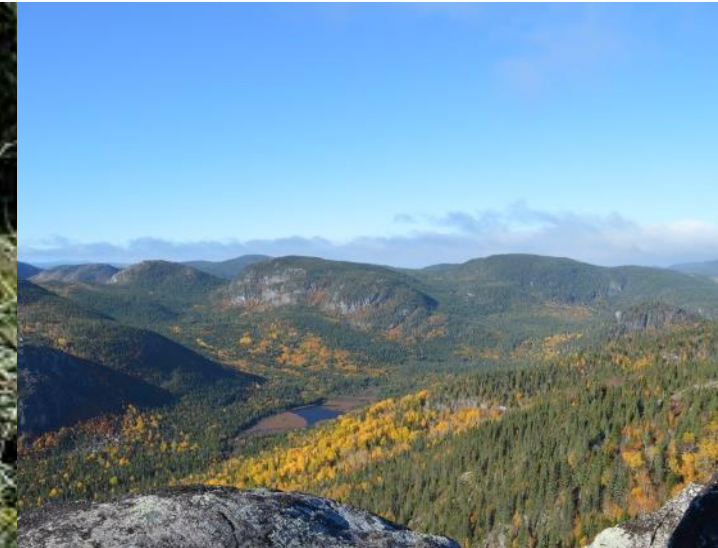




Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone (Secteur forestier)



Photos: Forest Products Association of Canada et Guillaume Proulx

Guillaume Proulx, Université Laval.

Jean-Michel Beaudoin, Université Laval.

Hugo Asselin, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.



Contexte

- Pénurie de main-d'oeuvre:
 - **15 000** postes à combler d'ici 5 ans selon le CIFQ
 - Vieillissement de la population
 - Migrations interrégionales au détriment des régions forestières
- Taux de chômage chez les Autochtones: **13,4%**
- Population jeune : Âge moyen de **36,4 ans**
- Les recherches actuelles ne permettent pas d'identifier les conditions favorables pour attirer et retenir les travailleurs autochtones dans les entreprises



Question de recherche

Comment favoriser la participation des autochtones au marché du travail?

- Comprendre les **attitudes et comportements** des employeurs du secteur forestier à l'égard de la main-d'œuvre autochtone;
- **Identifier les mesures** mises en place pour favoriser le recrutement, l'intégration et la rétention des employés autochtones;
- Proposer des **conditions favorables** à la participation des Autochtones au marché du travail, tant en termes d'attitudes des employeurs que de mesures spécifiques.



Méthodologie

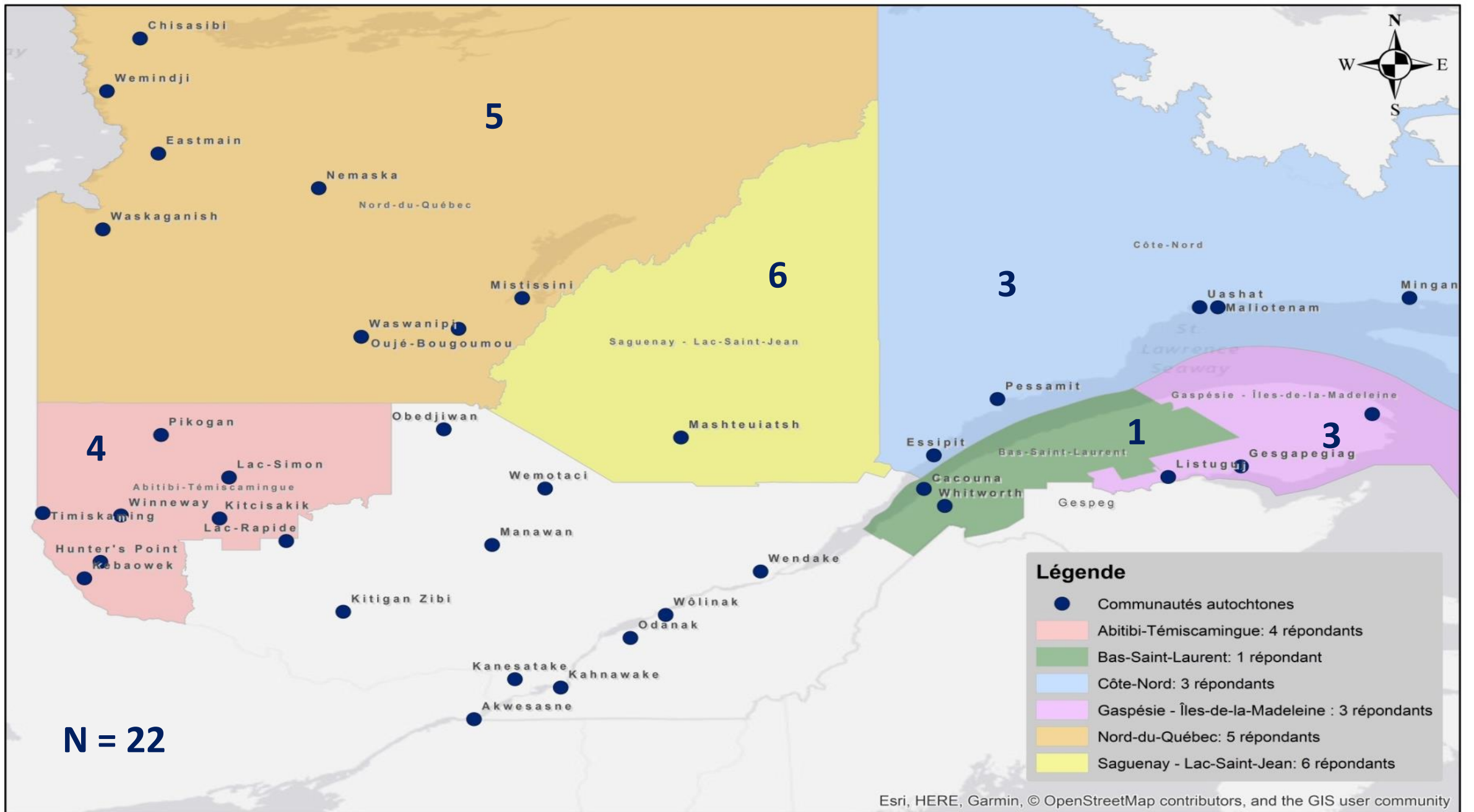
4 niveaux de facteurs – Modèle de gestion de la diversité (Guillaume & al., 2014)

1. Facteurs sociétaux

2. Facteurs organisationnels

3. Facteurs de groupe

4. Facteurs individuels



Cartographie: Guillaume Proulx

Sources: Ministère de l'Énergie et Ressources naturelles (2017).

Esri, HERE, Garmin, © OpenStreetMap contributors, and the GIS user community

Kilomètres
0 55 110 220 330



Résultats



Attitudes des employeurs relatives à la main-d'œuvre autochtone

Degrés d'intérêt envers le recrutement autochtone	Nombre de répondants
Fort intérêt	14
Intérêt nuancé	7
Pas d'intérêt	1



Attitudes des employeurs relatives à la main-d'œuvre autochtone

Fort intérêt (14 / 22)

« Au lieu de faire venir [la main-d'œuvre] des Philippines, eh bien on a peut-être un bassin de main-d'œuvre ici juste à côté de chez nous. Puis si on s'en occupe un peu, si on va en chercher 10-12 [autochtones], ça sera 10-12. » (E3-M)



Attitudes des employeurs relatives à la main-d'œuvre autochtone

Intérêt nuancé (7 / 22)

« C'est sûr qu'on a de l'ouverture [au recrutement d'Autochtones]. Moi au moment où j'aurai des candidatures, je les évaluerai, mais sur la même base que les autres candidatures. » (E16-M)



Développement d'une culture du travail forestier

- « C'est une belle main-d'œuvre potentielle [les Autochtones]. Sauf qu'il faut (...) développer pour eux (...) une culture du travail nord-américaine. » (E7-P)
- « C'est important que les gens se présentent à leur quart de travail, puis qu'ils soient rigoureux, l'assiduité. Est-ce que ça, c'est toujours parfait avec les Premières Nations? Je ne suis pas convaincu. » (E3-M)



Formation et développement des compétences

Tableau 3: Compétences et caractéristiques recherchées par les employeurs

Compétences et caractéristiques	Répondants ayant mentionné rechercher la compétence ou la caractéristique
Ponctualité	8
Assiduité	7
Capacité d'apprentissage	6
Santé – Sécurité	6
Sobriété	5



Formation et développement des compétences

Collaboration – Centre de formation professionnelle –
Entreprise – Communauté

« Ils sont venus former quelques cohortes [dans la communauté] qui nous ont permis de **créer un entrepreneur autochtone** qui aujourd'hui travaille pour nous autres »

(E3-M)



Formation et développement des compétences

- Collaboration – Centre de formation professionnelle – Entreprise – Communauté
- Reconnaissance des acquis
- Projet passerelle, alternance travail-étude et stage
- Compagnonnage en entreprise
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)



Sélection et recrutement



Credit: Forest Products Association of Canada

Tableau 4 : Employés autochtones dans les entreprises répondantes, en fonction de la région administrative et de la taille de l'entreprise.

Type de liens avec les communautés autochtones	Code	Taille de l'entreprise	Nombre d'employés autochtones en 2017	Nombre d'employés total en 2017	% d'employés autochtones
Aucun lien spécifique	E6-G	Grande	0	n.d	0%
	E18-P	Petite	0	47	0%
	E4-G	Grande	0	60	0%
	E17-M	Moyenne	0	105	0%
	E19-M	Moyenne	0	135	0%
	E16-M	Moyenne	0	230	0%
	E10-M	Moyenne	0	350	0%
Collaboration	E12-M	Moyenne	2	350	0,6%
	E14-M	Moyenne	6	400	1,5%
	E2-P	Petite	5	80	6,3%
Partenariat	E7-P	Petite	n.d.	25	n.d.
	E9-M	Moyenne	2	100	2%
	E1-G	Grande	3	125	2,4%
	E13-G	Grande	3	97	3,1%
	E3-M	Moyenne	20	120	16,7%
	E8-P	Petite	1	5	20%
Entreprise autochtone	E15-P-A	Petite	12	30	40%
	E11-P-A	Petite	20	50	40%
	E5-P-A	Petite	42	46	91.3%

Données compilées auprès des entreprises répondantes et du Registraire des entreprises du Québec (2018).



Accueil et intégration

- Aucune mesure spécifique pour accueillir et intégrer et la main-d'œuvre autochtone (18 /19 entreprises)
- Crainte de créer des conflits entre employés autochtones et non-autochtones

« Il n'y a pas de différence avec les non-Autochtones. (...) On ne fait pas de différenciation (...). Si on commence à créer un silo autour d'eux [les Autochtones], c'est le début de la fin. **Ils vont se faire haïr** pour les mauvaises raisons, puis ça ne sera pas de leur faute. » (E13-G)



Sensibilisation culturelle

- Il y a eu peu de formation sur la sensibilisation culturelle et le contexte historique autochtone
- Une faible proportion d'entreprises offre une telle formation culturelle (5/19).
- La formation à la diversité culturelle est plus fréquente au niveau de la direction qu'à celle des employés.



Sensibilisation culturelle

« Il y a une formation générale pour tout le monde. On a déjà fait des petites parenthèses sur l'intégration des Autochtones, mais jamais de vraie formation de diversité culturelle. » (E1-G)



Recommandations

EMPLOYEURS :

- Établir des **collaborations ou des partenariats de façon proactive** avec les communautés autochtones et les institutions de formation et d'éducation en matière de recrutement et de formation de la main-d'œuvre autochtone;
- **Sensibiliser** la direction et les employés non-autochtones aux réalités et aux cultures autochtones;
- Instaurer une **démarche d'accueil et intégration proactive** des travailleurs autochtones (rencontre personnalisée, parrainage et mentorat, gestion des inquiétudes, suivi personnalisé dans le temps)

GOVERNEMENT :

- Encourager le **développement de formations de sensibilisation** à la culture autochtone pour les employés et dirigeants d'entreprises non-autochtones
- Offrir un soutien particulier (ex. : aide financière à l'emploi autochtone) aux petites et moyennes entreprises, qui ont des moyens souvent limités pour composer avec la diversité autochtone;



Remerciements

Collaborateurs:

Delphine Théberge, Professional Researcher

Université Laval

Étienne St-Jean, Professor

Université du Québec à Trois-Rivières

Luc Bouthiller, Professor

Université Laval.

Jamal Ben Mansour, Associate Professor

Université du Québec à Trois-Rivières.

Bruno Fabi, Associate Professor

Université du Québec à Trois-Rivières.

Coordonnées:

Guillaume Proulx, Auxiliaire de recherche, Université Laval

Courriel: guillaume.proulx.1@ulaval.ca

Téléphone: 514-817-8334

Site web: www.foresterieautochtone.ulaval.ca



Faculté de foresterie, de géographie
et de géomatique

