Guide à l'intention des gestionnaires pour faciliter l'intégration des étudiants autochtones

Préparé par le Centre d'expertise autochtone pour l'Occasion d'emploi pour étudiants autochtones

Dernière mise à jour : avril 2024

Table des matières

[Contexte 2](#_Toc165278574)

[Les expériences uniques des étudiants autochtones sur le marché du travail 3](#_Toc165278575)

[L'autochtonité 3](#_Toc165278576)

[Obstacles en milieu de travail 4](#_Toc165278577)

[Les bases de l'intégration des étudiants 4](#_Toc165278578)

[Soutien culturellement adapté aux étudiants autochtones en milieu de travail 5](#_Toc165278579)

[Rôle des gestionnaires 5](#_Toc165278580)

[Sensibilisation et formation à la sensibilité culturelle 5](#_Toc165278581)

[Possibilités de mentorat et de réseautage 6](#_Toc165278582)

[Bien-être et santé mentale 7](#_Toc165278583)

[Auto-identification et identité 7](#_Toc165278584)

[Fin de stage 7](#_Toc165278585)

[Autres ressources pour favoriser l'inclusivité en milieu de travail 8](#_Toc165278586)

[Témoignage d'une ancienne participante 8](#_Toc165278587)

[Pour toute question 9](#_Toc165278588)



# Contexte

L’[Occasion d’emploi pour étudiants autochtones](https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/Occasion_d%E2%80%99emploi_pour_%C3%A9tudiants_autochtones_%28OEEA%29_-_%C3%89v%C3%A9nements) (OEÉA) est un programme d'expérience employé visant à améliorer l'inclusion des étudiants autochtones au sein de la fonction publique. En s'inscrivant au programme, les participants bénéficient d'outils et de soutiens tels que des activités de réseautage, des ressources tenant compte de leurs spécificités culturelles, et de mentorat.

Initialement lancée en 2016 sous le nom *d’Opportunité d'emploi d'été pour jeunes autochtones*, cette initiative a été proposée par l'Assemblée des Premières Nations dans le but d'accroître les efforts de recrutement et de rétention des jeunes autochtones dans la fonction publique fédérale.

Ce guide est conçu pour fournir aux responsables de l'embauche des ressources d'intégration adaptées à la culture des étudiants autochtones embauchés dans la fonction publique, et est complémentaire au guide d'orientation de votre département.

Le guide a été élaboré sur la base des commentaires reçus de la part de fonctionnaires autochtones, d’étudiants autochtones actuels et passés, des professionnels des ressources humaines et des gestionnaires d’embauche, ainsi que sur les résultats du [sondage sur l’expérience étudiante](https://www.tbs-sct.canada.ca/ses-sfee/2023/results-resultats/fr/bq-pq/dem/00/27).

Ce guide est également conforme aux recommandations de la stratégie [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir/unis-diversite.html) et de l'appel à l'action n° 7 de la [Commission de vérité et réconciliation du Canada](https://nctr.ca/documents/rapports/?lang=fr).

# Les expériences uniques des étudiants autochtones sur le marché du travail

## L'autochtonité

Tous les étudiants autochtones en milieu de travail ne sont pas nécessairement proches de leur culture. Le degré d'attachement à la culture autochtone peut varier considérablement d'un individu à l'autre, en fonction de divers facteurs, notamment :

* Certains étudiants autochtones peuvent avoir vécu et grandi dans un environnement où leur culture était omniprésente, entretenant ainsi des liens étroits avec leurs traditions, leurs langues et leurs communautés.
* D'autres peuvent avoir subi une déconnexion culturelle en raison de facteurs tels que l'urbanisation, les pensionnats ou les traumatismes intergénérationnels, et peuvent être en train de renouer avec leur héritage culturel.
* D'autres encore ont été peu exposés à leur culture autochtone et à leurs traditions, et ils explorent ou découvrent peut-être ces aspects pour la première fois .

Il est essentiel que les gestionnaires abordent chaque personne avec une sensibilité culturelle tout en respectant leurs expériences et identités uniques.

## Obstacles en milieu de travail

Lors de l'intégration des étudiants autochtones, les gestionnaires doivent être conscients des éventuelles barrières culturelles, des stéréotypes et de la discrimination auxquels ils pourraient être confrontés dans le milieu de travail. Cela inclut:

* Être attentifs aux préjugés inconscients, promouvoir les compétences culturelles auprès de l'ensemble du personnel, et favoriser un réel environnement de respect et d'inclusion.
* Veiller à ce que les étudiants autochtones aient accès à des réseaux de soutien et à des opportunités de mentorat, ainsi qu'à la flexibilité nécessaire pour concilier les responsabilités culturelles et les pratiques traditionnelles avec leurs engagements professionnels.
* Faire preuve de vigilance à l'égard de l'appropriation culturelle et de la diversité de façade en s'assurant que les cultures autochtones et les pratiques traditionnelles soient traitées avec un respect et une compréhension sincères.

En tenant compte de ces considérations, les gestionnaires peuvent créer un environnement accueillant et favorable où les étudiants autochtones se sentent valorisés, et peuvent s'épanouir professionnellement.

# Les bases de l'intégration des étudiants

L'intégration débute avec l'acceptation de l'offre d'emploi et se poursuit durant les premières semaines ou les premiers mois.

L'intégration des étudiants se fait en quatre étapes :

1. La pré-arrivée
2. Le premier jour et la première semaine
3. Le premier mois
4. Les mois restants du stage.

Des informations détaillées sur la meilleure manière de soutenir les étudiants à chaque étape du stage sont disponibles dans le [Guide d'accueil et d'intégration](http://www.gcpedia.gc.ca/gcwiki/images/f/f8/Guide_dint%C3%A9gration_des_nouveaux_employ%C3%A9s_%C3%A0_lintention_des_gestionnaires.pdf) et le [Guide d’intégration à l’intention des étudiants](https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/Guide_d%E2%80%99int%C3%A9gration_%C3%A0_l%E2%80%99intention_des_%C3%A9tudiants), publiés par le Bureau du dirigeant principal des ressources des ressources humaines.

Une orientation complète et une expérience d'intégration devraient faire partie des outils de soutien de votre organisation. Pour compléter les mécanismes d'intégration de votre organisation, nous vous encourageons à partager ces ressources avec vos étudiants autochtones:

* [Intégration : à quoi s’attendre le premier jour, les premières semaines et les premiers mois](https://intranet.canada.ca/cdl-dca/cpie-ccea/ob-i-fra.asp)
* [Trousse d'information pour les étudiants Autochtones](https://wiki.gccollab.ca/images/e/ee/Information_Toolkit_for_ISEO_Students_April_23%2C_2024_fr_%281%29.docx) de l’OEÉA.

# Soutien culturellement adapté aux étudiants autochtones en milieu de travail

## Rôle des gestionnaires

Lorsqu'ils accueillent de nouveaux étudiants autochtones en milieu de travail, les gestionnaires doivent accorder la priorité à la création d'un environnement favorable et inclusif, en:

* partageant des informations sur les réseaux de soutien, les ressources et les opportunités de mentorat, tout en étant également flexibles et accommodants vis-à-vis des responsabilités culturelles et des pratiques traditionnelles;
* fournissant régulièrement de la rétroaction, des conseils et en reconnaissant les réalisations pour aider les étudiants autochtones à se sentir valorisés et soutenus lors de leur intégration dans le milieu de travail. Cela peut contribuer à la réussite et au bien-être des étudiants autochtones dans leurs démarches professionnelles;
* se rappelant que les étudiants autochtones peuvent être exemptés du [modèle de travail hybride](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/modele-travail-hybride-commun-fonction-publique-federale.html), si le fait de travailler en dehors de leur communauté est essentiel à leur identité. Si vous avez embauché un étudiant travaillant à distance, veuillez consulter le [Guide du gestionnaire : Intégration des étudiants pendant la COVID-19](https://www.csps-efpc.gc.ca/tools/jobaids/mngr-guide-onboard-covid-fra.aspx).

Les sections suivantes contiennent des ressources destinées à aider les gestionnaires à atteindre ces objectifs et à garantir une intégration réussie.

## Sensibilisation et formation à la sensibilité culturelle

Afin de créer un environnement accueillant, il est recommandé d'établir une relation et de montrer un intérêt à connaître les objectifs de travail de votre étudiant. C'est l'occasion pour vous d'en apprendre davantage sur les cultures autochtones et de donner une bonne impression de l’organisation à votre étudiant en:

* s'assurant qu'il se sente le bienvenu et qu'il fasse partie de l'équipe avant son arrivée et pendant son stage. L'inclusion doit être une préoccupation constante tout au long du stage.
* étant attentif au langage utilisé et aux styles de communication, tout en évitant les stéréotypes et les présomptions culturelles, vous contribuerez à créer un environnement de réel respect et de compréhension.
* discutant de tout besoin d'adaptation lié aux responsabilités ou aux pratiques culturelles;
* encourageant une communication ouverte et en créant un espace sûr pour que les employés puissent exprimer leurs préoccupations ou leurs besoins, vous favorisez également une culture d'inclusion.

Découvrez comment vous pouvez accroître votre sensibilité culturelle grâce aux ressources suivantes :

* [Trousse d’outils pour les allié.es aux luttes autochtones](https://reseaumtlnetwork.com/publication/trousse-alliees/)
* [Changer les choses en appuyant la carrière des employés autochtones](https://catalogue.csps-efpc.gc.ca/product?catalog=IRA144&cm_locale=fr)
* [Feuille de route pour les gestionnaires de personnel autochtone](https://catalogue.csps-efpc.gc.ca/product?catalog=IRA1-PA2&cm_locale=fr)
* [Comprendre les réalités autochtones : revitalisation et réconciliation](https://www.csps-efpc.gc.ca/video/understanding-indigenous-realities-fra.aspx).

## Possibilités de mentorat et de réseautage

Établir des relations à travers le mentorat et le réseautage permet aux étudiants de partager leurs ambitions et leurs aspirations, et éventuellement de se projeter en tant que futurs fonctionnaires fédéraux. L'OEÉA comporte une composante de mentorat et donne aux étudiants accès à des mentors pour les soutenir dans leur carrière et leur développement professionnel. Encouragez vos étudiants à rechercher l'un des [mentors dévoués de l'OEÉA](https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/Occasion_d%E2%80%99emploi_pour_%C3%A9tudiants_autochtones_-_Mentorat)!

Voici d'autres types de soutien que vous pouvez offrir à votre étudiant autochtone dans ce domaine:

* mettez-le en contact avec le réseau d'employés autochtones de votre département, s'il en existe un.
* renseignez-vous sur l'existence d'un programme de jumelage au sein de votre organisation. Le jumelage de nouveaux étudiants autochtones à d'autres employés autochtones est un moyen efficace de garantir qu'ils effectuent leur stage dans un environnement culturellement sécurisant.

## Bien-être et santé mentale

Les personnes autochtones peuvent être confrontées à des taux plus élevés de problèmes de santé mentale, notamment la dépression, l'anxiété et les traumatismes, en raison des traumatismes historiques et intergénérationnels, du racisme systémique et des disparités socio-économiques. Ces facteurs peuvent avoir un impact sur leur performance et leur bien-être au travail. Être sensibilisé aux traumatismes signifie comprendre l'impact généralisé des traumatismes, reconnaître les signes et symptômes, et réagir avec sensibilité et empathie pour favoriser la guérison et la résilience. Les ressources suivantes sont disponibles pour soutenir les étudiants et les gestionnaires:

* [Centre d’expertise pour la santé mentale en milieu de travail](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail.html)
* [Services d'aide aux employés : Programme d'aide aux employés](https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html)
* [Gestion d’un traumatisme au travail](https://www.strategiesdesantementale.com/ressources/gestion-dun-traumatisme-au-travail)
* [Série d'apprentissage sur la santé mentale](https://www.csps-efpc.gc.ca/mental-health-fra.aspx).

La santé spirituelle est extrêmement importante pour de nombreuses personnes, y compris les fonctionnaires autochtones. Voici les ressources disponibles pour les étudiants autochtones, comprenant des pavillons de ressourcement, des espaces calmes, des enseignements des Aînés:

* Cercle des Nations
* Pavillon Iskotew
* [Cercle du savoir sur l’inclusion autochtone - Mieux-être](https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/KCII/FR/bienetre)
* [Pavillon Kumik des Aînés](https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100013748/1594319789915)
* [Bien-être spirituel des employés autochtones](https://intranet.canada.ca/cdl-dca/cpie-ccea/swie-bsea-fra.asp).

## Auto-identification et identité

Prendre le temps de connaître votre étudiant et d’engager une conversation sur l'auto-identification est une excellente occasion d'échanger et d'apprendre. Certains étudiants qui s’[auto-déclarent](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/etablissement-fonction-publique-representative/renseignements-autodeclaration.html), s'identifieront, une fois embauchés, comme Autochtones. Les jeunes autochtones commencent à assumer leur identité culturelle. Soutenir ce processus de toutes les manières possibles, notamment avec un dialogue ouvert et un intérêt sincère, constitue un pas vers la réconciliation.

## Fin de stage

Il est crucial de mettre en place un mécanisme de rétroaction. Établir une plateforme, où les employés peuvent partager leurs expériences et leurs suggestions pour améliorer l'environnement de travail, favorise un apprentissage et une amélioration continus. Il est recommandé de mener un entretien de départ incluant des questions sur les expériences de l'étudiant en matière de préjugés, de racisme, de discrimination, de harcèlement et d'insensibilité culturelle. Cette approche garantit que le milieu de travail soit non seulement conscient des enjeux culturels, mais qu'il s'efforce activement de créer un environnement authentique où tous les individus, y compris ceux d'origine autochtone, se sentent valorisés et respectés.

# Autres ressources pour favoriser l'inclusivité en milieu de travail

* [Programme d'accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA)](https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/programme-aatia.html)
* [Parcours de carrière pour les employés autochtones](https://intranet.canada.ca/cdl-dca/cpie-ccea/eo-ai-fra.asp)
* [Occasion d’emploi pour étudiants en situation de handicap](https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/Occasions_d%E2%80%99emploi_pour_les_talents_en_situation_de_handicap)
* [Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux](https://wiki.gccollab.ca/R%C3%A9seau_des_jeunes_fonctionnaires_f%C3%A9d%C3%A9raux)
* [Étudiants GC](https://wiki.gccollab.ca/GCStudents_-_%C3%89tudiantsGC)
* [Guide sur l’atténuation des préjugés et obstacles en matière d’évaluation](https://extranet.psc-cfp.gc.ca/gcintra/pss-dfp/guide-mitigating-biases-assessment-fra.htm)
* [Embauche de personnes en situation de handicap : Trousse d’outils du gestionnaire](https://extranet.psc-cfp.gc.ca/hiring-pwd-toolkit/index-fra.htm)
* [Boîte à outils pour un recrutement inclusif](https://extranet.psc-cfp.gc.ca/gcintra/irt-bori/best-practices-fra.htm)
* [Boîte à outils pour le recrutement et l'embauche des personnes autochtones](https://extranet.psc-cfp.gc.ca/sib-dgsi/indigenous-recruitment-toolbox-fra.htm)
* [Supprimer les obstacles](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/guides-embauche-fonction-publique/evaluation-equitable-milieu-travail-diversifie/supprimer-obstacles-partie-5.html).

# Témoignage d'une ancienne participante

**« J’ai accepté un emploi d’un an dans le cadre du [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/recrutement/etudiants/programme-federal-experience-travail-etudiant.html) au sein de Services aux Autochtones Canada. Mon équipe me faisait travailler sur tous les dossiers qu’elle avait en main, afin que je puisse acquérir le plus d’expérience possible. […] Mon conseil aux gestionnaires : créez un guide d’accueil destiné aux étudiants et incluez des liens vers les programmes et réseaux autochtones. Un nouvel étudiant dans la fonction publique fédérale peut parfois se sentir accablé. J’ai compilé un guide d’accueil pour les étudiants qui viendront après moi. Il contient des liens vers toutes les ressources possibles utiles à l’étudiant, comme GCconnex, les pages wiki des étudiants et les pavillons de ressourcement, ainsi qu’une liste d’acronymes populaires et des renseignements sur la portée et la mission de notre Ministère ».

# Pour toute question

Notre équipe demeure à votre disposition pour vous conseiller et vous soutenir dans vos efforts de recrutement. Pour toute question ou commentaire, veuillez envoyer un courriel au Centre d'expertise autochtone.