

- **Titre de la formation :** « Les Saisons des peuples »
- **Clientèle visée :**
 - La formation 1 est pour l'ensemble des travailleurs miniers (F1) – Maximum de 25 participants
 - La formation 2 est pour les superviseurs (F2) – Maximum de 12 participants
- **Durée de chaque formation :** 5 heures
 - Par contre, la formation pour superviseur peut aussi se donner dans un format de 7 h dans laquelle on y retrouve les activités réalisées auprès des travailleurs.
- **Lieu :** Partout au Québec. Les formations peuvent être offertes en entreprise.
- **Formatrices :** Janet Mark, M.Sc. et Anne-Marie Coulombe, bachelière en Éducation, Service de formation continue, UQAT

Ces deux formations se veulent des outils offerts aux travailleurs de toute provenance. Le but étant de maintenir un climat de travail stimulant et respectueux, de poursuivre une intégration harmonieuse et finalement de créer les conditions propices à l'atteinte des objectifs de performance et de production attendus de l'employeur.

Contactez-nous pour nous faire part de votre intérêt et pour connaître les tarifs :

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
Téléphone : 418-653-9254 (Poste 224)
Télécopieur : 418-653-3913
www.csmomines.qc.ca



Partenaire :
Service de la formation continue de l'UQAT
Par courriel : fc@uqat.ca



Tableau 1 :

OBJECTIF GÉNÉRAL DES DEUX FORMATIONS	
En collaboration avec le CSMO-Mines et le Service de formation continue de l'UQAT, offrir une formation sur la diversité culturelle en milieu de travail à l'ensemble des travailleurs miniers, et des superviseurs, du Québec afin de favoriser l'intégration d'employés d'origines et de cultures différentes.	
LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES AUX TRAVAILLEURS MINIERS (F1)	LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES AUX SUPERVISEURS (F2)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développer des habiletés de « leadership » en communication et en gestion dans un contexte multiculturel (C, A et H)¹; 2. Représenter les dimensions humaines du cadre de travail moderne (A et H); 3. Identifier les situations pouvant créer des situations à risque de conflits et les stratégies à adopter pour mieux les gérer (C, A et H);
LES OBJECTIFS 4 À 11 SONT COMMUNS AUX DEUX FORMATIONS	
<ol style="list-style-type: none"> 4. Avoir une information de base au sujet des Autochtones permettant une perception plus juste de leur réalité (C); 5. Être capable de démontrer des comportements d'ouverture et d'acceptation face aux différences culturelles (A); 6. Prendre conscience des différents obstacles qui nuisent à la communication et aux relations entre les peuples (A); <li style="padding-left: 20px;">7. Prendre conscience de ses propres valeurs culturelles, croyances dans les rapports interculturels (A); <li style="padding-left: 40px;">8. Être en mesure de comparer sa propre culture et celle des autres (C); <li style="padding-left: 40px;">9. Permettre d'établir des liens avec les gens qui font partie de l'environnement de travail (H); 10. Éveiller les consciences et développer des stratégies et des approches appropriées dans un contexte multiculturel (C et H); 11. Prendre conscience de la valeur ajoutée d'une culture organisationnelle favorable à la diversité culturelle (C); 	

¹ Les activités d'apprentissage permettront d'atteindre trois genres d'objectifs. Les objectifs de connaissances (C), d'attitudes (A) et d'habiletés (H).

- **Contenu :** Les éléments de ces formations ont été sélectionnés de manière à refléter la diversité culturelle selon sa définition au sens le plus large qui soit. Toutefois, notre démarche se base sur une thématique *DREAM* (Développement, Rétention et Emploi de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière) qui souhaite également faire ressortir certains éléments spécifiques des relations entre Autochtones et non-Autochtones. Les sujets et activités s'appliquent dans des situations concrètes, multiples et variées. Et finalement, on y retrouve des éléments de base d'une communication interculturelle efficace.
- **Méthodologie :** Formations interactives et informatives. Présentation et échanges, exercices pratiques et de réflexions, exercices individuels et de groupe, auto-évaluation et quiz.

Tableau 2 :

SUJETS ET ACTIVITÉS COMMUNS AUX DEUX FORMATIONS	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité 1 : La rencontre « stéréotypée »...! (les perceptions) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le concept de culture, les croyances, les valeurs, le choc culturel ▪ Les obstacles à la communication (ethnocentrisme, stéréotype, cliché, préjugé, discrimination, harcèlement et perception) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quoi faire? Comment être? ▪ Présentation : Autochtones 101 	
CONTENU SPÉCIFIQUE AUX TRAVAILLEURS MINIERES	CONTENU SPÉCIFIQUE AUX SUPERVISEURS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité 2 : Les ressemblances et les différences ▪ Activité 3 : Le stérile et le minerais (qualité essentielle pour travailler avec des gens qui ont une autre culture et des valeurs différentes et ce qui peut nuire aux relations) ▪ Activité 4 : Guide de réflexion sur les habiletés en communication interculturelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité 2 : Montrez-moi vos couleurs! ▪ Définition du rôle des superviseurs dans l'instauration d'une culture organisationnelle favorable à la diversité culturelle; ▪ Quelques réflexions sur l'attitude du « leader » ▪ Activité 3 : Guide de réflexion sur la supervision d'une équipe de travail multiculturelle ▪ Les meilleures raisons d'embaucher des Autochtones : les valeurs ajoutées ▪ Les difficultés rencontrées par des employés autochtones ▪ Activité 4 : Grille observation (comportements ou attitudes observables pouvant représenter un potentiel pouvant favoriser le départ d'un employé)