

Baakaakonaanan Ishkwaandemonan – Portes ouvertes pour VOUS

Élaboration de solutions, par l'entremise de voix
communautaires.

IMAGINEZ UNE COLLECTIVITÉ DANS LAQUELLE CHAQUE PERSONNE A UNE POSSIBILITÉ ÉGALE D'ACCÉDER À UN MARCHÉ DU TRAVAIL SANS RACISME, DISCRIMINATION ET VIOLENCE LATÉRALE. IMAGINEZ UNE COLLECTIVITÉ DANS LAQUELLE LES EMPLOYEURS CÉLÈBRENT UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE; UNE COLLECTIVITÉ COMPORTANT DES POLITIQUES D'EMBAUCHAGE TRANSPARENTES; DES PROCESSUS D'ENTREVUE QUI TIENNENT COMPTE DE LA DIMENSION CULTURELLE; DES AMBASSADEURS ACCUEILLANT LES NOUVEAUX EMPLOYÉS ET FACILITANT L'INTÉGRATION DE CEUX-CI DANS LE MILIEU DE TRAVAIL. IMAGINEZ UNE COLLECTIVITÉ OÙ LES FOURNISSEURS DE SERVICES TRAVAILLENT ENSEMBLE AVEC DES EMPLOYEURS À ACCÉDER À DES OPPORTUNITÉS TROUVÉES SUR LE MARCHÉ LOCAL DU TRAVAIL; MISENT SUR DES RELATIONS ÉTABLIES PAR DES CARREFOURS ET DES ORGANISMES LOCAUX AINSI QUE SUR UNE SENSIBILISATION ACCRUE AUX SERVICES OFFERTS AUX EMPLOYEURS LOCAUX.



Local Employment
Planning Council
Conseil local de planification
en matière de l'emploi

Pour le district de Thunder Bay, mai 2017

Ce rapport a été possible grâce en partie à l'appui du gouvernement de l'Ontario et de celui du Canada. Nous apprécions grandement leur généreux soutien, mais insistons sur ceci : les vues exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Conseil local de planification en matière d'emploi (CLPE), du district de Thunder Bay, du conseil d'administration de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), de ceux qui apportent du soutien, des donateurs, des partenaires, des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées. L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression.

À propos du Conseil local de planification en matière d'emploi

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur est un des huit conseils locaux de planification en matière d'emploi, dans la province de l'Ontario. Le Conseil local de planification en matière d'emploi pour le district de Thunder Bay rassemble des intervenants importants du Nord-Ouest ontarien. Il sert de carrefour pour relier les employeurs, les associations industrielles, les groupes sectoriels et d'autres groupes d'employeurs, et ce, avec les fournisseurs adéquats de services d'emploi et de formation, afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec la personne suivante :

Madge Richardson, directrice générale

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Conseil local de planification en matière d'emploi

107B, avenue Johnson

Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9

Téléphone : (807) 346 -2940

Télec. : (807) 344 -5464

Courriel : mrichardson@nswpb.ca

Site Web : www.nswpb.ca/lepc



Ce projet est financé par le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario.

Table des matières

Contexte.....	1
Qu'est-ce que Baakaakonaanan Ishkwaandemonan – Portes ouvertes pour vous?	3
Pourquoi avoir un projet BI?	3
Information contextuelle pour les populations autochtones.....	4
Information contextuelle pour les populations de nouveaux arrivants	5
Détails du projet BI	8
Éléments du projet	9
Mesures de la réussite – À court et à long termes	11
Mise en œuvre	12
Résultats globaux.....	13
Leçons retenues	14
Sommaire	15

Contexte

À la fin de 2015, un appel d'offres a été publié par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU), afin de trouver des organismes ou un partenariat d'organismes pour le projet pilote des Conseils locaux de planification en matière d'emploi (CLPE).

Dans le cadre du mandat ministériel pour moderniser et transformer les programmes et services de l'Ontario liés à l'emploi et à la formation, les CLPE ont été créés pour promouvoir les approches locales axées sur le soutien de la main-d'œuvre ainsi que sur la production et l'analyse de l'information sur le marché du travail local. Les CLPE avaient pour objet de servir d'intermédiaire entre les employeurs, les divers paliers gouvernementaux, les fournisseurs de services, les formateurs et les partenaires locaux.

Plus généralement, l'objectif de l'expérience pilote des CLPE était d'améliorer comme suit les conditions du marché local du travail :

- Améliorer les taux de participation des employeurs aux programmes d'emploi et de formation.
- Améliorer le rendement de la coordination des services parmi les fournisseurs de services.
- Améliorer la planification locale intégrée des services d'Emploi Ontario (EO) et d'autres de l'Ontario.

Le CLPE du district de Thunder Bay, par l'entremise de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et du partenaire de recherche, l'Institut des politiques du Nord (IPN), a été l'un des huit projets pilotes partiellement financés par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

- Pendant ce stade initial de 18 mois (de décembre 2015 à mai 2017), le CLPE a travaillé avec 35 collectivités du district de Thunder Bay et plus de 50 partenaires communautaires à concevoir des projets pour augmenter l'information disponible, liée au marché du travail local; à aider les employeurs à développer leur main-d'œuvre ainsi que les établissements postsecondaires à planifier la programmation, en vue de répondre aux besoins du marché du travail, de coordonner et d'intégrer Emploi Ontario et d'autres services de formation et d'emploi, afin qu'ils répondent avec efficacité aux divers besoins des employeurs et chercheurs d'emploi.

Dans le cadre du projet pilote, le MFCU a demandé que le CLPE du district de Thunder Bay crée des groupes de travail d'experts en la matière (GTEM), afin qu'il y ait une discussion plus ciblée et approfondie sur les problèmes et thèmes spécifiques du marché du travail local. Les groupes de travail avaient pour mission d'encourager la participation de l'industrie et des représentants des travailleurs, des fournisseurs de services et des groupes locaux de revendication, des représentants municipaux ainsi

que des services et ministères provinciaux et fédéraux qui s'occupent de la prestation des services dans la collectivité.

Le CLPE du district de Thunder Bay a créé 11 GTEM :

- Autochtones et collectivités
- Fournisseur de services
- Travailleurs en transition
- Jeunesse
- Réseau Employer Plus
- Groupe de réflexion sur l'apprentissage
- Intergouvernemental/interministériel
- Information et données sur le marché du travail
- Nouveaux venus
- Secteurs de l'économie
- Stratégie régionale des ressources humaines

Chaque groupe de travail a eu pour tâche de trouver un projet à réaliser pendant l'expérience pilote. Les membres du Groupe de travail des nouveaux arrivants (GTNA) et le Groupe de travail des collectivités et des peuples autochtones (GTCPA) s'intéressaient à trouver des façons de relier les chercheurs d'emploi et les employeurs aux fournisseurs de services d'emploi d'EO et d'autres dans la région, afin d'encourager de l'embauchage plus diversifié et des pratiques de milieu de travail inclusif.

Les membres du GTNA et du GTCPA ont de plus déterminé qu'il était nécessaire de promouvoir l'embauche de chercheurs d'emploi autochtones et de nouveaux arrivants¹ dans le district. Il a été reconnu que ces chercheurs d'emploi se heurtent encore à des obstacles à l'entrée sur le marché du travail, depuis le racisme et le manque d'expérience canadienne jusqu'aux différences culturelles pour les entrevues et les CV. Même si les membres des groupes de travail et les fournisseurs de services ont reconnu l'existence d'un vaste réseau de services pour aider les employeurs et les chercheurs d'emploi à prendre les meilleures décisions dans le district, ces services sont concentrés dans la ville de Thunder Bay, et les fournisseurs de services luttent pour offrir le même niveau de services aux collectivités de l'extérieur de la ville.

C'est ce qui a motivé la décision de se lancer dans Baakaakonaanan Ishkwaandemonan – Portes ouvertes pour vous (BI). Le projet BI a été envisagé comme façon de mieux relier les employeurs et les services existants, afin d'élargir leurs pratiques d'embauchage et la diversité de leur milieu de travail.

¹ Aux fins du présent projet, l'expression nouveaux arrivants a été élargie et englobe un large éventail de personnes, dont les immigrants internationaux ou ceux qui sont nouveaux dans le district, en provenance de collectivités de l'Ontario ou du Canada.

Qu'est-ce que Baakaakonaanan Ishkwaandemonan – Portes ouvertes pour vous?

Baakaakonaanan Ishkwaandemonan – Portes ouvertes pour vous (BI) était un projet pilote axé sur le renforcement positif ou un programme pour des employeurs exceptionnels, qui récompensait les employeurs ayant pris des engagements auprès de services d'emploi existants, à savoir les utiliser et créer des lieux de travail inclusifs. Les employeurs qui avaient terminé un certain nombre de tâches voyaient leurs mérites reconnus et obtenaient un identificateur visuel, une étiquette, pour la vitrine de leur commerce et/ou leur site Web.

En raison de contraintes de ressources et de temps, le projet BI initial a été lancé dans deux collectivités du district de Thunder Bay : Greenstone et Terrace Bay. Il a été décidé de se concentrer sur le district de Thunder Bay au lieu de la ville parce que c'était plus efficace et efficient en raison de la taille des collectivités et de leur manque relatif de connexion avec les fournisseurs de services. Les agglomérations de Greenstone et de Terrace Bay ont été sélectionnées, car elles avaient été des chefs de file pour l'embauchage de nouveaux arrivants et d'Autochtones.

Le projet comprenait aussi une campagne médiatique dans le district de Thunder Bay; l'accent y était mis sur les pratiques exemplaires et la reconnaissance d'employeurs champions qui avaient honoré leur engagement d'embaucher de nouveaux arrivants et des Autochtones.

Le projet BI avait pour objet de reconnaître les efforts déployés par les employeurs, afin de créer des milieux de travail inclusifs, puis pour les encourager à comprendre la valeur et les avantages de l'embauchage de chercheurs d'emploi qui sont des nouveaux arrivants et des Autochtones. Il a été décidé que, à la fin de la période initiale de 18 mois du projet pilote, un rapport serait rédigé afin d'évaluer les progrès du projet BI et de trouver les difficultés et opportunités pour les versions futures du programme. À plus long terme, il était prévu que le projet BI devienne un programme durable, pouvant être reproduit par d'autres organismes s'occupant de commerce, de recrutement, d'emploi, de formation ou de services multiculturels dans les municipalités du district.

Le nom « Baakaakonaanan Ishkwaandemonan », prononcé bah-kah-ko-nah-nun shkwahn-deh-monun, vient de la langue anishinaabe, parlée dans le Nord-Ouest ontarien. Il signifie « ouvrir des portes ».

Pourquoi avoir un projet BI?

La motivation sous-jacente du projet BI était de prendre conscience du fait que certains groupes du district de Thunder Bay avaient du mal à accéder au marché du travail et à y participer. Dans la section suivante du rapport se trouve de l'information contextuelle sur la démographie et l'emploi, fondée sur les données disponibles et

relatives aux immigrants comme aux Autochtones du district de Thunder Bay. Ces données aident à faire ressortir les problèmes des membres de ces collectivités; elles justifient le lancement du projet BI.

Le district de Thunder Bay, comme d'autres en Ontario, fait face à la combinaison d'une population qui vieillit et est en baisse². Bien que le district de Thunder Bay soit demeuré relativement stable entre 2011 et 2016 (ne baissant que de 146 048 à 146 057), entre 1991 et 2016, la population a diminué 158 810 à 146 ,055, soit d'approximativement 8 %.

En ce qui concerne le vieillissement de la population, la part des aînés dans le district devrait augmenter, depuis 17 % en 2013 à 31 % en 2041, même si la part des personnes en âge de travailler (la catégorie de 20 à 64 ans) devrait diminuer, à savoir de 62 % à 50 % au cours de la même période (Moazzami et Cuddy 2016, 13).

Information contextuelle pour les populations autochtones

En dépit de ces tendances, la population autochtone affiche une tendance opposée, par la hausse de sa population de jeunes. Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, il y avait dans le district 17 135 personnes d'origine autochtone (Premières Nations, Métis, Inuits) (**Tableau 1**), et ce chiffre est en hausse.

Tableau 1 : Population autochtone, par groupe d'âge, dans le district de Thunder Bay

Groupe d'âge	Total
Moins de 15 ans	4 650
De 15 à 24 ans	3 190
De 25 à 34 ans	4 280
De 45 à 64 ans	3 905
De 65 à 74 ans	745
75 ans et plus	360
En âge de travailler (de 15 à 64 ans)	11 375
Total	17 135

Source : Statistique Canada – Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Certes, il est prévu que la population autochtone augmente d'environ 41,7 % entre 2013 et 2041 (Moazzami et Cuddy 2016, 15). Ce qui importe davantage, c'est que cette

² Lors de la rédaction, les données du recensement complet de 2016 n'avaient pas été publiées. Ainsi, les données de 2016 ont servi lorsqu'elles étaient disponibles, sinon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 ont été utilisées.

population continue d'occuper plus de place dans la population active au cours des prochaines années; il est prévu que la part des Autochtones en âge de travailler (de 20 à 64 ans) augmente, depuis 11 % à 19 %, entre 2013 et 2041 (Moazzami et Cuddy 2016, 15). Malheureusement, cette population, représentant une importante source de travailleurs pour les prochaines années, continue d'avoir une scolarisation inférieure ainsi que des niveaux de participation plus bas dans la main-d'œuvre officielle (voir le tableau 3).

Information contextuelle pour les populations de nouveaux arrivants

Même si les immigrants ont continuellement des niveaux de capital humain plus élevés que ceux de la population totale, le district de Thunder Bay a très peu d'immigrants par rapport à la moyenne ontarienne. En 2014-2015, le district a attiré 131 immigrants, ce qui correspond à environ sept fois moins d'immigrants par habitant, comparativement à l'ensemble de l'Ontario (Moazzami and Cuddy 2016, 6).

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages 2011, il y avait approximativement 870 nouveaux immigrants (c.-à-d. ceux qui avaient émigré au cours de cinq années avant 2011) dans le district de Thunder Bay et 295 résidents non permanents additionnels (**tableau 2**). La population totale d'immigrants en âge de travailler (de 15 à 64 ans) était de 655 ainsi que de 245 résidents non permanents, en âge de travailler.

Tableau 2 : Immigrants récents, (arrivés entre 2006 et 2011) et résidents non permanents dans le district de Thunder Bay, par groupe d'âge.

	Immigrants récents	Résidents non permanents
Moins de 15 ans	200	40
De 15 à 24 ans	95	35
De 25 à 54 ans	560	175
De 55 à 64 ans	0	35
65 et +	15	0
Total en âge de travailler (de 15 à 64 ans)	655	245
Total	870	285

Source : Statistique Canada – Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Dans le district de Thunder Bay, le taux de participation des immigrants était légèrement inférieur à celui de l'ensemble de la population (73,0 % comparativement à 74,8 % pour les hommes et à 72,2 % par rapport à 67,3 % pour les femmes). Toutefois, le taux de chômage était plus bas pour les femmes comme pour les hommes immigrants, par rapport à celui de la population en général. Le taux d'emploi des hommes immigrants était supérieur à celui de la population totale mais plus bas pour les immigrantes (**tableau 3**).

Tableau 3 : Statistiques de la population active dans le district de Thunder Bay, 2011

	Hommes	Femmes
Population totale du district		
Taux de participation	74,80	72,20
Taux de l'emploi	67,10	66,60
Taux de chômage	10,30	7,70
Population autochtone		
Taux de participation	61,40	59,70
Taux de l'emploi	48,10	48,00
Taux de chômage	21,60	19,60
Immigrants		
Taux de participation	73,00	67,30
Taux de l'emploi	68,80	63,10
Taux de chômage	5,60	6,10

Source : Moazzami et Cuddy, rapport de la Série du capital humain – District de Thunder Bay.

Consultations et réactions des intervenants

Les données obtenues par le personnel du projet du CLPE (agents du projet - AP, puis chercheurs pour la population active - CPA) ont été présentées aux membres du GTNA et du GTCPA, afin d'amorcer la discussion. Compte tenu des lacunes signalées quant à la participation et à l'emploi des Autochtones et des nouveaux arrivants, il a été décidé que des mesures devraient être prises afin d'aider les employeurs pour divers embauchages. Avant le lancement, le personnel du projet a fait des recherches dans les programmes des employeurs, relatifs aux récompenses et aux champions. En outre, les AP et les CPA ont dirigé une série de réunions avec des fournisseurs de services d'emploi et des membres de groupes de travail, afin d'obtenir des réactions et d'élaborer un plan pour le projet.

Les réactions d'alors sont résumées ci-dessous :

Obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants

Les petites entreprises, qui représentent un segment important d'employeurs dans le district de Thunder Bay (47,8 % ayant moins de cinq employés en juin 2016), ont souvent une capacité limitée du côté des ressources humaines. Il pourrait être moins probable que ces employeurs embauchent des travailleurs ou de nouveaux arrivants, car ils connaissent peu la réglementation qui régit cette sorte d'embauchage. Ils pourraient trouver qu'il est plus simple d'embaucher des Canadiens, croyant qu'ils seront autorisés à travailler au Canada.

De petites entreprises ont également moins de temps pour communiquer avec des services de l'emploi de leur collectivité, afin d'en apprendre sur les programmes offerts aux employeurs.

Certains de ceux-ci sont mal informés sur les exigences linguistiques pour entrer au Canada. Autrement dit, les employeurs pourraient ne pas savoir que la plupart des nouveaux arrivants doivent démontrer qu'ils ont une connaissance adéquate de l'anglais. En raison d'un malentendu, des employeurs peuvent croire que s'ils embauchent un nouvel arrivant, ils seront incapables de communiquer et de travailler en anglais.

Il y a des différences culturelles dans le processus de postulation et d'entrevue; alors de nouveaux arrivants risquent d'avoir plus de mal à trouver un emploi. Parmi les exemples se trouvent ceux-ci: des normes culturelles différentes pour le comportement lors d'une entrevue; le niveau adéquat de relation avec les employeurs avant et pendant le processus de demande d'emploi; le style du CV et de rédaction de la lettre de présentation.

Certains employeurs hésitent encore à embaucher des personnes qui n'ont pas d'expérience canadienne de travail.

Obstacles à l'emploi pour les Autochtones

Certains jeunes Autochtones ont un passé de débuts et d'arrêts d'études, ce qui complique l'entrée sur le marché du travail.

En ce qui concerne les Autochtones qui déménagent depuis des collectivités plus petites de Premières Nations vers des centres urbains plus grands, des différences culturelles peuvent constituer des difficultés lors de la recherche d'un emploi.

Certains Autochtones pourraient bénéficier de programmes de préparation à l'emploi, dans lesquels l'accent est mis sur le perfectionnement des compétences de base, dont la gestion du temps, la communication, etc.)

Des programmes de formation pourraient ne pas convenir à des apprenants autochtones; les décrochages sont fréquents.

Réactions additionnelles

Il y a un manque de données concrètes sur les niveaux d'emploi et de chômage des nouveaux arrivants à Thunder Bay.

Certains suggèrent qu'une trousse serait précieuse pour les chercheurs d'emploi et les employeurs.

Il est important d'insister sur les arguments en faveur de l'embauchage de nouveaux arrivants et d'Autochtones, lors des échanges avec des employeurs.

Même si des fournisseurs de services suggèrent que le racisme et la discrimination créent des obstacles à l'emploi pour de nouveaux arrivants et des Autochtones à la recherche d'un emploi, beaucoup remarquent que ces attitudes sont moins fréquentes, surtout parmi les employeurs. Les employeurs cherchent de bons travailleurs fiables, et ils commencent aussi à comprendre la valeur de l'embauchage de travailleurs plus variés, afin de servir une base de clients diversifiée et croissante.

Globalement, les données qualitatives découlant de conversations avec des membres des GTEM et des fournisseurs de services suggèrent que, même s'il existe déjà des services pour favoriser l'intégration de nouveaux arrivants et d'Autochtones dans leur collectivité, il est possible d'améliorer l'adoption et l'utilisation de ces services. L'amélioration de ces services pourrait non seulement encourager les nouveaux arrivants et les Autochtones à s'installer ou à demeurer dans le district de Thunder Bay, mais aussi à ce que ceux qui restent dans le district puissent accéder à un emploi valorisant et adéquat.

Détails du projet BI

Essentiellement, ce projet a pour objet de mieux comprendre si du renforcement positif, par la reconnaissance des mérites, encouragerait les employeurs à utiliser des services offerts par des organismes communautaires et à adopter des pratiques d'embauchage plus diversifiées. Un objectif secondaire du projet, identifié par les membres du GTNA et du GTCPA, était de recourir à des messages positifs, afin d'influencer les attitudes des membres de la collectivité et, par ricochet les employeurs, en vue de s'attaquer aux stéréotypes négatifs liés aux nouveaux arrivants et aux Autochtones. Cette campagne de communication positive portait aussi sur la sensibilisation du public aux nombreux organismes aidant à ce que les chercheurs d'emploi autochtones et nouveaux arrivants aient des possibilités d'emploi puis fassent partie de la solution pour résoudre des pénuries de main-d'œuvre dans le Nord ontarien.

Éléments du projet

Le projet comprenait quatre éléments

1. Conception d'une trousse d'information.
2. Approche directe des employeurs.
3. Renforcement positif.
4. Campagne médiatique.

Remarque : En raison de contraintes de temps du projet et de la fin de l'exercice, il a été décidé que les expériences pilotes se dérouleraient à Terrace Bay et à Greenstone.

1) Conception d'une trousse d'information

Au premier stade du projet, une trousse d'information détaillée a été conçue pour expliquer le projet et pour signaler les services offerts aux employeurs dans la collectivité (voir l'Annexe). Cette trousse a été pensée pour être visuellement attrayante, facile à lire et à comprendre ainsi que pour servir de ressource aux employeurs. Elle a été développée avec l'aide du GTNA et du GTCPA.

La trousse comprenait ceci :

- Information sur le projet BI et instructions pour le participant.
- Trucs pour les employeurs, liés à la création des lieux de travail inclusifs pour les gens qui suivent : Autochtones, jeunes et nouveaux arrivants.
- Information sur les endroits où accéder à du soutien pour l'embauchage d'apprentis.
- Coordonnées des divers fournisseurs de services dans le district de Thunder Bay.

2) Approche directe des employeurs

Une stratégie de participation a été élaborée et exécutée afin d'assurer le lancement devant un groupe représentatif d'employeurs. Les efforts d'approche ont été complets et déployés surtout à Terrace Bay et à Greenstone, car il s'agissait des endroits des expériences pilotes du projet.

Cette trousse a été livrée en personne aux employeurs participants, par les CPA. À ce moment-là, le personnel du CLPE a expliqué le contenu de la trousse, répondu aux questions, informé les employeurs des autres programmes du CLPE (par exemple le sondage EmployerOne³).

³ Le sondage annuel EmployerOne est conçu pour grouper les inquiétudes et besoins des employeurs du district de Thunder Bay. Les résultats du sondage servent au ciblage et à l'amélioration des services aux niveaux local, régional et provincial. Pour davantage d'information, visitez : <http://www.nswpb.ca/lepc/employers>.

3) Renforcement positif (Programme de reconnaissance des mérites)

Les employeurs qui ont participé au programme BI et reçu un certain nombre de points ont vu leur mérite reconnu par une étiquette qui peut se placer dans une vitrine de magasin et un identificateur électronique pouvant être ajouté à leur site Web. L'étiquette désigne comme suit l'entreprise de l'employeur « Lieu de travail chaleureux ».

Pour obtenir cette désignation, un employeur devait avoir une rencontre initiale avec le personnel du projet, afin de parler du programme. En outre, un système de suivi a été mis en place pour surveiller les interventions de l'employeur pendant que son entreprise devient un « lieu de travail chaleureux ». Il a été demandé aux employeurs participants d'enregistrer leurs activités, à l'aide du portail en ligne : [https://nswpb.ca/bi?lang=fr#googtrans\(en|fr\)](https://nswpb.ca/bi?lang=fr#googtrans(en|fr)).

Les employeurs ont obtenu des points à la suite de leur participation à diverses activités. La structure des points suit :

Tableau 4 : Système de points

Nombre de points	Activité
1	Communiquer avec un fournisseur de services, afin d'en apprendre davantage sur ses services.
2	Utiliser n'importe lequel des services offerts par un fournisseur de services partenaire.
1	Rechercher un employeur champion, afin d'étudier ses méthodes de création d'un milieu de travail inclusif.
3	Assister à un atelier dont l'hôte est un fournisseur de services ou un membre du personnel du projet Baakaakonaanan Ishkwaandemonan.
1	Afficher un emploi qui vise les Autochtones/nouveaux arrivants qui cherchent un emploi.
3	Organiser une séance de formation en sensibilité culturelle dans votre milieu de travail.
5	Embaucher un nouvel arrivant/Autochtone.
5	Conserver un employé nouvel arrivant/autochtone pendant plus que quatre mois.
2	Accéder à une réserve d'inventaire de travailleurs qualifiés, Autochtones ou nouveaux arrivants.

Idéalement, à la fin de la période pilote, les mérites des employeurs ayant le plus de points allaient être reconnus par un prix remis lors d'une activité publique. Malheureusement, cette activité finale n'a pas eu lieu pendant la durée de l'expérience pilote.

4) Campagne médiatique

Une campagne médiatique étendue a été conçue pour compléter le programme BI, afin de mettre en lumière le travail du CLPE. Les principaux objectifs de la campagne médiatique étaient les suivants :

- Entrer en relation avec les employeurs, afin d'encourager la participation au programme.
- Sensibiliser le public aux obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants.
- Obtenir l'appui du public pour le programme « lieux de travail chaleureux ».
- Signaler les employeurs qui ont déjà créé des lieux de travail chaleureux.
- Reconnaître le mérite des employeurs qui participent au programme « lieux de travail chaleureux ».

La campagne a tiré avantage des nombreuses approches médiatiques, notamment les médias sociaux, les imprimés, la télévision et la radio.

Ultimement, le projet a cherché à savoir si le fait d'offrir aux employeurs du renforcement positif (c.-à-d. leur accorder l'étiquette de vitrine et l'identificateur en ligne) encourageait ceux-ci à se servir des ressources existantes dans la collectivité et avait abouti au recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée. Au bout du compte, l'intention était de constater une augmentation des groupes diversifiés dans la main-d'œuvre.

Mesures de la réussite – À court et à long termes

Afin de mesurer la réussite du projet, les indicateurs suivants ont été relevés :

Données quantitatives à long terme

- Niveaux d'emploi pour les travailleurs autochtones et les nouveaux arrivants.
- Niveaux de scolarité des Autochtones et nouveaux arrivants.
- Secteurs/industries des emplois des Autochtones et nouveaux arrivants.
- Indicateurs qualitatifs ou quantitatifs liés aux « employeurs de choix » existants.
- Pourcentage des employeurs qui sont agréés par le programme « lieux de travail chaleureux ».
- Pourcentage des employeurs qui accepteraient de participer à la formation.
- Niveaux de participation à la population active des groupes relevés.
- Programmes existants pour « agréer » ou évaluer les employeurs : objet : emploi d'Autochtones.

Données quantitatives à court terme

- N^{bre} de réunions d'employés.
- N^{bre} d'engagements des intervenants (mesuré par les membres de comités).
- N^{bre} des employeurs qui se servent d'un modèle de pratique exemplaire.
- N^{bre} d'employeurs qui offrent de la formation pour la sensibilisation aux réalités culturelles.
- N^{bre} des points médiatiques accumulés.
- N^{bre} des participants BI

Mise en œuvre

Le plan du projet pilote BI a été exécuté entre janvier et mai 2017. Selon les estimations du plan de travail initial, le démarrage de l'expérience pilote allait commencer en octobre 2016. Le programme a été élaboré avec la collaboration d'intervenants et partenaires. Cela faisait intégralement partie de la conception du programme, à savoir rassembler les apports, discuter des suggestions ainsi que des recommandations des partenaires communautaires puis les intégrer. Toutefois, cela a prolongé la durée de l'élaboration du programme, mais c'était absolument nécessaire pour obtenir un résultat positif et pour que les partenaires soient satisfaits du programme BI. En raison de l'augmentation du nombre des réunions et des séances de réactions, la date du début du projet a été légèrement retardée, ce qui a eu des répercussions sur le stade de la mise en œuvre du projet.

En janvier, la conception de la trousse des employeurs a été achevée et acceptée par les partenaires du projet, le personnel et les membres des groupes de travail. Plus tard au cours de ce mois, la première série d'approches a eu lieu à Greenstone et à Terrace Bay, et des relations initiales ont été établies avec plus de 30 employeurs. Le personnel du projet a consacré trois jours dans chaque collectivité, afin de parler aux employeurs, aux organismes communautaires et à des personnes désireuses d'en apprendre davantage sur le projet. Au cours du premier mois, un communiqué de presse portant sur ce projet a retenu une attention considérable en onde. À Terrace Bay, il a été question du projet pendant un segment d'émission de CFNO, station radiophonique qui compte plus de 40 000 auditeurs dans le Nord-Ouest ontarien. Un article de journal a été publié dans le *Times Star*, entreprise locale de Greenstone.

En février et mars, les efforts d'approche ont continué pour recruter des employeurs voulant participer au projet ainsi que pour faire renouveler l'engagement des membres des GTEM, dont plusieurs avaient pris leur distance à cause du retard. Un certain nombre d'activités d'approche ont ciblé divers auditoires et participants potentiels. Des activités telles que Chamber After Biz, Aboriginal Women's Entrepreneurship Conference, Nishnawbe Aski Development Fund, Energy/Forestry Expo, les foires des carrières à Greenstone et à Nipigon, les réunions des employeurs champions et un certain nombre de rencontres directes, tout cela a été important pour promouvoir le projet BI.

Le personnel du projet a participé avec les groupes locaux de jeunes à déterminer dans quelle mesure ces groupes pourraient aider à mettre en œuvre le programme BI en tant que projet de mobilisation communautaire. Même si Youth Social Infrastructure Collaborative et l'Aboriginal Youth Leadership Program s'intéressaient à participer, la collaboration avec ces groupes était impossible en raison du calendrier restreint du projet pilote.

Il est important de noter que, bien que les employeurs champions aient exprimé un certain nombre d'inquiétudes au sujet du projet pilote BI, ils ont appuyé avec une majorité écrasante le principe du projet. Il est important que les employeurs champions continuent de participer après la fin du projet pilote, car ils sont la voie du monde des affaires; de plus, par leur passion et soutien pour le développement économique du district de Thunder Bay, ils peuvent être potentiellement des agents du changement au regard de l'emploi des Autochtones et des nouveaux arrivants à Thunder Bay.

Avril et mai sont consacrés à l'étude de la mise en œuvre du projet BI ainsi qu'à la discussion de plans pour la participation continue des employeurs au projet. Du temps a été consacré à parler aux participants, afin de déterminer les étapes requises pour aller de l'avant, puis d'expliquer comment la continuation de leur participation est essentielle à la réussite croissante et au maintien de l'élan du projet. Du temps a aussi servi à des consultations avec les groupes de travail liés à des sujets spécifiques, afin de déterminer comment ils fonctionneraient au cours des 16 prochains mois du CLPE. Le stade initial du projet pilote a pris fin au cours des dernières semaines de mai. De plus, le site Web BI est en transition vers le site Web du CLPE.

Résultats globaux

Il y a eu un solide appui pour un projet comme BI dans tous les secteurs commerciaux du district. Comme pour la plupart de nouvelles idées, une quantité importante de temps et d'énergie a servi à présenter le programme, afin de favoriser la sensibilisation et le développement de relations avec les fournisseurs de services et les employeurs. Il y a plusieurs initiatives dans la ville de Thunder Bay, qui ont pour objet de s'attaquer à la discrimination dans la collectivité. Pendant que les choses vont de l'avant, il est recommandé que ceux qui dirigent ces initiatives se rencontrent et veillent à éviter les dédoublements d'efforts.

Tableau 5 : Résultats mesurables du projet BI

Métriques	Nombre
Engagements des parties prenantes	105
Employeurs qui se servent d'un modèle de pratique exemplaire	5
Employeurs qui offrent de la formation pour la sensibilisation aux réalités culturelles.	28
Couverture médiatique	2
Total des participants inscrits	67
Nombre des participants agréés par le programme « milieu de travail accueillant »	25

Le projet devait être mis en œuvre, évalué et mesuré pendant une courte période de quatre mois; toutefois, avec l'annonce du financement continu du CLPE en mars, le projet BI se poursuivra l'an prochain, et l'accent sera mis sur la participation des employeurs, les stratégies de recrutement d'autochtones et de nouveaux arrivants, afin de développer des milieux de travail inclusifs, en vue d'avoir une main-d'œuvre solide.

Le CLPE a également décidé de concevoir un livre sur la politique des ressources humaines pour l'inclusion des Autochtones, ce qui reposera sur les pratiques exemplaires existantes des participants BI.

Leçons retenues

Un certain nombre de leçons ont été tirées de l'expérience pilote BI, au sujet de l'approche pour les employeurs ainsi que de la gestion du projet.

Il a été difficile pour le personnel du projet du CLPE et d'autres fournisseurs de services de participer à des activités officielles avec les employeurs. La plupart des organismes sont de petites entreprises dans le secteur, et cela limite leur capacité d'assister et de participer aux séances. La technique d'approche la plus efficace pour la participation des employeurs est la rencontre directe.

En ce qui concerne l'approche des employeurs, il est important de converser avec eux et de leur demander s'ils veulent être des employeurs inclusifs, au lieu de débiter par une description du projet. C'est une façon plus efficace de susciter de l'intérêt pour le projet, car la plupart des employeurs voudront être connus comme employeurs de personnel diversifié. Il faut toutefois noter que certains employeurs doutent de la valeur ou du besoin d'accommoder les membres autochtones ou nouveaux arrivants de la collectivité. Ils demandent « Pourquoi devons-nous changer notre façon de faire les choses, afin d'accommoder d'autres personnes? »

En outre, des méthodes de recrutement de rechange doivent être trouvées et mises en œuvre. Il y a 11 000 entreprises dans le district de Thunder Bay, et un certain nombre d'organismes travaillent déjà avec les employeurs. Des partenariats peuvent être mis sur pied afin de choisir des méthodes pratiques de mise en œuvre et qui ont un taux supérieur de réussite.

Dans de nombreux cas, l'équipe du projet BI a fait face à de la résistance de la part de ceux croyant que le projet était et serait trop centré sur les villes. La meilleure façon de contrer cette critique est que des organismes locaux administrent le projet. Par exemple, des chambres de commerce locales pourraient être des partenaires de soutien et poursuivre ce travail. Les chambres sont bien placées pour s'occuper de ces sortes de récompenses d'employeurs et des programmes pour champions; elles jouissent de la confiance de la collectivité et, souvent, font déjà du travail pour reconnaître les mérites des employeurs exceptionnels.

La gestion interne du projet pilote BI aurait pu être faite plus efficacement, en affectant du personnel au projet spécifique. De plus, des mandats plus clairement déterminés pour les groupes de travail auraient aidé les membres du groupe et le personnel à partager la charge de travail. Déléguer au personnel du projet la possibilité d'exercer davantage de contrôle sur le projet aurait pu aider à accélérer le processus et à obtenir l'appui des membres des GTEM. Enfin, il aurait été bénéfique de prévoir au début un budget pour le marketing du projet, le recrutement et les activités de l'approche.

Sommaire

Baakaakonaanan Ishkwaandemonan avait quatre objectifs : En premier lieu, le projet devait augmenter au sein de la main-d'œuvre la représentation des populations autochtones et de nouveaux arrivants, en offrant un programme de renforcement positif aux employeurs du district de Thunder Bay.

En deuxième lieu, le projet BI devait réaliser un programme de renforcement positif, par une campagne d'approche auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs, constituer un guichet unique pour les employeurs existants et nouveaux à la recherche d'effectifs. Ces actions auront des effets sur notre économie régionale ainsi que sur l'utilisation future de programmes sociaux gouvernementaux.

En troisième lieu, BI avait pour mission d'amplifier la coordination et d'améliorer l'accès aux programmes existants de soutien à l'emploi, qui se complétaient les uns les autres ou répondaient à des besoins différents pour le même employeur.

En dernier lieu, la campagne d'approche permettait aux employeurs de consacrer moins de temps à la poursuite de services et davantage à bénéficier de ceux-ci, tout en offrant un moyen d'obtenir des données pour prédire la demande existante de travailleurs, pour répondre aux besoins de compétences et pour trouver les pratiques

exemplaires et les obstacles à l'inclusion ainsi qu'à la participation à la population active.

Le projet a créé un prototype de processus systématique et normalisé, afin de relier les employeurs aux services disponibles, de les aider à parvenir à une diversité de main-d'œuvre et d'assurer qu'ils puissent combler leurs besoins de travailleurs. Les données obtenues serviront à prédire les demandes de travailleurs et de compétences. Le projet pouvait prendre la forme d'un forfait et être partagé avec d'autres organismes, afin de jouer un rôle de chef de file et convenant mieux à la prestation dans leur collectivité.

Le projet BI a influencé les attitudes des employeurs participants et aidé à faire de la sensibilisation et à avoir une approche plus inclusive, en vue de diversifier davantage la main-d'œuvre du milieu de travail. Un des employeurs champions chemine avec les raisonnements suivants :

« Un employeur qui embauche des travailleurs autochtones aura une meilleure relation avec la collectivité autochtone locale et obtiendra des avantages économiques supérieurs, effet domino de l'augmentation de l'emploi local et de revenus disponibles. BI cultive la responsabilité sociale de l'entreprise et cela est attrayant pour un investisseur commercial, un consommateur et un employé; des travailleurs autochtones qui ont des expériences positives de travail encouragent souvent les autres de leur groupe de pairs à opter pour des parcours professionnels similaires. »

BI ne devrait pas être considéré comme complet; il a besoin de travail continu afin que le projet affiche la réussite à long terme qui a été prévue. Travaillons ensemble en vue d'édifier un Nord ontarien plus fort.

