

**Créer des liens entre la main-d'œuvre  
autochtone et les besoins des  
services de santé en matière de  
recrutement et de maintien en poste**

Développement de  
l'emploi pour les  
Autochtones



**Saskatchewan  
First Nations and  
Métis Relations**

# Survol

- Nouvelle approche adoptée par les RPNM pour aborder le développement de l'emploi pour les Autochtones (1995)
  - Ententes de partenariat officielles -
  - Mise en œuvre des ententes par le biais d'une stratégie pour une main-d'œuvre représentative
  - Accent mis sur le volet demandeurs et préparation du milieu de travail
  - Définir les rôles du volet demandeur et du volet fournisseur

# Principaux catalyseurs

- Les Autochtones représentent 16 % de la population canadienne
- 37 % des enfants seront d'âge scolaire en 2017
- La main-d'œuvre future devra combler les besoins liés à la pénurie croissante de travailleurs
- L'enjeu stratégique crucial consiste à réduire l'écart qui règne entre l'emploi des Autochtones et celui des autres Canadiens

# Partenariats – Amorcer le dialogue

- Le Programme de développement de l'emploi pour les Autochtones (PDEA) a été mis sur pied en 1995
- Principes clés
  - Emploi
  - Éducation et formation
  - Développement économique
- On a choisi en premier le secteur de la santé pour développer un modèle

# Partenariats – Une nouvelle vision

- Première étape : apporter des changements efficaces et à long terme en obtenant la participation de tous les intervenants
- Modèle de développement communautaire
  - Établir des rapports, fournir de l'information, créer des réseaux
- Comités directeurs sur les partenariats
  - Organisationnels et provinciaux
  - Mise en valeur du potentiel – élimination du cloisonnement administratif
  - Collaboration
  - Repérage des obstacles potentiels et présentation de « **solutions** »

# Stratégie pour une main-d'œuvre représentative – Volet demandeurs

- **Stratégie globale à long terme**
  - Approche globale et holistique en 3 volets : développement communautaire, gestion du changement, modèle d'analyse de rentabilisation pour le recrutement et le maintien en poste
- **Priorité accordée aux résultats visés du volet demandeurs**
- **Comparaison avec les résultats du volet fournisseurs**
  - Rôle des deux volets clairement établis
  - Liste de vérification volet fournisseurs/volet demandeurs

# Stratégie pour une main-d'œuvre représentative – Modèle d'analyse de rentabilisation

- Rôle de l'employeur (Liste de vérification)
  - Effectuer des vérifications
  - Partager l'information avec le volet fournisseurs (éliminer le cloisonnement administratif)
- Rôle du volet fournisseurs
  - Acquérir les compétences voulues et se préparer à profiter des occasions qui se présentent
- Examen des politiques et pratiques d'embauche
  - Politiques sur la main-d'œuvre représentative dans les Régions dans le but de favoriser les engagements et mettre le potentiel en valeur

# Stratégie pour une main-d'œuvre représentative – Modèle d'analyse de rentabilisation

## Collaborer avec les syndicats

- Examen de la formulation des conventions collectives
- Partenariats tripartites avec les syndicats
- Formulation témoignant de la main-d'œuvre représentative dans les 5 conventions collectives

# Stratégie pour une main-d'œuvre représentative – Modèle d'analyse de rentabilisation

- Les Autochtones sont *embauchés pour leurs compétences et leurs qualifications*
- Vaste gamme de possibilités d'emploi
- Les Autochtones « choisissent » le secteur où ils sont prêts à participer
- La stratégie ne met pas l'accent sur les quotas de recrutement, les cibles à atteindre ou les postes désignés

# Stratégie pour une main-d'œuvre représentative

Définition :

*Constituer une main-d'œuvre représentative dans laquelle les Autochtones sont embauchés dans tous les groupes de classification et à tous les niveaux, et non seulement dans les niveaux d'entrée ou dans les postes désignés.*

# Résultats du secteur de la santé

- 2 400 Autochtones embauchés en date du 31 mars 2007
- Formation ciblée ayant mené à la formation de plus de 1 300 Autochtones dans des secteurs comme ceux des infirmières auxiliaires autorisées et des intervenants en santé communautaire
- 225 infirmières autochtones sont en cours de formation
- Partenariats créés avec les communautés des Premières nations
  - Les Premières nations exécutent le premier Programme des infirmières auxiliaires autorisées au sein de la communauté
- Augmentation importante du nombre d'étudiants autochtones dans les domaines de la pharmacie et de la médecine

# Stratégie pour la main-d'œuvre représentative - Gestion du changement

- Nous pouvons embaucher et former les employés, mais pouvons-nous les maintenir en poste?
- Stratégie de maintien en poste
  - Changer les attitudes
  - Créer des conditions positives
- Rôle de l'employeur :
  - Préparer le milieu de travail
  - Formation concernant les idées fausses afin d'obtenir la participation et le soutien des employés

# Préparer le milieu de travail – Stratégie de maintien en poste

- Résultats :
  - En date du mois de mars 2007, participation de 26 000 personnes à la formation concernant les idées fausses offerte par la SAHO
  - Évaluation provinciale positive de la formation
  - Étude de cas – « L'employeur de choix »

**« Lorsqu'un organisme prépare bien le milieu de travail, les initiatives de partenariat sont réussies. »**

# Préparer le milieu de travail – Stratégie de maintien en poste

- Cheminement de carrière
  - 7 sites de projet pilote y compris le site du projet des Premières nations (NITHA)
  - Les employeurs repèrent les domaines où l'avancement est possible
  - Participants : dossiers de présentation, possibilités d'avancement, appuis requis, y compris RLP
  - Financement de 3 ans de Service Canada
  - Suivi et évaluation

# Rôle du gouvernement

- Établit des liens entre le volet demandeurs et le volet fournisseurs
- Conseil provincial pour une main-d'œuvre autochtone représentative (CPMAR) créé en 2000
  - Partager l'information au sujet des demandes sur le marché du travail
  - Favoriser le dialogue sur les stratégies novatrices et une formation ciblée
  - Préparer des travailleurs compétents capables de profiter des possibilités de carrière
- 83 partenariats – incidence sur 82 000 emplois

# Rôle du gouvernement

- Appuyer les initiatives de partenariat
- Programmes de subventions PDEA
  - Financement de développement pour la réalisation de vérifications et l'établissement de comités directeurs
  - Postes de coordonnateurs des fonds
  - Appui à la formation concernant les idées fausses dans le milieu de travail et formation des agents de formation
- Autres partenaires – ministère de la Santé et ministère de l'Éducation postsecondaire

# Éléments essentiels au succès des initiatives de recrutement et de maintien en poste

- Leadership engagé
- Les partenariats officiels sont une **priorité**
- Accent mis sur les solutions et l'innovation pour favoriser le changement
- Maintien du dialogue et de la collaboration –
  - Approche à long et non à court terme
- Résultats positifs!

« Sans dialogue, on ne réussira pas à effectuer des changements positifs au sein du système de santé. » Organisation internationale du travail (OIT)

# Merci!

Développement de l'emploi pour les Autochtones

1855, avenue Victoria, pièce 710

Regina (Sask.) S4P 3T2

Téléphone : 306-787-6250

Télécopieur : 306-798-0004

[aedp@fnmr.gov.sk.ca](mailto:aedp@fnmr.gov.sk.ca)

[www.fnmr.gov.sk.ca](http://www.fnmr.gov.sk.ca)



**Saskatchewan  
First Nations and  
Métis Relations**