

UN AVENIR INCLUSIF: PARTICIPATION DES AUTOCHTONES AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA



L'APPEL À L'ACTION

L'APPEL À L'ACTION NO 7 DE LA COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION DU CANADA: «comblar les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les **Canadiens autochtones et les Canadiens non autochtones.**»

À titre de **tranche de population qui connaît la croissance la plus rapide**, les Autochtones et leur participation au marché du travail auront une **influence positive** sur l'avenir de l'emploi.



L'OBJECTIF DU RAPPORT

Étudier les facteurs qui contribuent à **L'INCLUSION*** des Autochtones dans la population active canadienne et fournir un cadre pour élaborer un outil permettant aux entreprises de **mesurer le niveau d'inclusion** des Autochtones dans leur lieu de travail.

***L'INCLUSION** est un état organisationnel qui est accepté en tant que norme culturelle et associé à des stratégies en milieu de travail à l'échelle de l'entreprise et à une culture favorisant la pleine participation des Autochtones dans toutes les sphères d'activité de l'entreprise.

– INDIGENOUS WORKS

LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES AUTOCHTONES AU MARCHÉ DU TRAVAIL



LES DISPARITÉS DANS LES PERSPECTIVES D'EMPLOI

limitent en ce moment le potentiel des Autochtones

En 2019, le taux de chômage des Autochtones était de 10,1 % contre 5,5 % pour les non-Autochtones

– STATISTIQUE CANADA



L'ÉCART EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET D'EXPÉRIENCE

22 % de la population active autochtone n'a pas de diplôme d'études secondaires, soit deux fois de plus que les travailleurs non autochtones

– RAPPORT STATISTIQUE DE 2016 SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, GOUVERNEMENT DU CANADA



LA DISCRIMINATION HISTORIQUE ET SYSTÉMIQUE

envers les Autochtones

53 % des Canadiens autochtones ont personnellement fait l'objet de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique à l'occasion, voire régulièrement

– SONDAGE 2019 SUR LES RELATIONS RACIALES AU CANADA, ENVIRONICS INSTITUTE



SI NOUS N'AGISSONS PAS, LES OBSTACLES AUXQUELS FONT FACE LES TRAVAILLEURS AUTOCHTONES PERSISTERONT

Un sondage mené auprès de plus de 500 moyennes et grandes entreprises a révélé que seulement 1 entreprise sur 4 avait mis en place une stratégie visant à faire participer les communautés autochtones

– R.A. MALATEST & ASSOCIATES LTD, 2017



1,67M

de personnes au Canada sont recensées comme Autochtones



42,5%↑

Croissance de la population autochtone entre 2006 et 2016



MÉTHODOLOGIE

1
2
3

UNE APPROCHE REPOSANT SUR PLUSIEURS MÉTHODES

pour collecter et analyser les données sur l'état actuel des pratiques en matière de recrutement et de rétention des Autochtones sur le marché du travail canadien



UN EXAMEN DE LA DOCUMENTATION

portant sur les meilleures pratiques quant à l'inclusion des Autochtones dans les milieux de travail et à l'évaluation du niveau d'inclusivité des entreprises



ENTREVUES AVEC LES PARTIES PRENANTES

prenantes reconnues pour leurs meilleures pratiques en matière d'inclusion dans le lieu de travail

CE QUE NOUS AVONS APPRIS



SANS STRATÉGIES FINANCIÉES

visant à changer les politiques et les procédures internes, **les entreprises ne changeront pas**



LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES

semblent être **les premières victimes des restructurations** en temps de ralentissement économique



L'IMPORTANCE DES VALEURS ET DE LA CULTURE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Les systèmes de valeurs des Autochtones et des non-Autochtones **ne coïncident pas toujours**, ce qui peut créer un environnement de travail difficile



LES ENTREPRISES QUI S'ENGAGENT

à introduire une formation sur la compétence en matière de culture autochtone sont plus susceptibles d'être exposées à la vision du monde et à l'expérience du colonialisme vécue par les Autochtones, ce qui pourrait mener à des milieux de travail plus inclusifs



44%

La population autochtone est l'une des plus jeunes. Près de 44% de cette population avait moins de 25 ans en 2016.

RECOMMANDATIONS

POUR LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX :



FORGER DES PARTENARIATS INTENTIONNELS ET SIGNIFICATIFS

avec des organismes dirigés par des Autochtones afin d'accroître
la participation des autochtones au marché du travail



AUGMENTER LE SOUTIEN ET MIEUX FAIRE CONNAÎTRE

les ressources et les outils à la disposition des entrepreneurs
autochtones

POUR L'INDUSTRIE :

DÉVELOPPER ET *UTILISER L'OUTIL D'INCLUSION* DES AUTOCHTONES POUR MESURER DE FAÇON OBJECTIVE LA MANIÈRE DONT LES ENTREPRISES INTÈGRENT LES FACTEURS CLÉS SUIVANTS :

1



**NOMBRE D'EMPLOYÉS AUTOCHTONES
DANS L'ENTREPRISE**

– L'embauche et la rétention d'employés autochtones sont des indicateurs importants du caractère inclusif de l'entreprise

3



**POSSIBILITÉS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES**

– La volonté d'une entreprise d'investir dans la formation et le perfectionnement des employés autochtones

2



**DISPONIBILITÉ DE PROGRAMMES DE COMPÉTENCE
EN MATIÈRE DE CULTURE AUTOCHTONE ET DE LIEUX POUR
EXERCER SES PRATIQUES CULTURELLES**

– Mise en place d'une formation sur la culture autochtone et de lieux physiques pour exercer ses pratiques culturelles (ex: cérémonie de purification par la fumée)

4



**DÉFENSEURS DE LA CULTURE AUTOCHTONE AU SEIN
DE L'ENTREPRISE**

– La haute direction appuie les employés autochtones en créant des programmes structurés et des politiques d'entreprise, et en adoptant des mesures concrètes

CONCLUSION

**« À L'AVENIR, L'IDÉOLOGIE AUTOCHTONE DOIT FAIRE PARTIE DE LA RÉCONCILIATION.
LA CRÉATION DE MILIEUX DE TRAVAIL CULTURELLEMENT INCLUSIFS EST LA RESPONSABILITÉ
DE TOUT UN CHACUN POUR AVOIR DE RÉELS PARTENARIATS. »**

— CADMUS DELORME, CHEF, PREMIÈRE NATION DE COWESSESS