Trousse de réconciliation pour dirigeants d'entreprise

Congrès des peuples autochtones

INTRODUCTION

Bienvenue dans la Trousse de réconciliation pour dirigeants d'entreprise

Au cours des dernières années, le Congrès des peuples autochtones (CPA) a entendu des dirigeants d'entreprise de partout au pays dire qu'ils souhaitent aider à faire avancer la réconciliation, mais qu'ils ne savent pas quoi faire. Cette trousse a été créée en réponse à ce besoin de soutien et d'encadrement. Ce document est une ressource pour les petites et moyennes entreprises servant à aider les personnes telles que vous à développer des plans pratiques et réalisables qui feront avancer la réconciliation à travers le mode de pensée, la planification et les activités de votre entreprise.

Nous voulons vous soutenir sur le chemin de la réconciliation. Cette trousse peut vous aider à comprendre comment mettre en œuvre des changements importants. Votre aptitude au leadership, à faire les premiers pas et à mettre en lumière le chemin à parcourir, inspirera et encouragera d'autres dirigeants d'entreprises et d'organisations, ainsi que la société, à joindre cet important mouvement.

Nous savons que des entreprises se situent à différents points sur le continuum de la réconciliation. La façon que votre entreprise choisira d'explorer ces enjeux, de s'engager vis-à-vis la réconciliation et de la mettre en pratique dépendra de votre niveau actuel de connaissances et de compréhension et de votre capacité à mettre en œuvre de nouvelles politiques et pratiques. Voilà pourquoi nous avons conçu cette trousse de façon à être souple, pour qu'elle s'intègre à votre niveau actuel de connaissances et d'efforts. C'est une ressource qui vient soutenir l'avancement de la réconciliation en procurant du matériel éducatif, des modèles et des conseils sur la planification, des répertoires de ressources et des noms d'organisations pouvant vous offrir davantage de soutien.

Cette trousse est élaborée autour de quatre points de réconciliation spécifiques :

- La réflexion et l'apprentissage
- Le chemin de la transformation
- Les milieux de travail inclusifs
- La sensibilisation et l'engagement

Le fil conducteur de cette trousse est la collaboration. Ce n'est que lorsque les gens se mobilisent dans un esprit commun d'ouverture, de réflexion, d'honnêteté et de responsabilité que nous pouvons tous commencer la progression vers la réconciliation. Nous vous encourageons à travailler en collaboration avec les peuples autochtones dans l'élaboration de vos plans d'action de réconciliation. La collaboration entre des personnes autochtones et non autochtones crée de la confiance, forge des liens solides et engendre des avantages communs qui permettent d'avancer vers la réconciliation.

Cette trousse vous encourage aussi à adopter une approche de la réconciliation qui met de l'avant « le don de double-vue ». Cela signifie de réunir les points de vue de personnes autochtones et non autochtones tout en les équilibrant. Nous vous demandons de regarder les deux côtés de la médaille tout en tirant parti des points forts qu'offrent les connaissances, les approches et les pratiques autochtones et non autochtones — et ce, pour le bien de tous.

La réconciliation est un parcours fait de réflexion et d'action. Voilà pourquoi nous voulons souligner votre ouverture d'esprit et votre volonté d'endosser ce rôle exigeant qui permettra d'ouvrir la voie vers la réconciliation. Votre rôle dans ce processus nécessite que vous examiniez et mettiez en parallèle des sujets complexes et difficiles. Cela exige de vous et des autres que vous écoutiez, réfléchissiez et remettiez en question les idées préconçues sur les peuples autochtones. Ce n'est qu'en procédant par une telle réflexion constructive que nous pouvons commencer à surmonter les préjugés qui freinent notre progression. Lorsque des personnes avancent ensemble dans le respect et la compréhension mutuelle, la réconciliation et un avenir commun sont alors possibles.

Nous sommes heureux de vous accompagner dans cette démarche.

Élaboré par le Congrès des peuples autochtones en partenariat avec Manifest Communications. Illustration de fraises par Fresh Art & Design.

À PROPOS DU CONGRÈS DES PEUPLES AUTOCHTONES

Fondé en 1971, le Congrès des peuples autochtones (CPA) est une organisation autochtone nationale qui représente les peuples autochtones vivant à l'extérieur des réserves, dans les zones urbaines ou rurales à l'échelle du Canada. Notre mandat vise à : Améliorer les conditions socioéconomiques des Indiens inscrits et non inscrits hors réserve, des Métis et des Inuits du Sud vivant dans les zones urbaines et rurales.

Le CPA est l'une des cinq organisations autochtones nationales reconnues par le gouvernement du Canada. Nous travaillons de concert avec 10 organisations provinciales et territoriales à la grandeur du pays pour défendre et servir les intérêts communs, les droits collectifs et individuels et les besoins de nos membres. Nous travaillons pour que tous les Canadiens soient inclus dans l'effort commun de réconciliation. Une partie de ce travail vise à appuyer le secteur privé et le milieu des affaires dans l'avancement de la réconciliation.

REMERCIEMENTS

Nous voulons exprimer notre profonde reconnaissance aux organisations et aux personnes qui ont participé à l'élaboration de cette trousse. Nous sommes reconnaissants pour les connaissances, l'expertise, le temps et les ressources que chacun a contribué à ce projet.

Nous tenons à remercier tout particulièrement notre Comité consultatif national composé de dirigeants d'affaires autochtones et non autochtones et de consultants en réconciliation autochtone—dont la spécialisation est de conseiller les organisations privées partout au pays—pour avoir offert leurs opinions et leurs idées et pour avoir mis à profit leurs vastes réseaux pendant le processus.

Lorraine Augustine
Conseil des autochtones de la Nouvelle-Écosse

Liz Barron
CPA, Creative Leaders

Danielle Bédard
Alliance autochtone du Québec

Ernest Blais
Indigenous Peoples Alliance of Manitoba

Melissa Cernigoy
CPA, conseillère principale en politiques

Scott Clark
North West Indigenous Council

Susanna Cluff-Clyburne
Chambre de commerce

Claudette Commanda
Ainée Algonquine de Kitigan Zibi

Richard Cooper
CPA, représentant de la jeunesse au conseil d'administration

Mojdeh Cox
Congrès du travail du Canada

Jim Devoe
CPA, directeur général

Roger Hunka
Maritime Aboriginal Peoples Council

Dan Peters
CPA, gestionnaire principal des programmes, Sécurité publique

Denise Pothier
Stantec

Ronald Swain
Ontario Coalition of Indigenous Peoples

David Turner
Aboriginal Congress of Alberta Association

Luanne Whitecrow
Conseil canadien pour le commerce autochtone

Sara Wolfe
Seventh Generation Midwives de Toronto

Les informations, idées et observations de cette trousse ont aussi été tirées des inestimables outils et ressources ci-après :

- *Appels à l'action,* Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015)
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007)
- Organisation internationale du travail (OTI) Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux (1989)
- *Rassembler nos forces : Plan d'action du Canada pour les questions autochtones (1998),* Commission royale du Canada
- *Modèles de réconciliation adaptés à la culture et basés sur le sexe (2010),* L'Association des femmes autochtones du Canada (NWAC)
- Shareholder Association for Research and Education (SHARE)
- Programme Progressive Aboriginal Relations (PAR – Relations progressistes avec les autochtones) du Conseil canadien pour le commerce autochtone
- *Se rapprocher, faire des progrès : Le rôle des entreprises dans la réconciliation avec les peuples autochtones (2017),* La Chambre de commerce du Canada

VERS UNE NOUVELLE VISION

« La réconciliation nécessite l'élaboration d'une nouvelle vision fondée sur le respect mutuel ».

— Sénateur Murray Sinclair, président de la Commission de vérité et réconciliation du Canada

Comprendre le passé

Pour créer une nouvelle vision du futur, nous devons d'abord comprendre le passé. Un élément fondamental à cette histoire est le concept de la colonisation : le fait que le Canada, au moyen de ses politiques publiques, a consciemment et délibérément compromis la culture, les traditions et le mode de vie du peuple autochtone. Pendant des décennies, une grande part de cette histoire est restée cachée. À travers les efforts incessants d'un grand nombre de personnes, de groupes et d'organisations, cette histoire est révélée peu à peu. Certaines personnes croient que la colonisation a pris fin au moment de la fermeture des derniers pensionnats indiens à la fin des années 1990 et de la présentation des excuses officielles du Gouvernement du Canada en 2008. Mais les conséquences de la colonisation persistent jusqu'à ce jour.

Ce n'est qu'en comprenant l'histoire sombre de la colonisation au Canada et son impact dévastateur que tous peuvent alors commencer à réparer les liens brisés entre peuples autochtones et non autochtones puis à en bâtir des nouveaux. Voilà pourquoi le CPA vous présente cette information. Notre but n'est pas de faire naître des sentiments de culpabilité ou de honte. Nous souhaitons plutôt vous aider à connaître l'histoire des peuples autochtones au Canada ainsi que la discrimination et le racisme institutionnalisés auxquels ils font face de manière généralisée, pour que vous puissiez mieux comprendre l'importance de la réconciliation et le rôle que vous pouvez jouer.

L'éducation est une étape nécessaire pour défaire les attitudes négatives qui engendrent du racisme et de la discrimination envers les peuples autochtones. Comme les attitudes négatives sont souvent causées par un manque de connaissance et de compréhension, celles-ci doivent être défaites pour que des relations empreintes de respect puissent se développer dans les milieux de travail et dans la société. Une plus grande connaissance et une meilleure compréhension du sujet entraîneront de la reconnaissance, du respect et, finalement, la réconciliation des peuples autochtones et non autochtones.

Les conséquences à long terme de la colonisation

À long terme, les conséquences de la colonisation sur les peuples autochtones sont évidentes : Une historique de racisme et de discrimination a contribué à la pauvreté et à la précarité des peuples autochtones, perpétuant ainsi un cycle d'exclusion économique. Une connaissance plus approfondie de ces conséquences à long terme vous permettra de comprendre les défis que doivent relever les peuples autochtones aujourd'hui et d'apprécier l'importance de mettre en place une nouvelle vision du futur.

Les répercussions à long terme sur les familles : Entre la fin des années 1880 et 1996, on estime que près de 150 000 enfants autochtones ont été retirés de force de leurs familles et envoyés dans les pensionnats indiens. Pour la vaste majorité de ces enfants, le passage dans ces pensionnats a été une expérience psychologique et physique très néfaste. Séparés de leurs parents, de leur famille élargie, de leur langue et de leur culture, un grand nombre de ces enfants qui sont retournés à la maison ont eu des difficultés à réintégrer leur famille et leur communauté. Imaginez le fait d'être privé de l'amour de vos parents et de votre famille à l'âge de seulement six ans. Les survivants ont grandi sans modèles qui auraient pu favoriser des relations, des compétences parentales et une vie de famille saines. Les répercussions d'un manque de liens d'affection ont été profondes.

UNE HISTOIRE DE COLONISATION AU CANADA :

Signes de la présence d'un peuplement sur la côte de la Colombie-Britannique.[1]

Il y a 14 000 ans
Peuplement autochtone

La crainte de perdre leur autonomie gouvernementale qui se propage parmi la population autochtone se transforme en action politique visant à contrer l'emprise du colonialisme.

1451
La Confédération iroquoise

L'entité politique la plus importante à faire face à la colonisation européenne dans toutes les Amériques. Elle a été formée au milieu du 16e siècle, bien que certains historiens estiment sa date à une époque aussi reculée que 1142 avant notre ère.[2,3,4]

Comme conséquence directe des pensionnats, les peuples autochtones sont davantage touchés par la pauvreté, l'itinérance et les problèmes de santé, tout en étant surreprésentés dans les systèmes de justice pénale et de protection de la jeunesse. Des générations successives d'enfants autochtones ont été ciblées par les organismes de protection de la jeunesse, arrachés à leurs familles et pris en charge par l'État.[iii] Aujourd'hui, plus de la moitié des enfants placés en institution sont autochtones.[ii] Les répercussions de la vie en pensionnat ont été multi générationnelles, causant du tort non seulement aux survivants, mais aussi à leurs enfants et aux communautés dépourvues d'enfants.

Les répercussions à long terme de l'exclusion économique : Jusqu'en 1880, les peuples autochtones pouvaient vendre des services et tout ce qu'ils pêchaient, chassaient, récoltaient ou fabriquaient à tous ceux qui voulaient leur acheter. *L'amendement à l'Acte relatif aux Sauvages* de 1880 a forcé les peuples autochtones à se procurer des permis ou des licences pour vendre leurs biens et services ainsi que pour s'acheter de la nourriture, des vêtements et d'autres nécessités de la vie. Les permis de pêche et d'exploitation d'entreprise étaient alors généralement octroyés à des personnes non autochtones.[iv] Les personnes non autochtones pouvaient faire l'objet d'amendes ou d'un emprisonnement si elles achetaient d'une personne ou d'une entreprise autochtone n'ayant pas de permis.[v,vi]

Ne pouvant plus travailler, exploiter une entreprise ou acheter des biens faute d'avoir un permis, la plupart des peuples autochtones ont été effectivement exclus de l'économie canadienne. Les répercussions de cette exclusion se font encore sentir aujourd'hui sous la forme de traités et de droits territoriaux qui ont un impact négatif sur le bien-être social, physique et économique des peuples autochtones.

Les répercussions à long terme de la discrimination : Les idées fausses et la désinformation communément répandues continuent d'alimenter les attitudes racistes et le climat de discrimination qui existe au Canada aujourd'hui. Davantage de personnes que vous ne l'imaginez croient que tous les autochtones profitent des contribuables, sont paresseux, alcooliques ou toxicomanes et qu'ils sont la cause de leurs propres déboires sociaux ou problèmes de santé. Ces personnes se demandent pourquoi les peuples autochtones ne peuvent pas simplement « passer l'éponge » sur le passé pour remettre leurs vies, leurs familles et leurs collectivités sur la bonne voie. Ce genre d'idées démontre un manque de sensibilisation, de connaissances et de compréhension relatives à l'histoire et aux répercussions de la colonisation.[i, ii]

Les personnes autochtones sont médecins, musiciens, enseignants, représentants élus, ministres, écrivains, propriétaires d'entreprise, athlètes professionnels, dirigeants locaux, travailleurs sociaux, cueilleurs, guides spirituels, travailleurs de la santé, chercheurs, chefs cuisiniers… la liste est longue. Ce sont aussi des enfants, des étudiants, des parents, des bénévoles, des grands-parents, des diplômés universitaires, des ouvriers qualifiés, des lauréats de prix et des voisins. En d'autres mots, ce sont des êtres humains avec la volonté, les capacités et le droit de participer pleinement à tous les aspects de la société et de l'économie. Néanmoins, bon nombre d'entre eux doivent composer avec de la discrimination et des attitudes racistes en postulant des emplois, dans leur milieu de travail, en recevant des services sociaux, pendant leurs études ou quand ils sont en public.

« Pourquoi ne peuvent-ils pas simplement passer l'éponge? »
« Ma réponse a toujours été : « Pourquoi ne garderiez-vous pas toujours le souvenir de ceci? Il s'agit de commémorer les personnes qui ont été victimes d'un tort immense. Pourquoi ne dites-vous pas aux États-Unis de « passer l'éponge » sur les événements du 11 septembre? Pourquoi ne dites-vous pas au Canada de « passer l'éponge » sur la mort de tous les vétérans de la Seconde Guerre mondiale, au lieu de leur rendre hommage une fois par année? »
— Sénateur Murray Sinclair, président de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, « The Current » (CBC), 4 avril 2017.

Des explorateurs, des commerçants et des entreprises de l'Europe revendiquent les territoires autochtones au mépris de ses premiers habitants. Ce ne sont pas tous les colons qui traitent les peuples autochtones correctement, mais l'équilibre du pouvoir entre les colons et les Autochtones est généralement maintenu par des échanges mutuellement avantageux.

1497
Cabot

Découvre et revendique les territoires de l'Amérique du Nord au nom de l'Angleterre, indifférent à l'idée qu'ils soient déjà habités.[5]

1534
Cartier

Revendique des terres en Amérique du Nord au nom de la France. Les tensions entre Autochtones et Européens augmentent lorsque deux jeunes Iroquois (possiblement les fils du chef) sont enlevés par des commerçants européens pour être emmenés en Europe. Le chef accepte leur départ à la condition qu'ils puissent revenir en possession de biens européens à échanger.[6]

UNE NOUVELLE ÈRE DE RÉCONCILIATION

Le moment est venu de commencer à rebâtir des relations positives, productives et respectueuses entre les peuples autochtones et non autochtones. Bien qu'il y ait encore beaucoup de travail et de progrès à accomplir, la dernière décennie a vu naître une augmentation significative d'efforts déployés à la réconciliation par les gouvernements, les entreprises, les enseignants, les institutions culturelles et les médias. Deux rapports fondamentaux issus de cette période mettent en lumière l'urgence d'améliorer les relations et d'avancer vers une réconciliation. Chaque rapport fournit de précieux renseignements et des directives qui vous aideront à vous engager dans la réconciliation tout en jouant un rôle de premier plan :

- La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones a été adoptée par les Nations Unies le 13 septembre 2007. Cette déclaration reconnaît et protège les droits individuels et collectifs qui « constituent les normes minimales nécessaires à la survie, à la dignité et au bien-être des peuples autochtones du monde ». Ces droits incluent : l'observation et la pratique de leurs cultures autochtones, leurs coutumes, leurs religions et leurs langues; le développement et le renforcement des économies autochtones, des institutions sociales et politiques; et le droit du peuple autochtone d'être libre de toute discrimination.

- En 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a publié son rapport intitulé Appels à l'action après avoir entendu les déclarations de plus de 6 500 témoins des expériences et événements liés aux pensionnats. Le rapport compte 94 « appels à l'action » qui sont lancés « afin de remédier aux séquelles laissées par les pensionnats et de faire avancer le processus de réconciliation » au Canada. Ces appels à l'action touchent un éventail de problèmes et de catégories, et sont adressés à des organisations, des institutions et des secteurs différents. Vous pouvez voir le rapport complet ici : http://www.nctr.ca/assets/reports/Calls_to_Action_French.pdf

Le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada inclut un appel à l'action (no 92) adressé spécifiquement au secteur des entreprises afin que celles-ci adoptent la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation et qu'elles appliquent à leurs politiques organisationnelles et à leurs principales activités opérationnelles les normes et les principes qui s'y rattachent. Ceux-ci incluent (sans toutefois s'y limiter) :

- **L'engagement :** S'engager à tenir des consultations significatives, à établir des relations respectueuses et à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones avant de lancer des projets de développement économique.

- **L'éducation :** Donner aux cadres et aux employés de l'information sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui touche l'histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, les lois sur les Autochtones et les relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra offrir une formation fondée sur les compétences portant sur les aptitudes interculturelles, le règlement de différends, les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

- **L'équité :** Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans votre entreprise et votre milieu d'affaires et voir à ce que les collectivités autochtones, tant dans les réserves que hors des réserves, retirent des avantages à long terme des projets de développement économique.

Bien que la réconciliation ne soit pas la responsabilité seule du secteur des affaires, les entreprises jouent un rôle important de chef de file dans la progression du mouvement. Les entreprises sont en soi des collectivités : Leurs dirigeants travaillent constamment à favoriser et à renforcer les relations respectueuses et les collaborations productives, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leurs organisations.

Voilà pourquoi nous vous demandons, à vous et à d'autres petites et moyennes entreprises, d'aider à faire progresser la réconciliation, en commençant dans votre propre entreprise. Votre engagement et votre esprit de leadership peuvent aider à rompre le cycle du racisme, de la discrimination et de l'exclusion dont tant d'autochtones font l'objet, et à montrer qu'un changement est possible.

COMMENT DÉBUTER

La façon que vous choisirez pour avancer vers la réconciliation ne relèvera que de vous. Elle dépendra de votre niveau de préparation, de votre capacité et de vos habiletés ainsi que ceux de votre entreprise. Nous sommes là pour vous aider à débuter et pour vous guider, en vous soutenant en chemin. Cette trousse cible quatre points d'engagement et de prise d'action :

- La réflexion et l'apprentissage
- Le chemin de la transformation
- Les milieux de travail inclusifs
- La sensibilisation et l'engagement

Pour chacun de ces quatre points, vous remarquerez que nous commençons par une section intitulée « La réflexion » qui procure du contexte et vous guide dans les actions suggérées ensuite. Pour le premier point, « La réflexion et l'apprentissage », nous mettons l'accent sur le processus de réflexion, c'est-à-dire la reconnaissance et l'examen des croyances, des préjugés et des attitudes personnelles sur les peuples autochtones. Ce processus est essentiel pour que vous puissiez apprendre, comprendre le processus de réconciliation et vous y engager d'une manière significative et efficace. Il sert aussi à aider à combattre les préjugés et les attitudes qui sous-tendent le racisme et la discrimination, que ceux-ci soient intentionnels ou non, dans votre entreprise et votre secteur d'affaires.

Pour chaque point, nous fournissons de l'information, des suggestions, des marches à suivre et des actions recommandées. Nous avons ciblé certaines occasions d'engagement et de collaboration avec les peuples autochtones et suggérons des façons de débuter le processus. En cours de route, nous vous proposerons des ressources et des documents à lire.

Il est important de comprendre que le parcours de la réconciliation est quelque chose de personnel. Vous commencerez par examiner vos propres motivations, attitudes et croyances. Rappelez-vous que ce processus nécessite que vous soyez prêt à écouter les peuples autochtones, à apprendre d'eux et à collaborer avec eux en chemin. Quand des peuples autochtones et non autochtones se rencontrent, ils peuvent marcher dans la même direction. Quand ils communiquent ensemble, ils avancent alors à grands pas. Plus les peuples avanceront ensemble, plus nous serons près d'atteindre notre vision de la réconciliation.

À mesure que le nombre de colons augmente, les situations d'exclusion et de subjugation sont plus fréquentes, notamment par le truchement des revendications de territoires, des politiques commerciales et des pratiques de développement économique.

1629-1701
La guerre du castor

Les peuples autochtones sont les principaux agents du commerce de la fourrure avec les Européens au moyen de la chasse, du transport et de l'échange de leurs prises. À mesure que l'importance du commerce de la fourrure s'accroît, la concurrence et la rivalité entre communautés autochtones augmentent également, entraînant des guerres fratricides pour une part du marché commercial et des revenus générés.[7,8]

1670
La Compagnie de la Baie d'Hudson

La Compagnie de la Baie d'Hudson obtient la concession des terres de la ligne de partage des eaux de la baie ainsi que le droit de gouverner le territoire et de l'exploiter comme elle l'entend, sans restriction.

La traite des fourrures a un impact négatif sur les peuples autochtones qui deviennent dépendants de ce commerce et des biens européens. Le rapport de force se modifie lorsque les commerçants de fourrures réalisent que les communautés autochtones faisant la traite des fourrures ne sont plus autosuffisantes.[9]

N° 1 LA RÉFLEXION ET L'APPRENTISSAGE

LA RÉFLEXION

Un point de départ important pour les chefs d'entreprise consisterait à mieux comprendre et apprécier l'histoire et le patrimoine des peuples autochtones et les difficultés qu'ils ont vécues aux mains des dirigeants du Canada. Dans le cadre de ce processus d'apprentissage, chacun doit réfléchir à ses propres préjugés, parce que tous en possèdent. Par exemple, vous pouvez avoir un préjugé envers une chose, comme un type d'aliment ou une marque de chaussures. Toutefois, quand des personnes agissent envers d'autres en se basant sur des préjugés et des attitudes négatives et discriminatoires, ils brisent des vies, parfois de façon irréparable.

Pour jouer un rôle dans l'avancement de la réconciliation, chacun de nous doit reconnaître et comprendre nos propres préjugés envers les peuples autochtones, en déterminant ce que sont ces préjugés et d'où ils viennent. Parfois, nous n'avons même pas conscience que nous possédons de telles attitudes, ou nous ne pensons pas qu'elles sont racistes. Par exemple, lorsque nous utilisons un mot désobligeant (« Indien », « Esquimau », « Pocahontas »), lorsque nous racontons une blague « Indienne », ou lorsque nous répandons des idées et de l'information qui sont tout simplement fausses (les peuples autochtones ont droit à des maisons gratuites, ne paient pas d'impôts, n'essaient pas d'améliorer leur sort, etc.)

C'est pourquoi cette trousse commence en vous demandant d'examiner vos propres préjugés, conscients ou inconscients. Cela implique de se tourner vers l'intérieur et d'entreprendre une réflexion personnelle. Comment pouvez-vous savoir si vous avez un préjugé s'il reste caché? Posez-vous des questions comme :

- Est-ce que j'ai déjà réfléchi sérieusement à ma façon de voir les peuples autochtones?
- Qui a eu une influence sur moi à propos des peuples autochtones et de quelle façon
- Quelles expériences, négatives ou positives, auraient pu modeler mes idées ou mes attitudes?

Une fois que vous avez décelé vos préjugés et croyances personnels, vous pouvez apprendre et chercher à changer la façon dont ceux-ci influencent vos décisions commerciales et vos actions. Armé de ces connaissances, vous pourrez saisir de manière productive les occasions d'assurer une meilleure formation à votre organisation. L'apprentissage conjugué à une volonté et à une réflexion personnelles peut vous amener, ainsi que vos employés, à faire un lien entre les actions significatives et la réconciliation.

1763
La Proclamation royale

La Proclamation royale, par laquelle la Grande-Bretagne obtient officiellement les territoires nord-américains, fixe les principes généraux du peuplement des territoires autochtones par les Européens, et ce, dans une volonté d'établir et de maintenir la loyauté du peuple autochtone envers l'Angleterre.

A une énorme portée historique pour les peuples autochtones puisqu'elle est une première indication déterminante de la reconnaissance des droits des peuples autochtones dans la loi canadienne.

Reconnaît l'existence des droits fonciers autochtones, stipule que seule la Couronne peut acheter des terres des Premières Nations et interdit aux colons de revendiquer les territoires autochtones.

Ouvre la voie pour que la Cour suprême du Canada puisse juger différents cas au cours des années subséquentes à l'effet que les titres autochtones existaient bien avant l'occupation coloniale et qu'ils ont perduré, et que les autochtones ont le droit d'exploiter les ressources de leurs territoires.[10]

L'influence sociétale et politique que les peuples autochtones détenaient avant la Guerre de 1812 est anéantie. Après la guerre, le nombre de colons dépasse alors celui des Autochtones, et l'époque d'autosuffisance et d'autodétermination prend fin.

LES ACTIONS

Voici quelques actions que vous pourriez considérer afin de faire avancer votre entreprise sur le chemin de la réflexion et de l'apprentissage :

1. Invitez une personne autochtone à votre lieu de travail pour parler de l'histoire des peuples autochtones.

Nous savons que très peu de Canadiens connaissent l'histoire des peuples autochtones du point de vue autochtone. Nous savons aussi que le fait d'entendre une personne autochtone raconter son histoire est essentiel à l'apprentissage et à la compréhension.

- Découvrez des organisations dans votre région pouvant vous référer un conférencier autochtone qui pourra se déplacer en milieu de travail. Cette personne pourrait provenir d'un groupe de défense des droits autochtones, d'un centre d'amitié ou de carrières; être un entrepreneur, un auteur, un artiste ou un universitaire.

- Collaborez avec la personne ou l'organisation pour élaborer une session de formation qui saura répondre à vos besoins mutuels.

- Invitez le personnel cadre et, si possible, tous les employés, à participer.

- Dirigez vos employés vers des ressources éducatives additionnelles sur l'histoire des peuples autochtones au Canada. Voici quelques endroits où commencer :
  - www.decolonization.wordpress.com/decolonization-readings
  - www.unwrittenhistories.com/imagining-a-better-future-an-introduction-to-teaching-and-learning-about-settler-colonialism-in-canada
  - http://lesenfantsdevenus.ca/fr/
  - www.cbc.ca/firsthand/blog/8th-fire-wabs-walk-through-history
  - www.cbc.ca/missingandmurdered
  - www.cbc.ca/news/indigenous/21-things-you-may-not-know-about-the-indian-act-1.3533613
  - www.nfb.ca/film/we_were_children/trailer/we_were_children_trailer
  - http://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/introduction.aspx

1812
Les nations autochtones et la guerre

Les peuples autochtones ont combattu et sont morts aux côtés des Britanniques et ils ont cédé des territoires à l'échelle de l'Amérique du Nord par l'entremise des traités, mais à la fin, ils ne sont pas reconnus en tant que nation.[11,12,13]

L'approche coloniale à l'expansion et au développement économique fait en sorte de marginaliser et d'exclure les peuples autochtones, reflétant l'attitude négative et supérieure généralisée à leur endroit de la part des colons. On ne se soucie pas des effets sur le mode de vie, les territoires et les ressources du peuple autochtone (épuisement des ressources, maladies, dépendance aux biens européens). Cela a des effets dévastateurs sur les communautés autochtones. L'économie et la nouvelle « nation » du régime colonial sont fondées en grande partie sur l'exploitation; les peuples autochtones sont exclus du partage des avantages économiques et sociaux.

1836
Le chemin de fer

Ouverture du premier chemin de fer, qui stimule encore plus le commerce et l'industrie et déracine les peuples autochtones.[14]

2. Apprenez-en plus sur la culture et le point de vue autochtones.

Lorsque vous en apprenez davantage sur les traditions culturelles, la spiritualité et la langue autochtones, vous ajoutez une dimension importante à votre compréhension de l'histoire et des expériences des peuples autochtones. Les Autochtones qui sont artistes, musiciens, écrivains, professionnels des arts du spectacle et autres forment la culture du pays et l'enrichissent, unissant les Canadiens dans une meilleure compréhension du passé, et fournissant des prismes différents à travers lesquels voir le passé et le futur.

- Découvrez des programmes éducatifs dirigés par des Autochtones et conçus pour aider les personnes du milieu des affaires à en apprendre davantage sur l'expérience et la culture autochtones :
  - Les 4 saisons de la réconciliation : www.reconciliationeducation.ca
  - Fondation autochtone de l'espoir : www.legacyofhope.ca
  - Indigenous Cultural Safety Continuous Learning Series : www.icscollaborative.com/home
  - Indigenous Reconciliation Group : www.reconciliationgroup.ca/icc
  - Wabano : www.wabano.com/education/ics
  - Indigenous Tourism : www.indigenoustourism.ca/en
  - Beaded Dreams : www.beadeddreams.ca/pages/pow-wow-schedule
  - Prairie Edge : www.prairieedge.com/tribe-scribe/pow-wow-etiquette

3. Apprenez et reconnaissez l'histoire du territoire où vous exploitez votre entreprise.

Il n'est pas rare aujourd'hui d'entendre une organisation affirmer que le territoire sur lequel elle exploite son entreprise est une terre ancestrale d'un ou de plusieurs peuples autochtones. Il s'agit d'une action importante à faire sur le chemin de la réconciliation. Quand vous découvrez l'histoire de la terre sur laquelle se tient votre entreprise et de son usage traditionnel par les peuples autochtones, vous reconnaissez l'histoire et l'expérience de ce peuple. Quand vous partagez cette information avec vos employés et votre milieu d'affaires, vous contribuez à les éduquer sur cette histoire. Quand vous intégrez la formule de reconnaissance du territoire traditionnel dans vos pratiques commerciales habituelles, vous faites preuve de respect envers les peuples autochtones et la terre.

- Travaillez avec les collectivités autochtones pour comprendre l'histoire du territoire et pour élaborer un énoncé de reconnaissance du territoire. Voici quelques ressources qui pourront vous aider :
  - « Compétences en militantisme » d'Amnistie internationale : Land and Territory Acknowledgement : www.amnesty.ca/blog/activism-skills-land-and-territory-acknowledgement
  - *Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels :* https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels

- Trouvez des façons d'intégrer l'énoncé dans vos activités quotidiennes, là où elle sera bien en vue. Par exemple, vous pouvez l'inclure dans la signature du courrier électronique de votre entreprise, en début de réunions, sur votre site Web et sur les lieux de travail de vos employés.

1858
La ruée vers l'or du fleuve Fraser

Influx massif de mineurs qui exploitent les territoires autochtones à des fins de gains économiques sans égard pour les pratiques, les ressources ou le bien-être des autochtones. Les compagnies minières s'en vont lorsque les ressources sont épuisées, laissant derrière elles des ravages causés aux terres et un effet néfaste sur l'économie locale.

Les mineurs non autochtones dissuadent les personnes autochtones de participer aux activités minières dans l'espoir de limiter la concurrence.[15,16]

1869-1870
La rébellion de la rivière

Le peuple autochtone de la colonie de la Rivière Rouge, dont bon nombre sont des Métis, craint de perdre leur culture et leurs droits fonciers sous le nouveau contrôle canadien. Pendant ce temps, le gouvernement négocie le transfert des terres comme si aucune population n'y habitait.
La rébellion conduit à l'émergence de Louis Riel en tant que chef Métis et à la création du Manitoba. Le gouvernement n'honore pas sa promesse de former une province avec des droits territoriaux et culturels garantis. Les Métis quittent alors leur territoire dans une tentative de défendre leur culture.

1870
L'extermination du bison

Traditionnellement nomade, la tribu des Pieds Noirs est forcée d'adopter le mode de vie colonial d'élevage et de pratiques agricoles, s'établissant dans des réserves permanentes après que la chasse commerciale et systématique du bison par les Européens ait décimé leur principale source de nourriture.

Les périodes de famine et de privations amènent la tribu à céder la plus grande part de son territoire en échange du versement d'une indemnité sous forme de nourriture et de soins médicaux, et d'enseignement des pratiques agricoles.[18,19]

Reconnaissance de territoire traditionnel du Huron University College[vii]

Nous tenons [Je tiens] à reconnaître l'histoire du territoire traditionnel sur lequel cette université est érigée. Nous tenons [Je tiens] également à respecter les relations de longue date des trois groupes locaux de Premières nations présents sur ces terres et emplacement dans le sud-ouest de l'Ontario.

Les Attawandarons (Neutres) se sont autrefois installés dans cette région au côté des peuples algonquin et haudenosaunee, et ces terres faisaient partie de leurs territoires traditionnels de chasse aux castors.

Trois autres groupes autochtones sont établis depuis longtemps dans cette région géographique : les Anishinabés (également connus sous le nom de la Confédération des Trois Feux, formée des nations ojibwé, odawa et pottawatomi); les Haudenosaunees (communément appelés « Iroquois » ou « Six Nations », c'est-à-dire les Mohawks, les Onneiouts, les Cayougas, les Onontagués, les Sénécas et les Tuscaroras); les Lennis-Lenapes (également connus sous le nom de Delawares et/ou Munsees).

Les trois collectivités des Premières Nations vivant le plus près de cette université sont : la Première Nation des Chippewas de la Thames (fait partie des Anishinabés); la Nation Oneida de la Thames (fait partie des Haudenosaunees); la Nation Munsee-Delaware (fait partie des Lennis-Lenapes).

4. Examinez les préjugés implicites et/ou inconscients.

Les préjugés cachés ou inconscients à l'endroit des peuples autochtones sont une entrave à la réconciliation. Il est important de faire participer les membres de la direction et le personnel à tous les échelons de votre entreprise pour que ceux-ci décèlent les entraves. Cela signifie d'examiner les attitudes, les hypothèses opérationnelles, les politiques et les pratiques individuelles et d'entreprise.

Les programmes de formation et de sensibilisation ainsi que les ressources culturelles qui ont été élaborés par des autochtones ont été créés spécifiquement pour les entreprises soucieuses de la réconciliation. Ces programmes peuvent inclure des exercices pratiques et des ateliers, des jeux de rôles, des cercles de la parole et bien plus, puisant souvent dans les pratiques culturelles traditionnelles autochtones afin que les participants plongent pleinement dans le processus. De tels programmes et exercices pratiques vous aideront, vous et vos employés, à développer une plus grande ouverture d'esprit, à devenir plus réfléchi et sensibilisé aux préjugés conscients et inconscients en milieu de travail. Rappelez-vous que le but est de chercher à modifier les comportements. Il ne s'agit pas de garder les employés dans une pièce pour une journée de formation et qu'ensuite ils se sentent mal pour tout ce qu'ils croyaient auparavant. Il s'agit plutôt de partager des stratégies pratiques qui les aideront à changer leur comportement dans le futur.

- Découvrez des organismes d'apprentissage et de formation dirigés par des Autochtones ainsi que des programmes qui vous aideront à examiner et à surmonter le racisme et la discrimination en milieu de travail.
  - L'exercice des couvertures de Kairos : www.kairosblanketexercise.org/
  - *L'Atlas des peuples autochtones du Canada, Canadian Geographic :* http://www.canadiangeographic.com/educational_products/ipac_floor_map.asp

- Fixez de nouvelles normes sur le comportement que vos employés seront tenus de respecter en milieu de travail et mettez en place des moyens pour les employés de signaler les comportements inappropriés.

1880
La Grande-Bretagne cède l'Arctique au Canada

Le territoire Arctique est cédé au Canada par la Grande-Bretagne et, comme dans d'autres transactions, les peuples autochtones installés sur ces terres n'en sont pas informés et ne sont pas consultés.

L'intérêt du gouvernement pour cette région ne s'accroît que lorsque l'on y découvre des gisements minéraux et du pétrole, lui conférant plus de valeur et attirant une population non autochtone. L'ordre et le mode de vie traditionnels sont menacés.[20]

1896
La ruée vers l'or du Klondike

Deux membres de la Première Nation Tagish et un Américan marié à une femme Tagish découvrent de l'or.

La ruée vers l'or laisse derrière elle des infrastructures, des modes de ravitaillement et un système de gouvernance qui soutiennent le développement continu de la région, mais qui bouleverse et prive de leurs droits les peuples autochtones, lesquels sont marginalisés.[21]

1873
Le Massacre de Cypress Hills et la création de la GRC

Après que plus de 20 autochtones soient tués par un groupe de commerçants du Montana ayant infiltré le territoire autochtone, l'on établit la Police à cheval du Nord-Ouest (maintenant la GRC) afin de renforcer l'autorité dans la région de l'ouest du Winnipeg.

Une politique est élaborée pour démontrer l'impartialité du système judiciaire, mais les agents officiels usent de cette nouvelle autorité pour empêcher les communautés autochtones de résister à l'expansion des colonies.[22]

N° 2 LE CHEMIN DE LA TRANSFORMATION

LA RÉFLEXION

La réconciliation est la responsabilité de tous les Canadiens. Elle commence par votre engagement. Les personnes telles que vous, qui sont en position de leadership, peuvent amorcer le processus de réconciliation en apprenant l'histoire des peuples autochtones et de la colonisation du Canada, puis en utilisant cette connaissance comme un outil pour diriger de manière efficace et consciente.

L'engagement envers la réconciliation est aussi un investissement dans le succès futur de votre entreprise, de votre collectivité et du pays, et plus important encore, des peuples autochtones. La population autochtone du Canada est le segment démographique le plus jeune et à plus forte croissance au pays. Elle représente la meilleure occasion de relever de nombreux défis économiques et commerciaux. Les nouveaux partenariats améliorés entre peuples autochtones et dirigeants d'entreprises seront avantageux pour tout le monde et, du même coup, feront progresser la tâche essentielle de réconciliation. Si le Canada veut réussir, tout le monde doit travailler ensemble dans cette direction.

Rappelez-vous qu'une véritable collaboration se fait dans la réciprocité et la création d'une valeur commune, pas en profitant des communautés autochtones pour votre seul bénéfice. Les véritables partenariats résultent des actions que vous faites, comme de collaborer avec les entreprises autochtones et les experts de la réconciliation pour trouver des moyens d'établir des partenariats avec les entreprises autochtones tout en plaçant la collaboration au cœur de vos pratiques commerciales.

Quand vous faites les premiers pas sur le chemin de la réconciliation, vous montrez aux autres dirigeants d'entreprises toutes les possibilités et tout le potentiel de la réconciliation. Grâce à votre initiative, vous pouvez contribuer à trouver des façons différentes pour le secteur privé et les communautés autochtones de collaborer dans leur intérêt mutuel.

Indigenous Corporate Training Inc. (www.ictinc.ca) procure des programmes de formation et des services relatifs à l'inclusion économique des peuples autochtones.

De plus, ce texte publié par Shareholder Association for Research & Education (SHARE) peut vous aider à en savoir plus sur les arguments d'affaires pour la réconciliation : https://share.ca/documents/investor_briefs/Social/2017/Business_and_Reconciliation_How_can_investors_evaluate_the_efforts_of_Canadian_public_companies.pdf

Le mode de vie colonial est présumé être supérieur, ce qui entraîne l'instauration de politiques racistes et le rejet des cultures non européennes. Il en résulte des actes de génocide culturel et des violations des droits de l'homme à l'endroit des peuples autochtones par le gouvernement qui, pendant ce temps, poursuit son objectif d'assimilation.

1828
L'ouverture des premiers pensionnats

Le gouvernement verse des fonds pour la création d'un réseau de « pensionnats » destinés aux personnes autochtones dans le but d'assimiler ces dernières dans la culture coloniale « canadienne » dominante, tout en les soustrayant aux influences de leur propre culture.

Les enfants autochtones sont privés de l'apprentissage de leurs pratiques culturelles, leurs croyances et leurs langues. Un grand nombre de ces enfants subissent de la violence physique et sexuelle.[23]

1857
L'Acte pour encourager la civilisation graduelle

Le Gouvernement adopte un projet de loi fondé sur des concepts économiques et culturels coloniaux de propriété individuelle des terres. L'objectif est d'assimiler les Autochtones tout en limitant leur pouvoir et en les encourageant à s'émanciper : un « Indien éduqué, sans dette et de bonne moralité » peut abandonner ses droits issus de traités en échange d'une concession de terre et du privilège de voter.[24]

LES ACTIONS

Voici quelques actions que vous pourriez faire pour amener des changements en milieu du travail :

1. Soyez un champion de la réconciliation.

Le premier pas vers une nouvelle vision du futur consiste à prendre un engagement envers la réconciliation. Vous ne comprenez peut-être pas parfaitement le sujet, et vous avez probablement une longue liste de questions sur la portée de cet engagement pour vous et votre entreprise. Ce qui compte, dans cette phase initiale, est que votre engagement soit sincère et fondé sur les apprentissages que vous avez faits jusqu'à présent, puis que vous ayez à cœur de contribuer réellement à l'avancement de la réconciliation.

Il ne s'agit pas ici de maintenir des apparences ni de respecter des obligations juridiques. Il s'agit de passer à l'action, d'agir en tant que dirigeant d'entreprise et citoyen. Les gestes que vous posez au quotidien, au travail et dans votre collectivité font de vous un champion, mais ce qui est tout aussi important, c'est qu'ils montrent aux autres dirigeants d'entreprises comment eux aussi peuvent agir.

- Prenez un engagement concret envers la réconciliation et partagez cette vision avec votre entourage à l'interne et à l'externe. Souvenez-vous que votre élan d'engagement doit venir d'un désir sincère de voir la réconciliation progresser de manière significative, pas seulement dans le but de maintenir des apparences. Voici un modèle d'énoncé d'engagement pour vous permettre de commencer :
  - Lettre d'engagement envers la réconciliation avec les peuples autochtones de l'ancienne première ministre de l'Ontario Kathleen Wynn : https://www.ontario.ca/fr/page/cheminer-ensemble-lengagement-de-lontario-envers-la-reconciliation-avec-les-peuples-autochtones
- Utilisez « le don de double-vue » quand vous prenez des décisions organisationnelles, même si elles ne semblent pas directement en lien avec la réconciliation. Faites participer les cadres supérieurs pour qu'ils puissent apprendre et mettre en pratique le don de double-vue. En le pratiquant régulièrement, vous établirez des habitudes en milieu de travail.
- Prenez contact avec d'autres personnes de votre industrie ou secteur qui œuvrent à la réconciliation. Vous pourrez partager vos expériences, parler des défis et commencer à former un important groupe de gens d'affaires fermement engagés dans l'avancement de la réconciliation. Ensemble vous pouvez amener d'autres personnes à s'engager de la même façon et aider à développer une compréhension plus large de l'importance de la réconciliation.

1867
La Confédération

L'union des colonies de l'Amérique du Nord britannique, soit la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et la Province du Canada, mène à l'édification de la nouvelle nation du Canada.

Les peuples autochtones sont tenus à l'écart de la Confédération tandis que le nouveau gouvernement fédéral assume la responsabilité des affaires autochtones. De nouveaux traités entraînent le déplacement de communautés autochtones vers des territoires plus petits appelés « réserves ».[25]

1876
La Loi sur les Indiens

Établit des politiques qui permettent au gouvernement de contrôler presque tous les aspects de la vie des Autochtones (statut d'Indien, terres, ressources, testaments, éducation, administration des bandes, etc.) et vise à promouvoir l'assimilation de ces derniers dans la société eurocanadienne.[26]

1920
La fréquentation obligatoire des pensionnats

La loi fédérale oblige tous les enfants autochtones à fréquenter les pensionnats.[27]

Peter Henderson Bryce publie « The Story of a National Crime: An Appeal for Justice (1922) » (l'Histoire d'un crime national, un appel à la justice) et, malgré la connaissance des crimes et de la torture infligés aux communautés autochtones, le Gouvernement du Canada ne fait rien.[28]

2. Dites sincèrement où vous en êtes et ce que vous voulez accomplir.

On ne se le cache pas, faire progresser la réconciliation est un processus complexe et exigeant. Les progrès ne se feront pas en une nuit. Ce n'est pas quelque chose que vous pouvez entreprendre seul. Il est important d'obtenir de l'aide de personnes et d'organisations ayant les connaissances, l'expérience et l'expertise requises. Vous pouvez commencer par être sincère avec les autres en leur disant ce que vous ne savez pas, et quel genre d'aide vous croyez avoir besoin.

- Parlez avec des experts autochtones pour vous permettre d'élaborer un processus qui répond à vos besoins et ressources et aux besoins et ressources de votre entreprise. Le fait d'aller de l'avant en collaboration avec des personnes-ressources autochtones constitue l'esprit même d'une action de collaboration et de réconciliation. Voici quelques organisations pouvant vous aider :
  - Canadian Council for Aboriginal Business : www.ccab.com
  - Converging Pathways Consulting : www.convergingpathways.ca
  - IndigenousWorks : www.indigenousworks.ca/en/about
  - Indigenuity Consulting Group : indigenuity.ca
  - Indigenous Corporate Training Inc. : www.ictinc.ca/blog/topic/events
  - Indigenous Reconciliation Group : www.reconciliationgroup.ca/resources
  - Reconciliation Canada : www.reconciliationcanada.ca/programs-initiatives/current-programs-initiatives
  - First Peoples Group : www.firstpeoplesgroup.com/
  - Yellowhead Institute : www.yellowheadinstitute.org

Il y a aussi de nombreuses organisations dirigées par des autochtones qui œuvrent à la réconciliation au niveau provincial, territorial ou de la collectivité.

3. Passez de l'intention à l'action.

Il y a de nombreuses façons de passer à l'action pour faire progresser la réconciliation et atteindre les buts que vous avez fixés pour votre entreprise. Pour commencer : assurez-vous que l'action soit assez importante pour amener un changement mesurable, assez visible pour être remarquée des autres et assez bien définie pour s'intégrer à votre entreprise. Par exemple, un endroit concret où vous pouvez commencer à intégrer des pratiques axées sur la réconciliation est dans votre processus d'approvisionnement.

- Recherchez activement des fournisseurs, des sous-traitants et des partenaires autochtones. Trouvez des entreprises dirigées par des Autochtones et des personnes autochtones dans votre industrie et votre collectivité.

- Créez une occasion de partenariat avec une entreprise autochtone, comme une offre commune ou une proposition.

1928
La première Loi sur la stérilisation sexuelle appelée « *Sexual Sterilization Act* » est adoptée en Alberta

Cette loi vise à « protéger le bassin génétique ». La Loi cible les personnes avec des handicaps mentaux et physiques, amenant des milliers de femmes à subir une stérilisation forcée.

Les femmes autochtones sont ciblées dans une proportion démesurée. Les autochtones représentent environ trois pour cent de la population de l'Alberta, mais constituent 25 pour cent des personnes ayant fait l'objet d'une stérilisation forcée en vertu de la Loi, bien souvent sans qu'elles en aient la connaissance et sans leur consentement.[29,30]

1933
Les parents autochtones perdent la garde de leurs enfants

Les parents autochtones sont forcés de céder la garde légale de leurs enfants, rôle assumé ensuite par les directeurs des pensionnats que ces enfants fréquentent.

Tous les droits des parents autochtones leur sont retirés. Des familles sont déchirées.[31]

1950 to 1970
L'extermination des chiens de traîneau inuits

Des chiens d'attelage sont abattus par la police qui invoque des mesures de santé et de sécurité publique.

L'extermination de ces chiens qui faisaient partie intégrante de la vie de nomade des Inuits force ces derniers à vivre dans des communautés permanentes.[32]

Les étapes nécessaires à la mise en action de cet exemple peuvent aussi s'appliquer à d'autres aspects de votre entreprise. Elles peuvent servir de modèle pour la planification et l'exécution :

- Collaborez avec des consultants en réconciliation qui peuvent passer en revue vos politiques et pratiques et vous aider à les améliorer. Voici quelques organisations pouvant vous aider :
  - Canadian Council for Aboriginal Business : www.ccab.com
  - Indigenous Corporate Training Inc. : www.ictinc.ca/blog/developing-your-indigenous-procurement-strategy
  - Government of Canada Indigenous Business Directory : www.ic.gc.ca/eic/site/ccc_bt-rec_ec.nsf/eng/h_00011.html
  - Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council : www.camsc.ca
  - Union Gas First Nation and Métis Business List : www.uniongas.com/about-us/indigenous-affairs/business-list
  - Indiana Corporation (Quebec-Labrador) : www.quebecautochtone.net/en
  - Ontario Aboriginal Business Directory : www.lrcsde.lrc.gov.on.ca/aboriginalbusinessdirectory
  - Indigenous Business and Investment Council : www.bcibic.ca
  - British Colombia Indigenous Business Listings : catalogue.data.gov.bc.ca/dataset/bc-indigenous-business-listings

- Trouvez des groupes autochtones avec qui vous voulez interagir, comme des fournisseurs et des employés potentiels.

- Élaborez des stratégies de sensibilisation et d'engagement.

- Fixez des objectifs à court, à moyen et à long terme et créez un plan d'évaluation, mais rappelez-vous que la réconciliation n'est pas un processus linéaire. Songez à utiliser un modèle d'évaluation comme la roue de médecine autochtone qui vous aidera à vous éloigner des méthodes d'évaluation conventionnelles afin d'obtenir des résultats et des rétroactions qui seraient autrement omis.

1957
La délocalisation des Inuits

Après leur délocalisation sur un territoire inconnu et éloigné sans qu'elles n'y consentent, les communautés inuites soutiennent qu'elles sont utilisées comme des pions par le gouvernement qui souhaite asseoir sa souveraineté dans la région de l'Extrême-Arctique. Le gouvernement nie les allégations et soutient que la mesure survient en raison d'une pénurie prévue des ressources fauniques et qu'elle est dans l'intérêt des Inuits.[33]

Les communautés autochtones continuent d'être marginalisées et souffrent économiquement et socialement de façon disproportionnée en dépit des contributions et des sacrifices qu'elles ont faits pour le bien de la nation.

1914-1918
La Première Guerre mondiale

Les soldats autochtones et non autochtones servent côte à côte dans des unités intégrées.

Après la guerre, les anciens combattants autochtones sont pour l'essentiel privés des avantages offerts aux soldats qui reviennent de la guerre puisqu'en tant qu'Indiens inscrits, l'on considère que l'on « s'occupe » déjà d'eux. La *Loi d'établissement de soldats*, dont l'objectif consiste à aider les militaires à s'installer comme agriculteurs, ne s'applique pas aux peuples autochtones à qui l'on confisque des terres pour les mettre à la disposition des soldats non autochtones.[34]

ÉTUDE DE CAS

METTRE LA COLLABORATION EN PRATIQUE

Partenaires : Centre de santé et programme universitaire axés sur les Autochtones

Valeurs fondamentales : Les relations, la réciprocité et le développement de compétences

Un programme de formation universitaire de profession de sage-femme à Toronto avait comme politique de longue date de garder deux places pour les candidats autochtones afin d'élargir l'accès au programme d'éducation de la profession de sage-femme. Toutefois, les étudiants autochtones inscrits au programme éprouvaient des difficultés, et leurs taux de rétention et de réussite étaient plus faibles que ceux de leurs collègues non autochtones.

Seventh Generation Midwives of Toronto (SGMT), une clinique d'obstétrique de sages-femmes desservant le centre-ville de Toronto et les communautés autochtones, a vu le jour en 2006. L'université a proposé à SGMT de se joindre aux autres organisations offrant des stages aux étudiants du programme universitaire. Voyant là une occasion d'accroître le nombre de sages-femmes autochtones, SGMT a demandé à rencontrer l'université.

TIl en a résulté un mémorandum d'entente (MOU) désignant SGMT comme lieu de pratique spécialisé pour étudiants autochtones déclarés et étudiants non autochtones, dans la mesure du possible. Cette entente a connu un tel succès que les demandes provenant d'étudiants autochtones dépassent maintenant le nombre de stages offerts. Les places de stages sont attribuées au moyen d'une loterie.

SGMT offre des occasions d'apprentissage spécialisé respectant les exigences, les besoins et les désirs des étudiants autochtones, dont un grand nombre vivent avec les mêmes conséquences de la colonisation que leurs clientes. Les étudiants peuvent pratiquer leur art dans un cadre qui intègre les connaissances actuelles de la profession de sage-femme au savoir et aux pratiques autochtones traditionnels. Ce partenariat entre l'université et SGMT favorise aussi une plus grande sensibilisation et davantage d'habiletés parmi les étudiants non autochtones et les membres associés sages-femmes dans la pratique de soins culturellement sécuritaires. (Les soins culturellement sécuritaires respectent les préoccupations culturelles et les besoins du bénéficiaire des soins, et reconnaît que l'imposition des croyances culturelles du soigneur peut nuire au bénéficiaire des soins).[ix,x]

Les conséquences directes de ce mémorandum d'entente de 10 ans incluent (sans toutefois s'y limiter) :

- Une augmentation année après année du nombre de finissants autochtones du programme de sages-femmes.
- Un accroissement par un facteur de dix du nombre de sages-femmes autochtones travaillant dans la clinique SGMT — passant d'une seule personne en 2006 à dix en 2019.
- Un hausse significative du nombre total d'étudiants autochtones dans le programme de sages-femmes à l'échelle du Canada : Sur les plus de 60 sages-femmes répertoriées, au-delà d'un tiers ont été formées ou ont travaillé au SGMT.
- Des habiletés de leadership accrues à tous les niveaux, de l'échelon local à international.
- Un engagement continu de la part du programme de sages-femmes de l'université envers l'augmentation du nombre de sages-femmes autochtones et la réconciliation — au moyen de la création d'un cours de base désormais obligatoire sur la profession de sage-femme et l'ajout d'un poste de sage-femme autochtone à la faculté.

N° 3 LES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS

LA RÉFLEXION

Le Canada est une société diversifiée et les Canadiens sont fiers de cette diversité. Ceux-ci reconnaissent la diversité et l'inclusion comme des valeurs fondamentales qui rendent le pays plus fort et en font un meilleur endroit où vivre. Un milieu de travail inclusif fait la promotion de la dignité et du respect pour tous les employés et assure que chacun est en mesure de participer et de travailler selon son plein potentiel. On y accepte toutes les ethnicités, tous les genres et toutes les compétences. On y reconnaît les contributions uniques de chaque personne. Dans un milieu de travail inclusif, les personnes autochtones sont comprises, reconnues et soutenues dans leur caractère unique et les valeurs qu'elles apportent à la compagnie.

But all too often these differences are seen as differentiating in a negative way, and discriminatory behaviours and racist attitudes take hold as dislike, mistrust, insult, avoidance and exclusion. As a result, Indigenous peoples face both social and systemic barriers to employment and career advancement. For far too many Indigenous peoples, workplace inclusion is not a reality.

Social barriers

- *Les caractérisations fausses et les stéréotypes à l'égard des peuples autochtones voulant* qu'ils soient paresseux, toxicomanes (donc qu'on ne peut se fier à eux ni leur faire confiance) et qu'ils soient la cause de « leurs » problèmes. Ces idées fausses, ainsi que la désinformation (les peuples autochtones ne paient pas d'impôts et reçoivent des logements gratuits) peuvent aussi engendrer du ressentiment, entraîner une marginalisation et de la discrimination, et empêcher les personnes autochtones d'être embauchées, promues ou de conserver leur emploi. Un grand nombre de personnes autochtones cachent leur statut autochtone afin que leur carrière ne soit pas limitée par une discrimination et un racisme omniprésents et persistants.

- *Les différences culturelles qui engendrent de la méfiance, un manque de respect et de l'incompréhension dans le milieu de travail.*[xii]

- *Les idées fausses et le ressentiment à propos du « traitement de faveur » des postulants autochtones : D'après un rapport de TD Economics intitulé, Debunking Myths Surrounding Canada's Aboriginal Population, trop de Canadiens croient à tort que le Canada possède des quotas d'embauche pour les peuples autochtones. Cette idée fausse peut amener des personnes à penser qu'un candidat moins qualifié obtiendra un poste uniquement parce qu'il est autochtone.*

1929-1939
La Grande Dépression

À mesure que s'essouffle la demande pour les biens traditionnels comme les fourrures, et que les familles sombrent dans la pauvreté, les Autochtones tentent de trouver du travail dans de nouveaux domaines. Dans une tentative de pallier aux problèmes économiques partout au pays, le gouvernement fédéral sabre dans ses dépenses, y compris dans les fonds de secours destinés aux provinces. Les Autochtones sont parmi les premiers à perdre leurs emplois et, pendant toute cette période, ils ont des revenus nettement inférieurs à ceux des personnes non autochtones. Les restrictions imposées en matière de droits d'accès aux terres traditionnelles pour la chasse et la pêche contribuent à aggraver les problèmes de faim et de pauvreté au cours de cette période.[34,35]

1939-1945
La Seconde Guerre mondiale

Après la camaraderie que les anciens combattants autochtones ont connue en tant que soldats, nombre d'entre eux trouvent difficile de renouer avec le racisme et la marginalisation. Les anciens combattants autochtones font face à plus de défis que leurs camarades non autochtones quand vient le temps de réintégrer la vie de tous les jours. Le département des Affaires des Sauvages traite la plupart des cas d'une manière qui défavorise les anciens combattants autochtones, ce qui nuit à leurs possibilités de recevoir leurs avantages.[34]

La vision coloniale du « Canada » est une nation unie d'un océan à l'autre. Différents documents, déclarations et ententes culminent en la création du Canada tel que nous le connaissons aujourd'hui. Cependant, l'équilibre du pouvoir pendant la formation du pays se situe toujours entre la Couronne et les dirigeants des colonies, et n'inclut jamais les peuples autochtones (que les colons considèrent comme inférieurs). Les politiques continuent d'être utilisées pour exercer un pouvoir et un contrôle sur les peuples autochtones et afin de poursuivre l'objectif de l'assimilation, bien souvent sous prétexte de servir l'intérêt primordial des Autochtones.

Obstacles systémiques

- *La préférence des employeurs pour les postulants possédant des diplômes universitaires et de l'expérience spécifique à leur industrie* plutôt que pour ceux possédant des compétences et de l'expérience transférables : Un tel préjugé marginalise de nombreux postulants autochtones qui possèdent une qualification équivalente, mais qui ont choisi une voie différente pour l'obtenir.[xiv]

- *La méconnaissance des offres d'emploi chez les peuples autochtones :* Les personnes autochtones n'ont pas souvent connaissance des offres d'emploi parce que celles-ci sont généralement annoncées sur les forums grand public.

- *Autres barrières structurelles empêchant les personnes autochtones d'intégrer la main-d'œuvre active :* De faibles taux d'alphabétisation et niveaux de scolarité; pour les personnes vivant en région éloignée et dans les communautés rurales, le manque de transport, de services de garde et/ou d'accès aux services d'aide à l'emploi; une pauvreté systémique qui rend difficile de chercher, obtenir et conserver un emploi; et plus.[xii]

Les avantages de l'inclusion sont nombreux pour les entreprises. Les employés ayant des vécus différents et des expériences diversifiées apporteront : de nouvelles connaissances et de nouveaux points de vue; des approches différentes aux idées et à la résolution de problèmes; ainsi qu'un accès à leurs réseaux de personnes qualifiées et talentueuses, entre autres. Un milieu de travail diversifié et inclusif se traduit par une plus grande productivité, davantage d'innovations, des effectifs qui collaborent et une meilleure rentabilité. Quand vous comprenez les obstacles que doivent surmonter les postulants et employés autochtones, et ce qui sous-tend ces obstacles, vous pouvez chercher des moyens d'améliorer vos stratégies d'affaires, vos politiques et votre pratique de manière à soutenir l'inclusion.

1931
Le Statut de Westminster

Reconnaît la souveraineté du Canada et son indépendance face à la réglementation britannique, et lui accorde la liberté de voter, d'amender et d'abroger des lois au sein d'un système juridique autonome.[36]

1949
Terre-Neuve se joint au Canada

Le rêve des fondateurs de l'époque coloniale du Canada de créer une nation d'un océan à l'autre se concrétise.[37]

1960
La déclaration canadienne des droits

La première loi fédérale protégeant les droits de l'homme et les libertés fondamentales au Canada.[38]

LES ACTIONS

Voici quelques actions que vous pourriez prendre pour créer un milieu de travail plus inclusif :

1. Mettez en place des politiques et procédures en milieu de travail qui contribuent à la diversité et à l'inclusion.

Selon le niveau de diversité et d'inclusion actuelle de votre entreprise, une première étape importante consistant à passer en revue les plans, les politiques et les procédures vous permettra certainement de déceler des problèmes et des besoins opérationnels que vous n'aviez pas envisagés auparavant. Par exemple :

- Est-ce que vos politiques de ressources humaines répondent aux besoins des employés qui veulent célébrer leurs fêtes religieuses, respecter leurs pratiques spirituelles ou porter certains vêtements ou accessoires?
- Est-ce qu'elles accommodent différentes périodes et pratiques culturelles de deuil?
- Vos politiques et pratiques de recrutement incluent-elles une augmentation progressive de la diversité dans votre lieu de travail?

Et, en ce qui concerne la réconciliation, est-ce que vos plans, politiques et pratiques favorisent l'avancement de la réconciliation dans vos opérations et parmi vos employés?

- Créez une politique en milieu de travail fondée sur les meilleures pratiques antidiscriminatoires et sur la diversité. Vous trouverez ci-après quelques ressources pratiques :
  - Gouvernement du Canada : https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-travail.html
  - Commission canadienne des droits de la personne : https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/equal-employment-opportunities
  - Chambre de commerce du Canada : www.chamber.ca/media/pictures-videos/170511-reconciliation-with-canadas-indigenous-peoples/
  - Fédération canadienne de l'entreprise indépendante : https://www.cfib-fcei.ca/fr
  - Le Conference Board du Canada : https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9989
  - Centre canadien pour la diversité et l'inclusion : https://ccdi.ca/accueil/
  - Gouvernement du Canada, Les ressources de lutte contre le racisme : https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/ressources.html
  - Egale Corporate Equity Training : www.egale.ca/corporate-equity-training/
  - Le Conference Board du Canada, Trousse à outils de l'employeur : Rendre les lieux de travail de l'Ontario accessibles aux personnes handicapées : https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7174
  - Chaires de recherche du Canada : Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion : http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx
  - FMC Veille, Ressources pour soutenir l'adoption de meilleures pratiques en matière d'inclusion et de diversité au sein d'une entreprise : https://trends.cmf-fmc.ca/fr/repertoires/dinclusion-et-de-diversite/

1960
Émancipation fédérale des Autochtones

Certaines parties de la Loi électorale du Canada sont abrogées en vue d'accorder le droit de vote aux élections fédérales aux Indiens inscrits. Dans les dispositions législatives antérieures, les peuples autochtones devaient renoncer à leur statut d'Indien pour avoir le privilège de voter. Les changements à la Loi électorale du Canada sèment la confusion et la peur chez les peuples autochtones pendant de nombreuses années, puisque certains ne font pas confiance au gouvernement pour respecter sa part de l'entente, et d'autres ne comprennent pas la nouvelle loi. Le Québec est la dernière province à émanciper les peuples autochtones. (1969).[39]

1969
Le Livre blanc *(La politique indienne du gouvernement du Canada)*

C'est un document qui tente d'abolir la Loi sur les Indiens en éliminant la distinction d'« Indien » en tant que statut juridique particulier afin d'assurer l'égalité à toute la société canadienne.
On y reconnait certaines inégalités sociales relatives aux peuples autochtones du Canada, mais cette reconnaissance reçoit une forte opposition de la part des chefs autochtones partout au pays qui la perçoivent comme une ultime tentative d'assimiler les peuples autochtones dans la culture dominante.[40,41]

Désormais une nation indépendante, le Canada n'est pas un pays aussi fort ni aussi uni que ses dirigeants peuvent le supposer. Les communautés autochtones mènent des actions concrètes en manifestant contre les problèmes qui continuent d'opprimer leurs peuples. La disparité entre le gouvernement et les peuples autochtones est portée à l'attention de la nation.

- Consultez le personnel à tous les échelons de votre entreprise pour cibler les endroits où vous pouvez améliorer les politiques, les pratiques et les espaces de travail afin de favoriser davantage l'inclusion. Ils vous apporteront des conseils inestimables basés sur leurs observations et leurs expériences dans leurs espaces de travail anciens et actuels.

- Rencontrez votre personnel pour les informer des nouvelles politiques et procédures. Il s'agit là d'une autre occasion de leur parler de réconciliation, et de son importance, ainsi que la façon dont les politiques et les procédures aideront à sa progression dans votre milieu de travail. Encouragez vos employés à signaler les comportements en milieu de travail qui les rendent inconfortables ou les font sentir peu soutenus.

- Affirmez votre engagement envers l'égalité d'accès à l'emploi. De nombreuses compagnies se sont dotées de déclarations sur l'égalité d'accès à l'emploi que vous pouvez adapter à votre entreprise. Voici quelques exemples pour vous inspirer :
  - "Why EEO Statements Fall Short" https://resources.workable.com/tutorial/eeo-statement
  - *Équité en matière d'emploi : Boîte à outils pour les membres de l'AFPC :* http://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/employment-equity-toolkit-updated-2018-july-fr.pdf
  - Indigenous Works: www.indigenousworks.ca/en/products/item/inclusion-continuum

- Suivez votre progression en matière de diversité d'année en année. Éléments clés dont il faut tenir compte :
  - Tout changement à la composition de vos effectifs (origine culturelle, appartenance ethnique, genre, âge, handicap)
  - Si la fréquence et les degrés de promotion et d'avancement reflètent la diversité de vos employés
  - Tout changement dans le niveau de satisfaction des employés à l'égard de l'inclusion en milieu de travail
  - Voici quelques exemples d'outils de suivi que vous pouvez adapter à vos besoins :
    - *Welcoming Workplaces Diversity Assessment Tool:* workplaceinitiatives.novascotia.ca/welcoming-workplaces/diversity-assessment-tool
    - *Strengthening Diversity in Your Workplace: A Self-Assessment Tool:* www.yorkwelcome.ca/wps/wcm/connect/immigration/b4fd0295-4f20-4941-8a6e-e1cc76d30a2e/SelfAssessmentTool.pdf?MOD=AJPERES

2. Élaborez une stratégie de recrutement pour joindre les candidats potentiels autochtones.

Voyons les choses en face, si vous embauchez seulement des personnes qui vous ressemblent ou qui proviennent de votre propre réseau, vous ne ferez jamais de progrès en matière de diversité. L'embauche de personnes autochtones constitue un grand pas vers la réconciliation. Elle aide à briser le cycle d'exclusion qui perpétue le chômage et la pauvreté.

1969-1978
Le mouvement Red Power

De jeunes autochtones, membres d'un mouvement connu sous le nom de Red Power, mènent des manifestations publiques et des marches, critiquant le Livre blanc et exigeant des actions équitables et appropriées face aux problèmes autochtones.

Le gouvernement révoque la proposition à contrecœur.[42]

1990
Oka Crisis

Les peuples autochtones protestent contre l'agrandissement proposé d'un terrain de golf et un projet de logements en copropriété sur des terres où se trouve un cimetière autochtone. L'armée est appelée en renfort pour mettre fin à l'affrontement entre la police et le peuple autochtone.

Le projet d'agrandissement est éventuellement annulé. Cet événement inspire des mouvements et des actions des peuples autochtones partout au pays au cours des années subséquentes, et joue un rôle important dans l'établissement de la Commission royale sur les peuples autochtones.[43]

1990
Elijah Harper bloque l'Accord du lac Meech

Le chef des Premières Nations empêche le passage de l'Accord du lac Meech, une entente qui cherche à obtenir l'accord du Québec sur la *Loi constitutionnelle,* ce qui nécessite un vote unanime.[44]

« J'étais contre l'Accord du lac Meech parce que nous n'étions pas inclus dans la Constitution. Nous étions sur le point de reconnaître le Québec comme une société distincte, tandis que les peuples autochtones étaient complètement mis de côté ». – Elijah Harper [45]

- Créez une stratégie de recrutement inclusive qui aidera à :
  - Accroître la visibilité des affichages d'offres d'emploi et de petites annonces auprès des peuples autochtones.
  - Sensibiliser les personnes autochtones au fait que votre entreprise souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et qu'elle s'est engagée envers la diversité et l'inclusion en milieu de travail.
  - Améliorer l'accès aux renseignements sur l'entreprise et les emplois (p. ex. : par les médias sociaux, la langue, etc.).
  - Encourager les employés à parler des offres d'emploi à l'extérieur du cadre de travail.
  - Vous trouverez ci-après d'autres ressources pour créer une main-d'œuvre inclusive :
    - Canadian Council for Aboriginal Business: www.ccab.com
    - Converging Pathways Consulting: www.convergingpathways.ca
    - IndigenousWorks: www.indigenousworks.ca/en/about
    - Indigenuity Consulting Group: indigenuity.ca
    - Indigenous Corporate Training Inc.: www.ictinc.ca/blog/topic/events
    - Indigenous Reconciliation Group: www.reconciliationgroup.ca/resources
    - Reconciliation Canada: www.reconciliationcanada.ca/programs-initiatives/current-programs-initiatives/
    - Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/autochtones/sfcea.html

- Consultez vos employés pour avoir des idées sur de meilleures façons de joindre les candidats autochtones. Certains auront des suggestions fondées sur les défis qu'ils ont dû relever lors de leur propre recherche d'emploi. Les médias locaux, tels que les stations de radiodiffusion et les journaux communautaires locaux peuvent aussi suggérer des tactiques et des méthodes que vous pourriez utiliser.

- Travaillez de concert avec les organisations autochtones, les centres d'amitié, les services sociaux et les services d'emploi locaux pour trouver et contacter les candidats potentiels autochtones dans votre région.

3. Favorisez un milieu axé sur l'égalité en emploi.

Les choses ne changeront pas du jour au lendemain. Il faut des efforts pour bâtir un effectif diversifié et inclusif. Il faut de l'attention et des efforts continus pour le maintenir. Vous voulez avoir un milieu de travail où les employés sont heureux à leur poste et fiers de leur travail, où ils traitent leurs collègues avec respect, se sentent appréciés de la compagnie et travaillent dans un esprit de collaboration à l'atteinte des objectifs d'affaires. Ils doivent savoir qu'ils ont des chances égales d'avoir de la reconnaissance et des promotions, et que la compagnie s'investit dans leur réussite future.

Une personne autochtone nouvellement embauchée pourrait avoir besoin d'un soutien culturel pendant qu'elle s'adapte à son nouveau milieu. Présentez les employés autochtones les uns aux autres. Ou, planifiez la venue d'un conseiller autochtone ou d'un aîné de la collectivité de cette personne qui pourra la rencontrer à intervalles réguliers.

2012
Le mouvement Idle No More

C'est un mouvement de contestation toujours actif créé par trois femmes autochtones et une alliée non autochtone qui s'opposent à la Loi C-45. Cette loi porte atteinte à la protection de l'environnement et à la souveraineté autochtone.

Ce mouvement a mis à l'avant plan la division entre les chefs autochtones.[46,47]

Les pressions sociales exercées sur le Gouvernement du Canada s'intensifient pour que celui-ci aborde la question du traitement effroyable des peuples autochtones et en assume la responsabilité. Des politiques sont révisées et adoptées afin de commencer le processus législatif de prise d'action : reconnaître les torts, aider à rétablir et à protéger la culture autochtone et corriger des siècles de génocide culturel et de dépossession.

1973
L'Affaire Calder

Reconnaît le titre foncier autochtone comme droit légal basé sur les droits des Autochtones sur leurs terres traditionnelles.[48]

- Assurez-vous que tous vos employés reçoivent la formation et le soutien dont ils ont besoin pour tirer parti d'une considération et d'un traitement équitables de la part des superviseurs et de la direction. Cela peut inclure : de fournir de la formation en milieu de travail; du réseautage et du développement professionnel au moyen de conférences, de cours et de certificats; de la formation en leadership et des occasions de mise en pratique; du mentorat ainsi que du soutien culturellement spécifique.

- Assurez-vous que les attentes quant au comportement en milieu de travail sont bien comprises, et que tout employé au comportement discriminatoire ou raciste reçoive à court terme une formation de sensibilisation culturelle. Plus important encore, précisez que toute récidive à long terme ne pourra être tolérée.

Voici d'autres démarches que vous pourriez prendre pour favoriser et maintenir un milieu axé sur l'égalité des chances :

- Passez en revue et modifiez les outils et les pratiques d'évaluation du personnel pour vous assurer qu'ils conviennent à la diversité des valeurs culturelles de votre effectif.

- Concevez une stratégie de maintien en fonction qui considère la reconnaissance et les récompenses (comme les salaires, les promotions et les prix d'excellence aux employés) dans un contexte de valeurs et pratiques culturelles différentes dans le milieu de travail. Penchez-vous sur certains points comme la façon dont différentes cultures définissent la réussite et le succès, et comment ils voient les systèmes de récompenses dans le lieu de travail.

- Faites participer les employés dans la conception des nouvelles stratégies et pratiques et des nouveaux outils. Ils apportent une perspective inestimable, de l'expérience acquise dans leurs emplois précédents et le point de vue de leur propre culture. Leur soutien et leur participation pendant la période de transition et de mise en œuvre de l'environnement axé sur l'égalité des chances permettra d'assurer le succès du projet.

- Voici une liste d'organismes qui pourront vous aider en matière d'égalité des chances :
  - Indspire: www.indspire.ca
  - FIMESIP: www.fimesip.ca
  - FCEA : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/autochtones/sfcea.html

Aujourd'hui, la culture d'entreprise tend à récompenser l'affirmation de soi et les réussites individuelles plutôt que d'autres formes de développement et de contribution. Un grand nombre de cultures autochtones attachent la plus grande importance à la créativité et à la collaboration. Vous devez déterminer si les mesures que vous appliquez pour l'évaluation et la récompense de votre personnel sont pertinentes aux yeux des employés autochtones et des autres.

1982
Le rapatriement de la Constitution

Consacre formellement les droits ancestraux et les droits autochtones issus de traités dans la loi suprême du Canada.[49]

1985
La Loi C-31

Amendement de la Loi sur les Indiens afin de l'accorder aux dispositions sur l'égalité des sexes de la *Charte canadienne des droits et libertés*.[50]

1992
La Commission royale sur les peuples autochtones

Le rapport, fondé sur de vastes travaux de recherche, dresse un tableau des relations historiques et contemporaines entre les peuples autochtones et non autochtones du Canada, puis introduit plusieurs recommandations visant à restructurer et à protéger ces relations. La majorité de ces recommandations ne seront jamais appliquées.[51]

N° 4 LA SENSIBILISATION ET L'ENGAGEMENT

LA RÉFLEXION

Un nouveau type de relations entre peuples autochtones et non autochtones constitue une pierre d'assise de la réconciliation. Ce n'est que par des échanges plus solides et plus sains que nous pouvons apprendre à marcher ensemble. Des personnes telles que vous permettent d'ouvrir une nouvelle voie d'échanges et de collaboration par leur désir de communiquer avec les peuples autochtones, et par leur engagement auprès d'organisations dirigées par des Autochtones dans leur collectivité. Voilà l'une des plus importantes choses que vous pouvez faire pour assurer l'avancement de la réconciliation.

Comme vous l'avez appris, les peuples autochtones ont été lésés à travers leurs relations avec des gouvernements, des autorités, des entreprises, des institutions et des personnes. Ils n'ont pas été respectés ni estimés. Ils ont été privés de leur dignité, de leurs libertés, de leurs familles, de leurs terres, de leurs ressources, de leur culture et de leur indépendance. La confiance a été brisée encore et encore. Pour aller de l'avant, les relations entre peuples autochtones et non autochtones doivent être centrées sur le respect et la confiance. Elles doivent procurer des avantages mutuels et égaux aux deux parties.

En tant que dirigeant d'entreprise, vous savez que des relations peuvent se tendre jusqu'au point de rupture, et se briseront effectivement si les bonnes bases ne sont pas mises en place. Une relation solide signifie bien plus que de dorer l'image de votre entreprise ou la vôtre en ayant « conclu un partenariat avec des personnes autochtones ». Les suppositions créent des fondations fragiles. Évitez d'entrer dans une nouvelle relation en ayant des idées préconçues sur la façon dont le projet pourra bénéficier les peuples autochtones, ou en vous imaginant qu'un partenariat « règlera » un problème que vous croyez devoir adresser.

Comme dans toute relation saine, celle engagée entre les personnes autochtones et non autochtones doit être guidée par quatre principes qui procureront une base solide pour bâtir des relations durables positives, productives et mutuellement avantageuses :

- **La confiance :** Le fait de croire que l'autre personne agit en toute bonne foi et qu'elle a de bonnes intentions.
- **Le respect :** La reconnaissance et l'acceptation de l'autre personne, telle qu'elle est, peu importe vos différences.
- **La communication :** Des conversations et des échanges l'un avec l'autre qui sont continus et honnêtes; la résolution collaborative des différents points de vue, opinions et pratiques; et la recherche concertée de solutions mutuellement avantageuses et convenues.
- **L'engagement :** Le fait de respecter sa parole et de s'en servir comme pierre d'assise dans ses décisions d'affaires.

Pour avancer ensemble, les peuples autochtones et non autochtones doivent tous deux tendre la main et s'engager envers l'autre sur les bases de ces quatre principes. Cette démarche est appuyée par les meilleures pratiques en matière de recherche et d'éducation, lesquelles soutiennent une approche à quatre niveaux : Le respect, la pertinence, la réciprocité et la responsabilité.

1996
La fermeture du dernier pensionnat

Le dernier pensionnat ferme après 168 ans, mais les problèmes résultants de ce système (alcoolisme, toxicomanie, stress post-traumatique) auxquels les communautés autochtones sont confrontées persistent encore dans ces communautés.[52,53]

1999
L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut

Le plus important accord sur les revendications territoriales des autochtones à être conclu entre le gouvernement canadien et les peuples inuits.[54]

2008-2015
La Commission de vérité et réconciliation du Canada

Documente l'histoire et les répercussions à long terme du système de pensionnats et propose 94 appels à l'action à l'intention des Canadiens pour qu'ils s'unissent dans une volonté de réparer les torts et d'avancer vers la réconciliation.

Comprend un appel à l'action (TRC 92) spécifiquement destiné au secteur des entreprises et qui est fondé sur les thèmes de l'engagement, de l'éducation et de l'égalité.[55]

LES ACTIONS

Voici quelques actions que vous pourriez prendre pour aider à bâtir de nouvelles relations :

1. Intégrez les points de vue et l'expertise autochtones dans vos affaires.

Il n'y a pas de réponse facile quant au type d'activités de réconciliation que vous devriez entreprendre. Un bon point de départ consiste à faire une évaluation des besoins pour mieux comprendre quels types d'activités de réconciliation dans votre milieu de travail pourraient le mieux faire avancer la réconciliation.

- Travaillez en collaboration avec les dirigeants des communautés autochtones locales pour leur présenter votre entreprise, discuter de votre approche globale à l'avancement de la réconciliation, obtenir leurs points de vue sur les défis auxquels vous faites face et apprendre comment vous pouvez bâtir des liens réels entre votre entreprise et les communautés autochtones.

- Créez un comité consultatif sur les enjeux autochtones, ou invitez un chef autochtone à se joindre à votre conseil d'administration. Ainsi, vous aurez une ressource pour vous guider relativement à vos politiques et sur d'autres sujets, et contribuerez à incorporer le principe de double-vue dans la gouvernance de votre entreprise.

- Planifiez un événement d'échange de connaissances avec des dirigeants d'entreprises autochtones et non autochtones pour échanger des points de vue et des meilleures pratiques, et améliorer l'inclusion autochtone dans votre secteur d'activités.

2. Appuyez les causes des communautés autochtones locales.

Comme bien des entreprises, vous possédez probablement déjà un budget annuel pour les dons de bienfaisance ou un programme de bénévolat des employés. Les initiatives philanthropiques sont une excellente façon de mieux connaître les causes autochtones et les organisations communautaires. Elles constituent aussi une excellente façon pour la haute direction et les employés d'apprendre à connaître les peuples autochtones. Une relation enrichissante commence réellement à porter ses fruits quand les activités philanthropiques deviennent plus qu'un simple échange de ressources financières, mais constituent aussi une occasion de se rencontrer, de collaborer et de passer à l'action ensemble.

- Apprenez à connaître les organismes caritatifs, les fondations et les associations autochtones locaux qui œuvrent à l'avancement des causes sociales dans votre région.

- Songez comment vous pouvez appuyer les initiatives de votre collectivité par des partenariats à long terme, du bénévolat et le parrainage de programmes ou d'événements.

- Discutez avec les organisations ou les dirigeants autochtones pour savoir où vos ressources sont les plus nécessaires et pour déterminer les meilleures façons d'apporter votre soutien.

2016
L'enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées

Le gouvernement fédéral met sur pied une enquête indépendante afin d'examiner les causes systémiques de la violence faite aux femmes et aux filles autochtones au Canada. L'enquête expose les effets dévastateurs de la colonisation, du racisme et du sexisme sur notre société.[56]

2016
Le jugement dans l'affaire Daniels

Permet de conclure que le gouvernement fédéral, et non les gouvernements provinciaux, détient la responsabilité de légiférer sur les questions relatives aux Métis et aux Indiens non inscrits.[57]

2018
NunatuKavut

La communauté NunatuKavut travaille sans relâche à faire reconnaître les droits de son peuple. L'annonce faite le 12 juillet 2018 constitue une étape décisive dans leur parcours : Le gouvernement du Canada reconnait leurs droits et accepte de discuter de leurs revendications territoriales.[58]

3. Faites participer vos employés dans des événements locaux et des célébrations communautaires dirigées par des autochtones.

Une expérience concrète est une excellente façon pour les employés de mieux connaître les peuples autochtones, de développer une ouverture d'esprit à leur endroit, de réfléchir et de les apprécier. Assister à des festivals d'art et de musique autochtones locaux et à des célébrations culturelles autochtones est une façon amusante pour vos employés d'en apprendre davantage sur l'histoire, les traditions, la culture et la créativité des autochtones et de rencontrer des personnes autochtones de la collectivité.

- Organisez des sorties d'entreprise ou offrez des billets pour des événements dans votre région.
- Surveillez les annonces d'événements locaux et contactez les organisations culturelles autochtones pour connaître les activités à venir.

4. Mettez en place un protocole d'interaction avec des aînés aux réunions de gouvernance et de gestion.

Un aîné autochtone est un membre infiniment respecté de la communauté autochtone qui a acquis une grande sagesse et une compréhension considérable de l'histoire, des enseignements, des cérémonies, des pratiques et des expériences autochtones. Le terme « aîné » n'est pas défini selon l'âge, mais plutôt en fonction du respect que la personne suscite dans sa communauté en raison de sa sagesse, de l'harmonie et de l'équilibre de ses actions et de ses enseignements. Ces personnes ont une volonté profonde de partager leurs connaissances, d'offrir leurs conseils et d'enseigner aux autres à respecter le monde naturel de manière à pouvoir entendre et ressentir les rythmes des éléments et des saisons.[xv]

- Invitez des aînés à participer à vos réunions de gestion et de gouvernance, et tournez-vous vers eux pour des connaissances et des conseils. Les deux ressources ci-après offrent plus d'information sur les aînés, leurs rôles et la façon d'interagir avec eux.
  - www.ictinc.ca/blog/first-nation-elder-protocol
  - cloudfront.ualberta.ca/-/media/ualberta/office-of-the-provost-and-vice-president/indigenous-files/elderprotocol.pdf

En dépit des commissions et des nouvelles politiques, le gouvernement persiste dans son inaction. Les peuples autochtones continuent de souffrir socialement et économiquement en raison du racisme et de la discrimination systémiques.

1995
La crise d'Ipperwash

En raison de l'inaction du gouvernement fédéral en lien avec l'utilisation du site d'un cimetière ancestral comme camp militaire, des membres de la communauté autochtone occupent le camp en guise de protestation. La tension culmine et un policier tue un manifestant autochtone.
Des années passent avant qu'on ne mène finalement une enquête. Elle révèle comment l'ignorance et le racisme ont joué un rôle dévastateur dans la mauvaise gestion des événements par la police.[59]

1999-2002
La crise de Burnt Church

Un conflit survient entre la Première Nation de Burnt Church et des pêcheurs non autochtones de la côte est à propos de l'interprétation des traités permettant aux communautés autochtones de pêcher hors saison. Des pêcheurs non autochtones en colère détruisent leurs pièges; les pêcheurs autochtones se vengent en vandalisant des embarcations et des bâtiments, ce qui entraîne une série de conflits et d'arrestations. Un rapport fédéral recommande que les pêcheurs autochtones n'aient pas le droit de pêcher hors saison et qu'ils devraient se procurer des permis de pêche comme les pêcheurs « ordinaires ».[60]

REMERCIEMENTS

Au nom du Congrès des peuples autochtones, nous espérons que cette trousse vous a aidé à mieux comprendre l'expérience des peuples autochtones, l'importance de la réconciliation et le chemin à parcourir. Nous vous remercions de votre ouverture d'esprit à comprendre le rôle que votre entreprise peut jouer dans l'avancement de la réconciliation, et de votre volonté à essayer.

Cette trousse décrit des actions que vous pouvez faire dans quatre domaines : votre propre réflexion et apprentissage, la poursuite de la réconciliation dans votre entreprise et votre collectivité, la création d'un milieu de travail inclusif et l'établissement de relations avec des personnes autochtones. Si vous ne choisissez que quelques-unes de ces actions, si vous ne faites qu'une seule chose dans chaque domaine, vous aiderez à faire avancer la réconciliation. Faites ce que vous pouvez, comme vous le pouvez. Utilisez cette trousse pour vous guider et comme pierre d'assise pendant que vous avancez. Il n'y a pas de « bonne façon » de faire le trajet. Ce qui compte, c'est de commencer.

Tout en avançant, cherchez toujours des façons de contacter des personnes, des communautés et des entreprises autochtones et de collaborer avec eux. C'est l'action la plus importante que vous pouvez faire. Ce n'est qu'au moyen de relations fondées sur la confiance et le respect que nous pouvons faire avancer la réconciliation. Ce n'est qu'en se connaissant et en se comprenant que nous pouvons lever les barrières des préjugés, des malentendus et de l'exclusion et aller au-delà de notre historique de confiance trahie.

Quand nous nous rencontrons, nous parlons. Quand nous parlons, nous marchons ensemble sur le chemin de la réconciliation.

2016
La crise d'Attawapiskat

Une communauté autochtone du nord de l'Ontario déclare l'état d'urgence en raison d'une crise de suicides. Cette même communauté a déclaré l'état d'urgence en 2011 pour un manque de logements. Il y a de l'inaction à tous les niveaux du gouvernement. Après avoir procédé à de nombreuses enquêtes et rédigé quantité de rapports sur la crise des suicides, parmi de nombreux autres problèmes, le gouvernement continue de fermer les yeux sur les souffrances des communautés autochtones, le plus souvent par le biais de ses politiques et de ses actions, passées et présentes.[62]

RÉFÉRENCES

[i] Joseph, Bob. « Insight on 10 Myths about Indigenous Peoples ». Indigenous Corporate Training Inc., Le 27 novembre 2018. www.ictinc.ca/blog/insight-on-10-myths-about-indigenous-peoples.

[ii] Trousse d'outils pour les allié.e.s aux luttes autochtones. RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, 2019. http://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf.

[iii] Steckley, John L. et Bryan David Cummins. Full Circle: Canada's First Nations. Prentice Hall, 2008.

[iv] Productions Cazabon. Reconciliation on Bay St.Rédaction et recherche Maurice Switzer, direction et réalisation Andrée Cazabon, cinématographie et édition Adam Gualtieri, 2018. Vimeo https://vimeo.com/297835113

[v] Canada. Affaires autochtones et du Nord Canada. « CHAP. 17. Acte pour amender « l'Acte relatif aux sauvages, 1880 » Direction générale des communications, le 15 septembre 2010. https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100010280/1100100010282.

[vi] Joseph, Bob. « Indian Act and the Permit System. Indigenous Corporate Training Inc., le 10 juin 2015. www.ictinc.ca/blog/indian-act-and-the-permit-system-.

[vii] Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels. Association canadienne des professeures et professeurs d'université, septembre 2017. https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels

[viii] Les Premières Nations, les Métis et les Inuits au Canada : des populations diverses et en plein essor. Statistique Canada, le 20 mars 2018. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-659-x/89-659-x2018001-fra.htm

[ix] « Cultural Safety ». Northern Health (Indigenous Health). Consulté le : 15 mars 2019. www.indigenoushealthnh.ca/initiatives/cultural-safety.

[x] Richardson, Sandra et Tracey Williams. « Why Is Cultural Safety Essential in Health Care? » Medicine and Law, U.S. National Library of Medicine (décembre 2007). www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18284111.

[xi] « Diversité et inclusion dans le milieu de travail ». Chambre de commerce du Canada. Consulté le : 26 février 2019. http://www.chamber.ca/fr/ressources/diversite-et-inclusion-dans-le-milieu-de-travail/.

[xii] Joseph, Bob. « 8 Basic Barriers to Aboriginal Employment ». Indigenous Corporate Training Inc., le 1er octobre 2013. www.ictinc.ca/8-basic-barriers-to-aboriginal-employment.

[xiii] Burleton, Derek et Sonya Gulati. Debunking Myths Surrounding Canada's Aboriginal Population. TD Economics, le 18 juin 2012. https://www.td.com/document/PDF/economics/special/sg0612_aboriginal_myth.pdf

[xiv] King, Tracey. « Inclusiveness in Aboriginal Hiring: Recognizing Equivalencies ». Ryerson Works, le 7 septembre 2017. www.ryerson.ca/ryerson-works/articles/workplace-culture/2017/inclusiveness-aboriginal-hiring-recognizing-equivalencies/.

[xv] Joseph, Bob. « Aboriginal Elder Definition ». Indigenous Corporate Training Inc., 10 mai 2012. www.ictinc.ca/blog/aboriginal-elder-definition.

UNE HISTOIRE DE COLONISATION AU CANADA :

RÉFÉRENCES

1. McLaren, Duncan, Daryl Fedje, Angela Dyck, Quentin Mackie, Alisha Gauvreau, Jenny Cohe. « Terminal Pleistocene epoch human footprints from the Pacific coast of Canada ». PLOS ONE, le 28 mars 2018. https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0193522

2. Ramsden, Peter G. « Haudenosaunee (Iroquois) ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 28 août 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/les-haudenosaunee

3. Mann, Barbara A. et Jerry L. Fields. « A Sign in the Sky: Dating the League of the Haudenosaunee », American Indian Culture and Research Journal. 21:2 (1997) : 105–163.

4. « Iroquois Confederacy ». Encyclopedia Britannica. Consulté : le 1er avril 2019. https://www.britannica.com/topic/Iroquois-Confederacy

5. Hunter, Douglas. « Jean Cabot ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 19 mai 2017. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/cabot-jean

6. Trudel, Marcel. « Cartier, Jacques (1491–1557) ». Dictionnaire biographique du Canada, vol. 1, Université Laval/University of Toronto (2003). Consulté : le 1er avril 2019. http://www.biographi.ca/fr/bio/cartier_jacques_1491_1557_1E.html

7. Carlos, Ann and Frank D. Lewis. « The Economic History of the Fur Trade 1670–1870 ». E-net. Consulté : le 1er avril 2019. https://eh.net/encyclopedia/the-economic-history-of-the-fur-trade-1670-to-1870/

8. Parrot, Zach. « Guerres iroquoises ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/guerres-iroquoises

9. Ray, Arthur J. « Compagnie de la Baie d'Hudson ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 13 mars 2019. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/compagnie-de-la-baie-dhudson

10. « The Royal Proclamation of 1763 ». Indigenous Corporate Training Inc., le 8 mars 2012. https://www.ictinc.ca/blog/royal-proclamation-of-1763

11. Hall, Anthony J. « Statut autochtone et la guerre de 1812 ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015.
https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/statut-autochtone-et-la-guerre-de-1812

12. Marsh, James A. « Participation des Premières Nations et des Métis à la guerre de 1812 » L'Encyclopédie canadienne, le 26 janvier 2017.
https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/les-premieres-nations-dans-la-guerre-de-1812

13. « War of 1812 — FAQs ». American Battlefield Trust. Consulté le : 1er avril 2019.
https://www.battlefields.org/learn/articles/war-of-1812-faqs

14. Marsh, James A. « Le premier chemin de fer du Canada ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/le-premier-chemin-de-fer-du-canada

RÉFÉRENCES

15. Marshall, Daniel P. « Ruée vers l'or du fleuve Fraser ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 30 mai 2014. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/ruee-vers-lor-du-fleuve-fraser

16. « The Impact of the Fraser River Gold Rush on First Nations People » B.C. Learning Network. Consulté le : 1er avril 2019.
http://bclearningnetwork.com/LOR/media/fns12/COURSE_8730771_M/my_files/module2/section2/lesson1/activity3.html

17. Bumsted, J. M. « Rébellion de la rivière Rouge ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 22 février 2019. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/rebellion-de-la-riviere-rouge

18. Dempsey, Hugh A. « Confédération des Pieds-Noirs ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 octobre 2018. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/confederation-des-pieds-noirs

19. Foster, John E. « Chasse au bison ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 26 mai 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/chasse-au-bison

20. Bonesteel, Sarah. « Les relations du Canada avec les Inuit : Histoire de l'élaboration des politiques et des programmes ». Affaires autochtones et du nord Canada. Juin 2006.
https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100016900/1100100016908

21. Gates, Michael. « Ruée vers l'or du Klondike ». L'Encyclopédie canadienne, le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/ruee-vers-lor-du-klondike

22. Goldring, Phillip. « Massacre de Cypress Hills ». L'Encyclopédie canadienne, le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/massacre-de-cypress-hills

23. Mccue, Harvey A. « Éducation des Autochtones au Canada ». L'Encyclopédie canadienne, le 18 juillet 2018. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/education-des-autochtones

24. Robinson, Amanda. « Acte pour encourager la civilisation graduelle ». L'Encyclopédie canadienne, le 3 mars 2016. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/acte-pour-encourager-la-civilisation-graduelle

25. Waite, P. B. « Confédération ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 11 septembre 2018. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/confederation

26. Henderson, William B. « Loi sur les Indiens ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 23 octobre 2018. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-sur-les-indiens

27. « The Residential School System ». indigenousfoundations.arts.ubc.ca. Consulté le : 1er avril 2019. https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the_residential_school_system/

28. Bryce, P.H. (1922). The Story of a National Crime: Being an appeal for justice to the Indians of Canada. Ottawa : James Hope & Sons Limited. Consulté à https://archive.org/details/storyofnationalc00brycuoft

RÉFÉRENCES

29. Compton, Ireland. « The coerced sterilization of Indigenous women in Canada ». The Link, le 2 octobre 2018. https://thelinknewspaper.ca/article/the-coerced-sterilization-of-indigenous-women-in-canada

30. Parker, Courtney. « An Act of Genocide: Canada's Coerced Sterilization of First Nations Women ». Intercontinental Cry, le 15 novembre 2018. https://intercontinentalcry.org/canadas-coerced-sterilization-of-first-nations-women/

31. « Indian Residential Schools ». Nation Anishinabek. Consulté le : 1er avril 2019. http://www.anishinabek.ca/irs/

32. « Inuit truth commission begins hearings on sled-dog deaths ». CBC, le 21 janvier 2008. https://www.cbc.ca/news/canada/north/inuit-truth-commission-begins-hearings-on-sled-dog-deaths-1.727253

33. Madwar, Samia. « Délocalisation d'Inuits dans l'Extrême-Arctique au Canada ». L'Encyclopédie canadienne, le 25 juillet 2018. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/delocalisation-du-haut-arctique-au-canada

34. Sheffield, R. Scott. « Les peuples autochtones et les guerres mondiales ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 15 avril 2016. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/les-peuples-autochtones-et-les-guerres-mondiales

35. Taylor, John Leonard. (1984). « Politique canadienne relative aux Indiens pendant l'entre-deux-guerres, 1918-1939 ». Affaires autochtones et du nord Canada. Consulté à http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/aanc-inac/R5-295-1984-fra.pdf

36. Hillmer, Norman. « Statut de Westminster ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/statut-de-westminster

37. Hillmer, Norman. « Terre-Neuve se joint au Canada ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/terre-neuve-se-joint-au-canada

38. McConnell, William. « La déclaration canadienne des droits ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-declaration-canadienne-des-droits

39. Leslie, John F. « Droit de vote des peuples autochtones ». L'Encyclopédie canadienne, le 31 mars 2016. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/droit-de-vote-des-peuples-autochtones

40. Lagace, Naithan, Niigaawewidam, James Sinclair. « Livre blanc de 1969 ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 12 novembre 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/livre-blanc-de-1969

41. « The White Paper 1969 ». Indigenous Foundations. Consulté le : 1er avril 2019. https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the_white_paper_1969/

42. Lagace, Naithan, Niigaawewidam, James Sinclair. « Livre blanc de 1969 ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 12 novembre 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/livre-blanc-de-1969

RÉFÉRENCES

43. Marshall, Tabitha. « La crise d'Oka ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 28 janvier 2019. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-crise-doka-1

44. Gall, Gerald. « Accord du lac Meech ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 4 mars 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/accord-du-lac-meech

45. APTN/CBC, All Our Relations, épisode 5, Elijah Harper, automne 2013, http://www.allourrelations.tv/#shows

46. Cavan, Febna. « Being Idle No More: The Women Behind the Movement ». Cultural Survival Quarterly Magazine, no 37 (mars 2013). https://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/being-idle-no-more-women-behind-movement

47. Kelley, Gregory. La crise Elsipogtog dans le sillage du « Idle No More ». Pilote, le 23 janvier 2014. http://piloteconseil.com/blogue/la-crise-elsipogtog-dans-le-sillage-du/

48. Cruikshank David A. « Affaire Calder ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 1er juin 2017. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/calder-affaire

49. « Section 35 of the Constitution Act 1982 ». Indigenous Corporate Training Inc., le 21 septembre 2014. https://www.ictinc.ca/blog/section-35-of-the-constitution-act-1982

50. « Bill C-31 ». indigenousfoundations.arts.ubc.ca. Consulté le : 1er avril 2014. https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/bill_c-31/

51. Doerr, Audrey. « Commission royale sur les peuples autochtones ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 20 août 2015. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/autochtones-commission-royale-denquete-sur-les

52. Miller, J. R. « Pensionnats indiens ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 14 juin 2018. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/pensionnats

53. Bellamy, Sherry et Cindy Hardy. « Le syndrome de stress post-traumatique chez les peuples autochtones du Canada ». Centre de collaboration nationale de la santé autochtone (2015). Consulté à https://www.ccnsa-nccah.ca/docs/emerging/RPT-Post-TraumaticStressDisorder-Bellamy-Hardy-FR.pdf

54. « Nunavut Land Claims Agreement Turns Twenty – 10 Fast Facts ». Indigenous Corporate Training Inc., le 9 juillet 2013. https://www.ictinc.ca/blog/nunavut-land-claims-agreement-turns-twenty-10-fast-facts

55. « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : Sommaire du Rapport final de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada. La Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015). Consulté à http://publications.gc.ca/collections/collection_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf

56. http://www.mmiwg-ffada.ca/fr/

57. Con, Heather. « Affaire Daniels ». L'Encyclopédie canadienne, le 18 janvier 2019. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/affaire-daniels

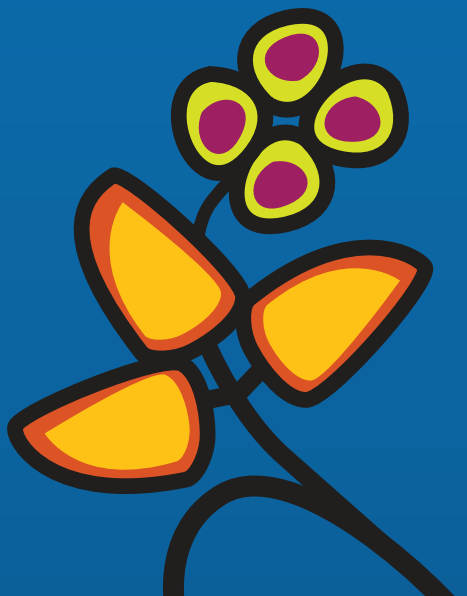
58. « Le Canada et le NunatuKavut entament des discussions historiques sur la reconnaissance des droits ancestraux et l'autodétermination des Autochtones ». CISION, le 12 juillet 2018. https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-canada-et-le-nunatukavut-entament-des-discussions-historiques-sur-la-reconnaissance-des-droits-ancestraux-et-lautodetermination-des-autochtones-688005101.html

59. Marshall, Tabitha. « Crise d'Ipperwash ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 6 février 2019. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-crise-dipperwash

60. Mcgee, Harold Franklin. « Mi'kmaq ». L'Encyclopédie canadienne, dernière modification le 26 janvier 2017. https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/mikmaq

61. « The Marshall Decision ». CBC, 9 mai 2014. https://www.cbc.ca/news2/background/fishing/marshall.html

62. Palmater, Pamela. « Le Canada a besoin d'une équipe plurigouvernementale de gestion de l'urgence pour soutenir les communautés autochtones en situation de crise ». Options politiques, le 13 avril 2016. http://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/avril-2016/how-canada-turned-a-blind-eye-to-the-suicide-crises-in-first-nations/



CONGRESS OF ABORIGINAL PEOPLES
CONGRÈS DES PEUPLES AUTOCHTONES