

## DOCUMENT D'INFORMATION

### POURQUOI LES AUTOCHTONES QUITTENT LEUR EMPLOI

Les questions d'actualité en ce qui a trait au chômage des Autochtones du Canada sont complexes. Dans le cadre de son mandat, le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC) aide au professionnels des ressources humaines, conseillers en carrière, employeurs, formateurs et aux membres de la communauté autochtone afin de surmonter les obstacles à l'avancement de la main-d'œuvre autochtone au Canada.

Le conseil procède présentement avec l'essai d'un sondage de taux de satisfaction par l'intermédiaire de son réseau de partenariats afin d'aider aux Canadiens à mieux comprendre comment les Autochtones entendent le milieu du travail en ce qui a trait aux questions de rétention et d'avancement. L'on planifie de lancer le sondage et rendre public les résultats de celui-ci au cours de l'année 2007-2008.

Ce qui suit est un résumé de résultats non corroborés que le conseil a trouvés en ce qui a trait aux questions de rétention de la main-d'œuvre autochtone pour ce qui est de la formation, l'environnement de travail et la gestion.

#### Formation et avancement

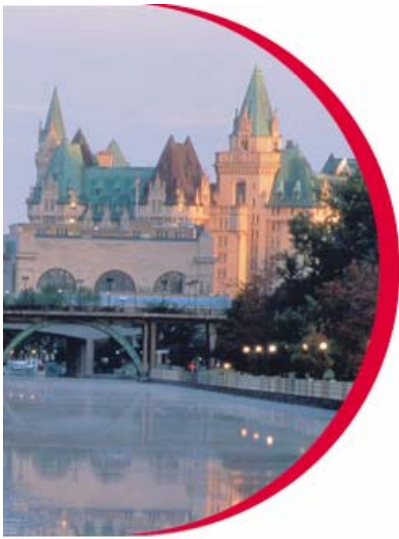
- La formation n'a pas de rapport avec l'emploi.
- Matériel pédagogique limité.
- La formation a été refusée – le superviseur ne voyait pas le rapport avec le travail à accomplir.
- Manque de ressources financières pour la formation.
- La formation n'est pas une priorité.
- Le superviseur était trop occupé pour s'occuper de la formation.
- Le superviseur se sentait menacé si les employés recevaient de la formation, alors aucune formation n'a été offerte.

#### Environnement de travail

- Le stress en milieu de travail était le résultat du manque de professionnalisme au sein de l'organisation, ainsi que de la part du personnel.
- Aucun désir de travailler en équipe.
- Structures de soutien et de développement inadéquates, pratiques abusives.
- Absence de motivation en ce qui a trait à l'avancement d'une main-d'oeuvre autochtone.
- Pas professionnel.
- Racisme.
- Absence de femmes, surtout dans des postes cadres.
- Trop d'heures et pas assez de temps passé avec la famille.
- Magouillages en milieu de travail («office politics»)

#### Gestion

- Aucune lignes directrices, structures ou suivis.
- Problèmes avec le superviseur.
- Le style de gestion n'est pas conforme avec la méthode de supervision souhaitée.
- Avait l'impression d'être l'Autochtone alibi.
- Incapable de revendiquer au nom des Autochtones ou des collègues.
- L'on demandait que l'employé accepte de prendre une baisse salariale.
- Il y avait un manque de direction adéquate, de clarification ou soutien pour divers projets.
- Pauvre style de gestion – manque de soutien sur une base personnelle.
- Systèmes de soutien et de développement inadéquats, pratiques injustes.



UNLOCKING ABORIGINAL POTENTIAL IN THE WORKFORCE...  
National Aboriginal Recruitment, Retention & Advancement Conference



ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA  
CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES DU CANADA

Canada's leading innovators in Aboriginal recruitment, retention and advancement



# UNLOCKING ABORIGINAL POTENTIAL IN THE WORKFORCE...

National Aboriginal Recruitment, Retention & Advancement Conference



ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA  
CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHONES DU CANADA

Canada's leading innovators in Aboriginal recruitment, retention and advancement