

CHAIRE DE LEADERSHIP EN ENSEIGNEMENT (CLE)
EN FORESTERIE AUTOCHTONE



TABLEAU DES BONNES PRATIQUES

2019

Faculté de foresterie,
de géographie
et de géomatique



UNIVERSITÉ
LAVAL

Tableau des bonnes pratiques

Les entreprises ayant une proportion élevée d'employés autochtones mettent en oeuvre différentes pratiques. Ces pratiques sont présentées dans le tableau 3. Elles sont classées selon les catégories d'analyse de Guillaume *et al.* (2012). Chaque pratique est associée à au moins l'un des rapports en annexe du projet, afin d'orienter le lecteur qui souhaite en apprendre davantage.

	Bonnes pratiques	Mine	Forêt	Pêche	Analyse documentaire
FACTEURS SOCIÉTAUX					
Contexte social autochtone	Adaptation aux problèmes sociaux (indulgence, tolérance et patience;...)	X (p.28)	X (p.14)	X (p.22)	
	Politiques organisationnelles et sensibilisations spécifiques à l'alcool et aux drogues		X (p.14)	X (p.22)	
	Initiative pour améliorer la santé des Autochtones				X (p.12)
Lieu de travail	Organisation d'un système de transport personnalisé pour travailleurs autochtones		X (p.16)	X (p.13)	X (p.14)
Image du secteur des ressources naturelles/ image de l'entreprise	Sensibilisation des jeunes dans les écoles	X (p.20)	X (p.17)		
	Création de modèles de travailleurs autochtones	X (p.18)	X (p.17)		
	Engagements en matière de responsabilité sociale et de diversité de la main-d'œuvre/processus participatif de gestion avec les Autochtones	X (p.43)			X (p.22)
	Obtention d'une certification (ex : FSC) qui montre que l'entreprise favorise l'embauche d'Autochtones.				X (p.29)
	Accent sur les effets positifs du travail sur la communauté/création d'un sentiment de fierté de travailler pour l'entreprise			X (p.24)	X (p.35)
FACTEURS ORGANISATIONNELS					
Formation et développement des compétences	Collaboration CFP-entreprise-communauté autochtone		X (p.18)	X (p.35)	
	Projet passerelle, alternance travail-étude et stage		X (p.18)		
	Reconnaissance des acquis/formation regroupant uniquement des Autochtones	X (p.19)	X (p.18)		X (p.18)
	Compagnonnage en entreprise	X	X (p.35)	X (p.21)	
	Financement des formations; Offre de formation		X(p.18)		
	Formations adaptées aux besoins des Autochtones (ex : courte durée, axée sur la pratique, dans les communautés)	X (p.19)		X (p.30)	X (p.18)

	Bonnes pratiques	Mine	Forêt	Pêche	Analyse documentaire
Sélection et recrutement	Politique d'embauche préférentielle			X (p.23)	
	Offre de bourses/stages aux étudiants	X (p.19)			X (p.28)
	Partenariat et collaboration avec les communautés autochtones/implication de la communauté dans le suivi des candidats		X (p.11)	X (p.16)	X (p.19)
	Affichage par l'entremise des instances du conseil de bande/rencontre dans les communautés/recours à un conseiller en emploi de la communauté/travail avec des agences de recrutement Autochtones	X (p.23)	X (p.25)	X (p.15)	X (p.24)
	Salons ou foires de l'emploi	X (p.23)			
	Médias sociaux	X (p.23)	X (p.25)		
	Annonces à la radio (dans la langue locale)/journaux locaux des communautés	X (p.23)	X (p.25)	X (p.15)	X
	Intégration d'une section permettant l'identification personnelle du candidat dans l'énoncé de l'offre d'emploi/ possibilité de remplir un CV à la main avec un agent de liaison	X (p.23)			X (p.24)
	Approche directe des candidats potentiels par des employés autochtones/visite dans les écoles et les communautés			X	X (p.22)
Offre de « tests terrain » pour voir les capacités/intérêts du candidat.			X (p.16)		
Accueil, intégration et rétention	Possibilités d'avancement/contrat permanent	X (p.30)	X (p.27)		X (p.27)
	Suivi dans le temps personnalisé aux travailleurs autochtones		X (p.27)		
	Stratégie/politique d'accueil et d'intégration proactive (rencontre personnalisée, parrainage, gestion des inquiétudes, comité de travail, mécanisme de communication, bonis pour ceux qui demeurent en poste)	X (p.17)	X (p.26)		X (p.30)
	Politique de conciliation vie professionnelle et vie personnelle (incluant pratique d'activités culturelles)	X (p.17)		X (p.19)	X (p.37)
	Sondage annuel au sujet du niveau d'engagement et de sentiment d'appartenance dans une perspective d'amélioration continue	X (p.37)			
Caractéristiques des emplois forestiers	Phase transitoire entre la rémunération à l'heure et à la production				X (p.28)

	Bonnes pratiques	Mine	Forêt	Pêche	Analyse documentaire
FACTEURS DE GROUPE					
Climat de travail	Formation liée aux réalités et à la culture autochtones	X (p.16)	X (p.21)		X (p.19)
	Promotion du sentiment d'appartenance au groupe de travail (ex : activités sociales, salle culturelle, regroupement des employés autochtones en dehors des heures de travail...) et la mise en valeur de l'unicité de l'individu.	X (p.26)		X (p.24)	X (p.30)
Composition du groupe de travail	Constituer des équipes de travail autochtones		X (p.31)		
	Compagnonnage en entreprise	X (p.26)	X (p.31)		
	Utilisation de différents types de supervision, ex : externe, auto-évaluation, ...	X (p.34)			X (p.31)
Gestion des plaintes et conflits	Procédure dans le traitement des conflits/comité multiculturel pour traiter des enjeux du climat de travail/ mécanisme de règlement de différends élaboré en collaboration avec les Autochtones	X (p.33)			X (p.32)