

Innovation dans les stratégies d'emploi et d'insertion professionnelle des Autochtones dans le secteur bancaire et financier au Canada

Miser sur l'avenir - Une discussion sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier

Dialogue 1 - Comment accroître l'intérêt des Autochtones pour les carrières dans le secteur bancaire et financier ?

Kelly Lendsay, Président
et directeur général
Indigenous Works

Craig Hall,
Directeur général des
opérations
Indigenous Works

Commission canadienne des droits de la
personne
Sue Butchart

Mandy Price
Doctorante et chercheure, emploi
des Autochtones



14 février 2023

Webinaire d'aujourd'hui

Co-concevoir une nouvelle génération de stratégies, de pratiques et de systèmes d'emploi et de milieux de travail pour les Autochtones, en s'appuyant sur une base solide de recherche et d'innovation, afin que l'avenir du secteur bancaire soit ouvert aux Autochtones.

Résultats des entretiens avec 30 employés autochtones - Secteur bancaire et financier

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne a recommandé d'interviewer les employés autochtones afin de mieux comprendre les stratégies d'emploi.

Analyse des commentaires

Les entrevues en chiffres

Entrevues réalisées	Homme	Femme	X	Jeunes	Adulte	Premières nations	Métis	Inuit
33	16	17	0	10	23	24	9	0

- Niveau d'entrée
- Service de première ligne
- Gestion intermédiaire
- Direction générale
- Longévité de la carrière



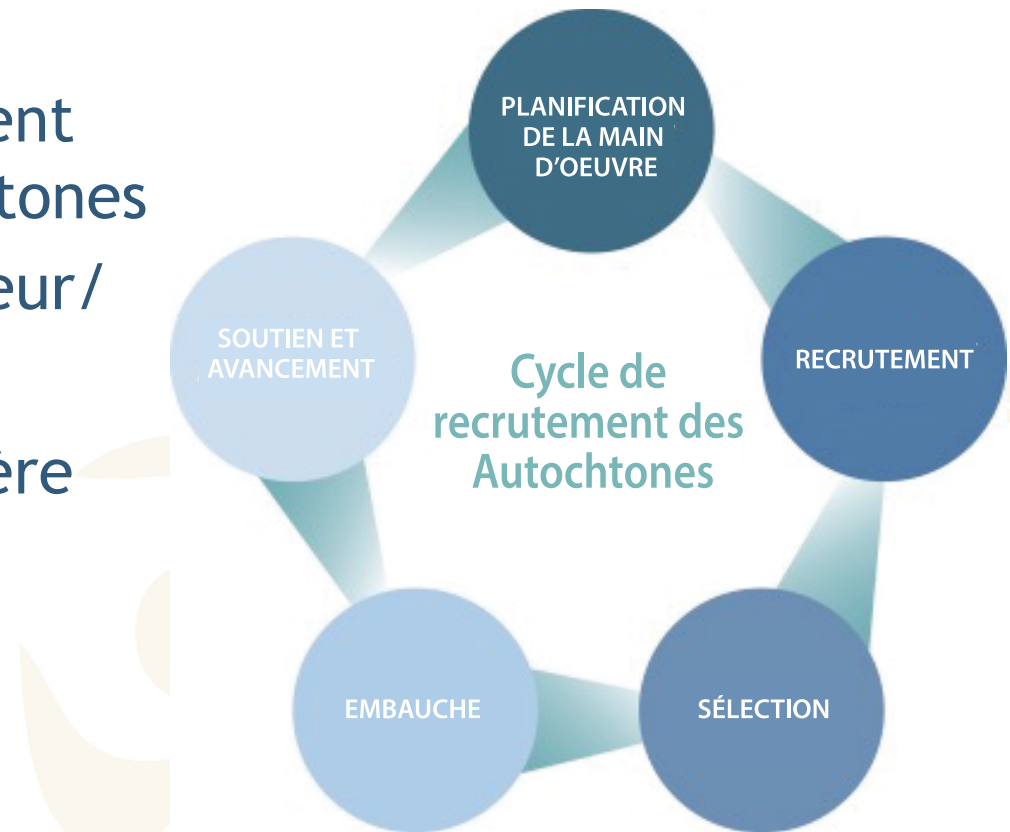
Inscription des Autochtones

- Communautés rurales et éloignées
- Connectivité
- Manque de matériel publicitaire
- Soutien spécifique aux Autochtones
- Parcours de carrière
- Liens avec les organisations autochtones
- Recherche d'emploi/évaluation des carrières
- Amélioration des compétences et de des qualifications



Recrutement des Autochtones

- Communication
- Méthodes de recrutement spécifiques aux Autochtones
- Postes de cadre supérieur / de direction
- Ambassadeurs de carrière
- IERG



Développement et promotion

- Sous-représentation
- Culture/pratiques d'entreprise
- Catégories professionnelles
- Programmes "accélérés" de leadership
- Capacités culturelles



Inclusion en milieu de travail

- Absence d'indicateurs d'inclusion
- Capacités culturelles
- Connaissances insuffisantes
- Valeurs autochtones
- L'état de préparation de l'organisation

1 - INDIFFÉRENCE

L'inclusion n'est plus sur le radar.

2 - INTIMIDATION

L'inclusion est une mesure coercitive de conformité

3 - IMAGE

L'inclusion du point de vue des relations publiques



6 - INTÉGRATION

L'inclusion comme catalyseur de croissance

5 - INCUBATION

L'inclusion considérée comme une compétence de base

4 - INITIATION

L'inclusion comme un impératif d'entreprise

Il faut repenser le recrutement - élargir la cohorte de jeunes.

- Comment développer une cohorte autochtone qui serait en mesure de mieux répondre aux besoins de l'avenir du travail dans le secteur bancaire et financier ?
- Comment amener le gouvernement, l'industrie et le monde universitaire à collaborer plus étroitement ?
- Comment recadrer les stratégies de recrutement pour qu'elles ne se limitent pas à répondre aux besoins des employeurs du secteur bancaire et financier ? Comment le recrutement et l'attraction des carrières peuvent-ils mieux s'aligner sur les besoins économiques des peuples autochtones ?

Autres obstacles à l'emploi des autochtones dans le secteur bancaire et financier

1. Filière de talents - Pénurie de personnes autochtones diplômées
2. Information sur les carrières/Apprentissage intégré au travail - Besoin prioritaire et distribuée en amont
3. Il faut accorder plus d'attention à l'expérience postsecondaire
4. Il faut repenser le recrutement - élargir la cohorte de jeunes.

Ces contraintes ne peuvent être surmontées par un seul employeur, d'où la nécessité d'une action collective.

Les employeurs du secteur bancaire et financier doivent embaucher 3 750 Autochtones. Concurrence accrue pour un nombre relativement faible d'Autochtones diplômés.

Tableau croisé des niveaux d'éducation les plus élevés

- Baccalauréat - 76 530
- Maîtrise - 18 860
- Doctorat - 2 600

Gestion des affaires et administration publique

- Baccalauréat - 13 530
- Maîtrise - 4 490
- Doctorat - 440 (*inclut les sciences physiques, les sciences de la vie, les sciences de la santé et l'architecture)

Il faut davantage d'informations sur les carrières et de possibilités d'apprentissage intégré au travail.

- Mettre à jour le discours sur l'attractivité des emplois - Les Autochtones sont motivés à pour suivre des carrières qui leur permettent de "rendre service à leur communauté".
- Plus d'informations sur les carrières culturellement pertinentes dès le plus jeune âge - avant que les élèves n'abandonnent leurs compétences en calcul et ne se coupent de leurs options.
- Il faut davantage de connaissances financières.
- Augmenter les occasions d'apprentissage intégré au travail pour que les jeunes puissent "tester" les carrières dans le secteur bancaire et financier.

Il faut accorder plus d'attention à l'expérience postsecondaire

- 63 écoles de commerce au Canada - peu d'entre elles proposent des programmes d'études et une pédagogie qui sont à la fois "décolonisés" et "autochtonisés".
- Les participants au cercle de partage soulignent la grande variété de batailles à mener pour s'intégrer aux programmes et aux administrations postsecondaires actuels.
- Le corps enseignant et le personnel de soutien autochtones sont peu nombreux.
- Pour les étudiants autochtones, le financement de l'enseignement postsecondaire est un combat permanent.

Il faut repenser le recrutement - élargir la cohorte de jeunes.

- Comment développer une cohorte autochtone en mesure de mieux répondre aux besoins de l'avenir du travail dans le secteur bancaire et financier ?
- Comment amener le gouvernement, l'industrie et le monde universitaire à collaborer plus étroitement ?
- Comment recadrer les stratégies de recrutement pour qu'elles ne se limitent pas à répondre aux besoins des employeurs du secteur bancaire et financier ? Comment le recrutement et l'attractivité des carrières peuvent-ils mieux s'aligner sur les besoins économiques et de mieux-être des Autochtones ?

Une note de réflexion et une question

Il est nécessaire d'accroître la représentation des Autochtones dans le secteur bancaire et financier, mais il n'y a pas actuellement un nombre suffisant de personnes autochtones diplômées dans le domaine. Nous devons développer le bassin de talents.

Q - Qu'est-ce que les entrevues avec les employés autochtones et les autres recherches sur les "obstacles" nous apprennent sur ce qu'il faut faire pour augmenter le bassin de talents et les résultats du recrutement des Autochtones par les employeurs du secteur bancaire et financier ? Existe-t-il une possibilité et une volonté d'action collective du secteur ?

Nous souhaitons remercier ESDC pour son soutien à ce projet et vous remercier tous pour *votre* intérêt et votre participation.



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada

Parlons-en brièvement!



Questions et discussion

 **Indigenous Works**