'organiser** une présentation pour les membres de la communauté afin de leur faire mieux connaître votre organisation.
- 8 **Demandez des conseils** aux groupes avec lesquels vous travaillez. Par exemple, un dirigeant communautaire pourrait faire partie d'un comité d'embauche ou vous conseiller en matière de formation sur la sensibilisation culturelle.

MARCHE À SUIVRE POUR CRÉER DES RÉSEAUX AVEC DES GROUPES AUTOCHTONES

- 1 **Assurez vous-même la liaison avec les Autochtones ou nommez une personne habile à développer des relations pour remplir cette fonction.**

La personne qui assure la liaison avec les Autochtones est responsable d'établir des relations avec les membres de la communauté, les groupes d'affaires, les centres d'emploi et les écoles autochtones pour :

- devenir un point de contact;
- déterminer les intérêts communs;
- trouver un terrain commun;
- identifier les employés potentiels;
- communiquer les possibilités d'emplois dans votre entreprise.

La meilleure personne pour remplir ces fonctions est quelqu'un qui cherche vraiment à accroître la main-d'œuvre autochtone de l'organisation et qui a participé à l'élaboration de la politique d'emploi d'Autochtones de votre entreprise.

Il est utile, mais non pas essentiel que cette personne ait suivi une formation de sensibilisation aux cultures autochtones. Si votre entreprise considère l'inclusion d'Autochtones comme une priorité, vous obtiendrez de meilleurs résultats et les employés appuieront davantage la personne qui assure la liaison.

Vous devez soutenir cette personne en vous assurant que les cadres supérieurs peuvent rencontrer les membres de la communauté autochtone et en affectant des fonds à la tenue de réunions avec des groupes externes, ainsi qu'à des fins de relations publiques.

- 2 **Étudiez l'histoire et la situation actuelle des communautés autochtones locales dans lesquelles vous espérez recruter des candidats.**

En comprenant avec qui vous travaillez, il sera plus facile de trouver un terrain commun de sorte à bâtir des relations d'affaires solides et avantageuses.

- Suivez les nouvelles et les publications autochtones locales pour avoir une idée des activités auxquelles participe la communauté, de ce qui compte pour elle, des personnes qui forment des partenariats, etc. Les conseils de bande ou les bureaux régionaux de nombreuses communautés autochtones publient des bulletins d'information qui peuvent vous être très utiles pour comprendre le contexte communautaire et commercial. De surcroît, ces publications peuvent fournir les coordonnées des membres clés de la communauté.

- Communiquez avec les bureaux de développement économique des communautés autochtones, car ils peuvent vous renvoyer à des personnes et à des ressources pertinentes à votre domaine d'intérêt. Ils connaissent en outre les dirigeants communautaires et les chefs d'entreprise, ainsi que les mécanismes officiels et informels qu'ils utilisent pour se rencontrer et prendre des décisions.
- Effectuez une recherche afin de déterminer les ressources locales auxquelles les Autochtones ont recours pour trouver un emploi et suivre une formation.
- Parlez aux dirigeants communautaires et aux représentants de groupes de ressources d'affaires et d'emploi. Prenez le temps d'apprendre à vous connaître mutuellement. Faites part de vos intentions, par exemple en disant simplement : « Je n'ai pas beaucoup d'expérience de travail avec les Autochtones, mais je souhaite augmenter ma main-d'œuvre autochtone. Je suis prêt à apprendre, mais je ne suis pas certain de connaître la meilleure approche. Pourriez-vous m'aider? ».

3 Exploitez des ressources de soutien aux employeurs déjà établies.

Pour que votre entreprise obtienne de bons résultats, il est essentiel de pouvoir communiquer avec des personnes qui comprennent les besoins des employeurs en matière de recrutement et de maintien en poste d'Autochtones. C'est pourquoi il est important de consulter des ressources qui disposent déjà de réseaux bien établis. Indigenous Careers est un réseau national qui met en rapport les employeurs avec des demandeurs d'emploi autochtones, plus de 400 centres d'emploi pour Autochtones et des établissements postsecondaires. Cet organisme se voue à fournir des ressources qui favorisent l'inclusion d'Autochtones dans le milieu de travail canadien. Tirez parti d'Indigenous Careers pour déterminer les personnes-ressources des communautés locales en consultant le www.indigenouscarers.org/.

4 Demandez des conseils et des présentations.

À mesure que vous apprenez à mieux connaître les membres des communautés autochtones locales, vous pouvez en inviter certains en qui vous avez confiance à agir à titre de conseillers pour votre organisation lorsqu'ils connaissent bien un certain sujet qui vous intéresse.

Ceci peut vous aider à améliorer le caractère adéquat du contexte culturel de certaines de vos pratiques d'affaires. Ces conseillers peuvent être très utiles pour les raisons suivantes :

- Ils vivent près de votre entreprise.
- Ils vous connaissent et vous font confiance.
- Ils entretiennent des liens solides avec la communauté autochtone.

Le saviez-vous?

Ressources humaines et Développement des compétences Canada possède une liste des bureaux de développement à laquelle vous pouvez accéder : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/eng/1461940615477/1461940651472>

Le saviez-vous?

Il existe de nombreuses ressources que les employeurs peuvent mettre à profit pour favoriser le recrutement d'Autochtones :

Indigenous Link Careers Centre : <https://careers.indigenous.link/>

Windspeaker Job Board : <https://windspeaker.com/job-board>

Aboriginal Job Board : <https://aboriginaljobboard.ca/>

Guichet-Emplois Canada : <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>

Par exemple, ces personnes peuvent être en mesure de vous fournir un soutien culturellement pertinent dans ces secteurs :

- Groupe consultatif sur les pratiques culturelles;
- Conseil consultatif sur le recrutement d'Autochtones;
- Conseils en matière de protocoles territoriaux;
- Soutien aux employés adapté à la culture.

L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail est un programme national élaboré et assuré par Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC). Le programme compte des coordonnateurs partout au Canada qui peuvent fournir aux employés une orientation, un soutien et des idées de sorte à créer des liens efficaces avec les communautés et les ressources autochtones dans les régions où ils sont situés. Enfin, utilisez vos employés comme ressources, car certains d'entre eux peuvent déjà entretenir des relations avec la communauté.

5 Participez à des activités communautaires pour bâtir des relations de confiance.

- Réseautez avec des organisations, des entreprises et des groupes communautaires autochtones en participant à des activités et à des événements communautaires.
- Siégez bénévolement à un conseil ou à un comité communautaire.
- Commanditez des activités et des événements communautaires, par exemple dans les écoles.
- Les employeurs peuvent commanditer des programmes de formation ou faire un exposé dans une région où ils souhaitent embaucher.
- Prévoyez du temps pour établir des relations de confiance; ne vous attendez pas à les développer du jour au lendemain.
- Continuez d'entretenir les relations, même après qu'elles sont fermement établies.

6 Cernez les besoins, les forces et les intérêts mutuels de votre entreprise et de la communauté. Pour votre entreprise, déterminez :

- vos forces sur le plan de ce que vous avez à offrir à la communauté autochtone (p. ex. des emplois, de la formation, un soutien financier, des biens et des services);
- vos besoins (p. ex. pourvoir des postes, trouver des personnes qualifiées, et obtenir de l'aide pour trouver et évaluer des candidats qualifiés, bâtir des relations de confiance avec les travailleurs locaux et former des personnes);
- vos intérêts (p. ex. créer un partenariat pour satisfaire aux besoins en matière de recrutement et de maintien en poste à long terme, faire en sorte que votre entreprise soit acceptée par la communauté, apprendre comment être le plus efficace possible dans la conduite des affaires avec les communautés autochtones).

Pour la communauté, déterminez :

- ses forces sur le plan de ce qu'elle a à offrir à votre entreprise (p. ex. des travailleurs prêts à être formés, des candidats qualifiés, l'accès à de nouveaux diplômés);
- ses besoins (p. ex. des possibilités d'emplois qu'elle valorise, un soutien accru à l'économie locale);
- ses intérêts (p. ex. un partenariat pour satisfaire aux besoins en matière d'emploi à long terme, ou la possibilité de coentreprises).

Nouez une relation mutuellement profitable en vous aidant l'un l'autre à développer vos points forts et à répondre à vos besoins.

RESSOURCES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Emploi et Développement social Canada est une excellente ressource pour trouver les centres d'emploi pour Autochtones : <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/jobemploi/indig-autocht-eng.html>

Consultez le site Web d'Affaires autochtones et du Nord Canada pour obtenir une liste des bureaux régionaux de bandes : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/eng/1100100016936/1100100016940>



7 Concluez des ententes de partenariat officielles si possible.

Identifiez les groupes avec lesquels vous pouvez former un partenariat.

- Les universités, les collèges et les établissements de formation peuvent offrir une formation préalable à l'emploi ou élaborer des programmes de formation pour répondre à vos besoins.
- Les organismes gouvernementaux peuvent fournir un financement pour soutenir le perfectionnement des compétences. Renseignez-vous au sujet du **Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones**.
- Les entreprises locales peuvent fournir des travailleurs contractuels ou vous aider à financer des programmes de formation.
- Les centres d'emploi pour Autochtones locaux peuvent annoncer des postes, trouver des candidats et les évaluer.

Une liste des signataires d'ententes autochtones :

<https://www.cbsa-asfc.gc.ca/job-emploi/indig-autocht-eng.html>

Une liste des bureaux de bandes :

<https://www.aadnc-aandc.gc.ca/eng/1100100016936/1100100016940>

Discutez avec ces groupes des façons de travailler ensemble pour satisfaire à vos besoins mutuels et, s'il y a lieu, conclure des ententes et élaborer des processus officiels. Faites participer les cadres supérieurs de votre organisation afin de soutenir les initiatives de manière bien visible.

RECRUTEMENT SUR LES CAMPUS

Le recrutement sur les campus peut être efficace si vous avez des exigences spécialisées en matière de formation ou d'études. Vous pouvez recruter à l'aide de plusieurs méthodes :

1 Sources de nouvelles autochtones

La plupart des journaux physiques sont moins pertinents qu'auparavant, mais ils restent un bon moyen de recruter des Autochtones. De nombreuses communautés n'ont pas encore accès à une technologie Wi-Fi fiable, à des ordinateurs et à des téléphones intelligents. C'est pourquoi les médias imprimés ont encore leur place.

De surcroît, en annonçant des possibilités d'emploi en environnement dans des journaux autochtones, votre organisation peut rejoindre un vaste public, tant urbain que rural. De nombreux employeurs ne se rendent pas compte que les journaux autochtones sont de longue durée, car on les conserve souvent à titre de référence. De plus, le fait d'annoncer des emplois dans de tels journaux fait connaître votre entreprise aux communautés autochtones.

Les médias sociaux et LinkedIn sont aussi d'excellents outils de recrutement.

Avantages :

- Les journaux numériques et imprimés rejoignent les autochtones à l'échelle nationale, provinciale et locale de manière culturellement pertinente.
- Les journaux autochtones ont une longue vie, car on les conserve souvent à titre de référence.
- Le contenu peut être traduit dans la langue autochtone locale.
- Ces journaux font mieux connaître votre organisation dans les communautés autochtones.

Quand y avoir recours :

- Quand vous voulez rejoindre un vaste public autochtone.
- Quand la distance a une incidence sur la sensibilisation communautaire.
- Quand vous voulez cibler un groupe qui lit des médias imprimés.
- Quand vous voulez accéder au réseau autochtone – les régions de distribution ont été choisies de sorte à rejoindre les populations urbaines et rurales.

Comment annoncer :

- Choisissez les journaux autochtones où vous voulez annoncer votre offre d'emploi.
- Le service des ventes du journal vous expliquera le processus.
- Établissez votre budget de publicité, puis obtenez les tarifs afin de déterminer la taille de l'annonce qui correspond à votre budget.
- Mettez à profit les connaissances que vous avez acquises durant le réseautage, ainsi que les conseils de l'agent des ventes, et rédigez une offre d'emploi qui communique vos besoins et sera comprise par les chercheurs d'emploi.

Ressources :

- *First Peoples' Heritage Language and Culture Council:* www.fphlcc.ca/arts/arts-toolkit/aboriginal-media-links
- *Aboriginal Job Board: For Job Seekers and Employers:* <https://aboriginaljobboard.ca/>
- *Spirit Staffing:* <http://spiritstaffing.org/>



2 Services aux étudiants autochtones Avantages :

- Moyen efficace de rejoindre rapidement et directement les étudiants en environnement autochtones, ainsi que les nouveaux et les anciens diplômés.
- Peut vous aider à vous renseigner au sujet des étudiants et communautés autochtones, ainsi qu'à comprendre la main-d'œuvre autochtone locale.
- Établit et renforce vos réseaux.
- La plupart des programmes de services aux étudiants autochtones appuient les stratégies de recrutement et peuvent commanditer des activités en la matière.

Quand y avoir recours :

- Quand vous avez besoin de professionnels de l'environnement autochtones qui ont suivi une formation particulière ou spécialisée au niveau collégial et universitaire.
- Quand vous voulez embaucher de manière continue.

Comment démarrer :

- Communiquez avec les universités et les collèges qui offrent des programmes pertinents par rapport à l'emploi que vous cherchez à pourvoir.
- Trouvez une personne-ressource au centre des services aux étudiants autochtones; restez en contact avec cette personne, car vos besoins en recrutement peuvent changer.
- Transmettez à votre personne-ressource les descriptions de poste et les offres d'emploi; il est probable qu'elle affichera celles-ci et recrutera activement parmi les étudiants qui viennent au centre.



Obtenir de l'assistance

AGENCES DE RECRUTEMENT

Les agences de recrutement sont des sociétés privées dont les employeurs en environnement retiennent les services pour les aider à trouver des praticiens en environnement autochtones afin de doter des postes. Ces agences peuvent fournir divers services allant de la publication d'offres d'emploi à la sélection des candidats, en passant par les entrevues.

Avantages :

- Les agences de recrutement peuvent s'occuper de l'ensemble du processus de recrutement et d'embauche de praticiens en environnement autochtones pour votre organisation.
- Vous pouvez négocier le niveau de participation au processus (p. ex. votre entreprise peut vouloir prendre part aux entrevues).
- Comme il existe de nombreuses agences de recrutement, vous pouvez choisir celle qui répond le mieux à vos besoins.
- Les agences de recrutement possédant une expertise particulière en environnement peuvent avoir créé des réseaux pour accéder aux meilleurs candidats.

Désavantages :

- Le coût de ces services peut aller de plusieurs centaines de dollars à l'équivalent du salaire annuel d'un cadre intermédiaire à supérieur.
- Si vous ne participez pas directement au processus de recrutement, vous devez communiquer vos besoins clairement dès le départ.
- Tout en étant objectives, les agences de recrutement ne comprennent pas à fond votre culture organisationnelle et ne sont donc pas nécessairement en mesure de déterminer les meilleurs candidats.
- Il est possible qu'il n'existe pas beaucoup d'agences de recrutement spécialisées en candidats autochtones.

Quand y avoir recours :

- Quand vous avez trouvé une agence de recrutement de confiance qui peut trouver des praticiens en environnement autochtones.
- Quand vous ne disposez pas du temps et des ressources humaines nécessaires au recrutement.
- Quand vous souhaitez pourvoir un poste qui exige des compétences, des études et une formation très spécialisées, ainsi qu'une personnalité particulière.
- Quand vous possédez les ressources financières permettant d'avoir recours à une agence de recrutement.

Comment les utiliser :

- Tirez parti de votre réseau d'affaires pour déterminer les agences de recrutement qui ont bonne réputation.
- Interviewez plusieurs agences de recrutement pour décider laquelle répond le mieux à vos besoins et cadre le mieux avec la philosophie de votre organisation.
- N'oubliez pas que l'agence représentera votre organisation durant le processus de recrutement.

STAGES ET PROGRAMMES COOPÉRATIFS

Les stages et les programmes coopératifs offrent souvent aux étudiants leur première expérience de travail dans le secteur de l'environnement, sous deux formes principales :

- 1. Les programmes coopératifs se déroulent généralement durant les études.**
- 2. Les stages sont souvent destinés aux nouveaux diplômés postsecondaires.**

Les programmes coopératifs sont généralement conçus pour les étudiants en environnement pendant la durée de leurs études. Les étudiants peuvent acquérir de l'expérience de travail en combinant les cours en classe et l'apprentissage pratique, ou en alternant ceux-ci d'un semestre à l'autre.

Les organisations offrent habituellement un salaire moindre pour ces postes, car l'étudiant ne possède pas encore les qualifications nécessaires à un poste à temps plein.

Par ailleurs, les stages sont généralement indépendants des programmes d'études et sont organisés par les autorités publiques ou l'industrie. Il peut s'agir d'emplois d'été ou de stages d'essai professionnels à temps plein pour des diplômés en environnement.

Les stages peuvent être rémunérés ou non. Par exemple, certains employeurs peuvent proposer à une personne un stage bénévole en vue d'évaluer ses compétences de professionnel de l'environnement avant de l'engager à l'embaucher à temps plein. Les stages commandités par le gouvernement fournissent souvent aux employeurs des subventions salariales qui compensent les coûts associés à l'embauche et à la formation de nouveaux diplômés.



Avantages :

- Ils offrent une excellente occasion de faire entrer des praticiens en environnement autochtones dans votre main-d'œuvre.
- Les candidats sont appuyés par un établissement ou un programme scolaire.
- Les coûts sont minimes. Ces programmes fournissent souvent des subventions salariales et/ou des salaires réduits.
- Ils permettent de contribuer au renforcement des capacités dans le secteur de l'environnement.
- Les organisations peuvent recruter dans des bassins établis d'étudiants et de stagiaires qualifiés.

Désavantages :

- Les gestionnaires doivent souvent consacrer plus de temps à former et à encadrer des stagiaires ou des étudiants coop.
- Il se peut que les stagiaires ou les étudiants coop ne soient pas qualifiés ou disponibles pour rester en poste à la fin de leur stage ou de leur période de travail.

Quand y avoir recours :

- Quand vous souhaitez offrir à de futurs employés une formation pratique et précise qui n'est offerte par aucun programme d'études.
- Quand vous voulez contribuer au renforcement des capacités dans le secteur de l'environnement.
- Quand il manque de candidats convenables pour les postes que votre organisation doit pourvoir dans l'avenir.
- Quand vous souhaitez pourvoir un poste qui exige des compétences, des études et une formation très spécialisées, ainsi qu'une personnalité particulière.

Comment y accéder :

- Tirez parti de votre réseau d'affaires pour déterminer les programmes de stages coopératifs qui ont une bonne réputation en matière de placement et de soutien d'étudiants.
- Communiquez avec les universités et les collèges locaux et posez-leur des questions au sujet de leur programme coopératif ou de stage.
- Élaborez un programme coopératif ou de stage dans votre organisation et présentez votre proposition de programme aux universités et aux collèges de la région, ainsi qu'à d'autres programmes de formation pertinents.
- Parcourez les sites Web d'organismes gouvernementaux et autres pour trouver des possibilités de stage ordinaire ou coopératif.

Après avoir utilisé certaines des ressources mentionnées dans cette section, passez à la prochaine étape du recrutement d'Autochtones, soit le processus de sélection.

Le saviez-vous?

Dans le cadre du programme Stratégie emploi jeunesse (<https://www.eco.ca/employment-programs/>), ECO Canada fournit aux employeurs canadiens une subvention salariale pour embaucher de nouveaux diplômés et permettre à ceux-ci de travailler à un projet environnemental et d'acquérir de l'expérience dans leur domaine d'études.

- Les stages durent entre 6 et 12 mois.
- Le financement est accordé selon le principe du premier arrivé, premier servi, entre janvier et septembre.
- Les entreprises qui souhaitent embaucher doivent remplir une demande d'admissibilité. Lorsque leur demande est approuvée, elles peuvent choisir un stagiaire parmi les candidats qui ont été évalués au préalable par ECO Canada, recruter un bon candidat à l'aide d'ECO Emplois ou simplement embaucher une personne qu'elles ont déjà choisie.

LE PROCESSUS DE SÉLECTION

Une fois l'offre d'emploi close, vous disposerez d'un ensemble diversifié de CV et de candidatures à examiner et à trier en vue de faire une présélection. Certains professionnels de l'environnement autochtones enverront un CV et une demande, mais il est possible qu'un plus grand nombre de personnes ne connaissent pas bien le processus de demande d'emploi et de rédaction de CV. Par exemple, un professionnel de l'environnement autochtone qui ne possède pas d'expérience de rédaction d'un CV peut omettre ses expériences de vie.

Le contexte historique et social de l'éducation et ses répercussions sur les employés potentiels peuvent représenter un autre facteur dont il faut tenir compte. Les candidats qui ont vécu des expériences négatives à l'école peuvent être moins enclins à remplir des formulaires, à prendre part à des entrevues ou à passer des tests et des évaluations. Ce type de facteur ne peut être déterminé que dans le contexte particulier de la communauté. Les relations avec la communauté deviennent alors très précieuses pour interpréter la situation.

Veuillez consulter les sections ci-après pour adapter votre processus de sélection à la main-d'œuvre autochtone :

EXAMINER LES CANDIDATURES

RÉALISER DES ENTREVUES



Examiner les candidatures

TENEZ COMPTE DE CE QUI SUIT LORSQUE VOUS ÉVALUEZ DES DEMANDES :

- Toute l'expérience de travail et de vie, toutes les compétences et toute la formation pertinentes aux fonctions du poste, peu importe la façon dont elles ont été acquises.
- Les compétences et les connaissances formelles et informelles.
- Les signes de réussite et l'amélioration continue des compétences.
- Le contenu du CV, sans se laisser distraire par des facteurs qui ne sont pas pertinents (p. ex. des polices compliquées, du papier de couleur, un formatage particulier, des photographies).
- La nature de vos outils (p. ex. les formulaires de demande).
- Les formulaires permettent-ils de présenter une vaste gamme d'expériences, de connaissances et de compétences ou sont-ils restrictifs?

FORMULAIRES DE DEMANDE ET CV

Choisir une approche

Au moment de déterminer la façon dont les professionnels de l'environnement autochtones postuleront un emploi, tenez compte de l'endroit où ils se trouvent, qui peut influencer l'approche à choisir.

- **Dans les régions éloignées**, les candidats sont plus susceptibles de postuler de manière informelle, parfois par recommandation de la communauté ou à l'occasion d'un rassemblement communautaire où l'entreprise présente ses possibilités d'emplois et où les entrevues menées sur-le-champ servent de CV. Les facteurs culturels et propres à la communauté peuvent constituer une priorité dans les régions éloignées.
- **Dans les régions rurales**, les candidats sont plus susceptibles de suivre le processus classique de CV et de demande, bien que la participation et le soutien de la communauté augmenteront l'intérêt des Autochtones.
- **Dans les régions urbaines**, les candidats utilisent couramment les CV et les demandes, car ils ont davantage accès à la technologie. Si la population urbaine est généralement très assimilée, les facteurs culturels peuvent être moins importants.

Afin d'avoir accès aux professionnels de l'environnement autochtones de toutes ces régions, il est bon de diversifier vos méthodes et de les combiner aux relations établies avec la communauté et au soutien de celle-ci pour jeter les bases d'un recrutement continu et couronné de succès. Les organisations sociales, politiques et économiques autochtones sont désireuses d'aider les employeurs en environnement à trouver des praticiens qualifiés.

Examiner les formulaires de demande et les CV

Lorsque vous avez en main toutes les demandes, séparez-les en trois groupes :

OUI (liste A)

Ces CV et ces formulaires de demande présentent les compétences et l'expérience pertinentes à la description de poste et aux besoins commerciaux. Ces personnes devraient être interviewées.

PEUT-ÊTRE (liste B)

Ces CV et ces formulaires de demande devraient être examinés de nouveau, car certaines compétences ou une expérience de travail pertinente vous ont peut-être échappé.

NON (liste C)

Examinez ces demandes seulement si vous n'êtes pas satisfait des candidats de la liste A et de la liste B.

Dans un contexte autochtone, ces choix peuvent être restrictifs si vos formulaires de demande ne permettent pas aux candidats d'expliquer davantage leurs connaissances et leurs compétences, ou si ces personnes possèdent peu d'expérience de la rédaction de CV et des processus de demande.



Réaliser des entrevues

ENTREVUES : LES PIÈGES COURANTS

- Les premières impressions et les réactions émotionnelles aux candidats peuvent conduire à des évaluations subjectives plutôt qu'objectives.
- Des décisions d'embauche peuvent être prises en fonction de la perception personnelle qu'a l'intervieweur du candidat « idéal ».
- La mémoire peut être sélective quand on interviewe plusieurs candidats (p. ex. l'effet de récence ou de halo).
- Les facteurs non pertinents comme l'apparence, le sexe ou les passe-temps peuvent jouer un rôle dans le processus de sélection.
- On peut accorder trop d'importance à une réponse positive ou négative d'un candidat.

Prévoyez plus de temps pour interviewer des candidats autochtones; déterminez les questions efficaces pour votre population cible; décidez du style d'entrevue qui convient le mieux, par exemple l'endroit, l'atmosphère, la prise de notes et les entrevues multiples; et envisagez d'être accompagné d'un interprète, même si le candidat parle anglais.

En définitive, vous voulez établir une méthode d'entrevue efficace pour vous et adaptée aux candidats autochtones. Les relations que vous avez créées avec la communauté peuvent être très précieuses pour déterminer les valeurs importantes sur le plan des relations interpersonnelles et des communautés. Cette connaissance vous aidera à jeter des bases pertinentes pour vos méthodes d'entrevue.

Le saviez-vous?

De nombreux Autochtones ont appris par l'histoire orale qu'il n'est pas nécessaire de meubler le silence par des « ah » et des « mmh ». Les moments de silence servent à réfléchir à la réponse.

QUESTIONS D'ENTREVUE

Envisagez d'autres méthodes et approches à l'égard des entrevues. Servez-vous des connaissances que vous avez acquises grâce au réseautage avec les communautés autochtones pour établir une approche mutuellement pertinente. Soyez ouvert à la possibilité d'employer des méthodes plus informelles pouvant inclure la participation d'organismes autochtones ou de dirigeants communautaires et d'Aînés au processus d'entrevue.

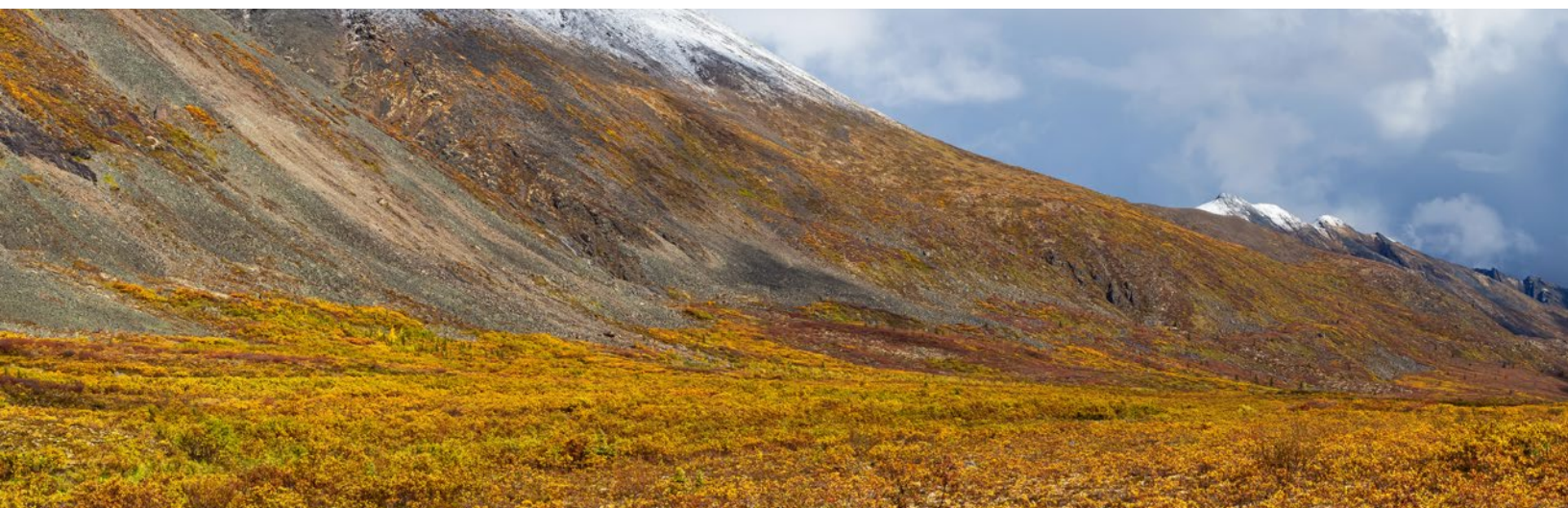
Voici quelques exemples de questions :

- 1 De quoi êtes-vous le plus fier dans votre expérience professionnelle ou personnelle?
- 2 Qu'avez-vous appris dans certains des emplois que vous avez occupés?
- 3 Comment gérez-vous votre temps quand on vous demande de faire plusieurs choses à la fois? Comment déterminez-vous les demandes auxquelles vous devez d'abord répondre?
- 4 Qu'est-ce qui vous intéresse dans cet emploi? En quoi votre expérience de travail et de vie contribuera-t-elle à votre réussite?

Vérification des références

La vérification des références et des titres de compétence est la meilleure façon de valider l'information sur le candidat. Vérifiez autant de références que possible, y compris des références professionnelles et morales. Dans le contexte de la communauté, les références peuvent être fournies en personne et ne pas être sollicitées. Veillez à poser des questions portant directement sur les comportements visés par l'embauche. Servez-vous d'une liste standard de questions et prenez des notes.

Les références qui incluent au moins un ancien employeur (officiel ou non) sont les plus valables, bien que cela puisse varier en fonction de l'endroit (c.-à-d. éloigné, rural ou urbain). Pour recruter des professionnels de l'environnement autochtones, il est important de bien comprendre le contexte culturel afin d'évaluer la valeur de la vérification des références conventionnelle.



Certains candidats peuvent posséder une expérience pertinente qui ne cadre pas avec la relation employeur-employée classique. Par exemple, dans les régions éloignées, il est possible qu'une personne n'ait pas eu de nombreux employeurs auxquels elle peut faire appel pour obtenir une référence. De plus, dans une communauté donnée, la plupart des personnes peuvent être liées par le sang ou par alliance, de sorte que demander aux candidats de fournir des références qui ne comprennent pas de parent peut les désavantager. De même, dans certaines communautés, il se peut que fournir des renseignements personnels à un étranger ne soit pas une pratique généralement acceptée.

Vos méthodes de recrutement seront plus pertinentes si vous connaissez le contexte particulier et ses effets sur vos stratégies.

TESTS ET ÉVALUATION DES CANDIDATS

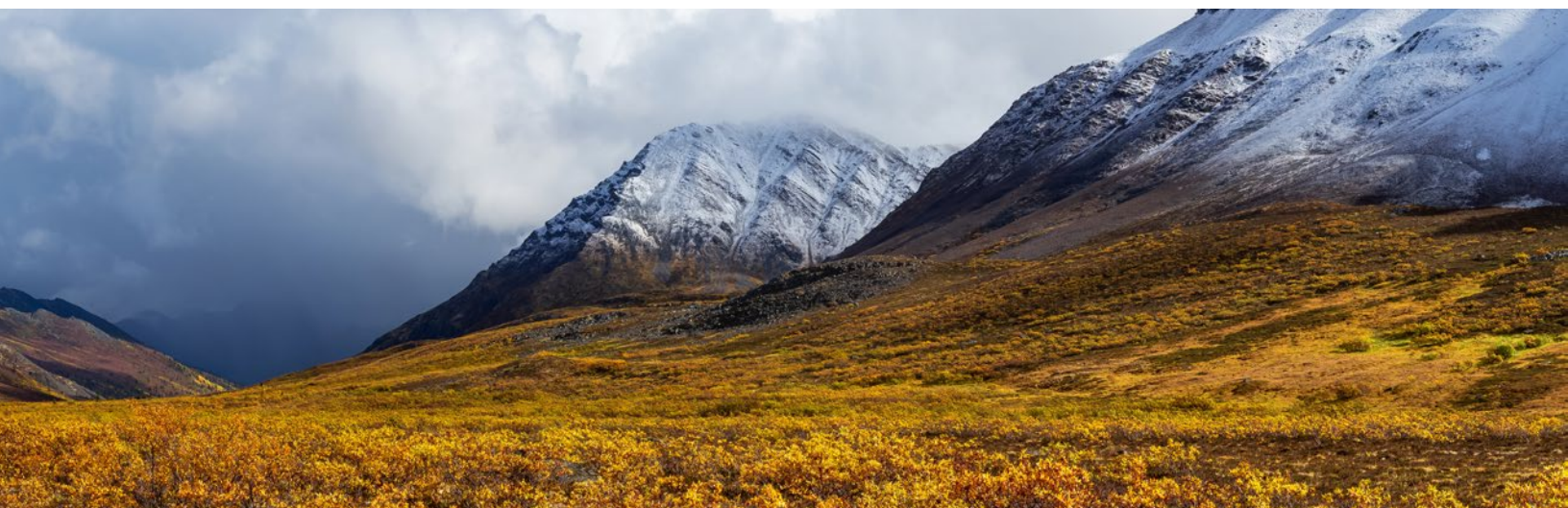
Les tests et les évaluations peuvent être des outils utiles durant le processus de sélection, mais on ne devrait pas s'y fier exclusivement pour prendre une décision d'embauche. Les évaluations courantes portent sur les habiletés (compétences techniques), les aptitudes, la personnalité et les intérêts.

Les outils d'évaluation aident à prédire la compatibilité d'un candidat et la probabilité de sa réussite dans un poste donné. Les tests sont souvent moins partiels et subjectifs que les entrevues et les références.

Il importe toutefois que les procédures et les outils soient employés de manière normalisée. Les outils doivent être présentés à chaque candidat de la même façon et dans les mêmes conditions. De plus, les résultats doivent être interprétés de la même façon pour tous les candidats. En l'absence de procédures d'évaluation normalisées, les résultats ne sont pas fiables, ce qui diminue la validité du processus de sélection.

Dans un contexte autochtone, les tests normalisés peuvent poser problème, et il faut donc s'assurer de choisir des outils qui sont pertinents pour la population et adaptés à sa culture. La normalisation présume que ces outils peuvent être utilisés avec tout le monde de manière juste et égale, peu importe les antécédents ethniques, culturels ou géographiques, ou le vécu historique et social. Un outil est toutefois rarement universel. Quand des tests font partie intégrante des pratiques d'embauche d'une organisation, ces méthodes risquent d'être contestées pour des raisons liées aux droits de la personne.

Notez qu'il est possible que les évaluations ou les tests créés aux États-Unis ne respectent pas les lois canadiennes en matière de droits de la personne, de préjugés culturels, etc.



Conclusion

En tant que gestionnaire, vous devez évaluer vos ressources, vos compétences, vos connaissances et votre point de vue. Le présent guide ne représente que la première étape du parcours vers l'amélioration de votre organisation et le soutien du recrutement positif de professionnels de l'environnement autochtones.

Le renforcement de vos compétences et de vos connaissances ainsi que le développement de votre perspective auront une influence positive sur vos employés, qui seront plus enclins à élargir leurs perspectives. La création d'un milieu de travail plus inclusif contribuera au recrutement de professionnels de l'environnement autochtones, renforcera votre relation avec la communauté autochtone, ainsi que votre réputation en son sein. Ce sont là des facteurs essentiels pour pénétrer sur le marché du travail autochtone actuel et futur.

Le présent guide donne un aperçu de l'information sur les peuples autochtones et leur histoire, ainsi que de la manière d'établir et d'entretenir des relations de collaboration avec eux. Nous espérons que vous utiliserez cette ressource comme un tremplin pour inclure les professionnels autochtones dans la stratégie de recrutement de votre organisation, aujourd'hui et dans l'avenir.



CONTACTEZ-NOUS

...

ECO Canada
Suite 400, 105 12 Avenue SE
Calgary, Alberta T2G 1A1

P : 1-800-890-1924

E : research@eco.ca

W : eco.ca

Notre siège se trouve au cœur de Calgary, AB, et a des antennes locales à Vancouver, Edmonton, Windsor et Halifax.

Visitez notre site ou contactez-nous pour plus d'informations.



@ecocanada