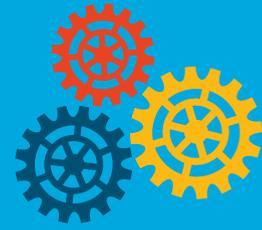


TROUSSE À OUTILS  
LES FEMMES AUTOCHTONES DANS  
LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS



LA PASSION, LES CARRIÈRES ET LES COMPÉTENCES N'ONT PAS DE SEXE

COMMISSION DE  
DÉVELOPPEMENT DES  
RESSOURCES HUMAINES DES  
PREMIÈRES NATIONS  
DU QUÉBEC



FIRST NATIONS  
HUMAN RESOURCES  
DEVELOPMENT COMMISSION  
OF QUEBEC



Les femmes autochtones dans les métiers non traditionnels

Droits d'auteur © 2019 CDRHPNQ

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Commission de développement des ressources humaines  
des Premières Nations du Québec

C.P. 2010, Kahnawake (Québec) J0L 1B0

Téléphone : 450-638-4171

Site web : www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca

Avec la participation financière de :



## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	V
MISSION.....	VI
MANDAT .....	VI
VISION .....	VI
AVANT-PROPOS.....	VII
<b>CHAPITRE A - DESTINÉ AUX FEMMES AUTOCHTONES .....</b>	<b>9</b>
1. Qu'est-ce qu'un métier non traditionnel? .....	11
2. La place des femmes dans les métiers traditionnellement masculins .....	11
3. État de la situation.....	12
4. Avantages à intégrer un métier non traditionnel.....	14
5. Atouts et compétences menant à la réussite dans un métier non traditionnel.....	16
6. Mythes et réalités.....	18
6.1 Les métiers non traditionnels.....	18
6.2 Les femmes Autochtones.....	21
<b>CHAPITRE B - DESTINÉ AUX FEMMES.....</b>	<b>25</b>
1. Faire le bon choix de carrière et étudier .....	27
1.1. Les différents secteurs des métiers non traditionnels.....	27
1.2. Votre profil de carrière.....	30
1.3 Orientation vers le programme adéquat de formation .....	31
1.3.1 Être guidée par un conseiller en orientation .....	31
1.3.2 Explorer les programmes de formation .....	32
1.4 Défis potentiels et ressources disponibles pour vous aider .....	39
1.4.1 Quelques conseils pour vous protéger contre ces défis et vous aider à les relever .....	39
2. Explorer les pistes d'emploi.....	41
2.1 Bien se préparer pour réussir son intégration dans les métiers non traditionnels.....	41
2.2 Étapes d'une recherche d'emploi réussie .....	43
2.2.1 Se renseigner sur le marché du travail.....	43
2.2.2 Pistes d'emploi .....	45
2.2.3 Rédaction du curriculum vitae .....	46
2.3 Rédaction de la lettre de présentation.....	48
2.4 Préparation à l'entrevue d'embauche.....	49
2.5 Défis potentiels et ressources disponibles pour vous aider .....	51
<b>CHAPITRE C - DESTINÉ AUX INSTITUTIONS DE FORMATION.....</b>	<b>53</b>
1. La formation aux métiers non traditionnels.....	55
1.1 Comment encourager les femmes autochtones urbaines à s'intéresser aux formations non traditionnelles .....	55
1.1.1 Développer des initiatives ou activités promotionnelles avant la formation .....	55
1.1.2 Développer d'autres initiatives ou activités de promotion pendant la formation .....	58



1.2 Quelques initiatives/activités qui favorisent la réussite scolaire .....	58
1.2.1 Initiatives ou activités à mettre en place à l'intention des apprenantes.....	60
1.2.2 Initiatives ou activités à l'intention des enseignants.....	62
2. Intégration au marché de l'emploi .....	62
2.1 Étapes à franchir avec les employeurs pour les encourager à engager des femmes autochtones formées.....	63
2.1.1 Travailler à contrer les préjugés défavorables aux Autochtones.....	63
2.1.2 Mettre en place un partenariat gagnant-gagnant avec les employeurs.....	63
2.2 Conseils et meilleures pratiques pour l'intégration des femmes Autochtones sur le marché de l'emploi.....	64
<b>CHAPITRE D - DESTINÉ AUX EMPLOYEURS.....</b>	<b>67</b>
1. Recrutement et sélection de la candidate autochtone.....	69
1.1 Stratégie adaptée en matière de diversité en emploi .....	69
1.2 S'ouvrir davantage à la main-d'œuvre autochtone .....	72
1.3 Exploiter le bassin de candidates autochtones.....	74
1.4 Créer des partenariats avec les institutions de formation.....	74
1.5 Conseils et meilleures pratiques en matière de recrutement et de sélection .....	75
1.5.1 Conseils et pratiques exemplaires pour trouver ou attirer des candidates autochtones.....	75
1.5.2 Conseils et pratiques exemplaires pour l'embauche de femmes autochtones .....	77
2. Intégration et maintien en emploi des employées autochtones.....	79
2.1 Processus réussi d'intégration à l'emploi .....	79
2.1.1 Préparation de l'arrivée de la nouvelle employée.....	79
2.1.2 Accueil.....	80
2.1.3 Accompagnement .....	80
2.1.4 Quelques différences culturelles auxquelles vos gestionnaires devront s'attendre.....	81
2.2 Maintien en emploi .....	81
2.2.1 Gestion du rendement.....	83
2.2.2 Perfectionnement et avancement professionnels .....	83
<b>CHAPITRE E - RESSOURCES ET SERVICES EN EMPLOI ET FORMATION.....</b>	<b>85</b>
1. Collaborer avec les points de service de la dcrhpnq.....	87
1.1 Nos programmes.....	87
1.2 Nos services d'accompagnement aux femmes autochtones.....	87
1.3 Les outils disponibles dans nos points de services .....	89
1.4 Nos autres services .....	89
3. Ressources et services pour l'orientation professionnelle et la formation.....	93
4. Ressources et services pour l'emploi.....	94
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>95</b>

## REMERCIEMENTS

La CDRHPNQ souhaite remercier les femmes inspirantes, les employeurs et les institutions qui ont participé à la consultation dans les métiers non traditionnels.

### FEMMES

Alysson Étienne-Verrault  
Catherine Gabriel-Ferland  
Claudia Pilot  
Emmanuelle Kopalie-Soucy  
Francine Cieslak  
Lyne Pinette  
Marie-Ève L. Bordeleau  
Marie-Andrée Rock  
Noka Kistabish  
Sarah-Jane Bouchard  
Sonia Poulin-Boudreau  
Tatum Crane  
Tina Houle  
Thérèse Ambroise-Rock  
Thérèse Thériault  
Vanessa Fortin-Castonguay

### INSTITUTIONS DE FORMATION

Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre (CDFM)  
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue  
Cégep François-Xavier Garneau  
Cégep de Sept-Îles  
Centre de formation professionnelle de Fierbourg  
Centre de formation professionnelle de Forestville  
Centre de formation professionnelle et générale de Manicouagan  
Centre Polymétier Rouyn Noranda  
Centre de formation professionnelle Le Carrefour  
Université Concordia  
Centre régional d'éducation des adultes Kitci Amik  
Centre régional d'éducation des adultes Uashat mak Mani-Utenam  
École des métiers de la construction de Montréal  
École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (ÉMOICQ)  
Cégep John Abbott  
Centre de technologie Rosemont  
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

### EMPLOYEURS

Aluminerie Alouette  
AW Gagné  
Banque RBC  
Conseil des Abénakis de Wôlinak  
CN Railway Relations autochtones  
Service de police du CN  
Forces armées canadiennes  
GardaWorld  
Groupe Océan Inc.  
Grouper minier CMAC-THYSSEN

Hydro-Québec  
Machinerie P&W Inc.  
Meglab  
Métal Laurentides  
Regroupement Mamit Innuat  
Sécurité publique Uashat Mak Mani-Utenam  
Société de transport de Montréal (STM)  
Structure Première  
Ville de Montréal



Établie en 1996, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) est un organisme bilingue voué à la promotion de la formation et à l'employabilité des Premières Nations du Québec.

## MISSION

### *LA RAISON D'ÊTRE DE L'ORGANISATION*

Assurer un soutien aux Premières Nations en matière d'emploi et de formation afin de répondre aux besoins d'intégration au marché du travail et permettre le maintien en emploi de la clientèle, quel que soit le lieu de résidence et, de ce fait, améliorer la qualité de vie de notre clientèle.

## MANDAT

### *CE QUE FAIT LA COMMISSION*

La Commission met en priorité l'intérêt collectif de ses membres, notamment durant ses réunions et dans les actes qu'elle pose. La Commission est responsable, au niveau régional, de l'administration des mesures de développement de l'emploi et de la formation, selon les accords qui relèvent de la compétence de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL).

Le mandat principal de la CDRHPNQ est de promouvoir, favoriser, soutenir et mettre de l'avant toutes les initiatives nécessaires vouées au développement des ressources humaines gérées localement par les Premières Nations. Les points de service urbains et les communautés offrent directement les services à leur clientèle locale.

## VISION

### *LA RAISON D'AGIR*

Aider les membres des Premières Nations à poursuivre et à atteindre le plein emploi dans leur poursuite de l'autodétermination.

## AVANT-PROPOS

Nourrie par une série de consultations auprès des femmes autochtones, des institutions de formation et des employeurs, cette trousse à outils pour les femmes autochtones dans les métiers non traditionnels a pour but de fournir :

- l'information nécessaire pour guider les femmes dans les différentes étapes du parcours menant à un métier non traditionnel;
- des conseils pratiques aux institutions de formation de tous niveaux (collégial, professionnel et universitaire) relativement à l'accès à la formation, à la réussite scolaire et à l'intégration des femmes en emploi dans les métiers non traditionnels;
- l'information utile pour faciliter l'embauche de femmes autochtones au sein des entreprises qui offrent de l'emploi traditionnellement masculin.

Ce faisant, nous espérons faciliter la réussite de la formation et accroître le recrutement et le maintien en emploi des femmes autochtones dans les métiers non traditionnels.

Il est à noter que les peuples autochtones sont loin d'être tous identiques. Ainsi, à la lecture de leurs portraits, vous constaterez que les femmes autochtones ayant participé à cette étude se différencient largement par leur parcours et leur culture. Il existe plusieurs groupes autochtones, notamment les Métis, les Inuits et les Premières Nations :

**Métis:** il s'agit d'un peuple qui est issu d'ancêtres européens et de membres de Premières Nations et qui s'auto-identifie comme étant Métis.

**Inuits :** il s'agit d'un peuple habitant généralement dans le Grand Nord canadien, qui est sous la juridiction du gouvernement fédéral, mais qui n'est pas spécifiquement visé par la Loi sur les Indiens.

**Premières Nations :** ce sont les peuples définis par la Loi sur les Indiens. Ces peuples sont également divisés en « Indiens statués », « non statués » et « Indiens de traité ». Au Québec, on compte 10 nations différentes : Abénakis, Algonquins, Atikamekw, Cris, Huron-Wendat, Malécites, Mi'gmaq, Mohawks, Innus (Montagnais) et les Naskapis.

Les Autochtones sont présents sur tout le territoire de la province, nous les retrouvons autant en région éloignée que dans les grands centres urbains.



Chapitre A



DESTINÉ AUX FEMMES AUTOCHTONES

CE CHAPITRE PRÉSENTE UNE VUE D'ENSEMBLE DES  
RÉALITÉS DES FEMMES AUTOCHTONES DANS LES MÉTIERS  
NON TRADITIONNELS.



## 1. QU'EST-CE QU'UN MÉTIER NON TRADITIONNEL?

Une profession est dite non traditionnelle pour les femmes lorsque moins de 33 % de femmes y sont en emploi. Dans le même sens, un métier est dit non traditionnel pour les hommes lorsque moins de 33 % d'hommes y sont en emploi.

Par exemple, au Québec, 4 % de femmes exercent le métier de tôlière (CNP 7233). Par conséquent, ce métier est considéré comme non traditionnel pour les femmes. Selon ce critère, Emploi-Québec a répertorié, au total, 253 professions considérées comme non traditionnelles au Québec.

## 2. LA PLACE DES FEMMES DANS LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

En 2016, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) s'est intéressée à la main-d'œuvre féminine autochtone en milieu urbain, plus précisément à la place qu'occupent les femmes autochtones dans les métiers non traditionnels. Ainsi, la CDRHPNQ a réalisé une enquête auprès de ces femmes dans les quatre villes servies par un centre de service urbain de la CDRHPNQ, soit : Montréal, Québec, Sept-Îles et Val-d'Or. Les résultats de cette enquête, présentés dans le rapport *Portrait de la main-d'œuvre féminine autochtone vivant en milieu urbain*, parlent d'eux-mêmes.

En effet, l'enquête a révélé que la proportion de femmes autochtones dans les métiers non traditionnels est très faible comparativement aux statistiques du Québec. Elle a également mis en lumière la présence de barrières personnelles et systémiques persistantes qui empêchent les femmes d'accéder à de la formation et d'intégrer un métier non traditionnel. Trois des principaux obstacles cernés sont la faible connaissance des métiers non traditionnels par les femmes autochtones, et la forte perception de racisme et de discrimination ressentie par les femmes.

À la lumière de ces constats, la CDRHPNQ a le devoir d'intervenir, notamment en facilitant l'accès à la formation et l'intégration aux métiers non traditionnels des femmes autochtones, en s'attaquant aux barrières systémiques et en collaborant avec des partenaires pour appuyer les efforts des femmes.

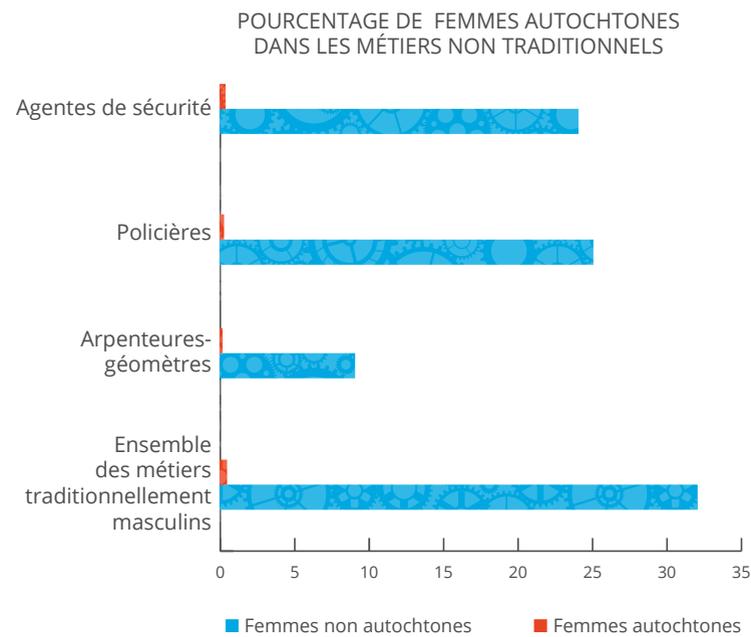
Cette intervention, que nous voulons inclusive, doit nécessairement impliquer, outre les femmes autochtones et les points de service de la CDRHPNQ, les deux autres parties prenantes concernées : les entreprises (« employeurs ») et les institutions de formation dans les métiers non traditionnels.

C'est dans cette optique que nous avons mené simultanément une série de consultations auprès de ces trois groupes cibles à Montréal, Québec, Sept-Îles et Val-d'Or. Au total, nous avons rencontré 16 femmes autochtones formées ou en emploi, 16 institutions de formation et 16 employeurs. Menées sous forme de groupes de discussion ou à l'aide d'un guide d'entretien, ces consultations visaient principalement la production de la trousse à outils destinée spécifiquement aux trois groupes.



### 3. ÉTAT DE LA SITUATION

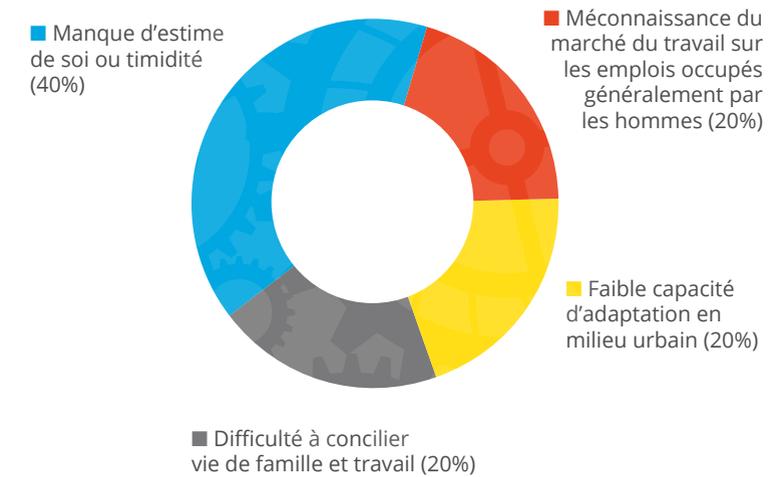
L'analyse du recensement de la population féminine des quatre centres de service urbains démontre que les femmes autochtones sont à peu près absentes des métiers non traditionnels. La proportion de femmes autochtones dans les métiers non traditionnels varie entre 0 % et 0,4 %. Par ailleurs, les femmes non autochtones sont plus présentes dans les métiers non traditionnels.



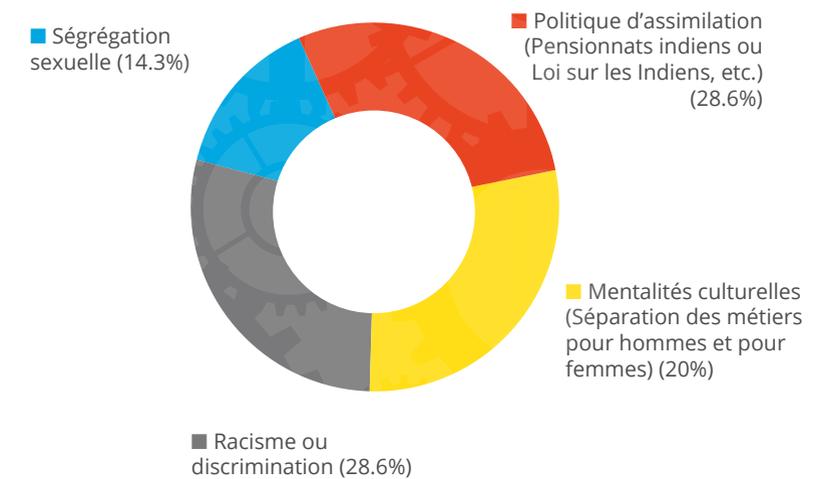
Les femmes autochtones occupant un métier non traditionnel représentent 6,1 % des femmes autochtones en emploi.

L'analyse nous a également permis de repérer un certain nombre d'obstacles (personnels et systémiques) qui empêchent les femmes autochtones d'accéder aux métiers non traditionnels.

DIFFÉRENTES BARRIÈRES PERSONNELLES POUR ACCÉDER AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS



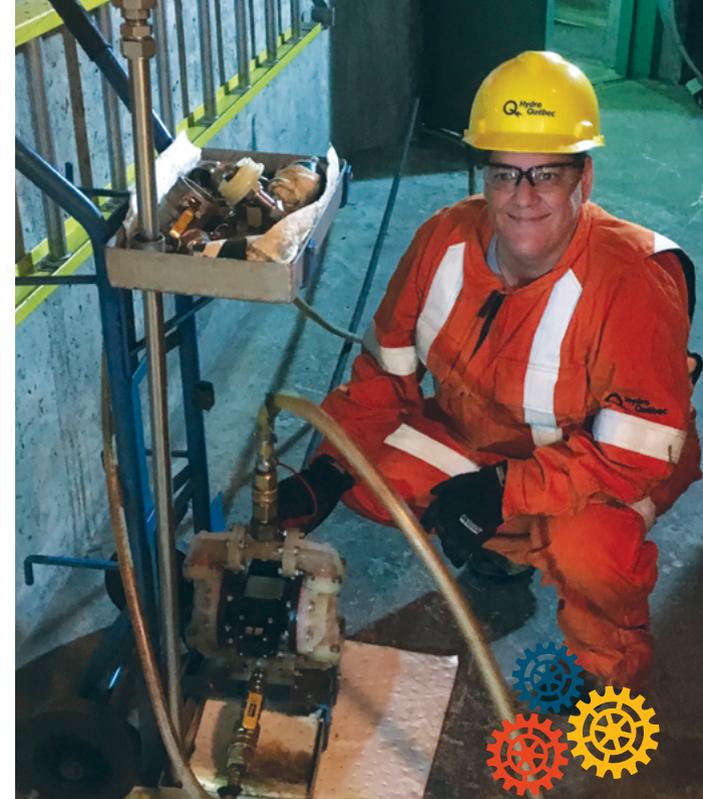
DIFFÉRENTES BARRIÈRES SYSTÉMIQUES POUR ACCÉDER AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS



#### 4. AVANTAGES À INTÉGRER UN MÉTIER NON TRADITIONNEL

Les principaux avantages pour les femmes d'intégrer un métier non traditionnel incluent notamment :

- Des choix de carrière en lien avec leurs champs d'intérêt et leurs aptitudes;
- La possibilité de formations accessibles et de courte durée;
- Des perspectives d'emploi plus diversifiées et intéressantes;
- La possibilité d'augmenter le revenu et d'avoir de meilleures conditions de travail et de meilleurs avantages sociaux;
- L'augmentation de la probabilité d'occuper un emploi à temps plein;
- L'ouverture à un plus grand nombre de formations professionnelles et techniques admissibles au soutien financier;
- La diversification des expériences professionnelles dans des milieux de travail où les dynamiques sont différentes;
- Les possibilités d'être entrepreneure;
- Devenir un modèle féminin pour les jeunes des communautés de Premières Nations;
- La sécurité d'emploi.



« Ne vous fiez pas aux jugements et suivez votre instinct dans vos choix de carrière. »

#### TINA HOULE

Algonquine-Crie de Pikogan

- Mécanicienne industrielle d'appareillage Hydro-Québec

« De bonnes conditions d'emploi. »

Bien qu'elle ait suivi des études en sciences politiques et en administration, Tina, sous les encouragements de son entourage, a changé d'orientation de carrière afin de suivre ses propres champs d'intérêt et de retrouver de meilleures conditions d'emploi en mécanique industrielle. Elle a été étonnée d'apprendre la différence de salaire entre un DEP et un BAC. Tina a obtenu son DEP en mécanique industrielle au Centre de formation professionnelle Harricana d'Amos en 2013, puis a fait son stage au sein d'Hydro-Québec, qui l'a ensuite embauchée à temps plein comme mécanicienne industrielle d'appareillage.

Pour Tina, ce métier réunit plusieurs avantages (salaire, avantages sociaux, vacances, etc.) et lui permet de s'accomplir.

## MÉTIER

### MÉCANICIENNE INDUSTRIELLE

(CNP 731-1)

Les mécaniciennes de chantier et les mécaniciennes industrielles installent, entretiennent, recherchent la cause des pannes et réparent de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique. Les mécaniciennes industrielles travaillent dans des usines de transformation, des entreprises de service public et divers autres établissements industriels.



## 5. ATOUTS ET COMPÉTENCES MENANT À LA RÉUSSITE DANS UN MÉTIER NON TRADITIONNEL

D'après les expériences des femmes exerçant un métier non traditionnel rencontrées, voici les principaux atouts et compétences qui favorisent l'accès à un métier non traditionnel :

- Avoir confiance en soi;
- Être ouverte d'esprit;
- Avoir une bonne capacité d'adaptation et d'intégration;
- Avoir l'esprit d'équipe (bonnes relations);
- Être convaincue de pouvoir réussir (autant que les hommes);
- Avoir une force de caractère (sens de la répartie, sens de l'humour, se faire respecter, être capable de pousser ses limites);
- Avoir une bonne forme physique;
- Aimer les activités physiques;
- Avoir des habiletés manuelles;
- Être persévérante;
- Être motivée;
- Être autonome;
- Être rigoureuse, minutieuse et méthodique;
- Être forte;
- Avoir du soutien familial;
- Avoir un modèle féminin;
- Avoir une vie stable.



« *Ne jamais abandonner, toujours persévérer.* »

### NOKA KISTABISH

Algonquine de Pikogan

■ Soudeuse

« *Se faire respecter.* »

Motivée par son envie de réussir dans le domaine qui la passionnait, et guidée par un conseiller en orientation, Noka a choisi de suivre une formation intensive d'un an afin d'obtenir son DEP en soudure au Collège Aviron. Lors du processus d'embauche et d'intégration à son emploi comme soudeuse et monteuse, elle a d'abord rencontré du sexisme, puis des préjugés sur les Autochtones. Par la suite, Noka a également vécu du harcèlement de la part d'un collègue de travail. Mais rapidement, elle a su mettre ses limites et se faire respecter, si bien qu'elle n'a pas eu besoin de demander de l'aide auprès de son employeur.

Malgré tout, Noka garde une expérience positive de son intégration. Grâce à l'encadrement de son employeur, à la patience de ses collègues et au respect de tous envers elle, Noka s'est assurée, dès le début, de se sentir confortablement intégrée à son emploi. Cette expérience l'a fait grandir intérieurement.

## MÉTIER

### SOUDEUSE-MONTEUSE (CNP 7237)

Les soudeuses utilisent du matériel et des machines pour souder les métaux ferreux ou non ferreux. Ce métier inclut aussi les opératrices de machines à souder et à braser à commandes réglables. Elles travaillent dans des entreprises qui fabriquent des éléments de charpente en acier et en tôle, des chaudières, de la machinerie lourde, des avions et des bateaux et d'autres produits métalliques, ainsi que pour des entrepreneurs en soudure et dans des ateliers de soudure, ou elles peuvent être travailleuses autonomes.



## 6. MYTHES ET RÉALITÉS

### 6.1 LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Plusieurs mythes sont véhiculés autant envers les femmes exerçant un métier non traditionnel que les Premières Nations. N'hésitez pas à poser des questions aux personnes concernées si vous avez des hésitations, mais faites attention à ne pas poser de jugements dans votre question. Voici la déconstruction de certains de ces mythes :

**MYTHE** Il y a moins d'emplois intéressants dans les secteurs non traditionnels que dans les secteurs traditionnellement féminins.

**RÉALITÉ** ■ Plus de 60 % de tous les métiers répertoriés sont considérés comme non traditionnels. Ainsi, l'éventail de possibilités est « mathématiquement » plus grand du côté des métiers non traditionnels. Il y en a donc pour tous les goûts.

**MYTHE** Une femme doit posséder un profil bien particulier si elle souhaite travailler dans un secteur d'emploi non traditionnel.

**RÉALITÉ** ■ Il n'existe pas de profil type de travailleuse non traditionnelle. Toutefois, le fait de posséder certains traits de personnalité peut faciliter l'intégration d'une travailleuse dans un secteur d'emploi non traditionnel.

**MYTHE** Pour exercer un métier non traditionnel, il faut que les femmes soient plus compétentes que les hommes.

**RÉALITÉ** ■ Les femmes qui travaillent dans les secteurs d'emploi non traditionnels n'ont pas à être plus compétentes que les hommes.

**MYTHE** Les filles n'ont ni intérêt ni aptitudes pour les mathématiques, les sciences ou la technologie.

**RÉALITÉ** ■ Les filles réussissent aussi bien en sciences et en mathématiques que les garçons.

**MYTHE** Tous les métiers non traditionnels demandent de la force physique.

**RÉALITÉ** ■ Une diversité de métiers non traditionnels n'exige aucune force physique, telle que dessinatrice en mécanique industrielle, technicienne de production (télévision), opératrice au traitement de l'eau, etc.



**MYTHE** Aucun métier traditionnellement féminin ne demande de la force physique.

**RÉALITÉ** ■ Bon nombre de métiers traditionnels féminins sont exigeants physiquement. Les éducatrices en garderie doivent soulever, plusieurs fois par jour, des enfants qui pèsent en moyenne 14 kg. Les préposées aux bénéficiaires soulèvent et déplacent des personnes souvent plus lourdes qu'elles. Les serveuses, les vendeuses et les infirmières mettent leur endurance physique à l'épreuve tous les jours, puisque leur travail exige qu'elles demeurent debout pendant de longues heures.

**MYTHE** Après un certain âge, il est trop tard pour se réorienter.

**RÉALITÉ** ■ Il n'y a pas d'âge pour se réorienter. Certaines choisissent de changer de métiers à 16 ans, d'autres à 55 ans. Il n'est jamais trop tard.

**MYTHE** C'est difficile de travailler avec des hommes.

**RÉALITÉ** ■ Selon les témoignages recueillis, presque toutes les femmes en emploi non traditionnel ne pensent pas qu'il soit plus difficile de travailler avec des hommes. Il existe des avantages à travailler autant avec les hommes que les femmes. Pour ce faire, il faut apprendre à travailler en complémentarité.

## MÉTIER

### FOREUSE DE DIAMANT

(CNP 7372)

Les foreuses de diamant conduisent des foreuses et des perforatrices mobiles servant à forer des trous de dynamitage dans des carrières ou des mines à ciel ouvert ou des trous de dynamitage pour des puits de fondation sur des chantiers de construction. Elles travaillent pour des entreprises de construction et des entreprises d'exploitation de mines et de carrières, et pour des entrepreneurs en forage et en dynamitage.



« N'écoute pas quand on te dit que tu n'es pas capable parce que tu es une femme, ne lâche pas; tu réussiras à réaliser tes rêves. »

### SONIA POULIN-GOUDREAU

Ojibway de White Fish River

■ Foreuse de diamant

« Reconnaître ses capacités. »

Sonia voulait un métier qui lui permettrait d'utiliser sa force physique, et les tests d'orientation l'ont dirigée vers les secteurs de la construction et de l'aviation. Suivant son premier choix, Sonia a recherché les possibilités de formation dans les mines et s'est inscrite au programme de forage au diamant d'une durée de 6 mois. Cela n'a pas été facile pour elle de trouver sa place comme femme dans ce domaine, mais finalement, Sonia a été la première femme à terminer cette formation.

Plusieurs sociétés de forage craignaient que le milieu de travail minier ne soit pas prêt à intégrer des femmes et ne voulaient donc pas les embaucher. Après plusieurs mois de recherche, elle a obtenu un emploi dans lequel elle se sent respectée et où ses compétences sont reconnues.

## 6.2 LES FEMMES AUTOCHTONES

Plusieurs mythes sont véhiculés autant envers les femmes exerçant un métier non traditionnel que les Premières Nations. N'hésitez pas à poser des questions aux personnes concernées si vous avez des hésitations, mais faites attention à ne pas poser de jugements dans votre question. Voici la déconstruction de certains de ces mythes :

MYTHE	Les femmes autochtones n'ont pas d'intérêt pour les formations ou l'emploi dans les métiers non traditionnels.
RÉALITÉ	■ Il se peut que les Autochtones demeurent en retrait même s'ils portent un grand intérêt pour votre institution d'enseignement ou votre entreprise. L'accès aux études et à des emplois demeure difficile pour plusieurs Autochtones, autant les femmes que les hommes. Les raisons sont multiples : le manque d'estime de soi, la méfiance envers les institutions, les préjugés subis en milieu de travail, la Loi sur les Indiens, etc. N'hésitez pas à établir le premier contact.
MYTHE	Les femmes autochtones n'ont pas de réussites professionnelles à mettre de l'avant.
RÉALITÉ	■ Dans plusieurs cultures autochtones, chez plusieurs Nations, l'humilité est un trait de caractère respecté. La conception de l'environnement et de la communauté implique que la collectivité doit passer avant l'individu. Beaucoup d'Autochtones hésitent à parler d'eux-mêmes à des inconnus. Conséquemment, demander à un Autochtone quelles sont ses réalisations peut le mettre un peu mal à l'aise, mais soyez assuré qu'il s'agit de la meilleure manière d'obtenir cette information!
MYTHE	Les Autochtones ne sont pas bilingues.
RÉALITÉ	■ La maîtrise des deux langues officielles peut être un obstacle à l'obtention d'un emploi pour les Autochtones, en particulier dans la région de Montréal. Ceux-ci sont souvent bilingues, mais maîtrisent leur langue autochtone et une seule des deux langues officielles. Certains parlent trois langues, l'anglais, le français et leur langue autochtone. Si les institutions de formation offraient des programmes d'apprentissage bilingue, cela permettrait d'attirer des candidats.



**MYTHE** Les femmes autochtones sont souvent absentes parce qu'elles manquent de motivation.

**RÉALITÉ** ■ Les femmes autochtones jouent un rôle très important vis-à-vis des enfants et portent traditionnellement la responsabilité familiale. De plus, la famille occupe une place très importante dans la société autochtone. Les femmes autochtones doivent s'engager auprès de leur communauté ou dans des projets personnels et ainsi faire preuve de leadership. Trouver l'équilibre entre le travail, les études, la famille et leur vie personnelle peut s'avérer très exigeant pour toute femme. Dans la mesure du raisonnable, faites preuve d'indulgence en évitant de leur reprocher ce manque d'équilibre, et de bienveillance en les écoutant et en essayant de trouver des solutions avec elles.

**MYTHE** Les Autochtones manquent de sérieux, car ils rient beaucoup sur les heures de travail.

**RÉALITÉ** ■ Le rire fait partie intégrante de toute communauté autochtone et occupe une place importante dans les interactions. Cela représente la légèreté de l'être et s'avère un atout considérable dans la vie de tous les jours. Sur un chantier, la main-d'œuvre autochtone aura très souvent le rire aux lèvres. Cette réalité n'est pas nécessairement aussi remarquée dans le monde du travail allochtone où le décorum et le sérieux sont généralement plus importants. Il faut donc garder en tête que le rire, pour un Autochtone, ne constitue ni un manque de sérieux ni un manque d'engagement.

**MYTHE** Les Autochtones sont des citoyens privilégiés, ils ont des droits supérieurs aux autres citoyens canadiens.

**RÉALITÉ** ■ La Loi sur les Indiens constitue un régime de tutelle des Autochtones. Qui dit tutelle, dit contrainte, dépendance, absence d'autonomie et privation de certains droits et libertés, notamment en matière testamentaire, en matière d'accès à la propriété et en ce qui a trait à la libre disposition de certains biens personnels. Cette situation contribue à exacerber la réalité socio-économique et les croyances populaires au sujet des Autochtones.

Un petit conseil, prenez le temps de questionner une étudiante autochtone sur sa culture, d'où elle vient et les réalités de sa communauté. Vos échanges seront sûrement enrichissants.



« La passion, les carrières et les compétences n'ont pas de sexe. »

## THÉRÈSE AMBROISE-ROCK

Innuë de Uashat mak Mani-Utenam

■ Ingénieure junior

« L'adaptation au milieu urbain. »

Thérèse a grandi dans le milieu de la construction, et a suivi le même parcours que son père en entreprenant cinq ans d'études en génie de la construction à l'École de technologie supérieure.

Thérèse a vécu un choc culturel lorsque, accompagnée de sa famille, elle a déménagé de Maliotenam à Montréal. Tout était nouveau pour elle. Thérèse devait s'adapter, non seulement à l'école, mais aussi à la vie urbaine. Cette double adaptation l'a parfois fait douter de son choix d'études. Toutefois, son rêve ambitieux était guidé par sa persévérance de réussir, son travail acharné et sa passion du métier. Lorsque Thérèse a complété sa formation, son employeur l'attendait pour qu'elle puisse réaliser son stage et travailler pour le Regroupement Mamit Innuat. Après deux ans comme ingénieure junior, Thérèse est maintenant admissible pour passer les examens de l'Ordre des ingénieurs du Québec.

## MÉTIER

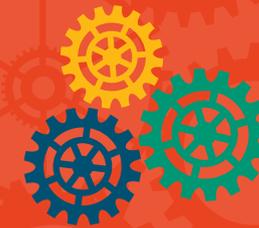
### INGÉNIEURE EN CONSTRUCTION

(CNP 2131)

Les ingénieures planifient, élaborent, conçoivent et gèrent différents projets de génie de construction de la structure de bâtiments commerciaux ou industriels. Elles rédigent les plans et les devis appropriés, effectuent l'estimation des coûts des travaux et fournissent les recommandations nécessaires auprès de l'architecte et de l'entrepreneur en construction sur la conception et la construction de la structure. Elles contrôlent les travaux, supervisent le personnel du chantier et administrent les ressources et le financement nécessaire aux projets avec la collaboration des autres professionnels impliqués (architectes, autres ingénieurs, entrepreneurs, etc.).



Chapitre B



## DESTINÉ AUX FEMMES

CE CHAPITRE DESTINÉ AUX FEMMES PROPOSE DES CONSEILS PRATIQUES POUR LES AIDER À CHOISIR ET SUIVRE LA FORMATION QUI CORRESPOND À LEURS CHOIX DE CARRIÈRE, AINSI QU'À RECHERCHER, INTÉGRER ET EXERCER UN EMPLOI NON TRADITIONNEL.



## 1. FAIRE LE BON CHOIX DE CARRIÈRE ET ÉTUDIER

### 1.1. LES DIFFÉRENTS SECTEURS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Contrairement aux croyances, les métiers non traditionnels ne se retrouvent pas uniquement dans les secteurs de la construction ou de l'exploitation des ressources des matières premières; on les retrouve dans presque tous les secteurs d'activité des entreprises.

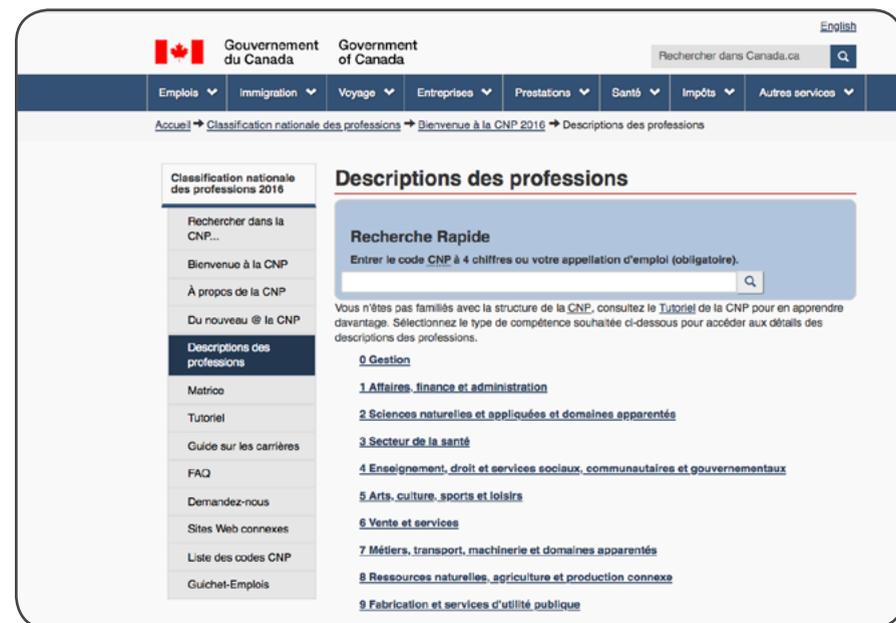
Voici l'ensemble des secteurs regroupant tous les programmes d'études de formation professionnelle ou technique admissibles au concours *Chapeau, les filles!* en 2017-2018 :

- Administration, commerce et informatique
- Agriculture et pêches
- Alimentation et tourisme
- Arts
- Bâtiment et travaux publics
- Bois et matériaux connexes
- Chimie et biologie
- Communication et documentation
- Électrotechnique
- Entretien d'équipement motorisé
- Environnement et aménagement du territoire
- Fabrication mécanique
- Foresterie et papier
- Mécanique d'entretien
- Métallurgie
- Mines et travaux de chantier
- Santé
- Services sociaux, éducatifs et juridiques
- Transport



Pour connaître les programmes de formation professionnelle et techniques offerts dans différentes régions du Québec, consultez le site d'Emploi et Développement social Canada pour connaître la Classification nationale des professions 2016 :

<http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/IndexProfessions.aspx?ver=16>



« La flexibilité de gestion de mon temps et la liberté d'accepter un contrat sont des avantages considérables. »

## MARIE-ÈVE L. BORDELEAU

Crie de Waswanipi

■ Avocate entrepreneure

« Être avocate, travailleuse autonome. »

Suivant le modèle de son père, Marie-Ève a développé un fort intérêt pour travailler dans le droit autochtone en faveur de la défense des communautés autochtones. Même si cela n'a pas été facile pour elle, Marie-Ève a appris à faire preuve de discipline, ce qui l'a aidée à s'affirmer dans son rôle et à gagner en crédibilité comme travailleuse autonome.

Lors du démarrage de son entreprise, Marie-Ève a obtenu une subvention pour s'investir intensivement dans le développement des affaires. En diversifiant également ses compétences sur le droit autochtone par plusieurs formations complémentaires du Barreau, elle s'est ouverte à de différents mandats qui sont de nouveaux défis à relever.

## MÉTIER

### AVOCATE

#### (CNP 4112)

Les avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) donnent à leurs clients des conseils juridiques, représentent leurs clients devant les comités d'administration et rédigent des documents juridiques tels que des contrats et des testaments. Les avocates plaident également des causes, représentent leurs clients et intentent des poursuites devant les tribunaux. Elles travaillent dans les cabinets d'avocats ainsi que dans les bureaux du procureur au sein d'administrations fédérale, provinciales et municipales, ainsi qu'au service de différentes entreprises, ou elles peuvent être travailleuses autonomes. Ce groupe de base comprend aussi les stagiaires en droit.



## 1.2. VOTRE PROFIL DE CARRIÈRE

Si une carrière dans un métier non traditionnel vous intéresse, vous pouvez faire le rapide test suivant pour déterminer si votre personnalité correspond au profil des métiers non traditionnels :

	OUI	NON
J'ai confiance en moi et en mes capacités.		
J'aime les activités qui me permettent de me servir de mes mains.		
Je suis curieuse et j'aime découvrir de nouvelles choses.		
Cela ne me dérange pas d'être ou de me sentir différente des autres.		
Je me sens à l'aise dans des activités où il y a des hommes.		
Je ne crains pas de dire ce que je pense.		
J'aime relever de nouveaux défis.		
Lorsqu'on me taquine, je suis capable d'en rire et d'y répondre.		

Si vous avez répondu « Oui » à plus de 5 des énoncés, vous avez un profil non traditionnel. Prenez le temps d'explorer les différents secteurs et métiers non traditionnels, vous verrez que ce ne sont pas les choix qui manquent!

ENSEMBLE on fait avancer le Québec

directif innovateur méthodique objectif social

### L'ORIENTEST

PRÈS DE 190 FORMATIONS  
140 MÉTIERS

*L'orientest t'aide à découvrir des métiers qui te conviennent*

Crée ton profil en complétant les 5 sections de l'Orientest. Ce profil t'aidera à faire le point sur ce que tu aimes, sur tes talents, tes intérêts tout en te présentant des métiers qui cadrent avec qui tu es.

Plus ton profil est complet, plus les suggestions de métiers seront susceptibles de t'intéresser.

Tu seras aussi en mesure d'enregistrer le profil pour le compléter, le modifier ou le...

Si vous n'avez aucune idée de choix de carrière, nous vous conseillons de découvrir l'outil « *Orientest* », disponible sur le site du gouvernement du Québec *Tout pour réussir*. Il vous aidera à préciser votre choix de carrière, en répondant à des questions simples sur :

- Les activités que vous aimez;
- Ce que vous aimeriez apprendre;
- Vos talents;
- Votre personnalité;
- Le milieu de travail qui vous intéresse.

## 1.3 ORIENTATION VERS LE PROGRAMME ADÉQUAT DE FORMATION

### 1.3.1 Être guidée par un conseiller en orientation

Trouver un programme de formation constitue une étape cruciale. Le point de service de votre communauté vous mettra en contact avec un conseiller en orientation afin d'entreprendre une démarche structurée et d'explorer des possibilités passionnantes et réalistes.

Ce processus vous permettra aussi de mieux vous connaître et de réfléchir à ce qui est important pour vous. Vous pourrez considérer des options en lien avec votre personnalité, vos aptitudes et vos chances de réussite scolaire, afin de choisir un programme adapté à vos besoins et de mieux prendre en main votre avenir. Vous pourrez découvrir l'ultime programme menant à l'emploi qui favorisera votre épanouissement personnel et professionnel.



### 1.3.2 Explorer les programmes de formation

Après avoir ciblé un métier, vous pourrez, avec votre conseiller en orientation ou le point de service de votre communauté, explorer :

#### a. Les programmes de formation et les établissements d'enseignement catégorisés par niveau de formation :

- Secondaire professionnel;
- Collégial technique;
- Préuniversitaire;
- DEC-BAC;
- Universitaire.

#### b. Les sites internet de renseignements spécialisés en matière de formation :

Ressource pour les choix scolaires et professionnels :  
[www.monemploi.com/formations](http://www.monemploi.com/formations)



Services d'Accueil, de Référence, de Conseil et d'Accompagnement (SARCA) : [www.csdgs.qc.ca/sarca](http://www.csdgs.qc.ca/sarca), offrent des services d'accès à :

- L'accueil;
- L'information;
- L'orientation professionnelle;
- L'accompagnement;
- L'exploration des acquis.



Inforoute Formation Professionnelle et Technique (FPT) :  
[www.inforoutefpt.org](http://www.inforoutefpt.org), vous permet d'obtenir des renseignements sur :

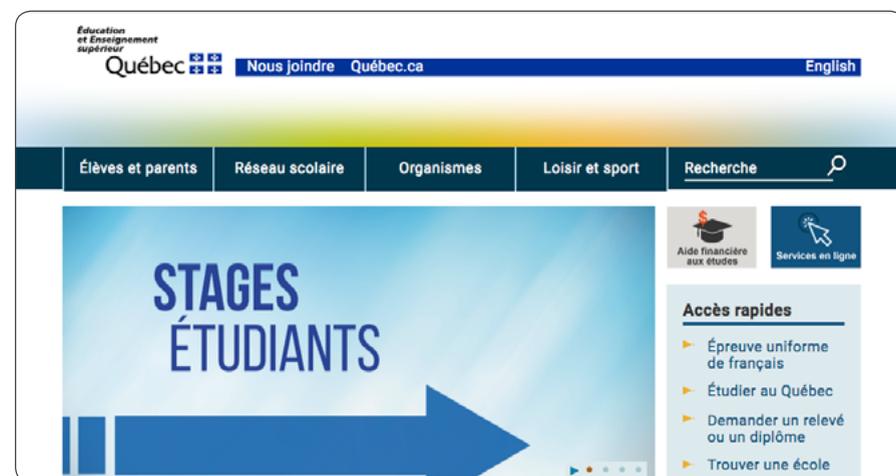
- La recherche de programme, langue, région, niveaux et lieux de formation;
- Les préalables fonctionnels;
- Les préalables spécifiques;
- La concomitance.



Service régional d'admission en formation professionnelle :  
[www.srafp.com/default.aspx](http://www.srafp.com/default.aspx)



Éducation et Enseignement supérieur Québec :  
[www.education.gouv.qc.ca/ministere-de-leducation-et-de-lenseignement-superieur](http://www.education.gouv.qc.ca/ministere-de-leducation-et-de-lenseignement-superieur)



c. Les institutions de formation autochtones

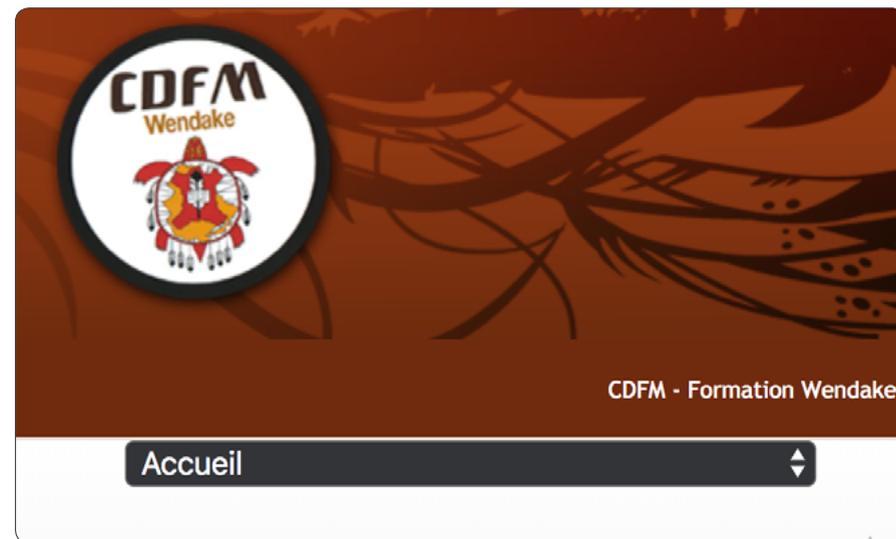
Formation générale aux adultes et formation professionnelle :  
Le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA)  
[www.conseilscolaire-schoolcouncil.com](http://www.conseilscolaire-schoolcouncil.com)



Le CSPNEA soutient quatre (4) centres régionaux d'éducation des adultes (CRÉA) à l'échelle de la province :

- Kitci-Amik dans la communauté Anishnabe de Lac Simon
- Kahnawake dans la communauté Mohawk de Kahnawake : [www.fnraec.com](http://www.fnraec.com)
- Listuguj dans la communauté Mi'gmaq de Listuguj
- Uashat mak Mani-Utenam dans les communautés innue de Uashat et de Maliotenam

Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre (CDFM)  
situé dans la communauté Huronne-Wendat de Wendake :  
[www.cdfmwendake.com](http://www.cdfmwendake.com)



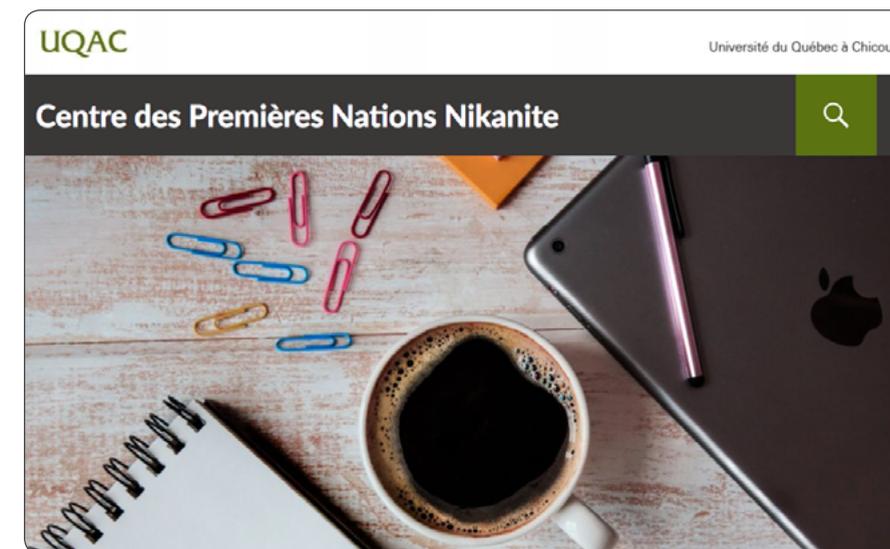
Éducation des adultes des Premières Nations à distance :  
[www.yahndawa.ca](http://www.yahndawa.ca)



Formation préuniversitaire et continue  
Institution Kiuna située dans la communauté Abénakise d'Odanak :  
[www.kiuna-college.com/fra](http://www.kiuna-college.com/fra)



Formation universitaire  
Centre des Premières Nations Nikanite – Université du Québec à Chicoutimi :  
<http://nikanite.uqac.ca/>



École d'études autochtones –  
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue :  
[www.uqat.ca/etudes/etudes-autochtones](http://www.uqat.ca/etudes/etudes-autochtones)



First People's House - McGill :  
[www.mcgill.ca/fph](http://www.mcgill.ca/fph)



## 1.4 DÉFIS POTENTIELS ET RESSOURCES DISPONIBLES POUR VOUS AIDER

Il se peut que vous rencontriez un ou plusieurs des défis suivants dans le cadre de votre formation. Savoir que ces risques existent est déjà une première façon de mieux vous y préparer :

- L'adaptation à la vie en milieu urbain;
- L'éloignement de la famille et de la communauté;
- Le retour aux études après une expérience de travail;
- La découverte d'un trouble de l'apprentissage;
- L'intégration parmi les autres étudiants;
- L'isolement dans un programme composé majoritairement d'hommes;
- Du harcèlement sexuel ou de la discrimination;
- Être disciplinée;
- La langue.

### 1.4.1 Quelques conseils pour vous protéger contre ces défis et vous aider à les relever

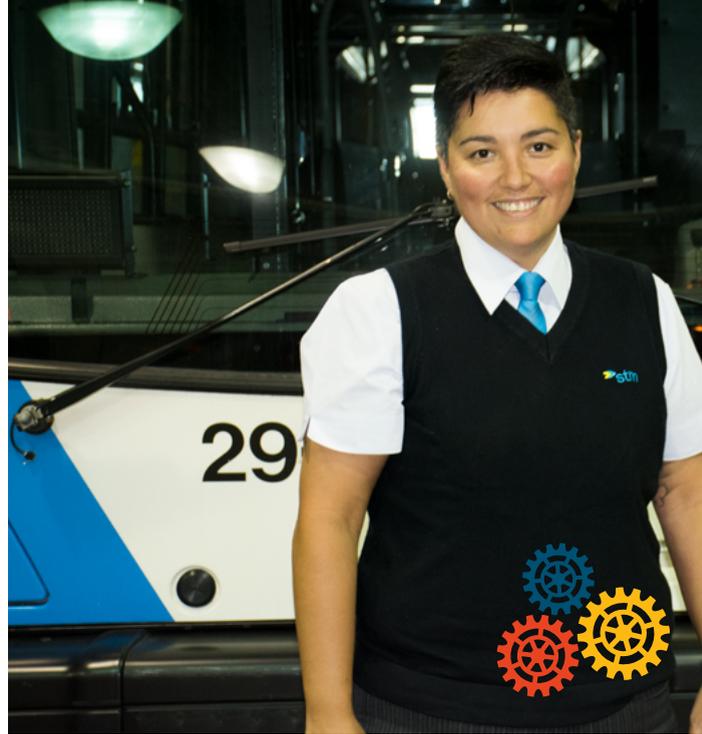
- Développer son réseau de soutien à des fins d'encouragement et de discussion (penser à votre famille, votre conjoint, vos enfants, vos amis, aux groupes et associations d'étudiants, de femmes, d'Autochtones, ou autres, à un professionnel scolaire, à un agent de suivi de votre point de service, au réseau des Femmes autochtones du Québec [FAQ], à la CDRHPNQ, etc.)
- Croire en soi, faire preuve de détermination, de courage, de persévérance et ne pas hésiter à prendre des initiatives.
- Accepter de vouloir changer de carrières ou de secteurs d'emploi (non, il n'est pas trop tard, et, oui, c'est possible).
- Contacter son point de service de la CDRHPNQ.
- Obtenir la subvention incitative aux apprentis dans un métier désigné *Sceau Rouge* pour les femmes : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/incitative-apprenti-femmes-aperçu.html>
- Participer au concours *Chapeau, les filles!* qui souligne la volonté et le travail des femmes inscrites à un programme de formation professionnelle ou technique ou au baccalauréat dans une discipline des sciences et des technologies qui se dirigent vers l'exercice d'un métier non traditionnel : <http://www.education.gouv.qc.ca/references/concours-prix-et-distinctions/chapeau-les-filles-et-son-volet-excelle-science/>

## MÉTIER

### GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS

#### (CNP 0912)

Les cadres supérieurs de ce groupe de base planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent, par l'entremise de cadres intermédiaires, l'ensemble des opérations des compagnies des secteurs de la production des biens, des services d'utilité publique, du transport et de la construction. Elles formulent, seules ou conjointement avec un conseil d'administration, les politiques d'orientation de ces compagnies. Elles travaillent dans des établissements à travers les secteurs suivants : la pêche, la foresterie, l'exploitation forestière et agriculture, l'exploitation minière, pétrolière et gazière, la construction, le transport et l'entreposage, l'impression, la fabrication et les services d'utilité publique.



*« Il est important de soutenir ces femmes qui ont peu d'estime de soi et de les accompagner à réaliser leurs rêves. »*

### TATUM CRANE

Premières Nations de Key (Norkwey)

#### ■ Gestionnaire des opérations

*« La défense de ses droits. »*

Tatum Crane a majoritairement occupé des métiers non traditionnels dans son parcours professionnel. Lorsqu'elle était soudeuse, au début de sa carrière, Tatum a subi de l'intimidation, car ses pairs étaient jaloux de son succès. Elle a dû porter plainte à son employeur et a gagné sa cause.

L'association le FRONT, qui a pour but la défense des droits des femmes dans les métiers non traditionnels, l'a aidée dans sa démarche et l'a mise en relation avec une avocate spécialisée dans les métiers non traditionnels.

## 2. EXPLORER LES PISTES D'EMPLOI

### 2.1 BIEN SE PRÉPARER POUR RÉUSSIR SON INTÉGRATION DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

En dehors du processus de recherche d'emploi, plusieurs initiatives parallèles vous permettront de faciliter votre intégration dans les métiers non traditionnels. Voici quelques pratiques que nous vous conseillons :

- Clarifier votre cible d'emploi;
- Mettre au point des méthodes de recherche d'emploi proactives et convaincantes;
- Vivre une expérience de stage en entreprise;
- Élargir votre réseau de contacts en organisant des rencontres d'information avec des professionnels ciblés et avec le réseau établi dans le cadre de la formation (vos professeurs et collègues);
- Participer pendant vos études à des programmes comme « Chapeau, les filles! » ou les « Olympiades canadiennes des métiers et des technologies »;
- Bénéficier d'un encadrement en groupe et d'un soutien personnalisé.



## MÉTIER

### BIOLOGISTE

#### (CNP 2121)

Les biologistes et le personnel scientifique assimilé font des recherches de base et des recherches appliquées pour approfondir les connaissances sur les organismes vivants, gérer les ressources naturelles et mettre au point de nouvelles pratiques et de nouveaux produits dans les domaines de la médecine et de l'agriculture. Elles travaillent dans des laboratoires ou sur le terrain pour le gouvernement, des agences de consultation en environnement, des sociétés exploitantes de ressources et de services d'utilité publique, des compagnies de produits chimiques, pharmaceutiques et biotechniques ainsi que dans des établissements de santé et d'enseignement.



« Il ne faut pas avoir peur d'aller de l'avant, ne pas se laisser abattre par le manque de confiance, les préjugés et les obstacles. »

#### VANESSA FORTIN-CASTONGUAY

Innue de Matimekosh Lac-John

##### ■ Biologiste

« *Prise d'initiative dans la recherche d'emploi.* »

Née en forêt, Vanessa a grandi dans le bois avec ses parents. La nature étant une valeur importante pour elle, tout comme pour son père, Vanessa savait qu'elle voulait travailler dans l'environnement, la faune et la flore.

Une fois ses études en bioécologie et biologie terminées, elle a cherché un emploi durant deux mois en consultant divers sites web de recherche d'emploi, les postes affichés au Centre de service urbain de Sept-Îles et les emplois disponibles dans son réseau de contacts. Le milieu de la biologie étant restreint, il était nécessaire de faire du réseautage. Après avoir envoyé son curriculum vitae à divers endroits, Vanessa a finalement obtenu un poste de biologiste pour une Première Nation. Elle souhaite, par son travail et en collaborant avec les villes avoisinantes, lutter contre les préjugés à l'égard des Premières Nations.

## 2.2 ÉTAPES D'UNE RECHERCHE D'EMPLOI RÉUSSIE

Trouver un emploi implique votre plein investissement et vous oblige à être à la fois énergique et bien préparée. Voici, brièvement, une démarche pour vous aider.

### 2.2.1 Se renseigner sur le marché du travail

Consultez le site d'Emploi-Québec au lien suivant :

<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-et-professions/information-sur-le-marche-du-travail/>, vous aurez accès à deux outils incontournables pour vous informer sur le marché du travail :

The screenshot shows a webpage from the Québec government website. The header includes the Québec logo and a search icon with the text 'Nous joindre'. The breadcrumb trail reads: 'Accueil / Emploi / Métiers et professions / Se renseigner sur le marché du travail'. The main heading is 'Se renseigner sur le marché du travail'. Below the heading, there is a paragraph: 'Vous devez faire un choix de carrière ou vous êtes à la recherche d'un emploi? Vous pensez même à déménager, à changer de région, pour trouver un emploi? Il est alors important de prendre votre décision après avoir analysé l'information disponible sur le marché du travail.' To the right, under the heading 'Questions sur l'emploi', there is contact information: 'Région de Montréal et environs 514 873-4000' and 'Ailleurs au Québec 1 877 767-8773 (sans frais)'. Below the main heading, there is a section 'Dans cette page :' with three links: 'S'informer sur le marché du travail dans un contexte de recherche d'emploi ou de choix de carrière', 'Accéder à de l'information sur le marché du travail grâce à IMT en ligne', and 'Avoir plus d'information sur le marché du travail'. At the bottom right, there is a link: 'Heures d'ouverture et autres moyens de nous contacter'.



### Information sur le marché du travail (IMT) en ligne

[http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941\\_accueil\\_fran\\_01.asp](http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp) vous permet d'obtenir des renseignements sur :

- Les tâches, la rémunération et les perspectives d'emploi en ce qui concerne plus de 500 métiers et professions;
- La formation nécessaire pour exercer un métier ou une profession ainsi que les conditions d'accès au métier ou à la profession;
- Les secteurs d'activité où s'exercent les métiers et professions;
- Les perspectives d'emploi pour les métiers et professions les plus demandés actuellement dans chaque région du Québec, les exigences des employeurs, les entreprises d'une région).



### Placement en ligne

<https://placement.emploiquebec.net/mbe/ut/rechroffr/erechroffr.asp>, vous permet de :

- Trouver des offres d'emploi;
- Postuler en ligne;
- Publier votre candidature pour que des employeurs puissent consulter votre profil;
- S'inscrire à des Alertes-Emploi! pour recevoir par courriel des offres correspondant à vos critères.

### 2.2.2 Pistes d'emploi

Nous avons répertorié pour vous trois pistes d'emplois potentiels :

#### Les sites internet gouvernementaux :

- Placement en ligne : [www.placement.emploiquebec.gouv.qc.ca](http://www.placement.emploiquebec.gouv.qc.ca)
- Emploi-Québec : [www.emploiquebec.gouv.qc.ca](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca)
- Fonction publique québécoise : [www.carrieres.gouv.qc.ca](http://www.carrieres.gouv.qc.ca)
- Sites internet des municipalités : [www.mamrot.gouv.qc.ca](http://www.mamrot.gouv.qc.ca)
- Gouvernement fédéral : [www.guichetemplois.gc.ca](http://www.guichetemplois.gc.ca)
- Commission de la fonction publique fédérale : [www.jobs-emplois.gc.ca](http://www.jobs-emplois.gc.ca)

#### Les sites internet des organismes autochtones :

- Opportunités d'emplois de la CDRHPNQ : [www.cdrhpnq-fnhrdcq.com](http://www.cdrhpnq-fnhrdcq.com)
- Programmes de recrutement pour étudiants autochtones à la fonction publique : [www.canada.ca/travail-etudiant-autochtone](http://www.canada.ca/travail-etudiant-autochtone)
- Guichet d'emplois du CEPN : [www.cepn-fnec.com](http://www.cepn-fnec.com)
- Offres d'emplois à la CSSSPNQL : [www.cssspnql.com/propos/offres-emploi](http://www.cssspnql.com/propos/offres-emploi)
- Emploi et formations – Tourisme Autochtone Québec : [www.tourismeautochtone.com/emplois-et-formations](http://www.tourismeautochtone.com/emplois-et-formations)
- Emplois à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada et à Services aux Autochtones : [www.aadnc-aandc.gc.ca](http://www.aadnc-aandc.gc.ca)

#### Les offres d'emploi affichées :

- Sites internet d'entreprises;
- Sites des comités sectoriels de main-d'œuvre;
- Sites d'associations professionnelles;
- Journaux (rubrique des carrières et professions et rubriques des petites annonces);
- Revues spécialisées, publications d'associations professionnelles et d'employeurs;
- Foires et salons de l'emploi;
- Services de placement des établissements d'enseignement;
- Entreprises, commerces, endroits publics;
- Babillards communautaires des Premières Nations (CLPN, CSU, conseil de bande, etc.).

### Les offres d'emploi non affichées :

- Profitez de certaines activités offertes dans votre communauté pour vous faire connaître;
- Dites à vos amis, à votre famille, à vos voisins et à votre entourage que vous êtes à la recherche d'un emploi;
- Ayez recours aux réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter, etc.) ou professionnels;
- Informez-vous auprès d'agences de placement;
- Établissez une liste d'entreprises qui vous intéressent et appelez-les. Comment faire? Repérez l'onglet Trouvez une entreprise dans le site IMT en ligne;
- Surveillez les annonces d'ouverture d'entreprises ou d'investissements importants qui créent des emplois dans votre ville ou dans votre région;
- Repérez toute situation de remplacement de congé de maternité, de congé sabbatique ou de départ à la retraite.

### 2.2.3 Rédaction du curriculum vitae

Le curriculum vitae (CV) permet à l'employeur de savoir qui vous êtes et de connaître vos expériences de travail, votre formation, vos compétences et vos champs d'intérêt. L'information contenue dans le CV est regroupée sous plusieurs rubriques, dont certaines sont incontournables (de base) et d'autres facultatives, selon le type d'emploi recherché ou selon les compétences à mettre en valeur.

#### Rubriques incontournables :

- Coordonnées et renseignements personnels (nom, adresse, téléphone, courriel);
- Objectif de carrière. Cette rubrique décrit l'emploi visé en une ou deux phrases. Cela permet à l'employeur de savoir le genre de travail que vous cherchez;
- Expériences de travail. Indiquez tous les emplois que vous avez occupés en précisant les dates de début et de fin et les fonctions que vous avez exercées. Si vous n'avez jamais occupé d'emploi, décrivez vos expériences liées au travail, qu'il s'agisse de stages ou d'activités non rémunérées;
- Études, formations ou perfectionnement. Indiquez les établissements d'enseignement que vous avez fréquentés et précisez les dates de début et de fin de votre formation. Si vous avez reçu des bourses, des prix ou des mentions, indiquez-le.



#### Rubriques facultatives :

- Langues étrangères, connaissances informatiques, permis de conduire;
- Champs de compétences ou compétences liées à l'emploi;
- Carte de qualification, associations professionnelles;
- Prix et réalisations;
- Bénévolat. Cette rubrique présente les activités bénévoles auxquelles vous avez participé ou les organismes auxquels vous appartenez. Votre participation à des activités et votre capacité à travailler en équipe peuvent jouer en votre faveur;
- Loisirs, sports et intérêts. Bien qu'elle puisse sembler anodine, voire inutile, cette rubrique permet au potentiel employeur de mieux comprendre votre personnalité.

#### Trucs pour un CV efficace :

- Privilégiez un contenu bref (une à deux pages maximum);
- Choisissez vos mots. Utilisez un vocabulaire simple que vous maîtrisez;
- N'indiquez que des renseignements véridiques;
- Vérifiez l'exactitude de vos coordonnées (adresse, téléphone, courriel);
- Assurez-vous qu'il n'y a aucune faute d'orthographe, de grammaire et de syntaxe.

## 2.3 RÉDACTION DE LA LETTRE DE PRÉSENTATION

Lorsque vous postulez pour un emploi, vous devez joindre à votre CV une lettre de présentation. Dans certains cas, cette dernière est appelée lettre de motivation. Il s'agit du premier contact avec un éventuel employeur, lequel vous donne l'occasion de montrer que vous avez les qualités nécessaires pour occuper l'emploi offert. Votre lettre doit convaincre la personne d'examiner votre CV et de vous proposer une entrevue.

### Avant de commencer à écrire votre lettre :

- Ayez sous la main votre CV et l'offre d'emploi;
- Obtenez suffisamment d'information sur l'entreprise (sa taille, ses activités, ses clients, ses projets);
- Informez-vous sur la nature du travail et les fonctions liées à l'emploi (consultez IMT en ligne et Placement en ligne sur le site d'Emploi-Québec);
- Demandez-vous ce qui vous intéresse vraiment dans l'entreprise et dans l'emploi offert, en d'autres mots, ce que vous pensez pouvoir apporter à l'entreprise;
- Déterminez les expériences et les compétences que vous voulez mettre en valeur (pensez à des éléments différents de ceux qui sont déjà dans votre CV, votre dossier sera plus dynamique);
- Obtenez le nom et la fonction de la personne à qui vous devez adresser votre lettre.

### Trucs pour une lettre de présentation efficace :

- Évitez de répéter ce qui est écrit dans votre CV;
- Exprimez-vous avec concision (une page au maximum);
- Tapez votre lettre à simple interligne et divisez-la en paragraphes;
- Évitez de parler uniquement de vous. Abordez les besoins de l'entreprise;
- Utilisez des tournures de phrase positives comme « j'ai accompli »;
- Faites preuve d'originalité, sans agressivité ni arrogance;
- Relisez attentivement votre lettre avant de l'envoyer;
- Signez soigneusement votre lettre;
- Essayez d'adapter et de personnaliser votre lettre de présentation en fonction de l'entreprise visée et du poste convoité. Cela montre à l'employeur votre motivation et le sérieux de votre recherche d'emploi;
- Communiquez avec l'employeur si vous avez besoin de précisions.

## 2.4 PRÉPARATION À L'ENTREVUE D'EMBAUCHE

### Quelques conseils pour vous préparer à l'entrevue :

- Notez bien la date, l'heure et le lieu
- Demandez s'il y aura un examen ou un exercice écrit et faites préciser quels types de tests seront utilisés (d'intelligence, de connaissances, d'aptitudes, de personnalité, de champs d'intérêt, d'aptitudes physiques, d'épreuve du courrier, etc.);
- Consultez des sites internet sur l'emploi dans le but de vous préparer aux tests ou aux examens;
- Renseignez-vous sur l'entreprise et l'emploi offert. Vous serez ainsi plus à l'aise en entrevue. Posez-vous des questions et trouvez les réponses;
- Anticipez les questions et préparez-vous. Si vous vous préparez à bien y répondre, vous projetterez une meilleure image de vous-même. Mémorisez votre CV afin de pouvoir décrire clairement vos études, vos expériences de travail et vos compétences. Des questions précises seront aussi posées.

### Quelques exemples de questions d'entrevue :

- Pourquoi avez-vous quitté vos emplois précédents?
- Pourquoi voulez-vous travailler dans notre entreprise?
- En quoi êtes-vous qualifiée pour ce poste?
- Quelles expériences passées pourraient vous être utiles dans cet emploi?
- Quels sont les défis que vous pourriez rencontrer dans cet emploi? Comment y répondriez-vous?
- Quels sont vos points forts?
- Quels sont vos points faibles?
- Racontez-nous une expérience de travail en équipe.
- Racontez-nous une expérience de travail que vous avez aimée.
- Racontez-nous une expérience de travail que vous n'avez pas aimée.
- Pouvez-vous travailler sous pression?
- Pourquoi devrions-nous vous embaucher plutôt que quelqu'un d'autre?
- Quel salaire demandez-vous?

### Pour sortir vainqueur du processus de sélection :

- Restez calme et ayez confiance en vous;
- Laissez l'employeur ou les membres du comité diriger l'entrevue;
- Regardez les gens dans les yeux et répondez aux questions d'une voix ferme;
- Prenez le temps de bien penser à vos réponses;
- Soyez enthousiaste;
- Parlez de façon positive et insistez sur vos points forts et vos compétences;
- Montrez votre intérêt en posant une ou deux questions sur le poste, les projets ou encore quand ils ont l'intention de vous donner une réponse;
- Remerciez la personne qui a fait passer l'entrevue d'avoir pris le temps de vous rencontrer et serrez-lui la main avant de partir.





## 2.5 DÉFIS POTENTIELS ET RESSOURCES DISPONIBLES POUR VOUS AIDER

Il se peut que vous rencontriez un ou plusieurs des défis suivants dans votre nouveau milieu professionnel. Savoir que ces risques existent est déjà une première façon de mieux vous y préparer :

- L'hésitation de l'employeur concernant l'embauche;
- L'éloignement de la famille et de la communauté;
- Être au même niveau que les hommes;
- Gagner la confiance de nos coéquipiers et de nos partenaires;
- Briser l'isolement et la solitude;
- Être victime de préjugés envers les Premières Nations;
- Subir du harcèlement sexuel ou de la discrimination;
- Être disciplinée;
- La barrière de la langue.

Quelques conseils pour vous protéger contre ces défis et vous aider à les relever :

- Développer son réseau de soutien à des fins d'encouragement et de discussion (pensez à votre famille, votre conjoint, vos enfants, vos amis, aux groupes et associations d'étudiants, etc.);
- Croire en soi, faire preuve de détermination, de courage, de persévérance et ne pas hésiter à prendre des initiatives;
- S'informer sur les recours possibles pour les femmes victimes de harcèlement et/ou de discrimination au travail : Action travail des femmes, Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec (GAIHST), Au bas de l'échelle, etc.
- Consulter l'organisme des Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT): <http://www.front.qc.ca>



### Après l'entrevue :

- N'hésitez pas à remercier par courriel les personnes qui ont pris le temps de vous rencontrer. Vous pouvez souligner de nouveau votre enthousiasme pour ce poste en expliquant ce qui vous a particulièrement plu lors de l'entrevue.

### Votre candidature a été retenue :

- Félicitations! Remerciez avec enthousiasme les personnes qui vous ont rencontrée en entrevue (et la personne qui vous annonce la nouvelle, si différente). N'oubliez pas de demander le nom de la personne qui vous accueillera dans votre nouvel emploi, l'heure à laquelle vous devez arriver et l'endroit du travail.

### Votre candidature n'a pas été retenue :

- Essayez de savoir pourquoi. Cette étape est utile pour améliorer votre performance en entrevue d'embauche.

### Besoin d'aide?

- Rendez-vous dans le point de service (CLPN ou CSU) le plus près de chez vous afin d'obtenir de l'aide et des conseils.



## Chapitre C



### DESTINÉ AUX INSTITUTIONS DE FORMATION

CE CHAPITRE DESTINÉ AUX INSTITUTIONS DE FORMATION A POUR BUT DE METTRE À LEUR DISPOSITION DE L'INFORMATION, TELLE QUE DES INITIATIVES, DES ACTIVITÉS ET DES CONSEILS PRATIQUES, POUR LES AIDER À METTRE EN ŒUVRE DES STRATÉGIES ET DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ À LA FORMATION ET D'INTÉGRATION EN EMPLOI DES FEMMES AUTOCHTONES.



Noka Kistabish

## 1. LA FORMATION AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS

La participation accrue des femmes autochtones aux métiers non traditionnels doit d'abord s'appuyer sur une hausse du nombre de femmes autochtones formées. Or, les institutions de formation ont révélé au cours des consultations qu'elles ne tiennent pas compte, ou très peu, de la réalité des Autochtones lorsqu'elles font la promotion des métiers non traditionnels. Ce constat explique en partie pourquoi les femmes autochtones ne se sentent pas interpellées par ces programmes.

Dans l'objectif d'assurer une augmentation du taux de diplomation des femmes autochtones dans les métiers non traditionnels, les institutions de formation doivent assurément revoir leurs pratiques de promotion des programmes traditionnellement définis comme masculins.

### 1.1 COMMENT ENCOURAGER LES FEMMES AUTOCHTONES URBAINES À S'INTÉRESSER AUX FORMATIONS NON TRADITIONNELLES

Les femmes autochtones qui proviennent des communautés sont, en général, peu préparées à la vie en milieu urbain. Leur niveau d'éducation et leurs connaissances des programmes de formation sont limités. Des initiatives et des activités spécifiquement adaptées à leur situation deviennent donc nécessaires afin de les encourager à suivre des formations non traditionnelles. Pour ce faire, une promotion régulière et inclusive ainsi qu'une sensibilisation publique contribueront à convaincre les femmes à opter pour ces types de métiers.

#### 1.1.1 Développer des initiatives ou activités promotionnelles avant la formation

- Organiser des journées d'information et de sensibilisation sur les formations dans les métiers non traditionnels, à l'intention des femmes autochtones urbaines et vivant en communauté;
- Mettre au point des initiatives, telles que « invite un ami » et « étudiant d'un jour », pour vulgariser les programmes de formation non traditionnels;
- Organiser des journées portes ouvertes et des journées de maillage au cours desquelles les métiers non traditionnels seront promus;
- Organiser des journées d'orientation où les femmes autochtones sont encouragées à choisir des métiers non traditionnels;
- Diversifier les supports de communication des programmes de formation (affiches, vidéos et réseaux sociaux, etc.);
- Diffuser l'information sur les programmes de formation dans les points de service de la CDRH-PNQ (CLPN et CSU) les plus proches et auprès des institutions de formation de cycle inférieur dans les communautés;



## MÉTIER

### HORTICULTRICE (CNP 2225)

Les techniciennes et les spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture arpentent et évaluent les aménagements paysagers, dessinent des croquis, montent des modèles de plans d'aménagement paysager, et construisent et entretiennent des jardins, des parcs, des terrains de golf et d'autres environnements paysagers. Elles donnent des conseils aux clients sur des sujets concernant l'horticulture, tels que l'irrigation, élèvent, cultivent et étudient des plantes, et soignent des plantes et des arbres abîmés et malades. Elles travaillent pour des concepteurs et des entrepreneurs en aménagement paysager, dans des entreprises de service d'entretien de pelouse et de soins des arbres, des terrains de golf, des pépinières et des serres, des parcs municipaux, provinciaux et fédéraux, ou elles peuvent être travailleurs autonomes.



« Faire des choix pour orienter sa carrière. »

### CATHERINE GABRIEL-FERLAND

Mohawk de Kanesatake

■ Horticultrice

« Il n'y a pas d'âge pour changer de carrière. »

Catherine a d'abord entrepris un baccalauréat en politique à l'Université Concordia avec le désir d'apporter du changement pour les communautés autochtones. À la fin de ses études universitaires, elle s'est remise en question en tant que femme et au sujet de sa carrière. Elle a vite réalisé qu'elle ne voulait pas être assise à un bureau toute la journée.

Un jour, en participant à un atelier sur l'agriculture et l'environnement, Catherine a découvert de nouveaux champs d'intérêt : être en contact avec la nature, se retrouver à l'extérieur et s'activer physiquement. Elle a alors participé à un stage en horticulture organisé par le Centre de formation horticole de Laval, pour connaître davantage le programme et les possibilités d'emploi. Sa passion pour les plantes était née...

- Créer un partenariat avec une organisation autochtone en éducation des adultes, afin de permettre aux femmes autochtones d'obtenir les préalables nécessaires pour entrer en formation (exemple : le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes ou le Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre Huron-Wendat, voir références dans la bibliographie);
- Varier les formats des programmes de formation (temps pleins, temps partiels, à distance, etc.) afin de permettre aux femmes autochtones de trouver un équilibre entre les études, le travail et la famille;
- Varier les formats d'apprentissage (cohortes autochtones, travaux d'équipes, enseignements dans les Premières Nations, etc.) afin de permettre aux femmes autochtones de trouver un équilibre entre les études, le travail et la famille.



Cégep François-Xavier Garneau

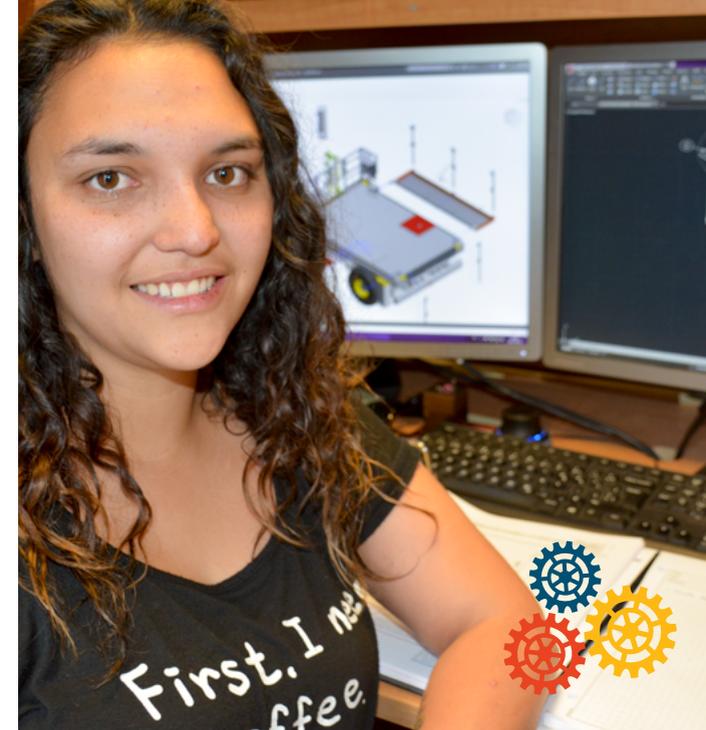


### 1.1.2 Développer d'autres initiatives ou activités de promotion pendant la formation

- Pour les institutions de formation générale, il est conseillé d'encourager des choix d'orientation professionnelle non stéréotypés;
- Organiser des événements entre filles (dîners de filles) où des femmes, notamment autochtones, viendront faire part de leur réussite;
- Présenter et promouvoir les étudiantes et les enseignantes autochtones, s'il y en a, comme ambassadrices lors des salons d'emploi ou des activités au sein de l'institution, pour encourager d'autres femmes à s'inscrire, et valoriser les étudiantes autochtones en cours de formation;
- Participer à des concours populaires tels que les olympiades des métiers non traditionnels ou « Chapeau, les filles! » pour susciter l'engouement des femmes autochtones.

### 1.2 QUELQUES INITIATIVES/ACTIVITÉS QUI FAVORISENT LA RÉUSSITE SCOLAIRE

La participation accrue des femmes autochtones dans les métiers non traditionnels doit aussi s'appuyer sur des activités de soutien à la réussite scolaire. Pour être efficaces, ces activités doivent faire participer aussi bien les apprenantes autochtones que les enseignants et professeurs. Beaucoup de ces initiatives ont pour but de créer un lien relationnel avec l'étudiante autochtone pour faciliter son intégration et lui permettre d'être suffisamment à l'aise pour chercher l'aide nécessaire en cas de besoin.



« Profiter des initiatives, programmes et bourses. »

### SARA-JANE BOUCHARD

Atikamekw de Wemotaci

■ Dessinatrice industrielle

« Saute sur les opportunités et fonce! »

Grâce au programme « *Étudiant d'un jour* », Sarah-Jane a pu observer des plans et rencontrer des soudeurs au travail. Puis à l'aide du Centre de service urbain, elle a pu confirmer son choix et s'inscrire au Centre de formation professionnelle de Val-d'Or, où elle a obtenu son DEP en dessin industriel.

Sarah-Jane a participé au concours et gagné une bourse d'études *Chapeau, les filles!*, qui souligne la volonté et le travail des femmes qui se dirigent vers l'exercice d'un métier non traditionnel. Elle a également obtenu la « Bourse Roméo Saganash », qui vise à encourager les jeunes Autochtones à poursuivre des programmes d'études.

Dynamique, entreprenante et travaillante, Sara-Jane est aujourd'hui dessinatrice industrielle.

## MÉTIER

### DESSINATRICE INDUSTRIELLE (CNP 2252)

Les dessinatrices industrielles conçoivent et produisent des dessins pour des produits manufacturés. Elles travaillent dans des entreprises de fabrication et des entreprises de design, ou elles peuvent être travailleuses autonomes. Les dessinatrices industrielles exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Consulter des clients, des ingénieurs ou des spécialistes en production afin d'établir les exigences des produits;
- Analyser l'usage projeté du produit ainsi que les préférences des utilisateurs;
- Effectuer des recherches sur les coûts, les propriétés des matériaux de production et les méthodes de production;
- Préparer des concepts de dessins, des croquis ou des modèles pour approbation;
- Préparer des plans de fabrication, des spécifications techniques et des lignes directrices de production et construire un prototype du design;
- Consulter des ingénieurs et le personnel de production pendant la phase de fabrication.

### 1.2.1 Initiatives ou activités à mettre en place à l'intention des apprenantes

- Des services d'encadrement pédagogique et de suivi comprenant, entre autres, les services d'un orthopédagogue, d'un psychologue, d'un conseiller en orientation et d'un travailleur social;
- Des mesures préventives ou de remédiation pour les apprenantes autochtones qui ont des difficultés d'apprentissage;
- Un mécanisme de soutien (service ou ressource) qui tient compte des besoins spécifiques des femmes autochtones (accueil, adaptation à la vie en milieu urbain, aide alimentaire, suivi en santé, aide en français, etc.);
- Des journées de persévérance scolaire;
- Des événements tels que les méritas, les prix d'excellence, les prix pour l'effort et les remises de bourses pour créer une émulation chez les femmes autochtones;
- Des stratégies qui permettent de créer des liens de confiance, car selon plusieurs acteurs, créer des liens relationnels permet aux Autochtones d'être plus ouvertes à recevoir de l'aide;
- Des mécanismes de retour en formation pour les femmes autochtones qui ont dû interrompre leurs études en raison de divers problèmes familiaux;
- Des mesures particulières facilitant l'équilibre entre les études, le travail et la famille pour des étudiantes qui ont besoin de concilier ces aspects de leur vie pendant leurs études;
- Un service de tutorat permettant aux enseignants d'encadrer un groupe d'apprenantes autochtones. Ces personnes seraient en mesure d'accompagner les étudiantes autochtones à relever les défis qu'elles pourraient rencontrer;
- Favoriser des programmes de formations composés de petits groupes, qui favorisent l'entraide et un meilleur accompagnement de la part des professeurs;
- Organiser avec les étudiants autochtones un réseau d'entraide des Premières Nations au sein de l'institution de formation;
- Des journées de sensibilisation au sein de l'institution pour contrer le racisme, le sexisme et toutes formes de discrimination. Ces événements seraient l'occasion de promouvoir les outils mis à la disposition des étudiants pour se protéger.



« Être un modèle pour les autres femmes. »

### CLAUDIA PILOT

Innuë de Uashat mak Mani-Utenam

- Formée en soudure

« Encourager la persévérance! »

Tout au long de sa formation en soudure et lors de son stage, Claudia a rencontré plusieurs difficultés, notamment l'éloignement de sa communauté et le sentiment d'isolement. Son expérience l'a encouragée à faire preuve de leadership en créant un réseau sur Facebook visant à encourager la persévérance des femmes. Elle souhaite inspirer d'autres jeunes et moins jeunes à suivre leurs rêves.

## MÉTIER

### SOUDEUSE-MONTEUSE (CNP 7237)

Les soudeuses utilisent du matériel et des machines pour souder les métaux ferreux ou non ferreux. Ce métier inclut aussi les opératrices de machines à souder et à braser à commandes réglables. Elles travaillent dans des entreprises qui fabriquent des éléments de charpente en acier et en tôle, des chaudières, de la machinerie lourde, des avions et des bateaux et d'autres produits métalliques, ainsi que pour des entrepreneurs en soudure et dans des ateliers de soudure, ou elles peuvent être travailleuses autonomes.

### 1.2.2 Initiatives ou activités à l'intention des enseignants

- Sensibiliser les professeurs aux réalités autochtones pour l'ensemble de l'institution et non seulement pour les cohortes composées uniquement d'Autochtones (pour ce faire, collaborer avec la CDRHPNQ ou d'autres organismes autochtones);
- Trouver des occasions de rapprochement avec les étudiants autochtones afin de créer des liens de confiance et de compréhension;
- Embaucher un conseiller pédagogique pour aider les enseignants à savoir adapter leur façon de transmettre leurs connaissances;
- Encourager les professeurs à traiter les hommes et les femmes équitablement;
- Mettre en place des mécanismes permettant aux enseignants de créer les conditions d'une relation empreinte de saine compétition et de respect entre les hommes et les femmes;
- Encourager les enseignants à favoriser des activités de groupe et la remise de travaux de groupe, afin d'éviter le sentiment d'isolement et d'encourager l'autodiscipline;
- Encourager les enseignants à mettre en place des groupes de soutien entre étudiants issus d'un même programme;
- Penser autrement dans l'approche d'enseignement; par exemple, organiser des visites en communauté autochtone.

## 2. INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Généralement considérée par de nombreuses institutions de formation comme une phase qui ne concerne que l'apprenant, l'intégration en emploi est en réalité une étape essentielle dans tout processus de formation qualifiante. Au-delà de la qualité des diplômes décernés, une institution de formation, qu'elle soit professionnelle ou universitaire, est aussi évaluée en fonction du taux de placement de ses diplômés et finissants. L'intégration en emploi est donc une étape qui doit faire partie intégrante des activités de toute institution de formation, particulièrement dans les métiers non traditionnels.



### 2.1 ÉTAPES À FRANCHIR AVEC LES EMPLOYEURS POUR LES ENCOURAGER À ENGAGER DES FEMMES AUTOCHTONES FORMÉES

En inscrivant l'intégration en emploi dans leurs priorités, les institutions de formation devront franchir certaines étapes avec les employeurs afin de les encourager à embaucher des femmes autochtones finissantes ou diplômées.

#### 2.1.1 Travailler à contrer les préjugés défavorables aux Autochtones

Si certains employeurs ne font pas de distinction à l'embauche, d'autres hésitent encore à engager des Autochtones, particulièrement les femmes, à cause de stéréotypes négatifs à leur égard.

Les institutions de formation dans les métiers non traditionnels se doivent donc de contribuer à changer la mentalité de certains organismes réticents afin de maximiser les possibilités pour les apprenantes autochtones d'intégrer un emploi.

Pour ce faire, ces institutions devront davantage mettre en valeur les compétences et les habiletés – innées ou acquises par la formation – des femmes autochtones formées. Les moyens utilisés pour convaincre les employeurs d'engager les femmes autochtones pourraient être mis en œuvre en partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ).

#### 2.1.2 Mettre en place un partenariat gagnant-gagnant avec les employeurs

En plus des initiatives pour changer les mentalités des employeurs qui hésitent à engager des femmes autochtones, les institutions de formation doivent aussi travailler à créer un partenariat avec eux. Ce partenariat, qui pourrait se faire dans le cadre d'une rencontre formelle ou informelle, permettra aux deux parties prenantes de sensibiliser, d'échanger et de soulever leurs besoins et préoccupations.

Ainsi, lors de rencontres périodiques, les employeurs pourront faire part aux institutions de formation de leurs besoins spécifiques en main-d'œuvre. De leur côté, les institutions seront en mesure de former les apprenantes, notamment autochtones, en tenant compte de la demande sur le marché du travail des métiers non traditionnels. Cela devrait permettre d'intégrer un grand nombre de finissantes en emploi avant même la fin de la formation.



## 2.2 CONSEILS ET MEILLEURES PRATIQUES POUR L'INTÉGRATION DES FEMMES AUTOCHTONES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

À la suite de la compilation des résultats des consultations menées auprès des institutions de formation, certaines pratiques ont été sélectionnées pour servir d'exemple pour une meilleure intégration en emploi dans les métiers non traditionnels. Il s'agit entre autres des pratiques suivantes :

- Rendre obligatoire le stage en entreprise pour tous les programmes de formation professionnelle;
- Avoir une ressource responsable disponible pour accompagner les étudiantes à trouver un stage, et faire le pont avec les employeurs à la recherche de stagiaire;
- Accompagner les finissantes dans la rédaction de leur CV;
- Encourager les employeurs à venir visiter l'établissement de formation et à rencontrer les étudiants;
- Offrir des cours d'intégration en emploi dans tous les programmes de formation professionnelle;
- Envoyer à tous les employeurs qui y sont ouverts, la liste des finissantes;
- Mettre en place un mécanisme de suivi auprès des apprenantes, notamment les femmes autochtones après leur formation.



« *Ne jamais abandonner, toujours persévérer.* »

### ALYSSON ETIENNE-VERREAUULT

Innu de Mashteuiatsh

- Machiniste à Machinerie P & W

« *Des partenariats tremplins.* »

Accompagnée d'une amie, Alysson s'est inscrite à un programme « élève d'un jour » pour expérimenter certaines activités du métier de machiniste, échanger avec les enseignants et découvrir les perspectives d'avenir. Cette journée était aussi l'occasion de rencontrer les professeurs et les étudiants en cours et de voir les locaux et les équipements. Sa participation à cet événement lui a permis de valider son choix de carrière.

Par la suite, Alysson a obtenu un DEP en techniques d'usinage au Centre de formation professionnelle de Neufchâtel. Grâce à des partenariats entre des employeurs et l'institut de formation, Alysson a reçu des offres d'emploi alors qu'elle étudiait encore. Lors de sa dernière semaine de cours, elle a commencé à temps partiel son emploi de machiniste où elle travaille depuis.

## MÉTIER

### MACHINISTE (CNP 7231)

Les machinistes règlent et conduisent diverses machines-outils afin de tailler ou de meuler le métal, le plastique ou d'autres matériaux pour fabriquer ou modifier des pièces ou des produits de dimensions précises. Les vérificatrices d'usinage et d'outillage vérifient les pièces usinées et l'outillage afin d'assurer le maintien des normes de qualité. Elles travaillent dans des usines de fabrication de machinerie, d'équipement, de véhicules automobiles, de pièces d'automobiles, d'aéronefs et d'autres pièces métalliques façonnées, ainsi que dans des ateliers.

## Chapitre D



### DESTINÉ AUX EMPLOYEURS

EMBAUCHER DES FEMMES AUTOCHTONES PEUT ÊTRE AVANTAGEUX À BIEN DES ÉGARDS : BÉNÉFICES ÉCONOMIQUES, CULTURELS, SOCIAUX, D'AFFAIRES OU ENCORE LÉGAUX, ILS SONT NOMBREUX. VOICI PLUSIEURS EXEMPLES : ACCÈS AUX MARCHÉS INTERNATIONAUX ET LOCAUX, À DES CAPITAUX INTERNATIONAUX ET À DES PROGRAMMES D'APPROVISIONNEMENT GOUVERNEMENTAUX ; UNE MAIN-D'ŒUVRE LOCALE DISPONIBLE ET QUALIFIÉE, UN RÉSEAU DE SUPPORT DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE IMPLIQUÉE, UNE DIVERSITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL, L'OBTENTION D'UNE RECONNAISSANCE OFFICIELLE POUR VOTRE ENGAGEMENT OU ENCORE L'EMBAUCHE PRÉFÉRENTIELLE. CE CHAPITRE DESTINÉ AUX EMPLOYEURS COMPREND UN CERTAIN NOMBRE D'INFORMATIONS TELLES QUE DES SUGGESTIONS D'INITIATIVES ET D'ACTIVITÉS POUR LES AIDER À METTRE EN ŒUVRE DES STRATÉGIES ET DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ ET DE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES AUTOCHTONES.



## 1. RECRUTEMENT ET SÉLECTION DE LA CANDIDATE AUTOCHTONE

Le recrutement et la sélection sont les deux premières étapes du processus de dotation d'une organisation. Dans le cas des métiers non traditionnels, il va sans dire qu'il est dans l'intérêt de l'employeur de joindre un grand éventail de candidates, dont les femmes autochtones. Comme nombreux chercheurs d'emplois, les femmes autochtones seront attirées par certains avantages offerts par les entreprises. Notons notamment : un milieu de travail respectueux (non raciste), une égalité de traitement, des opportunités de formation, de la stabilité et de la longévité en emploi, un potentiel de développement et d'avancement professionnel, une équité salariale, des salaires compétitifs, une diversité culturelle, etc. Le présent chapitre décrit les grandes lignes d'une stratégie en matière de diversité en emploi axée sur les femmes autochtones, puis il examine comment les employeurs peuvent joindre les candidates autochtones. Enfin, il présente des conseils et des pratiques exemplaires pour aider les organisations à attirer, sélectionner et engager des candidates autochtones dans les professions non traditionnelles.

### 1.1 STRATÉGIE ADAPTÉE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ EN EMPLOI

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, qui a pour but de corriger la situation des personnes victimes de discrimination en emploi, telles que les Autochtones, s'applique-t-elle à votre entreprise?

*Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi :*

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html#h-4>

*Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics :*

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-2.01>

Quoi qu'il en soit, votre entreprise a beaucoup à gagner en adoptant des règles similaires. En effet, la mise en place d'un milieu de travail diversifié et reflétant la communauté contribue au rehaussement de la réputation d'une organisation en matière de responsabilité sociale. Mieux encore, un employeur qui met en œuvre une stratégie en matière de diversité en emploi peut se prévaloir d'un rôle social pouvant lui procurer un avantage concurrentiel, notamment lors de la présentation d'une soumission. À l'inverse, une entreprise qui ne compte pas d'Autochtones dans son effectif faillit en quelque sorte à sa responsabilité sociale.



Pour réussir, cette stratégie doit s'appuyer sur une vision claire en matière d'inclusion, de solidarité et d'équité sociale. De façon plus pratique, les employeurs qui offrent des emplois dans des métiers non traditionnels doivent se fixer une échéance à court et moyen termes pour s'engager, par exemple, à :

- Mettre en place des programmes spéciaux en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, visant à augmenter la proportion de femmes autochtones dans leur effectif; voir le guide pour l'élaboration d'un programme spécial mis au point par la Commission canadienne des droits de la personne. (<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/developing-policies-processes>);
- Faciliter leur intégration et leur maintien en emploi;
- Développer leurs compétences;
- Soutenir l'évolution de leur carrière dans les métiers non traditionnels.

Lors de la mise en œuvre de cette stratégie d'intégration, l'engagement de la haute direction, l'adoption d'une vision et d'une mission à l'égard de l'embauche et de l'intégration de femmes autochtones entraîneront plusieurs avantages, par exemple :

- Faciliter la prise de décisions liées à l'investissement requis pour le développement et le déploiement de cette stratégie;
- Assurer un engagement à tous les niveaux de l'organisation;
- Favoriser la pérennité du projet;
- Rendre le milieu propice aux changements.

Plusieurs programmes de soutien financier sont disponibles pour les employeurs désirant embaucher ou former des femmes autochtones. Puisque ces programmes provinciaux ou fédéraux sont régulièrement modifiés, il est difficile d'en faire la liste dans cette trousse d'outils. Nous vous conseillons plutôt de vous enquérir auprès du point de service de la CDRHPNQ le plus proche, des différents programmes disponibles.



« Il faut se donner des chances pour avancer. »

## FRANCINE CIESLAK

Innue de Uashat mak Mani-Utenam

- Opératrice de coulée

« Une formation offerte par son employeur. »

Travailleuse, minutieuse et ponctuelle, Francine a commencé sa carrière en conciergerie et s'est rapidement aperçue qu'elle était plutôt manuelle. Même si elle manquait d'estime de soi, les encouragements de son entourage et le grand soutien de son superviseur l'ont finalement convaincue de tenter sa chance pour le poste d'opérateur de coulée.

Lorsque Francine a obtenu le poste, elle a dû s'affirmer et persévérer face à certains coéquipiers. Mais elle a rapidement appris son métier au sein même de l'entreprise grâce à une formation sur mesure offerte par son employeur (les analyses, les coulées, la santé et la sécurité au travail, RCR, le travail en hauteur, SIMDUT, cadenassage et lift, etc.).

## MÉTIER

### MÉTIER D'OPÉRATRICE DE COULÉE EN MÉTALLURGIE

(CNP 9611)

Travaillant dans des usines de traitement des métaux et des minerais, les opératrices de coulée surveillent et régulent une ou plusieurs phases de production de métaux à chaud (agglomération, fusion, coulée, affinage, etc.) en vue de l'obtention de métal en fusion, de pièces semi-finies (brames, lingots, etc.) ou finies (pièces moulées, etc.). Elles interviennent selon les règles de sécurité, de sûreté, les normes environnementales et les impératifs de production (qualité, coûts, délais, etc.). Elles contrôlent l'état des équipements et effectuent des opérations d'entretien et de maintenance sur les installations.

## 1.2 S'OUVRIR DAVANTAGE À LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

L'un des principaux constats est que le nombre de femmes autochtones qui participent aux processus de recrutement reste très faible. Cette situation pourrait être liée au fait que les Autochtones, particulièrement les femmes, hésitent à poser leur candidature en raison de situations de discrimination ou de racisme vécues dans le passé.

Pour attirer la main-d'œuvre féminine autochtone, les employeurs doivent s'efforcer de laisser de côté les préjugés et s'efforcer de se concentrer sur les compétences et habiletés des candidates autochtones. L'ouverture à la main-d'œuvre féminine autochtone signifie une plus grande prise en compte des réalités autochtones (voir références bibliographiques).



Claudia Pilot



*« Il faut accomplir ses rêves. On est souvent en admiration devant d'autres femmes modèles. Il faut franchir l'obstacle et ne pas hésiter. »*

### LYNE PINETTE

Innue de Uashat mak Mani-Utenam

■ Directrice adjointe d'un corps de police autochtone

*« La complémentarité homme/femme. »*

Tout au long de son parcours, Lyne a démontré fièrement qu'une femme autochtone doit avoir confiance en elle et ses compétences. Dans le milieu de la police, il est important de montrer une belle image pour être crédible, de s'affirmer, de travailler en équipe et de prendre sa place au sein de la profession. Lorsqu'elle est devenue directrice adjointe, Lyne a dû gérer quelques ajustements avec ses collègues masculins, bien qu'ils la respectent du fait de ses compétences. Des collègues hommes et femmes doivent apprendre à utiliser leur complémentarité pour travailler ensemble. Il arrive que Lyne soit confrontée à des comportements sexistes. Toutefois, elle choisit de ne pas prendre ces commentaires de façon personnelle, misant plutôt sur la communication.

## MÉTIER

### OFFICIERE DE DIRECTION DE SERVICES DE POLICE

(CNP 0431)

Les officières de direction des services de police planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent l'administration de la force policière et les activités des services de police telles que le maintien de la loi et de l'ordre, la détection et la prévention du crime. Elles travaillent pour des administrations municipales et les gouvernements provinciaux et fédéral. Ce groupe de base comprend les officières du rang d'inspecteur et de rangs supérieurs. Les officières de direction de la police des chemins de fer sont également incluses dans ce groupe de base.

### 1.3 EXPLOITER LE BASSIN DE CANDIDATES AUTOCHTONES

Un autre constat est que les candidates autochtones sont difficiles à joindre à cause d'un manque d'information et de connaissances sur la main-d'œuvre autochtone. Même si le marché du travail fait face à une pénurie de femmes autochtones qualifiées, que la formation pourrait aider à solutionner, il n'en demeure pas moins qu'une exploitation optimale du bassin actuel de candidates autochtones peut temporairement contribuer à résorber cet écart. Les organismes autochtones en employabilité peuvent aider.

Parmi les organismes autochtones en employabilité, les centres de services urbains (CSU) semblent les plus susceptibles de fournir un grand nombre de candidates. En tant que prestataires des services de la CDRHPNQ, chargés de la clientèle autochtone en milieu urbain (Montréal, Québec, Sept-Îles et Val-d'Or), les CSU offrent annuellement plusieurs centaines de mesures d'employabilité aux femmes autochtones. Parmi ces dernières, un certain nombre suivent des formations dans des métiers non traditionnels. Ces diplômées peuvent former un bassin de candidates potentielles dans lequel peuvent puiser les entreprises en communiquant avec le CSU qui sert leur zone.

Un autre bassin de candidates se trouve dans les commissions locales de Premières Nations (CLPN). Les CLPN, qui sont le pendant des CSU en communauté, accompagnent leurs membres dans divers domaines de formation, dont les professions non traditionnelles. Les employeurs peuvent également considérer cette main-d'œuvre locale pour combler leurs besoins (voir lien en références).

Le site web de la CDRHPNQ offre également des possibilités aux employeurs recherchant de la main-d'œuvre féminine autochtone qualifiée ([www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca](http://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca)).

Les employeurs peuvent afficher leur offre d'emploi sur le site en la transmettant à [info@cdrhpnq.qc.ca](mailto:info@cdrhpnq.qc.ca). La CDRHPNQ se chargera de téléverser l'offre d'emploi sur son site.

### 1.4 CRÉER DES PARTENARIATS AVEC LES INSTITUTIONS DE FORMATION

Les entreprises se doivent de créer des partenariats avec les institutions de formation afin de satisfaire, à moyen et à long terme, leurs besoins en main-d'œuvre féminine autochtone. En établissant un partenariat mutuellement bénéfique, les entreprises peuvent contribuer à instaurer un cadre d'échange leur permettant de faire part de leurs besoins spécifiques en main-d'œuvre aux institutions de formation qui en tiendront compte dans leurs programmes de formation. D'ailleurs, les institutions de formation dans les métiers non traditionnels sont fortement encouragées à nouer un partenariat avec les employeurs. Dans ce contexte et avec la mise en œuvre d'une stratégie de diversité en emploi, les employeurs peuvent satisfaire leur besoin de main-d'œuvre en recrutant des femmes autochtones en fin de formation. Concrètement, le fait d'offrir des stages et des emplois d'été aux femmes autochtones en formation, par l'entremise du réseau des institutions de formations, permettrait de faciliter l'employabilité des finissantes tout en s'assurant d'embaucher une main-d'œuvre qui connaît déjà l'entreprise et les exigences de son métier.

### 1.5 CONSEILS ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION

#### 1.5.1 Conseils et pratiques exemplaires pour trouver ou attirer des candidates autochtones

- Parmi les employeurs rencontrés lors des consultations, une entreprise s'est démarquée par sa stratégie remarquable de recrutement des Autochtones. Nous constatons que les moyens traditionnels de recrutement (affichage, site web, etc.) ne sont pas toujours couronnés de succès chez les Autochtones; c'est pourquoi nous valorisons une approche communautaire, soit : participer à des journées « carrières » dans les communautés et au sein des institutions de formation, en collaboration avec vos employé(e)s autochtones qui représentent des modèles pour la potentielle main-d'œuvre;
- Organiser des activités de sensibilisation dans les communautés pour promouvoir les métiers non traditionnels auprès des femmes et des jeunes en collaboration avec les institutions de formation. En investissant dans le réseautage de la communauté locale, vous serez en mesure de bâtir votre compréhension de la culture et des enjeux importants pour la communauté locale ou urbaine, de mieux comprendre et de briser les barrières de communications avec la communauté locale ou urbaine, et d'instaurer une relation de confiance avec la communauté locale ou urbaine;
- Organiser des journées « portes ouvertes » permettant la familiarisation et la visite des milieux de travail pour les étudiants;
- Faire du porte-à-porte dans les communautés lors des campagnes de recrutement;
- Offrir des sessions de tests organisées dans les communautés;
- Être présent dans différents types de salons d'emploi;
- Mettre en place une stratégie de rayonnement de l'entreprise auprès des femmes autochtones en utilisant les employées autochtones et d'autres femmes occupant des métiers non traditionnels comme des modèles/ambassadeurs de l'entreprise, en particulier lors de journées « carrières » ou lors d'évènement dans les communautés;
- Communiquer avec les CSU et points de service (CLPN) les plus proches pour qu'ils puissent vous recommander de potentiels candidats ou afficher vos offres d'emploi;
- Mettre en valeur les conditions d'emplois et avantages sociaux dans les offres d'emploi;



■ Démontrer clairement votre intérêt à embaucher des femmes autochtones. Pour cela, nous vous invitons à faire valoir la qualité de l'environnement de travail que vous offrez et à indiquer que vous avez adopté une stratégie d'intégration des femmes autochtones en la publiant sur le site internet de votre entreprise. En Enfin, n'hésitez pas à diffuser :

- ◆ Vos gestes concrets pour enrayer la discrimination, le racisme et le harcèlement en milieu de travail,
- ◆ Les différentes formations de sensibilisation aux réalités autochtones que vous avez offertes à vos employés et enfin
- ◆ Le calendrier de travail que vous avez adopté pour y inclure les fêtes culturelles de la communauté locale.



## 1.5.2 CONSEILS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR L'EMBAUCHE DE FEMMES AUTOCHTONES

### Analyse des CV

Cette étape consiste à évaluer le niveau de scolarité des candidates et leurs expériences par rapport aux exigences du poste. La plupart des entreprises consultées exigent un diplôme d'études secondaires (DES) ou des équivalences (test d'équivalence de niveau secondaire (TENS) ou test de développement général (TDG)). Toutefois, plusieurs femmes autochtones pourraient ne pas détenir ces diplômes. Plusieurs instituts de formation offrent le Service de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Cette démarche permet aux étudiants de faire valoir leurs formations et expériences de travail afin d'obtenir une reconnaissance officielle des compétences acquises. Une organisation, comme le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA) ou le Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre Huron-Wendat (CDFM), est en mesure d'accompagner les candidates ayant de l'expérience dans le domaine souhaité dans l'obtention du diplôme requis par reconnaissance des acquis.

### Test d'aptitude (s'il y a lieu)

Compte tenu de la pénibilité de certains métiers non traditionnels, des employeurs peuvent être amenés à réaliser des tests d'aptitude physique pour s'assurer que les candidates sont aptes à effectuer les tâches demandées.

### Entrevue

Les candidates sélectionnées à l'issue de l'analyse des CV seront conviées en entrevue après avoir réussi (si nécessaire) les tests d'aptitude physique. Les employeurs sont invités à faire preuve de plus de flexibilité afin de donner la chance aux femmes autochtones. N'hésitez pas à préciser dès l'embauche vos attentes à l'égard du travail et les différentes conditions de travail.

### Références

Comme dans les processus de recrutement classiques, les employeurs prennent le soin de vérifier les références des candidates ayant passé avec succès l'étape de l'entrevue.

### Test médical (s'il y a lieu)

Dans certains milieux de travail demandant, par exemple, que les employés puissent tolérer des conditions de forte chaleur, des tests médicaux peuvent être réalisés afin de s'assurer que la santé de la candidate n'est pas menacée par l'emploi qu'elle sollicite.



## 2. INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI DES EMPLOYÉES AUTOCHTONES

Une intégration en emploi non réussie peut avoir de graves conséquences sur la suite de la carrière professionnelle d'une femme autochtone dans les métiers non traditionnels. Les consultations auprès des femmes autochtones ont révélé que certaines d'entre elles en sont arrivées à quitter prématurément leur emploi ou même à remettre en question leur participation au marché du travail après une difficile expérience d'insertion professionnelle. L'intégration et le maintien en emploi sont des étapes importantes à ne pas négliger dans le processus de dotation en main-d'œuvre d'une entreprise. Ce chapitre présente d'abord les principales étapes d'un processus réussi d'intégration à l'emploi d'une femme autochtone dans les métiers non traditionnels, puis il décrit quelques outils permettant aux entreprises de retenir leurs employées au sein de leur organisation.

### 2.1 PROCESSUS RÉUSSI D'INTÉGRATION À L'EMPLOI

Un certain nombre d'activités ont été recensées comme étant favorables à l'intégration d'une nouvelle employée autochtone. Elles figurent sous trois grandes étapes :

#### 2.1.1 Préparation de l'arrivée de la nouvelle employée

Le fait de savoir que son arrivée était attendue peut être fortement apprécié par une nouvelle employée dans un milieu de travail majoritairement masculin. Préparer l'accueil d'une recrue consiste à s'assurer que toutes les dispositions sont prises pour faciliter son intégration au sein de l'entreprise. Ces dispositions peuvent être les suivantes :

- Communiquer avec la future employée (de préférence, par un appel téléphonique) pour confirmer la date et l'heure de l'accueil;
- Préparer son espace de travail (local, bureau, etc.);
- Préparer le matériel et l'équipement dont elle aura besoin pour travailler;
- Avertir le personnel de l'arrivée d'une nouvelle employée, le sensibiliser aux réalités autochtones afin de contrer les préjugés (peut être fait de concert avec la CDRHPNQ);
- Si une carte d'accès est nécessaire à l'entrée, préparer la sienne avant son arrivée;
- Désigner un tuteur ou une tutrice qui sera le référent professionnel de la nouvelle employée à ses débuts.



### 2.1.2 Accueil

Cette étape est également importante en ce sens que si elle est réussie, elle permettra à la nouvelle employée autochtone de se sentir encadrée et en confiance. Plusieurs activités permettent de réussir l'accueil de la recrue :

- Veiller à ce qu'une personne (de préférence son supérieur immédiat) se charge de l'accueillir à son arrivée;
- Lui attribuer un stationnement et un casier (au besoin);
- Organiser une visite du site ou des locaux;
- Lui expliquer l'histoire, l'organisation et les projets de l'entreprise;
- Rencontrer le responsable des ressources humaines pour les formalités salariales et autres documents administratifs;
- Envoyer un courriel de présentation de la recrue aux autres employés, puis la leur présenter individuellement;
- Lui présenter le programme d'accompagnement pour faciliter son intégration.

### 2.1.3 Accompagnement

Une fois accueillie dans l'entreprise, la nouvelle employée autochtone ne doit pas être livrée à elle-même. En effet, il sera nécessaire de l'accompagner pour lui permettre d'entrer en poste et de s'intégrer rapidement au milieu de travail. Cette étape repose principalement sur la formation, l'adaptation et le suivi. Le processus de formation dépend du type d'emploi et devrait être assuré par le tuteur ou la tutrice qui a été désigné(e). Cette personne doit également assurer le suivi de l'employée au moyen de rencontres périodiques pour :

- Veiller à la bonne intégration au sein de l'équipe;
- Évaluer sa progression et cerner les difficultés qu'elle éprouve;
- Mettre en place des mesures correctives au besoin;
- Recueillir ses commentaires et suggestions afin d'améliorer son intégration en emploi.

### 2.1.4 Quelques différences culturelles auxquelles vos gestionnaires devront s'attendre

- L'importance de la famille : La famille élargie joue un rôle très important de sorte que votre employée autochtone pourrait requérir une absence plus longue pour assister à des funérailles d'un membre de sa famille éloignée.
- L'hésitation à intervenir et l'évitement de la confrontation : En général, les Autochtones évitent la confrontation. Devant de fausses accusations ou encore une situation conflictuelle, ils tendent à simplement se retirer pour éviter les problèmes.
- Moins démonstratifs : Moins démonstratif, ce trait culturel des Autochtones ne doit pas être interprété comme si elle avait moins d'intérêts.
- Sens de l'humour : Les Autochtones partagent en général un grand sens de l'humour. Il faut, cependant, faire attention au sarcasme. Un Autochtone pourrait être sensible aux plaisanteries liées à la culture et celles-ci devraient toujours être évitées.

## 2.2 MAINTIEN EN EMPLOI

Former un employé ou une employée puis voir partir cette personne au bout de quelque temps est sans conteste une perte inestimable pour une entreprise. Les employeurs ont donc intérêt à mettre en place des conditions favorables au maintien en emploi, permettant à un nouvel employé, particulièrement une femme autochtone, de révéler son plein potentiel et de poursuivre ses aspirations professionnelles.

Voici quelques activités qui faciliteront l'intégration et le maintien en emploi des femmes autochtones :

- Concevoir des activités/formations de sensibilisation aux réalités autochtones visant à contrer les préjugés, de concert avec le point de service de la CDRHPNQ le plus proche;
- Mettre en place un programme permettant aux femmes de s'exprimer de façon confidentielle sur leur situation en milieu de travail, leurs relations aux autres, les difficultés rencontrées, etc.;
- Mettre en place un programme de mentorat permettra notamment à la nouvelle employée de comprendre plus rapidement la culture d'entreprise et l'environnement de travail, à l'employeur de comprendre les besoins spécifiques des nouveaux employés, et enfin pour l'entreprise de développer les compétences nécessaires à une relation d'emploi à long terme;
- Prévoir des politiques inclusives et égalitaires qui soutiennent la diversité du milieu de travail, ce qui passe par l'élaboration d'une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail;

## MÉTIER

### AGENTE DE SÉCURITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ DES SERVICES DE SÉCURITÉ

#### (CNP 6541)

Les gardiennes de sécurité et le personnel assimilé appliquent des mesures de sécurité et surveillent les propriétés afin de prévenir le vol, le vandalisme et le feu, contrôlent l'accès aux établissements, maintiennent l'ordre et font respecter les règlements à l'occasion d'événements publics et dans les établissements, mènent des enquêtes privées pour des clients ou des employeurs, et fournissent d'autres services de protection non classés ailleurs. Elles travaillent dans des sociétés de sécurité publiques ou privées, des complexes résidentiels, des institutions éducatives, culturelles, financières et de santé, des établissements de vente au détail, des entreprises et des établissements industriels, des entreprises de services d'enquêtes, des installations de transport et des organisations des secteurs privé et public, ou elles peuvent être travailleurs autonomes.



« Sois confiante, fais ce que tu veux faire. Toi aussi, tu es capable. Ce n'est pas parce que nous sommes Autochtones qu'il faut nous limiter. »

#### EMMANUELLE KOPALIE-SOUCY

Inuite d'Iqaluit

■ Agente de sécurité

« *La conciliation travail-études.* »

Lorsque Emmanuelle étudiait pour obtenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en sécurité, elle travaillait 12 h de nuit dans un entrepôt, puis allait à l'école le lendemain. Elle a trouvé difficile d'être aux études et de devoir travailler en même temps pour payer ses études.

Aujourd'hui, Emmanuelle adore son travail, car son but ultime est de protéger les autres. Elle accumule les expériences sur son CV : employée pour diverses entreprises comme agente de sécurité, et travailleuse autonome lors d'événements corporatifs. Emmanuelle vise à se forger et à maintenir une réputation irréprochable afin d'obtenir de potentiels contrats.

- Discuter clairement des conditions de travail (rémunération, déductions à la source, avantages sociaux, taxation, etc.);
- Suivi lors de départs pour connaître les raisons et réviser, le cas échéant, certaines pratiques.

#### 2.2.1 Gestion du rendement

Les entreprises dans les métiers non traditionnels qui ont bien appréhendé les enjeux liés au maintien en emploi mettront en place des processus de gestion du rendement et de perfectionnement professionnel qui tiendront compte des besoins des femmes autochtones.

La gestion du rendement peut se définir comme l'ensemble des « activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement d'un employé ou d'une employée par rapport à sa productivité et son efficacité en vue de contribuer à son succès ».

Pour les femmes autochtones, il importe de faire la distinction entre les difficultés d'adaptation au milieu et les problèmes de rendement. En effet, il n'est pas rare de voir un nouvel arrivant en ville en provenance d'une communauté éloignée, être souvent en retard non pas pour des problèmes de rendement, mais bien à cause des difficultés à s'adapter aux transports urbains. Dans ce cas de figure, l'employeur ne doit pas s'empresse de tirer des conclusions hâtives, mais doit discuter avec l'employée pour tenter de déterminer s'il s'agit d'un problème de rendement ou encore d'une difficulté d'adaptation au milieu.

Les stéréotypes et préjugés à l'égard des Autochtones peuvent parfois influencer certains superviseurs au moment de l'évaluation du rendement d'un employé. Pour éviter toute subjectivité dans l'évaluation du rendement des femmes autochtones, les employeurs dans les métiers non traditionnels sont encouragés à définir des objectifs de rendement clairs basés sur des critères tels que le respect des délais, l'organisation et la qualité du travail.

#### 2.2.2 Perfectionnement et avancement professionnels

Une employée à qui l'on offre des occasions de se perfectionner et de progresser au sein d'une entreprise est forcément plus encline à y poursuivre sa carrière que celle qui ne se voit pas offrir de telles possibilités. Les employeurs qui offrent des occasions de perfectionnement et d'avancement professionnels peuvent espérer garder plus longtemps leur personnel. À ce titre, vos gestionnaires joueront un rôle essentiel pour identifier les besoins de développement et les aspirations de vos employées autochtones. Ils devront donc avoir les qualités nécessaires pour remplir ce rôle de façon culturellement respectueuse.

En ce qui concerne les femmes autochtones dans les métiers non traditionnels, les employeurs doivent s'assurer que les gestionnaires ou superviseurs n'ont pas de préjugés ou d'idées préconçues sur les capacités des femmes autochtones à apprendre et à s'épanouir. Ils doivent au contraire leur offrir les mêmes possibilités au sein de l'entreprise.





## Chapitre E

### RESSOURCES ET SERVICES EN EMPLOI ET FORMATION

LA COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC (CDRHPNQ) SOUHAITERAIT ÉLABORER UNE APPROCHE COLLABORATIVE IMPLIQUANT LES EMPLOYEURS ET LES INSTITUTIONS DE FORMATION AFIN DE METTRE EN PLACE DE NOUVELLES PRATIQUES INCLUSIVES À L'ÉGARD DES FEMMES AUTOCHTONES.



## 1. COLLABORER AVEC LES POINTS DE SERVICE DE LA DCRHPNQ

La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) souhaiterait élaborer une approche collaborative impliquant les employeurs et les institutions de formation afin de mettre en place de nouvelles pratiques inclusives à l'égard des femmes autochtones.

Que vous soyez une institution de formation qui a pour objectif d'accompagner les candidates autochtones dans leur formation, un employeur visant l'embauche de femmes autochtones ou encore une femme autochtone souhaitant profiter de nos ressources et partenariats, vous pouvez en tout temps nous contacter pour obtenir des conseils et notre soutien. Nos 34 points de service (30 commissions locales des Premières Nations [CLPN] et 4 centres de services urbains [CSU]) sont là pour vous accompagner et vous conseiller.

La mission de nos points de service est d'offrir des services et des programmes d'emploi et de formation à la clientèle autochtone pour l'aider et la soutenir à intégrer le marché du travail.

### 1.1 NOS PROGRAMMES

#### ■ Aide-conseil :

- ◆ Information sur le marché du travail;
- ◆ Ressources professionnelles;
- ◆ Recherche et développement.

#### ■ Formation-perfectionnement :

- ◆ Formation professionnelle (D.E.P., A.S.P.);
- ◆ Formation générale (D.E.S. ou préalables);
- ◆ Formation en milieu de travail (perfectionnement).

#### ■ Employabilité :

- ◆ Initiative de création d'emploi;
- ◆ Placement carrière été;
- ◆ Aide aux travailleurs autonomes.

### 1.2 NOS SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT AUX FEMMES AUTOCHTONES

#### ■ Offrir des rencontres individuelles et confidentielles;

#### ■ Élaborer avec vous votre plan d'action;

#### ■ Échanger des informations scolaires et professionnelles;



- Échanger des techniques de recherche d'emploi;
- Aider à la rédaction de CV et lettre de présentation;
- Aider à présenter une demande d'aide financière pour les programmes, lorsque disponible;
- Assurer une présence régulière ou un lien avec vous dans vos projets de formation et/ou de carrières professionnelles afin de vous motiver, vous encadrer et vous soutenir;
- Vous aider à cerner les obstacles qui vous empêchent en cours de route de concrétiser votre projet et vous aider à trouver des pistes de solutions et à les mettre en application;
- Se déplacer dans les institutions scolaires et/ou dans les entreprises afin de mettre au point des solutions visant à faciliter votre intégration et votre cheminement;
- Établir et déterminer les ressources clés locales et créer un réseau de soutien afin de vous permettre de disposer des ressources pouvant vous aider, et ce, tant aux niveaux académique, familial, social et personnel.



### 1.3 LES OUTILS DISPONIBLES DANS NOS POINTS DE SERVICES

- Documentation et ordinateurs disponibles pour la clientèle;
- Babillard d'offres d'emploi.

### 1.4 NOS AUTRES SERVICES

- Cibler les besoins :
  - ◆ Se tenir informé du marché du travail;
  - ◆ Définir les critères des programmes de formation afin de préparer les candidats autochtones à intégrer une formation.
  - ◆ Prendre contact avec les entreprises pour comprendre leurs besoins en matière de ressources humaines et définir leurs critères d'embauche afin de préparer les candidates autochtones à intégrer un emploi.
- Promouvoir la formation :
  - ◆ Sensibiliser les institutions de formation, les professeurs et les étudiants quant à la réalité autochtone et démystifier les préjugés auxquels font face les Autochtones;
  - ◆ Organiser des activités, des séances d'information et/ou des représentations relatives aux services liés à la formation et l'employabilité auprès des candidates autochtones selon les besoins identifiés;
  - ◆ Établir des partenariats avec les différents acteurs socio-économiques du milieu et tisser des liens avec les partenaires existants ou potentiels.
- Promouvoir l'employabilité :
  - ◆ Sensibiliser les employeurs et les employés quant à la réalité autochtone et démystifier les préjugés auxquels font face les femmes autochtones;
  - ◆ Organiser des activités, des séances d'information et/ou des représentations relatives aux mesures et aux services liés à l'employabilité auprès de la clientèle et des employeurs, selon les besoins identifiés;
  - ◆ Répondre aux demandes des employeurs des secteurs public et privé et assurer la transmission de l'information aux candidates autochtones;
  - ◆ Promouvoir les services et les mesures de la CDRHPNQ auprès des employeurs.



- Créer des partenariats avec différents acteurs socio-économiques du milieu;
  - ◆ Créer des partenariats avec les employeurs et tisser des liens avec des partenaires existants ou potentiels;
  - ◆ Promouvoir les services et mesures en place et trouver des possibilités d'emploi pour les candidates autochtones;
  - ◆ Aider au développement en emploi en jumelant de façon appropriée les candidates autochtones en recherche d'emploi aux offres d'emploi disponibles.

La liste de contacts de nos points de service est disponible sur notre nouveau site internet : [www.cdrhpnq-fnhrcdq.ca](http://www.cdrhpnq-fnhrcdq.ca)



« Il ne faut jamais abandonner, il faut devenir un modèle pour les autres femmes et pour nos enfants. »

## MARIE-ANDRÉE ROCK

Innuë de Pessamit

■ Dessinatrice industrielle

Marie-Andrée a suivi ses champs d'intérêt et sa passion, et a complété en mai 2017 un DEP en dessin industriel au CFP de Neuchâtel. Après sa formation, elle a facilement trouvé un stage chez Poitras Industries et a travaillé quelques années pour cette entreprise.

Récemment, Marie-Andrée a changé d'employeur et travaille dans sa communauté comme dessinatrice en structure pour l'entreprise Ashini Consultant.

## MÉTIER

### DESSINATRICE INDUSTRIELLE (CNP 2252)

Les dessinatrices industrielles conçoivent et produisent des dessins pour des produits manufacturés. Elles travaillent dans des entreprises de fabrication et des entreprises de design, ou elles peuvent être travailleuses autonomes. Les dessinatrices industrielles exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Consulter des clients, des ingénieurs ou des spécialistes en production afin d'établir les exigences des produits;
- Analyser l'usage projeté du produit ainsi que les préférences des utilisateurs;
- Effectuer des recherches sur les coûts, les propriétés des matériaux de production et les méthodes de production;
- Préparer des concepts de dessins, des croquis ou des modèles pour approbation;
- Préparer des plans de fabrication, des spécifications techniques et des lignes directrices de production et construire un prototype du design;
- Consulter des ingénieurs et le personnel de production pendant la phase de fabrication.



## 2. NOS PARTENAIRES

### Femmes Autochtones du Québec (FAQ)

C.P. 1989  
Kahnawake (Québec) J0L 1B0  
Tél. : (450) 632-0088, poste 224  
[www.faq-qnw.org](http://www.faq-qnw.org)

### Commission de la construction du Québec (CCQ)

8485, avenue Christophe Colomb,  
Montréal (Québec) H2M 0A7  
Tél. : (514) 341-7740 Poste 6162  
[www.ccq.org](http://www.ccq.org)

### Institut national des mines du Québec (INMQ)

125, rue Self  
Val-d'Or (Québec) J9P 3N2  
Tél. : (819) 825-4667  
[www.inmq.gouv.qc.ca](http://www.inmq.gouv.qc.ca)

### Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT)

65, rue Richelieu, suite 38  
St-Jean Richelieu (Québec) J3B 6X2  
Tél. : (450) 741-4526

### Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA)

Business Complex, C.P. 2010  
Kahnawake, (Québec) J0L 1B0  
Tél. : (450) 635-6352

### Commission de Développement Économique des Premières Nations et du Labrador (CDEPNQL)

265, Place Chef Michel Laveau, bureau 200  
Wendake (Québec) G0A 4V0  
Tél. : (418) 843-1488

## 3. RESSOURCES ET SERVICES POUR L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION

### Page internet d'Emploi Québec : « Votre profil carrière avec Orientest » :

<http://www.toutpoureussir.com/orientest/resultats>

### Page internet d'Emploi Québec : « L'avenir cherche du monde comme toi » :

[www.emploiquebec.gouv.qc.ca/emploi-davenir/index.html](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/emploi-davenir/index.html)

### Site internet du Québec pour l'orientation professionnelle des jeunes :

<http://www.toutpoureussir.com/blogue/accueil/>

### Site d'Emploi et Développement social du Canada

#### Classification nationale des professions 2016 :

<http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/IndexProfessions.aspx?ver=16>

#### Liste des métiers non traditionnels :

[http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121\\_resultrechr\\_01.asp?PT4=53&lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&PT3=10&type=06&rppg=4](http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?PT4=53&lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&PT3=10&type=06&rppg=4)

### Concours « Chapeau, les filles! » :

<http://www.education.gouv.qc.ca/references/concours-prix-et-distinctions/chapeau-les-filles-et-son-volet-excelle-science/>

### Guide de mise en candidature au concours Chapeau, les filles! 2017-2018 :

[http://sites.cegep-ste-foy.qc.ca/fileadmin/documents/aideauxetudiants/Emploi/Guide\\_de\\_mise\\_en\\_candidature-Chapeau\\_les\\_filles\\_2018-5.pdf](http://sites.cegep-ste-foy.qc.ca/fileadmin/documents/aideauxetudiants/Emploi/Guide_de_mise_en_candidature-Chapeau_les_filles_2018-5.pdf)

### Information Subvention incitative aux apprentis dans un métier désigné

#### Sceau Rouge pour les femmes :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/incitative-apprenti-femmes-apercu.html>

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/apprentis/subventions.html>

### Lien vers le Conseil scolaire d'éducation des adultes Premières Nations :

<http://www.conseilscolaire-schoolcouncil.com/>

### Lien vers le Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre Huron-Wendat :

<http://www.cdfmwendake.com/>



#### 4. RESSOURCES ET SERVICES POUR L'EMPLOI

**Page internet d'Emploi-Québec :**

<https://www.quebec.ca/emploi/metiers-et-professions/information-sur-le-marche-du-travail/>

**Page internet d'Information sur le marché du travail (IMT) :**

[http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941\\_accueil\\_fran\\_01.asp](http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp)

**Page internet de Placement en ligne :**

<http://placement.emploiquebec.gouv.qc.ca/mbe/login/portail/portcherc.asp>,

**Guide Femmes entrepreneures rédigé par la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL) :**

[http://cdepnql.org/pdf/GUIDE\\_RES\\_FEM\\_WEB\\_FR.pdf](http://cdepnql.org/pdf/GUIDE_RES_FEM_WEB_FR.pdf)

**Page internet de l'organisme des Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) :**

<http://www.front.qc.ca/>



#### BIBLIOGRAPHIE

Rapport de la CDRHPNQ : Portrait de la main-d'œuvre féminine autochtone vivant en milieu urbain.

Rapport de la CDRHPNQ : Information sur le marché du travail sur les femmes autochtones en milieu urbain dans les métiers non traditionnels.

Rapport de la CDRHPNQ : Synthèse des consultations réalisées auprès des entreprises dans les métiers non traditionnels.

Rapport de la CDRHPNQ : Synthèse des consultations réalisées auprès des institutions de formation dans les métiers non traditionnels.

Rapport de la CDRHPNQ : Synthèse des consultations réalisées auprès des femmes autochtones dans les métiers non traditionnels.

Guide de l'employeur de la CDRHPNQ : La main-d'œuvre autochtone : savoir innover.

Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 de la Ville de Montréal.

Trousses à outils de l'employeur « L'apprentissage, c'est payant. Demandez-nous pourquoi. », présenté par le Forum canadien sur l'apprentissage.

Document « Recrutement employé autochtone » produit par le Cercle de l'éducation et de l'employabilité du RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, en 2018.

Livres : Mythes et réalités sur les peuples autochtones, 2e édition, 2009, par Pierre Lepage, Direction de l'éducation et de la coopération de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Référence : Mythes et réalités des métiers non traditionnels :

<https://psjeunesse.org/programmes/ort-acces-aux-metiers-non-traditionnels/>

Test de profil des métiers non traditionnels du Centre de formation professionnelle du Pays-des-Bleuets :

<https://toncfp.com/pourquoi-choisir/metiers-non-traditionnels>









LA PASSION, LES CARRIÈRES ET LES COMPÉTENCES N'ONT PAS DE SEXE

