

# OSEZ RECRUTER AUTREMENT

## Personnes autochtones

### COMPRENDRE LES PERSONNES AUTOCHTONES

#### Définition

Le terme « **autochtone** » 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. (GOUVERNEMENT DU CANADA)

#### Testez vos connaissances: Vrai ou Faux ?

Une personne autochtone est plus susceptible de prendre des congés ou de quitter son emploi.

**FAUX.** Comme tout employé, une personne autochtone cherche un équilibre entre sa vie professionnelle et ses responsabilités personnelles. Elle est consciente de l'importance de son travail et est motivée à contribuer de manière significative à l'entreprise. Elle est également capable de planifier et d'organiser ses activités culturelles et communautaires de manière à minimiser l'impact sur sa présence au travail.

Une personne autochtone apporte une valeur ajoutée significative à l'entreprise, justifiant des attentes salariales compétitives.

**VRAI.** Les attentes salariales sont basées sur ses compétences, ses qualifications et son expérience, tout comme tout(e) autre candidat(e). Il est donc important de ne pas préjuger des attentes salariales d'une personne autochtone, mais plutôt de la considérer comme un candidat(e) qualifié(e) et compétent(e).

Recruter une personne autochtone est une démarche compliquée.

**FAUX.** La méconnaissance des cultures autochtones peut causer des malentendus et des préjugés lors du recrutement. Les employeurs doivent se former sur la culture, l'histoire et les besoins spécifiques des autochtones. Cela favorise la compréhension mutuelle, crée un environnement de travail respectueux et permet d'adapter les pratiques de recrutement en conséquence.

Une personne autochtone est ouverte à diverses opportunités professionnelles dans différents secteurs.

**VRAI.** Une personne autochtone peut et souhaite apporter son expertise et son talent à différents secteurs. Elle possède des connaissances et des compétences qui peuvent enrichir de nombreuses industries, allant des domaines traditionnels aux secteurs émergents.

Une personne autochtone a des difficultés à s'adapter à son milieu de travail non autochtone en raison de ses différences culturelles.

**FAUX.** Il est important de comprendre et de valoriser les compétences et les expériences uniques d'une personne autochtone plutôt que de considérer son adaptation à un environnement de travail non autochtone comme difficile. Les partenariats avec des organisations et l'engagement avec les communautés autochtones offrent des opportunités de recrutement et favorisent l'inclusion en milieu de travail.

Une personne autochtone est tout à fait qualifiée pour occuper des postes à responsabilités.

**VRAI.** Son riche bagage culturel, son expérience et ses connaissances sont des atouts précieux qui contribuent à la réussite d'une organisation. En reconnaissant et en valorisant ses talents, une entreprise ouvre la porte à un leadership dynamique et inclusif, favorisant ainsi une culture d'excellence et de collaboration.



#### Le saviez-vous ?

- Le soutien linguistique adapté aux employés autochtones, tels que des services d'interprétation linguistique, des références à des ressources culturelles ou communautaires, ou des programmes d'accompagnement favorisent leur intégration et leur épanouissement professionnel.
- Les formations de sensibilisation aux réalités autochtones et de sécurisation culturelle permettent aux entreprises d'avoir une meilleure compréhension des différences culturelles, de déconstruire les préjugés et de faire la promotion de la diversité.
- 84 % des entreprises du secteur touristique québécois ont indiqué être prêtes à recruter ou à continuer de recruter des personnes autochtones. (Base: Enquête sur les bassins de travailleurs disponibles, CQRHT, 2023).

# PASSEZ À L'ACTION, RECRUTEZ !

## Quelques bonnes pratiques RH

1

### Définir des stratégies de recrutement ciblées

Adaptez les affichages de vos offres d'emploi par l'utilisation d'un langage inclusif, diversifiez vos canaux de recrutement en utilisant les médias autochtones, en participant aux foires d'emploi organisées par des organisations autochtones et engagez-vous avec les communautés pour trouver des candidat(e)s qualifié(e)s.

2

### Recruter sans discriminer

Évitez de faire des suppositions sur les compétences linguistiques ou la capacité d'adaptation des personnes autochtones à la culture de votre entreprise en raison de leur culture. Considérez chaque personne de manière équitable et évaluez-la sur la base de son expérience professionnelle, sans préjugé.

3

### Connaitre la culture et l'histoire des personnes autochtones

Sensibilisez et formez vos équipes à la culture et à l'histoire des autochtones, afin de mieux comprendre leurs besoins, leurs préférences et leurs expériences. Cela favorisera leur intégration et leur engagement envers votre entreprise.

## Organismes en employabilité spécialisés pour les personnes autochtones

### PAR REGIONS

#### • Abitibi-Témiscamingue

[Centre d'amitié autochtone de Val d'Or inc](#)  
[Centre d'entraide et d'amitié autochtone de Senneterre](#)

#### • Montérégie

[Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec \(CDRHPNQ\)](#)

#### • Mauricie

[Centre d'amitié autochtone La Tuque inc.](#)

#### • Capitale-Nationale

[Centre Multiservices pour Autochtones en Milieu Urbain a Kébek - MAMUK](#)

#### • Nord-du-Québec

[Administration régionale KATIVIK](#)

#### • CENTRES CDRHPNQ



## Boîte à outils



[Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuit \(PAIPNI\)](#)



[Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des premières nations](#)



[Comprendre le contexte Autochtone](#)



[Vous êtes un employeur et aimeriez publier une offre d'emploi?](#)



[Créer de bons partenariats avec les communautés](#)

**Sources :** COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIERES NATIONS DU QUÉBEC (2023) « Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des premières nations » [https://cdrhpna-fnhrdca.ca/wp-content/uploads/2023/05/guide\\_imepn\\_web\\_fra\\_final\\_mai\\_2023-1.pdf](https://cdrhpna-fnhrdca.ca/wp-content/uploads/2023/05/guide_imepn_web_fra_final_mai_2023-1.pdf); COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIERES NATIONS DU QUÉBEC (2023) «Créer de bons partenariats avec les communautés » <https://cdrhpna-fnhrdca.ca/parteneriat-avec-communautes/>; HELOU, Rola (CRHA), GABRIEL-FERLAND, Pamela (2022) « Clefs d'intégration d'une main-d'œuvre autochtone » <https://carrefourrh.org/ressources/travailler-ensemble/2022/09/clefs-integration-main-oeuvre-autochtone>; THORPE-MOSCON, Jennifer PH.D., OHM, Joy ) « Favoriser l'inclusion des peuples autochtones dans les milieux de travail canadiens » [https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2021/01/Indigenous-Peoples-Canada-Report\\_French\\_Final.pdf](https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2021/01/Indigenous-Peoples-Canada-Report_French_Final.pdf); GOUVERNEMENT DU CANADA « Peuples et communautés autochtones » <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/frq/1100100013785/1529102490303>