

L'inclusion et la rétention d'un.e employé.e issu.e des Premières Nations

Vous avez réussi à engager une personne autochtone grâce à l'engagement de la haute direction, la formation sur les réalités autochtones et au partenariat avec la communauté locale. On passe à l'intégration...



4 éléments à considérer pour l'inclusion et la rétention

Le co-développement d'un plan d'inclusion

- S'éloigner de l'intégration qui revoit à des notions de groupes minoritaires qui intègre le groupe majoritaire
- l'inclusion renvoie à une responsabilité collective
- L'inclusion soutien la diversité et l'équité

L'apprentissage holistique

- l'Assemblée des Premières Nations propose un arbre pour représenter l'apprentissage :
 - holistique, circulaire, expérientiel, cyclique et en continue
 - basé sur les connaissances traditionnelles, les savoirs ancestrals
 - communautaire et relationnel

La rétroaction à deux voies

- Permet de créer un environnement sécuritaire tant sur le plan culturel que sur le plan psychologique
- Nécessite une adaption de la part de l'employeur
- Favorise une relation égalitaire où le pouvoir est partagé
- Favorise l'échange d'idées, d'expériences et d'émotions

Bâtir une relation de confiance

- La relation est essentielle pour la réussite de l'inclusion de l'employé.e autochtone et est la fondation de tout travail auprès des Premières Nations
- Inclut la notion de relation avec la communauté
- Selon l'appel à l'action 92 de la CVR (Commission vérité et réconciliation) nécessite la mise en oeuvre des éléments de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

