



Guide public sur la

Consultation et la mobilisation des Autochtones

à l'intention des ingénieurs et
des firmes d'ingénierie

Guide sur la consultation et la mobilisation des Autochtones

Avertissement

Les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada sont élaborés par des ingénieurs, en collaboration avec les organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux. Ces guides sont destinés à favoriser des pratiques uniformes à l'échelle du pays. Ce ne sont pas des règlements ni des règles. Ils visent à définir et à expliquer certains aspects de l'exercice et de la réglementation du génie au Canada.

Les guides nationaux et documents d'Ingénieurs Canada n'établissent pas de norme légale de diligence ou de conduite et ne comprennent ni ne constituent d'avis juridique ou professionnel

Au Canada, le génie est réglementé par les organismes de réglementation du génie en vertu des lois provinciales et territoriales. Ces organismes sont libres d'adopter, entièrement ou en partie, les recommandations contenues dans les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada ou de ne pas les adopter. Il revient à l'organisme de réglementation de la province ou du territoire où exerce ou envisage d'exercer l'ingénieur de décider du bien-fondé d'une pratique ou d'une ligne de conduite.

À propos de ce document d'Ingénieurs Canada

Ce document d'Ingénieurs Canada national a été préparé par le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) en concertation avec les organismes de réglementation et il est destiné à fournir des orientations à ces organismes. Le lecteur est invité à consulter en même temps les lois et règlements pertinents de l'organisme de réglementation dont il dépend.

À propos d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des ordres provinciaux et territoriaux qui sont chargés de réglementer l'exercice du génie au Canada et de délivrer les permis d'exercice aux 295 000 membres de la profession.

À propos du Bureau canadien des conditions d'admission en génie

Le Bureau canadien des conditions d'admission en génie est un comité du conseil d'Ingénieurs Canada composé de bénévoles. Il a pour rôle d'offrir du leadership national et des recommandations aux organismes de réglementation en ce qui concerne l'exercice du génie au Canada. À cet égard, il élabore à l'intention des organismes de réglementation et du public des guides et des documents d'Ingénieurs Canada qui permettent d'évaluer les compétences en génie, facilitent la mobilité des ingénieurs et favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie.

À propos de l'équité, la diversité et l'inclusion

Par sa nature, le génie est une profession de collaboration. Les ingénieurs collaborent avec des personnes d'horizons divers pour s'acquitter de leurs obligations, de leurs tâches, et de leurs responsabilités professionnelles. Bien que le changement culturel soit une responsabilité collective, les ingénieurs ne sont pas censés s'attaquer à ces questions de façon indépendante. Ils peuvent donc solliciter l'expertise de professionnels de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), et faire appel à des personnes ayant une expertise en matière de changement culturel et de justice, et sont encouragés à le faire.

1 Contexte

1.1 Motivations et relations

Publié le : Juin 2023

Les ingénieurs jouent un rôle au service de la société en appliquant les principes d'ingénierie pour améliorer nos communautés tout en considérant comme primordiale la protection du public.[1] Afin de servir les communautés de façon appropriée, les ingénieurs doivent comprendre leurs valeurs, leurs objectifs, leurs priorités et leur cadre d'existence. Dans ce contexte, il y a eu de nombreux cas où des pratiques de consultation et de mobilisation inadéquates ou inexistantes ont causé ou perpétué des préjudices envers des communautés autochtones.

Les motivations qui ont présidé à l'élaboration de ce guide découlent de cette reconnaissance ainsi que de travaux essentiels de réflexion, de consignation de la vérité et d'appels à l'action, tels que la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA)[2], les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)[3], les Appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA)[4], et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)[5]. Pour la CVR[6], la réconciliation consiste à :

Établir et à maintenir une relation de respect réciproque entre les peuples autochtones [i] et non autochtones dans ce pays. Pour y arriver, il faut prendre conscience du passé, reconnaître les torts qui ont été causés, expier les causes et agir pour changer les comportements.

Ce guide reflète le désir d'Ingénieurs Canada de renforcer les relations avec les Autochtones et de contribuer à améliorer les résultats et la guérison collective de leurs communautés. L'établissement de relations va au-delà des projets d'ingénierie. Le contenu de ce guide et les conversations qu'il suscitera visent à donner aux utilisateurs les moyens de s'engager dans la mobilisation avec humilité et empathie.

1.2 Consultation et mobilisation

Les termes *consultation* et *mobilisation* ont des significations différentes, bien qu'ils soient souvent utilisés de manière interchangeable. La Couronne a l'obligation juridique de consulter^[ii] les communautés autochtones et éventuellement de les accommoder lorsqu'une décision aura un effet préjudiciable sur des droits ancestraux ou issus de traités, établis ou potentiels^[7]. La mobilisation diffère de la consultation en ce sens qu'elle implique la création de relations en dehors des obligations juridiques dans le but d'établir la confiance et la compréhension, et qu'elle recherche la réciprocité entre les parties, que l'ingénieur ou la firme d'ingénierie agisse au nom de la communauté autochtone ou pour un promoteur non affilié à la communauté.

Le geste de consulter est plus qu'un échange d'informations et un exercice de prise de notes. Elle devrait représenter une volonté d'écouter les préoccupations des peuples autochtones, d'en discuter et d'être prêt à en tenir compte^[8]. La mobilisation explore les possibilités de participation de la communauté au-delà de l'exécution du projet, comme le soutien de ses efforts pour affirmer sa souveraineté grâce au renforcement de ses systèmes de gouvernance. Le terme *consultation* fait donc référence à une obligation juridique, et a moins à voir avec les motivations fondées sur l'établissement de relations de confiance et de réciprocité qui sont essentielles à la réconciliation. Aux fins du présent guide, nous utilisons le terme ***mobilisation*** et employons le terme ***consultation*** lorsque le contexte renvoie à l'obligation juridique de consulter.

1.3 Consentement libre, préalable et éclairé

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2007. Le Canada l'a adoptée en 2016 et en est actuellement aux premières étapes de sa mise en œuvre par le biais de lois telles que la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*^[9] et la *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act* de la Colombie-Britannique^[10].

Dans le cadre de la DNUDPA, on retrouve le principe d'obtention du consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) des communautés autochtones avant de réaliser des projets qui auront un impact sur elles^[11]. L'Annexe C répertorie de nombreuses ressources d'apprentissage, notamment sur le CLPE et son opérationnalisation qui font l'objet de nombreux discours publics et auront une incidence sur les projets d'ingénierie^[12].

1.4 Protection, sécurité et avantages - Femmes et filles autochtones

Pour les ingénieurs et les firmes d'ingénierie qui servent les industries d'extraction et de développement des ressources, les actions recommandées dans la section 13 des Appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) montrent comment l'obligation de la profession d'ingénieur de faire primer la sécurité publique[13] devrait être considérée, dans ce contexte, comme incluant les groupes marginalisés et vulnérables. Notamment, l'Appel à la justice 13.1 stipule ce qui suit :

Nous demandons à toutes les industries d'extraction et d'exploitation des ressources de tenir compte de la sécurité et de la protection des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA autochtones, ainsi que du partage équitable, avec elles, des avantages découlant de l'exploitation des ressources, à toutes les étapes de planification, d'évaluation, de mise en œuvre, de gestion et de surveillance de projets.

2 Utilisation du guide

Ce guide a été élaboré à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie qui interagissent avec des communautés autochtones afin de les guider dans la préparation et la planification d'une mobilisation qui respecte les protocoles autochtones et répond aux besoins du projet et de la communauté. Il présente les principes communs qui sous-tendent une mobilisation réussie et couvre le contenu illustré ci-dessous.



Bien que certaines communautés et organisations aient établi leurs propres protocoles et pratiques optimales de mobilisation, certaines communautés autochtones et les parties prenantes du génie[iii] peuvent se baser sur ce guide pour établir des approches ou des attentes individualisées en matière de mobilisation.

Les lecteurs sont encouragés à tenir compte des aspects suivants lors de l'application de ce guide :

1. **Ce guide est un document évolutif**. Il sera actualisé au fur et à mesure que les relations s'établiront et que des politiques telles que la DNUDPA et les réponses collectives aux Appels à l'action de la CVR et aux Appels à la justice de l'enquête sur les FFADA émergeront.
2. **Ce guide soutient un parcours d'apprentissage**. Il a été rédigé pour des utilisateurs possédant différents niveaux d'expérience. Son contenu pouvant créer un malaise, il est important de l'aborder avec humilité, empathie, ouverture d'esprit et sincérité. Cela permettra aux utilisateurs d'apprendre de leurs faux pas et d'acquérir de l'expérience et de la confiance au fur et à mesure de leur progression.
3. **Les exemples sont des points de départ potentiels**. Dans la mesure du possible, les principes de mobilisation abordés dans ce guide sont illustrés par des citations fournies par les parties prenantes du génie et les membres des communautés autochtones qui ont contribué au processus d'élaboration lors de rassemblements et de sondages virtuels. Ces points de vue diversifiés et basés sur l'expérience sont présentés comme des *perspectives de mobilisation*. Lors de l'interprétation de ces exemples, il est essentiel que les utilisateurs reconnaissent qu'il n'existe pas une expérience autochtone unique qui représente toutes les perspectives ou cultures des peuples autochtones.
4. **Le contexte des mots est important**. Les termes relatifs à la mobilisation des Autochtones sont décrits dans le glossaire figurant à l'Annexe A. Certains de ces termes peuvent avoir des significations spécifiques dans le contexte de la mobilisation autochtone. En raison de la diversité des cultures et des types de groupes autochtones[14] avec lesquels les ingénieurs interagiront, le guide fait référence à tous les groupes autochtones[iv] en tant que **communautés**.

Lors de l'application des principes contenus dans ce guide, les utilisateurs peuvent être confrontés à des impératifs contradictoires entre les attentes d'un projet et les priorités des communautés autochtones. Bien que chaque contexte soit unique, les ingénieurs devront concilier les préférences de conception du projet et les attentes du client avec la sécurité publique et ce que la communauté considère comme étant dans son meilleur intérêt. Cela place souvent l'ingénieur dans la position difficile de préconiser des ressources et des processus appropriés, car les pratiques de mobilisation qui visent à lutter contre l'injustice systémique à laquelle sont confrontées les communautés ne sont souvent pas expressément requises. Les pratiques de mobilisation peuvent devoir aller au-delà des strictes obligations juridiques pour respecter les obligations morales et éthiques de l'ingénieur.

3. Préparation individuelle et organisationnelle

La connaissance fondamentale de l'histoire et des cultures autochtones, ainsi que des effets persistants du colonialisme allochtone, est un élément clé d'une mobilisation réussie qui aidera les ingénieurs à bâtir des relations authentiques et respectueuses avec les communautés autochtones. Il est fortement recommandé aux équipes de projet de suivre une formation sur les relations interculturelle et avec les Autochtones.

3.1 Ce que les ingénieurs doivent savoir

La formation et la préparation nécessaires varieront en fonction des compétences et des expériences existantes de l'équipe de projet. La préparation individuelle et organisationnelle préalable à la mobilisation devrait inclure les activités suivantes :

- » Définissez votre positionnalité, ce qui fait référence aux contextes sociaux et politiques qui façonnent votre identité et influencent votre point de vue et votre vision du monde. Réfléchissez aux questions suivantes qui influencent votre travail d'ingénieur :
 - » Où êtes-vous né et où avez-vous été élevé?
 - » Dans quel territoire traditionnel habitez-vous et travaillez-vous?
 - » Comment votre culture est-elle représentée où vous vivez?
 - » Êtes-vous libre d'observer et de pratiquer votre spiritualité?
 - » De quels autres privilèges bénéficiez-vous?
- » Prenez conscience de votre positionnalité, de votre influence et de vos responsabilités en tant qu'ingénieur et membre de la société, ce qui peut susciter des émotions fortes, en particulier lorsque vous avez l'impression que votre concept de soi est remis en question. Selon votre positionnalité, le fait de vous familiariser avec les concepts de fragilité blanche[15] et de complexe de colonisateur peut vous aider à mieux comprendre ces réactions.
- » Développez votre compétence interculturelle, qui englobe la compréhension de la façon dont les cultures s'expriment et la capacité de travailler et de communiquer efficacement avec d'autres cultures.
- » Devez plus conscients des préjugés, en reconnaissant que nos préjugés peuvent influencer notre évaluation du processus de mobilisation et qu'il faut voir ce processus à travers des lentilles différentes.
- » Renseignez-vous sur l'histoire coloniale des allochtones, en prenant connaissance des travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA), des Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) et des Appels à la justice de l'enquête sur les FFADA, qui découlent tous d'un engagement important auprès des peuples autochtones.
- » Comprenez comment intégrer des pratiques de mobilisation tenant compte des traumatismes, c'est-à-dire un processus d'interaction avec des personnes ayant subi des traumatismes[16].

Attendez-vous à ce que les préparatifs et les réflexions décrits ci-dessus suscitent des émotions fortes et remettent en question certains de vos préjugés. Bien que ce processus puisse être inconfortable, suivez-le et incitez les autres à le suivre aussi. La décolonisation exige un examen honnête des normes politiques, juridiques et sociétales qui maintiennent le contrôle des colons sur les terres et les ressources autochtones et continuent de réprimer la souveraineté et l'autodétermination des Autochtones. La décolonisation n'est pas un événement ponctuel, mais un parcours d'apprentissage, de réflexion et d'action.

À mesure que les organisations et les entreprises apprennent, et commencent à élaborer des pratiques de mobilisation respectueuses, elles devraient tenir compte des considérations suivantes :

- » **La création d'alliances (Allyship)** : Envisager des façons de faire progresser la réconciliation au moyen d'autres pratiques commerciales, telles que le recrutement et l'embauche, le renforcement des capacités communautaires et la participation à des projets communautaires.
- » **Le délestage de responsabilité** : Les consultants ou employés autochtones ne voudront pas tous jouer le rôle d'éducateurs dans ce contexte, ce qui est une réponse courante à cette importante formation organisationnelle.

Il existe de multiples façons de se préparer et de renforcer les compétences organisationnelles. L'Annexe C présente une liste de formats et de ressources d'apprentissage qui aideront les ingénieurs et les firmes d'ingénierie à amorcer le processus d'apprentissage. Il existe également de nombreuses autres ressources disponibles en ligne.

Bien que les sujets ci-dessus soient fondamentaux pour les praticiens qui travaillent dans ce domaine, l'exposition à l'art, à la littérature, aux récits et aux musiques autochtones enrichira le parcours des

utilisateurs de ce guide. Malheureusement, il est courant de considérer l'histoire autochtone comme étant traumatique, en oubliant de célébrer la résilience et la beauté des communautés autochtones. L'annexe C fournit des sources que les lecteurs peuvent explorer.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Nous veillons à ce que tous les étudiants ou membres du personnel qui ont été recrutés suivent une formation et une orientation appropriées, afin d'être mieux préparés à interagir avec les communautés. Cette formation met notamment l'accent sur l'importance d'écouter les récits et les préoccupations des communautés.

3.2 Qui a besoin de préparation et de formation

Les Appels à l'action 57 et 92 de la CVR demandent aux gouvernements et au secteur des entreprises d'éduquer les fonctionnaires, les dirigeants et le personnel[17]:

sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.

L'Appel à l'action 92[18] demande aussi au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation, ce qui nécessite une maîtrise de la terminologie et une bonne compréhension. Il est recommandé que tout le personnel suive une formation de base en histoire et en compétences interculturelles.

4. Apprentissage préalable à la mobilisation

4.1 Déterminer la communauté à mobiliser

Le territoire autochtone traditionnel d'une communauté peut chevaucher celui d'autres communautés. Il peut être difficile de déterminer avec qui il faut interagir et dans quel ordre, ce qui est particulièrement vrai pour les projets susceptibles d'avoir un impact sur une ou plusieurs communautés autochtones.

Il peut être nécessaire de déterminer les communautés ayant des droits ou des titres autochtones établis ou invoqués, ce qui comprend les traités, les décisions de tribunaux, les dossiers de litige et les « déclarations d'intention » de négociations de traités existants. La proximité d'une communauté par rapport à un projet n'est pas nécessairement un bon indicateur des personnes à mobiliser, car de nombreuses communautés pratiquent des activités fondées sur leurs droits dans des secteurs éloignés de leur réserve d'attache. De nombreuses communautés ont été déplacées de leurs territoires d'origine lorsque des *réserves* ont été créées en vertu de la *Loi sur les Indiens* et des traités. Il incombera à la Couronne de déterminer si l'obligation de consulter est déclenchée. L'Annexe B contient des informations et des liens qui vous aideront à identifier les communautés titulaires de droits ancestraux autochtones.

4.2 Apprentissage préalable – Aspects à considérer

Apprendre à connaître une communauté avant d'interagir avec elle est une preuve de respect, réduit le fardeau de la mobilisation pour la communauté, augmente votre capacité à établir la confiance et améliore la possibilité de participation de la communauté à un projet. Avant d'interagir avec une communauté, tenez compte des aspects suivants :

- » **Histoire** : La communauté a-t-elle vécu des expériences qui pourraient influencer son enthousiasme pour le projet?
- » **Plans** : Quels sont les aspirations et les plans futurs de la communauté? Quels sont les possibilités ou les défis que votre projet pourrait présenter à la communauté? Si la communauté n'a pas publié son plan communautaire, vous en prendrez connaissance en interagissant avec elle.
- » **Protocoles** : Comment pouvez-vous faire preuve de respect dans vos interactions? Se renseigner sur

la culture de la communauté est un signe de respect. Cela comprend ses protocoles, c'est-à-dire la façon d'interagir respectueusement avec les peuples autochtones selon leurs coutumes.

- » **Calendrier** : Y a-t-il des périodes de l'année où la communauté est engagée dans des activités telles que la chasse, la pêche ou la cueillette de baies qui peuvent avoir une incidence sur sa capacité à participer à la mobilisation? Le calendrier de votre projet s'aligne-t-il sur les plans et les pratiques de la communauté?
- » **Adéquation** : Avez-vous fait suffisamment de préparation et d'apprentissage pour réduire le fardeau imposé à la communauté par le fait de devoir enseigner leur histoire et leur culture à des ingénieurs allochtones? Cela pourrait mener au choix d'un processus de mobilisation tenant compte des traumatismes.
- » **Compétence** : Envisagez de faire appel à des consultants externes spécialisés dans la mobilisation et les relations avec les Autochtones, à mesure que vous et votre organisation acquérez de l'expérience et élaborez votre propre politique ou stratégie de pratique. Cela peut être particulièrement important lorsque des zones de compétence se chevauchent ou que les projets peuvent avoir un impact négatif sur les communautés.

Perspectives de mobilisation - Gestionnaire de projet et ingénieur en mécanique

Pour me préparer aux réunions et aux interactions avec la communauté, je m'informe sur la communauté ainsi que sur l'environnement dans lequel elle vit. Je m'informe notamment sur le climat, le régime alimentaire, la faune et la flore, la langue et les sources de fierté de la communauté.

Ce que vous apprenez devrait influencer votre plan de mobilisation. La façon et le moment choisis pour la mobilisation reflèteront ce que vous avez appris sur les valeurs, les aspirations, les protocoles et les expériences précédentes de la communauté. L'apprentissage préalable peut permettre d'identifier des possibilités de participation pour la communauté, non seulement dans le processus de mobilisation, mais aussi dans l'exécution du projet – dans cette situation, une mobilisation précoce est essentielle.

4.3 Sources d'apprentissage préalable à la mobilisation

Les sources d'apprentissage préalable varient, mais les moyens les plus courants de se renseigner sur une communauté sont les sites Web communautaires, les bases de données fédérales, provinciales et territoriales, et les communications directes avec la communauté.

L'apprentissage devrait comprendre la préparation d'une déclaration de reconnaissance territoriale propre à la communauté et aux territoires concernés. La reconnaissance des territoires traditionnels peut être un moyen d'exprimer sa gratitude envers les premiers gardiens de ces terres et doit refléter la relation de l'orateur avec le territoire. Demandez conseil sur ce processus par le biais de ressources ou dans le cadre d'un atelier. L'objectif devrait être d'éviter un geste qui soit performatif ou non sincère, et d'en élaborer un qui reconnaît de manière authentique et significative le territoire, ses habitants et leurs relations celui-ci.

Perspectives de mobilisation - Ingénieur communautaire

Habituellement, j'essaie de me renseigner sur la langue locale afin de pouvoir dire bonjour ou merci. Je prépare une déclaration de reconnaissance du territoire ancestral, et j'en apprends un peu plus sur le territoire, les réserves, etc., en consultant des sites Web et les profils des Premières Nations présentés dans le site Web du gouvernement du Canada.

L'Annexe C contient plus d'informations sur le genre de détails que ces sources d'apprentissage préalable peuvent fournir, ainsi que des liens sur la reconnaissance territoriale.

5. Principes d'une mobilisation respectueuse

Les principes de mobilisation respectueuse s'appliquent à tous les types de projets et de relations entre les ingénieurs, les firmes d'ingénierie et les communautés autochtones. Les approches varieront en fonction de la taille du projet, des impacts sur la communauté, des relations antérieures, ainsi que des valeurs et des

objectifs particuliers de la communauté. Le cas échéant, des exemples des approches adoptées seront utilisés pour illustrer ces principes.

5.1 Établir la confiance avant de réaliser les projets

La confiance est essentielle à la réussite de la mobilisation et au succès des projets. La mobilisation n'est pas une conversation ponctuelle, mais plutôt un processus continu qui permet de bâtir la confiance et de renforcer les relations.

Voici quelques façons d'établir la confiance au fil du temps :

- » **Commencez tôt et évitez la précipitation** : Bâtir une relation demande du temps. De nombreux aspects de la mobilisation reposent sur une confiance mutuelle qui se construit mieux au fil du temps. Essayer de précipiter ce processus peut contribuer à l'érosion de la confiance. Si possible, essayez d'inclure dans les visites à la communauté des moments qui ne sont pas strictement consacrés à l'avancement du projet.
- » **Passez du temps ensemble**, idéalement au sein de la communauté. C'est un moyen de renforcer les relations qui est plus efficace que les appels téléphoniques et les courriels.
- » **Assistez à des événements** : Certains événements communautaires sont ouverts au public et y participer peut vous aider à découvrir la culture et les valeurs de la communauté. Être invité à certaines cérémonies est un grand honneur, et décliner l'invitation peut être irrespectueux. Si vous acceptez une invitation, renseignez-vous sur les protocoles à suivre.
- » **Observez les protocoles** : Prenez le temps d'apprendre et d'observer les protocoles de la communauté, qui comprennent l'offre de cadeaux et les façons d'interagir avec les Aînés. (Voir la section 5.5).
- » **Soyez prêt à vous présenter** : Soyez prêt à parler un peu de vous. Dans de nombreuses cultures autochtones, les présentations impliquent non seulement de donner votre nom, mais de dire d'où vous venez et de parler de votre famille. Dans certaines communautés, il s'agit d'un protocole culturel.
- » **Mangez ensemble** : Partager un repas avec des membres de la communauté est un bon moyen de permettre aux gens de vous connaître et pour vous de rencontrer des gens. Prévoyez du temps pour cela et proposez d'offrir gracieusement un repas.
- » **Faites participer la communauté** : Cherchez des moyens d'impliquer la communauté dans le projet de toutes les façons qui soutiennent ses autres objectifs. Considérer la communauté comme un partenaire permet d'instaurer un climat de confiance.
- » **Respectez les contributions** : Une mobilisation qui reconnaît les contributions de la communauté à la conception – au-delà des services de consultation – témoigne d'un engagement à apprendre des membres de la communauté, des Gardiens du savoir ou des Aînés.
- » **Continuité** : Il est conseillé de maintenir le personnel tout au long du projet en raison de l'importance des relations personnelles. Si le personnel doit changer et qu'il faut établir de nouvelles relations, assurez-vous que les nouveaux employés sont informés du travail effectué jusque-là afin de respecter les contributions de la communauté.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

Nous travaillons toujours en fonction du calendrier et des délais de la communauté. Dans certains cas, il a fallu plusieurs années pour que le projet démarre. Le projet était une priorité pour la communauté, mais il s'agissait d'une priorité parmi d'autres (qui étaient parfois encore plus urgentes). Nous n'avons donc jamais fait pression sur la communauté pour l'obliger à suivre notre calendrier. Au contraire, nous nous sommes basés sur le sien. Cette flexibilité a permis d'instaurer un climat de confiance entre les membres et les leaders de la communauté d'une part, et notre équipe d'autre part.

5.2 Mobiliser tôt pour maximiser la participation de la communauté

Une mobilisation précoce est essentielle à la participation de la communauté au processus et à la réalisation du projet. La recherche de possibilités de participation de la communauté a commencé lors de l'apprentissage préalable, mais au cours du processus de mobilisation, on peut explorer avec la communauté des rôles et des contributions propre au projet, qui vont au-delà de la participation au processus de mobilisation, notamment :

- »Fournir des services professionnels et des savoirs traditionnels locaux
- »Contribuer à la facilitation de la mobilisation et au suivi du projet
- »Réaliser des éléments du projet grâce à des contrats ou en sous-traitance
- »Fournir au projet de la main d'œuvre qualifiée et générale
- »Fournir des matériaux, des fournitures et des équipements
- »Fournir des logements et des services de restauration locaux.

Assurez-vous qu'il existe une compréhension claire de la capacité de la communauté à remplir ces rôles, ainsi que des plans d'urgence pour assurer leur succès dans la réalisation du projet.

Les communautés ne disposent pas toutes du personnel interne nécessaire pour examiner les documents du projet ou des capacités requises pour contribuer de la manière indiquée ci-dessus. Le développement des capacités requises demande du temps et, par conséquent, la mobilisation devrait avoir lieu le plus tôt possible car des avantages et des occasions risquent être perdus si la communauté n'a pas suffisamment de temps pour planifier et se préparer à participer.

Perspectives de mobilisation - Professeur d'université et ingénieur

Il faut trouver un équilibre en agissant assez tôt pour que la communauté ait la possibilité d'influencer le projet, mais pas trop tôt non plus, sinon l'équipe de projet n'aura pas de direction ni de capacité de financement, et il incombera alors à la communauté de trouver des solutions pour l'équipe de projet.

Envisagez d'offrir de la formation en cours d'emploi, des stages d'apprentissage et des possibilités de jumelage qui permettent aux membres de la communauté d'acquérir de l'expérience et d'obtenir des emplois. Il faut du temps pour mettre en place de tels programmes avec les entrepreneurs, les sous-traitants et les membres de l'équipe de projet, mais ce sont des exemples des avantages fournis par les projets qui vont au-delà des objectifs techniques.

5.3 Mobiliser les ressources nécessaires pour répondre aux besoins du projet et de la communauté

Commencez par déterminer le niveau de mobilisation souhaité par la communauté et sa capacité à participer. Le calendrier de mobilisation et le calendrier général du projet peuvent ne pas correspondre à la capacité de la communauté à contribuer, même si elle le souhaite. Gardez cela à l'esprit lorsque vous établissez les échéanciers préliminaires du projet et soyez prêt à accommoder la communauté ou à collaborer avec elle pour trouver un équilibre entre sa capacité et les objectifs du projet.

Pour évaluer le délai nécessaire à la mobilisation, il est utile d'estimer :

- »le nombre approximatif de visites à la communauté qui seront nécessaires.
- »le temps nécessaire pour répondre aux demandes de renseignements de la communauté et de l'équipe de conception.
- »le temps nécessaire à la communauté pour se mobiliser et prendre des décisions à l'interne.

Sollicitez des commentaires sur votre plan de mobilisation en cours d'élaboration pour vous assurer qu'il correspond aux capacités de la communauté et ajustez le calendrier d'exécution en conséquence. Les considérations relatives au calendrier et aux ressources diffèrent selon le projet, le niveau de collaboration et le rôle de l'ingénieur auprès de la communauté autochtone. Les demandes de propositions (DP) de projets que la communauté a lancés peuvent contenir des attentes précises en matière de mobilisation, de sorte que les promoteurs externes devront déterminer le calendrier et la portée de la mobilisation.

La mobilisation repose sur l'établissement de relations. Par conséquent, à mesure que votre réseau de contacts se développe au sein d'une communauté et que vous établissez votre crédibilité et bâtissez la confiance, le temps nécessaire aux différentes étapes de la mobilisation peut diminuer. La diversité des communautés ajoutera toujours de l'incertitude à l'estimation du délai et du budget, mais des points communs apparaîtront en fonction de votre expérience.

Perspectives de mobilisation - Ingénieur communautaire

Une mobilisation tardive et une préparation exagérément détaillée ne sont pas propices à une conversation ouverte et réfléchie. Nous incluons une rubrique pour la mobilisation et supposons le nombre d'heures nécessaires, et nous indiquons à nos clients (les propriétaires du projet, généralement des municipalités) que ces aspects devront faire l'objet d'un suivi, et que s'il faut plus de temps, une demande de modification de la portée du projet leur sera soumise.

5.4 Établir et maintenir des communications efficaces

Il faut établir des communications suivies avec un ou plusieurs membres de la communauté. Si vous répondez à une DP, la personne-ressource ou l'agent de liaison de la communauté sera identifiée, mais si votre client n'est pas la communauté, il existe plusieurs façons de trouver la personne appropriée :

- »Consultez le site Web de la communauté : la plupart des sites Web communautaires fournissent les coordonnées des différents services.
- »Utilisez le numéro de téléphone ou l'adresse électronique généraux de la communauté. Lors d'une première recherche d'information, un appel téléphonique peut être la meilleure approche pour identifier la personne chargée de recevoir les demandes de renseignements et de mobilisation.
- »Renseignez-vous auprès de collègues qui ont des contacts dans la communauté, mais en reconnaissant que ce rôle ne devrait pas être délégué par défaut à des collègues autochtones. Envisagez d'élaborer une politique de rémunération si des collègues autochtones assument ce rôle. Les relations sont primordiales et, à mesure que vous réaliserez des projets avec des communautés autochtones, vous constaterez qu'il existe des réseaux entre les communautés qui vous aideront à l'avenir.

Maintenir les communications avec souplesse

Les communications et la confiance vont de pair. Les communications sont un moyen efficace d'établir la confiance avec vos partenaires communautaires. Voici des méthodes efficaces pour établir et maintenir la cohérence, la transparence et la responsabilité :

- »**Adaptez-vous aux préférences** tant dans la façon de correspondre que dans la fréquence des communications. Ne présumez pas que vos courriels sont lus, et faites un suivi téléphonique. Certaines personnes peuvent préférer le téléphone – c'est particulièrement vrai pour certains Aînés.
- »**Tenez des dossiers**, car ils peuvent faire partie d'autres exigences officielles de consultation de la zone de compétence. Tenez un registre des réunions, des appels téléphoniques, des visites et des nouveaux contacts que vous établissez dans la communauté. Pour les programmes de mobilisation plus importants, il peut être avantageux d'utiliser un logiciel de gestion des parties prenantes pour tenir un registre des consultations.
- »**Prenez des notes** lors des réunions et fournissez-les aux participants. Ces notes devraient comprendre les mesures de suivi et les responsables des tâches.
- »**Consignez les directives** données par les représentants de la communauté et les engagements que vous prenez.
- »**Réagissez rapidement** pour donner suite aux questions de la communauté.
- »**Tenez vos engagements** et, si vous ne le pouvez pas, expliquez pourquoi.
- »**Soyez transparent** quant à votre prise de décision ou votre processus.
- »**Désignez une personne** de votre organisation ou entreprise chargée de s'occuper des communications régulières. Le fait que les représentants de la communauté puissent s'adresser à une personne désignée et accessible simplifiera les communications bidirectionnelles.
- »**Maintenez le contact** après l'exécution d'un projet ou entre deux projets. Rester en contact au moyen de communications périodiques qui ne font pas nécessairement référence à un projet témoigne d'une attitude moins transactionnelle et d'un engagement envers la communauté qui va au-delà des limites contractuelles.

Perspectives de mobilisation – Chercheur universitaire

La mobilisation d'une communauté est un processus qui se poursuit tout au long de la vie d'un projet et même après sa conclusion.

Les documents d'approvisionnement peuvent décrire les attentes initiales en matière de communications, mais ces attentes évolueront au cours de la réalisation du projet.

Adaptation à la communauté

Lorsque vous planifiez des séances de mobilisation ou des réunions avec des représentants de la communauté, pensez à quelles personnes seront présentes et à la meilleure façon de communiquer avec elles. Les considérations suivantes concernent de nombreuses communautés autochtones et auront une incidence sur votre capacité à communiquer les détails du projet, à établir des relations humaines et à faire preuve de respect interculturel :

- » **L'efficacité de la communication** ne se limite pas à ce que vous dites, mais englobe aussi les types de documents que vous distribuez, la terminologie technique que vous utilisez, votre langage corporel et la façon dont vous vous présentez.
- » **Suivez les protocoles de la communauté**, qui comprennent, notamment, les présentations et l'ordre de prise de parole des intervenants.
- » **Utilisez le nom privilégié par la communauté**. L'autodétermination croissante et le rétablissement des protocoles culturels ont également amené certaines nations et communautés à adopter des noms autochtones. L'utilisation de noms désuets, attribués par la Couronne, constitue un manque de respect. Le First Nations Pronunciation Guide de la Colombie-Britannique est une bonne ressource à ce chapitre.
- » **Le silence** peut être important et ne signifie pas nécessairement que votre interlocuteur est d'accord. Soyez patient et laissez de l'espace pour le silence au lieu de le combler immédiatement.
- » **Connaissez votre public**. Préparez des documents et utilisez des méthodes qui seront bien accueillis par votre auditoire. Vous pouvez, par exemple, utiliser des présentations PowerPoint, des documents à distribuer, des supports visuels et des exposés oraux pour communiquer les détails du projet. Adaptez la terminologie que vous utilisez à votre public pour vous assurer que votre message est compris.
- » **Soyez prêt à réagir ou à vous adapter**. Par exemple, soyez prêt à faire face à une participation inattendue de la communauté.

5.5 Observer les protocoles de la communauté pour faire preuve de respect

Lorsque vous travaillez avec des communautés autochtones, l'observation des protocoles témoigne du respect pour la culture et les façons de faire traditionnelles de la communauté. Les protocoles varient selon les cultures autochtones et parfois entre les communautés d'une même nation. Se renseigner sur les protocoles d'une communauté peut s'avérer difficile, car il est peu probable qu'on les trouve en ligne. Il est préférable de se renseigner respectueusement auprès de la personne-ressource de la communauté. Voici quelques exemples de protocoles autochtones que vous pourriez rencontrer :

- » Reconnaissance des territoires traditionnels
 - » Cercles de discussion
 - » Interactions avec les Aînés ou les Gardiens du savoir
 - » Festins et cadeaux
 - » Protocoles propres aux événements tels que la cérémonie de purification par la fumée et les pow-wow.
-

Perspectives de mobilisation - Chercheur universitaire

Nous demandons toujours à la communauté de nous faire part de ses protocoles qui, dans de nombreux cas, sont écrits et établis. En l'absence de protocoles écrits, nous procédons sur la base des informations et des récits que la communauté partage avec nous lors de nos nombreuses rencontres préliminaires et tout au long du projet.

La méconnaissance des protocoles peut être intimidante, et on peut commettre des erreurs lorsqu'on applique ce qu'on apprend. Considérez cela comme faisant partie de votre parcours d'apprentissage,

reconnaissez vos erreurs et faites progresser vos connaissances.

Les ingénieurs seront probablement confrontés à certains aspects importants des cultures autochtones et, bien qu'il faille éviter de traiter toutes les communautés de la même manière, voici quelques éléments auxquels il faut se préparer :

Spiritualité et valeurs de la communauté :

- » Ce ne sont pas toutes les communautés qui pratiquent et observent la spiritualité autochtone. Par exemple, certaines communautés sont majoritairement chrétiennes, alors que d'autres suivent une vision du monde autochtone. Il est préférable de ne pas faire de suppositions.
- » Les communautés peuvent incorporer leurs enseignements culturels et leurs systèmes de valeurs dans leurs pratiques économiques, commerciales et de gouvernance. Par exemple, elles peuvent planifier à plus long terme que l'industrie pour tenir compte des générations précédentes et futures. Des délais plus longs peuvent également être nécessaires pour le dialogue interne et la mobilisation au sein de la communauté.
- » Les valeurs de la communauté peuvent ne pas cadrer avec les objectifs du projet. Reconnaître la source de la résistance ou du désaccord est un aspect important de la mobilisation.
- » De nombreuses communautés ont un lien avec la terre qui diffère de la vision occidentale du monde qui peut considérer la terre comme un objet à posséder ou à contrôler. Par exemple, certaines communautés ne considèrent pas nécessairement les terres et les ressources comme des actifs, mais plutôt comme des relations. La compétence interculturelle aidera les ingénieurs à composer respectueusement avec les différentes visions du monde qui ont une incidence sur les projets.
- » Lorsqu'un décès survient dans la communauté, il arrive très fréquemment que le bureau du conseil de bande, les entreprises et les écoles ferment pour la journée ou les jours suivants afin de soutenir les membres de la communauté. Faites preuve de souplesse et de respect si cela a un impact sur votre processus de mobilisation. Lorsqu'un traumatisme intergénérationnel contribue à la mort d'un membre de la communauté, cela peut être particulièrement sensible pour cette communauté.

Savoir traditionnel et Gardiens du savoir :

- » Il n'existe pas de définition universelle du savoir traditionnel autochtone, car ce savoir varie selon les communautés. Cependant, contrairement aux notions occidentales de savoir et de propriété intellectuelle, le savoir traditionnel autochtone est propre à un lieu, reflète les cultures distinctes qui l'ont transmis de génération en génération et reste sous le contrôle des peuples autochtones.[v]
- » Les Aînés sont des membres reconnus et estimés des communautés qui sont des Gardiens du savoir traditionnel et participent souvent aux processus communautaires.
- » Les Gardiens du savoir ne sont pas nécessairement des Aînés, mais ils détiennent également le savoir traditionnel et le préservent.
- » Demandez à la personne-ressource de la communauté si un événement ou processus de mobilisation devrait inclure un ou plusieurs Aînés ou Gardiens du savoir, quel sera leur rôle, s'il existe un protocole pour les inviter à assister à l'événement et quels sont les honoraires appropriés à leur verser pour l'événement. Par exemple, il n'est pas rare qu'un Aîné ouvre un rassemblement par une prière ou une cérémonie, et dans certaines communautés, du tabac est offert en même temps que des honoraires. L'Annexe C contient des liens vers des ressources utiles, notamment sur le travail avec les Aînés.

Appropriation culturelle, langues autochtones et utilisation des savoirs traditionnels :

- » Lorsque vous incorporez des aspects de la culture d'une communauté, évitez les pratiques historiques qui utilisent des artefacts ou des pratiques culturels sans permission ni compensation. Il est toujours plus sûr de s'informer avec sincérité et de suivre l'exemple de la communauté.
- » Faites preuve de respect en utilisant la langue de la communauté, ce qui peut être un moyen efficace de faire preuve de respect et de communiquer les résultats et les conclusions de la mobilisation. Bien que rare, cette pratique peut être essentielle lorsque vous communiquez avec des Aînés dont l'anglais est la langue seconde. Au besoin, déterminez qui, dans la communauté, peut aider votre équipe à faire des traductions.
- » Soyez le plus précis possible lorsque vous faites référence à une communauté. Par exemple, il est techniquement correct d'utiliser le terme « Autochtones » pour désigner les membres de la communauté, mais il est préférable d'utiliser le nom privilégié par la communauté.
- » Les données communautaires, y compris les connaissances traditionnelles partagées, ne sont pas la propriété de parties externes. Les pratiques d'extraction ont historiquement laissé aux communautés

peu d'influence sur la façon dont leurs données et connaissances sont utilisées, communiquées et exploitées. L'annexe C contient un lien vers une politique sur les données autochtones appelée Principes de PCAP® (propriété, contrôle, accès et possession) des Premières Nations.

Perspectives de mobilisation – Directeur général et ingénieur

Lorsque nous rencontrons des groupes autochtones, une prière traditionnelle est dite avant de commencer, une cérémonie de purification est effectuée, puis les présentations et l'ordre du jour commencent. Il en va de même pour le début de la construction. Ces protocoles sont de nature traditionnelle, mais ils rendent le projet plus significatif et montrent l'importance qu'il revêt pour la communauté.

6 Création d'un plan de mobilisation

Un apprentissage préalable efficace vous aidera à amorcer la création de votre plan de mobilisation. Pour élaborer ce plan, vous devrez prendre en compte ce que vous avez acquis lors de l'apprentissage préalable, ce que vous savez des considérations relatives au calendrier, aux méthodes de communication et aux protocoles communautaires, et équilibrer le tout avec ce que vous apprenez lors des conversations initiales avec la communauté.

6.1 Éléments clés d'un plan de mobilisation

Le plan de mobilisation centré sur la communauté peut être élaboré à partir d'un plan préliminaire et des avis et commentaires de la communauté. Les principaux aspects à inclure sont les suivants :

- » Objectifs de la mobilisation
- » Considérations préliminaires
- » Ressources nécessaires
- » Calendrier
- » Participants à la mobilisation communautaire
- » Format de la mobilisation en fonction des objectifs et de la capacité de la communauté
- » Résultats de la mobilisation et façons d'en évaluer l'efficacité

Établir un plan de mobilisation dès le début d'un projet constitue un défi, car le niveau d'effort requis pour le faire respectueusement n'est pas connu avec certitude au départ. Lorsqu'ils répondent à une demande de propositions pour un projet d'infrastructures communautaires, les ingénieurs devront faire preuve de jugement pour de nombreux aspects clés de la mobilisation.

6.2 Objectifs du plan de mobilisation

Il est essentiel de comprendre comment la contribution de la communauté sera intégrée au projet. La création d'attentes transparentes et le suivi des résultats permettront de renforcer la confiance. Les considérations suivantes concernent le niveau d'influence que la communauté aura ou voudra avoir sur le projet :

- » **Déterminez le niveau d'influence de la communauté.** En dehors des obligations juridiques, cela dépendra du type de projet, des contraintes techniques telles que les codes et les normes, du calendrier et du budget du projet, ainsi que de la capacité et du désir de participation de la communauté. Par exemple, des projets très sensibles au facteur temps peuvent n'inclure qu'une contribution de haut niveau de la part de la communauté, par rapport à des projets où la communauté exprime le désir de contribuer plus de temps et d'expertise, et donc d'avoir plus d'influence.
- » **Niveau d'influence attendu.** Le Spectre de l'engagement[19] de l'Association internationale pour la participation publique (IAP2) peut aider à cerner et à communiquer le niveau d'influence que les membres et les représentants de la communauté auront dans le cadre du processus de mobilisation. Attendez-vous à être tenu responsable de la mise en œuvre des contributions de la communauté au niveau d'influence établi.
- » **Maintenez la transparence durant la mobilisation.** La rétention d'informations peut nuire à votre crédibilité et contribuer à l'érosion de la confiance que vous avez établie. Assurez-vous d'avoir communiqué les détails de la conception et d'avoir obtenu l'approbation de la communauté avant de

Perspectives de mobilisation - Chercheur universitaire

Selon moi, un bon plan de mobilisation consiste simplement (i) à prévoir du temps pour établir la confiance en organisant de multiples réunions et cercles de la parole avec la communauté, et (ii) à faire preuve de souplesse en ce qui concerne les délais, la portée du projet et le plan d'exécution. Les codes techniques et d'ingénierie sont très importants, mais tout devrait être relativisé lorsqu'on travaille avec des communautés.

6.3 Considérations préliminaires à la mobilisation

Votre plan préliminaire dépend de la rétroaction de la communauté et sera influencé par les questions suivantes, que vous aurez abordées, dans certains cas, lors de votre apprentissage préalable à la mobilisation et, dans d'autres cas, lors de conversations avec la personne-ressource de la communauté :

- » Quelles les communautés faudrait-il faire participer et y a-t-il des territoires traditionnels qui se chevauchent?
 - » La portée du projet modifie-t-elle le nombre de communautés à mobiliser?
 - » Quel type de relation existe entre l'ingénieur ou l'entreprise et la communauté? De quel type de projet s'agit-il? Et comment cela influence-t-il le moment de la mobilisation?
 - » L'impact du projet sur la communauté déclenchera-t-il l'obligation de consulter?
 - » Quels membres de la communauté doivent être impliqués : le chef et le conseil, le leadership héréditaire et/ou les membres de la communauté au sens large?
 - » Les relations de gouvernement à gouvernement influencent-elles certains aspects du processus de mobilisation?
 - » Existe-t-il une raison historique pour laquelle la communauté pourrait être fortement favorable ou réticente envers la consultation et la mobilisation?
 - » Y a-t-il des projets antérieurs ou en cours qui peuvent avoir une incidence sur la capacité d'une communauté à se mobiliser et à participer à la réalisation du projet?
 - » Comment une mobilisation précoce peut-elle permettre à la communauté de participer à la réalisation du projet?
 - » Grâce à votre préparation préalable, vous savez déjà qui est la personne-ressource de la communauté. Assurez-vous maintenant de ne pas oublier d'autres détenteurs de droits ou parties intéressées. Par exemple, existe-t-il une forme de leadership traditionnel, comme un chef héréditaire[20], qui devrait être invité à participer? Les clans ou familles sont-ils tous représentés de façon appropriée?
 - » Existe-t-il des politiques communautaires qui pourraient avoir une incidence sur la participation à la mobilisation?
 - » Le calendrier préliminaire du projet est-il approprié?
-

Perspectives de mobilisation - Chercheur universitaire

Nous n'abordons pas la communauté avec un programme ou des hypothèses préalables. Les premières visites et réunions ont pour but de prendre connaissance des récits et des préoccupations de la communauté. Ce n'est qu'au moyen de multiples conversations et réunions que nous pouvons commencer à connaître et comprendre les besoins de la communauté, après quoi nous pouvons définir le projet.

Après les présentations initiales et une fois que l'équipe a expliqué les objectifs du projet, les premières réactions de la communauté influenceront le plan de mobilisation. Il s'agit là d'un élément central de l'élaboration d'un plan de mobilisation centré sur la communauté. Posez beaucoup de questions dès le début, lors de conversations ou au moyen d'un sondage sur les préférences de mobilisation, afin que le plan corresponde aux capacités du projet et de la communauté, et offre à la communauté des occasions de participer à la mobilisation et à la réalisation du projet. Voici des exemples de ce que vous devriez apprendre lors des premières rencontres avec la communauté :

- » **Capacité et intérêt.** Déterminez comment la communauté souhaite se mobiliser. Il peut s'agir de déterminer qui représentera la communauté du point de vue du leadership et sur le plan technique et culturel. Gardez à l'esprit que l'appréhension ou le manque d'enthousiasme peut être attribuable, entre autres raisons, à un manque de capacité, à l'apathie, à la résistance au projet, ou à une méfiance attribuable à des processus de consultation et de mobilisation antérieurs insatisfaisants.
 - » **Participation à l'exécution du projet.** De quelles façons la communauté peut-elle participer à la réalisation du projet et en bénéficier? Il sera peut-être nécessaire de développer la capacité à participer pour rendre cela possible, ce qui nécessitera un délai de démarrage ainsi que des ressources pour rémunérer les membres de la communauté.
 - » **Des facteurs supplémentaires** peuvent influencer le processus de mobilisation. Il peut s'agir de dynamiques culturelles, sociales et politiques qui auront une incidence sur le moment de la mobilisation, la participation de la communauté et l'inclusivité du processus de mobilisation.
-

Perspectives de mobilisation - Professeur d'université et ingénieur

Un plan de mobilisation réussi est un document collaboratif et évolutif. Élaborer un plan avant de connaître la communauté ne fonctionnera pas. L'une des façons de procéder consiste à organiser, au début du projet, une réunion ou une série de réunions avec des membres clés de l'équipe de l'entreprise et de la Nation, à définir des principes directeurs généraux, à élaborer un document à partir de ces principes et à demander à la Nation de l'examiner et de le commenter.

6.4 Ressources nécessaires

Dans un premier temps, assurez-vous que votre équipe a acquis les compétences appropriées et effectué un apprentissage préalable. Si vous prévoyez une mobilisation approfondie qui nécessitera l'interprétation de connaissances traditionnelles ou l'intégration de protocoles spirituels, vous pourriez renforcer votre équipe en faisant appel à un conseiller culturel. Tenez compte des aspects suivants si vous recherchez un conseiller culturel :

- » Le conseiller devrait avoir des liens avec la communauté autochtone, ce qui permettra d'éviter les généralisations préjudiciables sur les peuples autochtones et de maximiser l'expertise spécifique qu'il apporte.
- » Les conseillers culturels apportent des connaissances spécialisées. Ils devraient être capables d'interpréter ou de contextualiser les informations culturelles communiquées et d'intégrer des protocoles plus complexes.
- » Les conseillers culturels peuvent être habilités ou pas à parler au nom d'une communauté, quelle que soit leur relation avec la communauté ou avec la personne ou l'entité qui retient leurs services.

6.5 Calendrier de la mobilisation

Il est utile d'avoir un calendrier préliminaire, mais soyez prêt à vous adapter à la capacité de la communauté à participer, ce qui, tel qu'indiqué dans la section 5.2, peut être associé au moment de la mobilisation. La participation peut consister à fournir des avis et des commentaires sur le projet, mais aussi à contribuer à sa réalisation. Il arrive souvent qu'une communauté soit bien située pour fournir des services nécessaires à un projet. Le cas échéant, les avantages du projet iront au-delà de l'infrastructure elle-même en contribuant à l'économie locale.

Les communautés autochtones sont comme toutes les autres communautés en ce sens que la diversité qui les compose représente différents points de vue et ambitions. Gardez cela à l'esprit lors de la conception de votre plan de mobilisation. Dans certains cas, vous devrez peut-être prévoir du temps pour que la communauté prenne position sur un projet. Votre entreprise ou organisation peut faciliter ou pas cette étape, mais vous devez tenir compte de cette phase potentielle de la mobilisation. Notons que les cycles de leadership et d'élections de la communauté peuvent perturber le processus de mobilisation. Le cas échéant, prévoyez cette éventualité dans votre calendrier.

Perspectives de mobilisation - Gestionnaire de projet et ingénieur

Nous nous efforçons de rencontrer la communauté et les parties prenantes le plus tôt possible dans l'élaboration de nos conceptions. Lorsque c'est possible, les rencontres avec la communauté ont lieu avant

de coucher quoi que ce soit sur papier, afin que les informations recueillies lors de la mobilisation de la communauté puissent servir de base à la conception.

Dans un projet idéal, le suivi de la mobilisation communautaire aura lieu à l'étape de l'avant-projet de conception et de nouveau à la fin de l'étape de conception technique. Placer la mobilisation communautaire en amont permet d'intégrer les besoins de la communauté et de les utiliser pour guider la conception et les décisions techniques.

Nous avons constaté que ce processus de mobilisation précoce est très avantageux pour un projet et qu'il réduit les conflits entre la conception technique et l'intégration des informations provenant de la communauté. Il peut également simplifier la conception, car les solutions techniques sont élaborées après la collecte des informations auprès de la communauté, ce qui évite le piège d'essayer d'adapter une solution d'ingénierie préconçue aux informations recueillies lors de la mobilisation.

6.6 Participants à la mobilisation communautaire

Les personnes avec lesquelles vous interagissez varieront selon les projets et les communautés. Le type de projet peut nécessiter des points de vue spécialisés de la part de la communauté, tandis que la diversité au sein des communautés aura une incidence sur les personnes qui seront incluses. Au-delà de la personne-ressource de la communauté, les autres détenteurs de droits et parties prenantes[vi] que vous pouvez être tenu d'inviter à participer au processus de mobilisation comprennent, notamment :

- » Des groupes communautaires plus larges tels que les conseils tribaux ou les représentants de traités
- » Les leaders de la communauté, comme le chef et le conseil de bande ou les chefs héréditaires
- » L'administration, comme le directeur ou l'administrateur du bureau du conseil de bande
- » Le personnel technique, comme les responsables de l'exploitation et de l'entretien des infrastructures
- » Les utilisateurs et exploitants finaux des infrastructures
- » Les Gardiens du savoir et/ou les Aînés autochtones
- » Les jeunes de la communauté
- » Les organismes bénévoles
- » D'autres parties prenantes du projet

Notez que le calendrier proposé pourrait ne pas convenir aux représentants élus et au personnel de la communauté, qui sont responsables de tous les besoins de la communauté, pas seulement de votre projet.

6.7 Format de la mobilisation

La mobilisation peut adopter de nombreuses formes et devrait correspondre aux objectifs souhaités, soutenir le processus d'établissement de relations et favoriser l'apprentissage interculturel. La documentation et les informations devraient être communiquées de manière à être facilement comprises par le public cible, dans le format qu'il préfère. La mobilisation en personne est plus efficace pour établir des relations, mais vous devrez peut-être vous adapter aux capacités de la communauté et vous assurer que votre équipe possède les compétences requises en matière de mobilisation – au besoin, faites appel à des spécialistes. Voici quelques exemples de formes de mobilisation :

- » Rencontres informelles (autour d'un café, par exemple)
- » Réunions ou ateliers de groupe
- » Événements « portes ouvertes » dans la communauté
- » Visites de sites
- » Rassemblements sur des plateformes virtuelles en ligne

Il est toujours important de faire preuve de souplesse et de rencontrer la communauté à sa convenance. Par exemple, pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses communautés ont imposé des restrictions sur les visites, ce qui a nécessité une approche adaptée à l'établissement de relations et à la mobilisation. Comprenez et suivez l'exemple de la communauté en ce qui concerne les protocoles culturels et les politiques de santé et de sécurité.

Perspectives de mobilisation - Gestionnaire de projet et ingénieur

Par exemple, lors de la conception d'une nouvelle école, nous prévoyons des réunions interactives comprenant des activités précises visant à recueillir de l'information auprès de l'administration, des enseignants et du personnel scolaire, des parents, du conseil scolaire, du conseil de bande, de la communauté et des élèves de tous les niveaux. Chaque activité est interactive et animée par un membre de l'équipe de conception. La collecte d'informations provenant de différentes sources nous permet d'incorporer les besoins des utilisateurs dans la conception des écoles.

6.8 Résultats et évaluation de la mobilisation

Il est important de communiquer des résumés de la mobilisation pour maintenir la transparence. Les résumés ou les constatations peuvent être communiqués au moyen d'une présentation ou d'un rapport, et comprendre :

- » Les principaux thèmes qui se dégagent
- » Les méthodes utilisées pour faciliter la discussion et recueillir les commentaires
- » Les participants
- » La façon dont la mobilisation a influencé le projet
- » Les questions qui ont nécessité un suivi et les réponses aux demandes de renseignements.

Confirmez auprès de la communauté que vous avez correctement interprété sa contribution et que vous avez une compréhension commune. Veillez à ce que les résultats soient accessibles aux personnes concernées – ce qui peut nécessiter de préparer des copies papier pour les personnes qui n'ont pas d'accès à Internet ou ne possèdent pas de compétences en informatique.

Il est essentiel d'évaluer la mobilisation au fur et à mesure qu'elle se déroule pour s'adapter aux événements inattendus, comme une participation plus faible ou plus importante que prévu, ou une résistance imprévue au projet. Il est possible que les commentaires de la communauté modifient l'approche suivie, ce qui exige de la flexibilité.

L'évaluation peut également se faire à la fin du projet. Les leçons retenues devraient être prises en compte et incorporées dans la planification des formations et des mobilisations futures. Solliciter la rétroaction des participants peut faire ressortir des points de vue différents et pertinents. Ce processus d'apprentissage permet d'améliorer les pratiques de mobilisation et montre que vous êtes disposé à répondre aux commentaires de la communauté.

La meilleure façon d'aborder le processus de mobilisation pour un projet particulier est de l'envisager comme faisant partie du processus plus large d'établissement de relations qui se poursuit après l'achèvement du projet et devrait considérer comment maintenir la communication avec la communauté. Cette approche est fondamentalement différente des pratiques de mobilisation qui sont de nature transactionnelle et considèrent les projets comme étant isolés et sans lien entre eux.

Perspectives de mobilisation - Gestionnaire de projet et ingénieur

L'un des objectifs de la mobilisation est de bâtir une relation de confiance avec les membres de la communauté et de montrer qu'en tant que concepteur, vous vous investissez dans la mise en œuvre de leur vision.

6.9 Collaboration à la mobilisation

L'avis des exploitants et des responsables de l'entretien des infrastructures peut être déterminant pour assurer l'adéquation à long terme de la conception et de l'exploitation. Demandez l'avis des exploitants et écoutez leurs commentaires. Efforcez-vous d'intégrer leur expérience directe pour optimiser l'efficacité du projet.

Perspectives de mobilisation – Gestionnaire de projet et ingénieur

Avant d'établir le plan, nous demandons à la communauté de nous indiquer qui devrait être consulté au sujet du projet. Parmi les suggestions que nous recevons fréquemment, citons les Aînés, le conseil/gouvernement local, le personnel d'entretien et les utilisateurs du bâtiment.

Au cours du processus de mobilisation, les connaissances traditionnelles locales peuvent contribuer à une compréhension plus holistique des conditions du site du projet et/ou de la relation de la communauté avec l'emplacement proposé. Cette possibilité ne se présentera que si les Gardiens du savoir et/ou les Aînés sont invités et soutenus pendant le processus de mobilisation. Des différences peuvent apparaître entre les priorités et les valeurs de la communauté et les contraintes de conception technique. Il est important pour l'ingénieur de cerner la différence entre les préférences de conception et les normes d'ingénierie lorsqu'il cherche à établir une compréhension mutuelle avec les membres de la communauté et les gestionnaires du projet. Il est beaucoup plus probable que les contraintes de conception puissent être expliquées et que des solutions de rechange puissent être explorées s'il existe une relation de confiance entre les ingénieurs et les membres de la communauté.

7 Conclusion

Les relations sont au cœur d'une consultation et d'une mobilisation respectueuses des Autochtones. Ce guide vise à préparer les ingénieurs et les firmes d'ingénierie à cette tâche au moyen de la préparation individuelle et organisationnelle, de l'apprentissage préalable à la mobilisation, de la prise en compte de considérations et de principes importants en matière de mobilisation, et de la planification de la mobilisation.

L'élaboration de ce guide s'est appuyée sur un processus d'établissement de relations entre la profession d'ingénieur et les communautés autochtones – processus qui constitue le fondement des principes de mobilisation qui y sont décrits. Les pratiques de mobilisation se développeront au fur et à mesure que les relations se développeront. Ce guide s'enrichira en tant que document évolutif grâce au partage et à l'apprentissage continus. Nous encourageons les utilisateurs de ce guide à cerner la différence entre leurs obligations juridiques et leurs responsabilités professionnelles en matière d'éthique, qui consistent à effectuer leur travail en plaçant l'intérêt supérieur des communautés devant les intérêts de leur client ou leurs intérêts personnels.

Les annexes contiennent des ressources et des références supplémentaires, notamment, un glossaire des termes relatifs à la consultation et à la mobilisation des Autochtones (Annexe A), de l'information sur l'obligation de consulter et les cadres de consultation et de mobilisation fédéraux, provinciaux et territoriaux (Annexe B), des ressources d'apprentissage utiles préalablement à la mobilisation (Annexe C), ainsi que des références bibliographiques (Annexe D).

8 Remerciements

Ce guide est le résultat de la collaboration de nombreux participants généreux et passionnés de partout dans ce qu'on appelle aujourd'hui le Canada. L'aîné Norman Meade de Manigotagan, au Manitoba, a assisté à toutes les réunions de mobilisation qui ont mené à la rédaction de ce guide et ses contributions ont permis de relier sa culture métisse aux principes d'ingénierie et de mobilisation abordés ici. Nous remercions sincèrement toutes les personnes qui ont participé à ce projet.

Annexe A : Glossaire

Accommodement[21] : Action d'équilibrer les intérêts des Autochtones et de la Couronne en évitant ou en réduisant au minimum les effets négatifs identifiés sur les droits ancestraux ou issus de traités. Les mesures d'accommodement peuvent comprendre l'imposition de conditions pour l'approbation de projets, l'obligation pour les promoteurs de modifier la proposition de projet, le report de la décision d'approbation ou le refus d'approbation d'un projet.

Aîné, Aînée[22] : Ce terme ne désigne pas simplement les personnes âgées d'une communauté, mais la reconnaissance respectueuse de leur rôle au sein de la communauté. Les Aînés sont reconnus par la communauté comme les détenteurs du savoir, des pratiques culturelles et de la sagesse traditionnels. Par conséquent, on leur demande souvent leur avis sur les projets, les programmes et les décisions de la communauté.

Alliances, création d' (allyship)[23] : Action de travailler au démantèlement des espaces d'oppression en sensibilisant les gens aux réalités auxquelles sont confrontés les groupes marginalisés.

Autochtone c. aborigène c. Indien[24] : La terminologie utilisée pour désigner les peuples autochtones dans le Canada d'aujourd'hui a évolué. Le terme « indien » ne devrait être utilisé que dans des contextes juridiques associés uniquement aux membres des Premières Nations ayant le statut d'Indien en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Parmi les termes actuellement utilisés, celui-ci devrait être évité en raison de son lien avec les politiques coloniales. Le terme « aborigène » était et est toujours utilisé dans des contextes juridiques et constitutionnels. Le terme « autochtone(s) » désigne collectivement ou individuellement les Premières Nations, les Métis et les Inuits. C'est le terme à privilégier lorsqu'on ne peut pas utiliser le nom précis d'une communauté ou d'une nation.

Autochtonisation[25] : Le fait de reconnaître la validité des visions du monde et des connaissances autochtones et d'identifier les possibilités d'exprimer l'identité autochtone.

Bande ou bande indienne[26] : Ces termes désignent l'unité de gouvernance de certaines communautés des Premières Nations instituées par la *Loi sur les Indiens* de 1876. Les *bandes*, telles que définies dans la *Loi sur les Indiens*, utilisent des terres communes dont le titre juridique est dévolu à Sa Majesté, disposent de fonds détenus pour elles par le gouvernement fédéral et sont déclarées « bandes » par le gouverneur en conseil aux fins de la *Loi sur les Indiens*. Les Premières Nations n'utilisent pas toutes ces termes et peuvent utiliser plutôt *Première Nation* ou *Nation*. Il est toujours préférable de confirmer.

Code foncier[27] : Loi exhaustive créée par une Première Nation qui remplace les articles de la *Loi sur les Indiens* relatifs à la gestion des terres.

Colonialisme[28] : Doctrine visant à légitimer l'occupation, la domination politique et l'exploitation économique de territoires par certains États (Le Robert - <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/colonialisme>).

Compétence interculturelle[29] : La compréhension de ce qu'est une société interculturelle et la façon de communiquer et de travailler efficacement avec des personnes d'autres cultures.

Complexe du sauveur blanc[30] : Se manifeste lorsqu'une personne blanche tente d'aider des personnes non blanches croyant qu'elle est la seule à pouvoir les sauver de leur situation. Malgré des intentions sincères, cette personne agit de façon intéressée et contribue à la perception erronée que les personnes autochtones, noires et de couleur sont impuissantes.

Conseiller culturel[31] : Membre reconnu de la communauté qui détient des connaissances traditionnelles et se spécialise dans le travail auprès d'organisations/entreprises pour interpréter et appliquer le savoir traditionnel.

Consentement libre, préalable et éclairé (CLPE)[32] : Le droit des peuples autochtones de participer aux décisions qui ont un impact sur leurs terres et leurs ressources. Dans le contexte de la consultation et de la mobilisation, la Couronne s'engage à obtenir le CLPE des communautés autochtones avant d'approuver des projets.

Couronne[33] : Symbole représentant l'État et son gouvernement. En ce qui concerne la consultation et la mobilisation des Autochtones au Canada, la Couronne est le gouvernement provincial, territorial ou fédéral qui a l'obligation fiduciaire de protéger les intérêts des peuples autochtones.

Décolonisation[34] : Déconstruction ou remise en question des structures de pouvoir coloniales et restauration des pratiques et des façons d'être autochtones.

Fragilité blanche : Selon Robin DiAngelo[35], la fragilité blanche « est un état dans lequel même une quantité minimale de stress racial devient intolérable, déclenchant une gamme de comportements défensifs. Ces gestes comprennent la manifestation extérieure d'émotions telles que la colère, la peur et la culpabilité,

et des comportements tels que l'argumentation, le silence et le retrait de la situation stressante. Ces comportements, à leur tour, servent à rétablir l'équilibre racial des Blancs ».

Gardien, Gardienne du savoir[36] : Membre d'une communauté autochtone qui détient et protège le savoir et les enseignements traditionnels transmis par un Aîné ou un Gardien du savoir principal de sa communauté.

Loi sur les Indiens[37] : Adoptée à l'origine en 1876, la *Loi sur les Indiens* est une loi fédérale qui régit les questions relatives au statut d'Indien, aux bandes et aux réserves indiennes. Ce texte de loi paternaliste autorise le gouvernement fédéral à réglementer et à administrer les affaires quotidiennes des Indiens inscrits et des communautés vivant dans des réserves.

Malaise allochtone[38] : La difficulté ou l'incapacité à parler du privilège non mérité de profiter du déplacement continu des populations autochtones de leurs territoires et des effets du colonialisme allochtone.

Mobilisation tenant compte des traumatismes : Processus de mobilisation impliquant des personnes ayant subi des traumatismes qui reconnaît les symptômes des traumatismes et leur impact sur les participants.

Pan-indianisme : Présomption que tous les groupes autochtones partagent des croyances spirituelles et ont des histoires et des aspirations communes.

Partie prenante c. détenteur de droits : Les parties prenantes sont toute partie ayant un intérêt dans un projet. L'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* reconnaît et affirme explicitement les droits existants ancestraux et issus de traités détenus par les peuples autochtones du Canada, qui sont donc détenteurs de droits.

Planification communautaire globale[39] : Vision de l'avenir de la communauté, qui peut établir des objectifs à court, moyen et long terme, ainsi que la feuille de route pour les atteindre. La PCG fournit généralement de l'information sur les valeurs, la structure de gouvernance, les terres et les ressources, le développement des infrastructures, la structure sociale, l'éducation, la santé et l'économie de la communauté.

Positionnalité[40] : Terme faisant référence aux contextes sociaux et politiques qui façonnent notre identité, ce qui influence nos perspectives et notre vision du monde. Pour les consultants en génie, il s'agit de comprendre comment un certain nombre de facteurs influencent leur degré de privilège et comment les préjugés peuvent avoir un impact sur leur pratique professionnelle.

Privilèges : Les avantages ou droits sociaux, économiques et politiques accordés à des groupes dominants en fonction de leur genre, de leur race, de leur orientation sexuelle, de leur classe sociale, de leurs capacités physiques, etc. Les privilèges comprennent le pouvoir social non mérité accordé aux membres d'un groupe dominant par des institutions officielles et informelles.

Promoteur : Organisation qui propose un projet pour examen et approbation, ce qui peut comprendre, notamment, l'industrie, les gouvernements autochtones, les municipalités et les entités privées et les particuliers.

Protocole[41] : Façon d'interagir avec les Autochtones qui respecte et observe leurs façons d'être et leurs systèmes d'éthique traditionnels. Les protocoles varient selon les cultures autochtones et même selon les communautés.

Territoires non cédés[42] : Terres que les peuples des Premières Nations n'ont jamais cédées à la Couronne ou au gouvernement du Canada ou qui n'ont jamais été légalement acquises par ceux-ci.

Traité[43] : Les traités sont des ententes conclues entre le gouvernement du Canada, les groupes autochtones et souvent les provinces et territoires qui définissent les droits et obligations permanents de toutes les parties. Il existe des traités historiques signés entre 1701 et 1923 et des traités modernes qui ont débuté en 1975.

Vision du monde : Conception ou appréhension globale du monde d'un point de vue particulier. Elle est souvent influencée par des facteurs culturels, sociétaux, spirituels, expérientiels et autres. Dans le contexte de la mobilisation des Autochtones, la reconnaissance de sa propre vision du monde et le respect de celle des autres sont les fondements de la compréhension mutuelle, de la communication efficace et de la collaboration interculturelle.

Annexe B : Obligation de consulter et protocoles de consultation

Obligation de consulter

Le gouvernement du Canada a l'obligation de consulter et d'accommoder, le cas échéant, les peuples autochtones lorsque des projets sont susceptibles d'avoir une incidence sur leurs droits ancestraux ou issus de traités, établis ou invoqués. Cette obligation incombe à la Couronne, bien que certaines parties du processus puissent être déléguées aux promoteurs de projets.

La consultation et l'accommodement devraient équilibrer les intérêts des Autochtones et d'autres intérêts de la société, afin d'établir des relations et de produire des résultats positifs pour tous les partenaires. Le processus de consultation devrait être :

- » mené de façon opportune, efficace et réceptive,
- » transparent et prévisible,
- » accessible, raisonnable, souple et équitable
- » fondé sur les principes de la bonne foi, du respect et de la responsabilité réciproque
- » respectueux du caractère unique des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits
- » inclusif d'accommodements, s'il y a lieu.

Le Système d'information sur les droits ancestraux et issus de traités (SIDAIT) de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) est un système d'information géographique accessible sur le Web qui permet de situer les nations, les groupes, les communautés et les organisations autochtones et d'afficher leurs droits ancestraux et issus de traités établis ou potentiels. Ce système est utile pour identifier les communautés qui pourraient être touchées par un projet proposé. Le Service d'information sur la consultation (SIC) de RCAANC a été créé en tant que guichet unique permettant aux représentants fédéraux et aux autres intéressés d'obtenir des renseignements sur l'emplacement et la nature des droits ancestraux ou issus de traités, aussi bien invoqués qu'établis.

Protocoles de consultation fédéraux, provinciaux et territoriaux

RCAANC aide les ministères et organismes fédéraux à respecter l'obligation de consulter du gouvernement du Canada, en leur fournissant des lignes directrices, de la formation et d'autres outils. Il existe certains protocoles de consultation établis entre des groupes autochtones et les gouvernements provinciaux et territoriaux qui facilitent la mobilisation, favorisent l'établissement de relations et clarifient les rôles et les responsabilités des parties concernées. Pour plus d'informations sur l'obligation de consulter, y compris les lignes directrices et les protocoles de consultation provinciaux et territoriaux existants, consultez le site Web de RCAANC.

Autres exemples de ressources en matière de consultation et de mobilisation :

- » Indigenous consultations in Alberta
- » Consulting with First Nations (British Columbia)
- » Obligation de consulter les peuples autochtones en Ontario
- » Government of Saskatchewan Proponent Handbook

Annexe C : Ressources d'apprentissage

Les formats et ressources d'apprentissage suivants offrent aux utilisateurs de ce guide un point de départ pour leur apprentissage personnel et des moyens d'engager leur organisation dans le processus d'apprentissage.

Formats d'apprentissage :

- » Apprentissage personnel de base. Les options comprennent l'apprentissage autoguidé, les ressources en ligne comme les cours en ligne ouverts à tous (MOOC), et les cours animés en personne ou en ligne.
- » Formation aux compétences interculturelles répondant aux besoins de votre équipe. Cela peut inclure, notamment, les concepts d'empathie, de justice, de décolonisation et d'autochtonisation, ainsi que les pratiques de mobilisation tenant compte des traumatismes et des façons d'être et de savoir des Autochtones.
- » Formation de sensibilisation à la culture autochtone comprenant la terminologie, les idées fausses et les stéréotypes au sujet des peuples autochtones, l'initiation aux structures sociales et politiques autochtones, les systèmes juridiques autochtones et les impacts de politiques telles que la *Loi sur les Indiens* et la DNUDPA.
- » Formation culturelle exigée par les communautés pour les consultants travaillant sur leurs territoires.
- » L'apprentissage individuel et organisationnel peut être normalisé institutionnellement dans le cadre du Mois national de l'histoire autochtone ou de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, comme suit :
 - » proposer des listes de lecture et des clubs de lecture
 - » inviter des conférenciers pouvant contextualiser l'expérience autochtone
 - » tirer parti des relations existantes pour collaborer au-delà des projets d'ingénierie.
- » Formation continue exigée par les organismes de réglementation. Des possibilités de développement professionnel sont offertes aux ingénieurs inscrits par les divers organismes de réglementation provinciaux et territoriaux.

Exemples de ressources d'apprentissage individuel :

Livres sur l'histoire, les politiques et les relations Autochtones-Canada

- » *21 Things You May Not Know About the Indian Act*, de Bob Joseph
- » *Unsettling Canada: A National Wake-up Call*, d'Arthur Manuel et du grand chef Ronald M. Derrickson
- » *Weaving Two Worlds: Economic Reconciliation Between Indigenous Peoples and the Resource Sector*, de Christy Smith et Michael McPhie
- » *Indigenous Writes: A Guide to First Nations, Metis & Inuit Issues In Canada*, de Chelsea Vowel
- » *My Conversations with Canadians*, de Lee Maracle
- » *Indigenomics: Taking a Seat at the Economic Table*, de Caron Anne Hilton
- » *Standoff: Why Reconciliation Fails Indigenous People and How to Fix It*, de Bruce McIvor

Le Royal Alberta Museum dispose d'un excellent répertoire de ressources, notamment des listes de lecture, des films et des documentaires, des émissions de radio et des balados, des applications en langues autochtones et d'autres ressources en ligne.

Le cours en ligne ouvert à tous « Indigenous Canada » de l'Université d'Alberta comprend 12 leçons qui explorent l'histoire et les perspectives contemporaines des peuples autochtones du Canada, d'un point de vue autochtone.

Les textes suivants sont des œuvres publiques et essentielles d'enquête, de mobilisation, de consignation de la vérité et de guérison. Ils ont eu une grande influence sur la construction et la reconstruction des relations entre le Canada et les peuples autochtones.

- » Commission royale sur les peuples autochtones : Rapport
- » Commission de vérité et réconciliation : Appels à l'action et divers rapports
- » Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : Appels à la justice

Exemples de formations pour groupes :

- »Four Winds & Associates - formation
- »Indigenous Corporate Training Inc. - formation
- »Les 4 saisons de la réconciliation - formation
- »KAİROS - Blanket Exercise
- »La Manitoba Environmental Industries Association (MEIA) offre l'atelier « Aboriginal Cultural Awareness and Engagement Workshop »

Formations propres aux organismes de réglementation :

- »Le module de formation obligatoire « Truth and Reconciliation » d'Engineers and Geoscientists BC (EGBC).

Ressources utiles

Working With Elders, du First Peoples Cultural Council

Association internationale pour la participation publique (IAP2) : Spectrum of Public Participation

Université Queen's : Terminology Guide

Native Land Digital est une carte interactive en ligne qui présente les territoires, les langues et les traités autochtones. Ce site Web constitue un point d'entrée accessible pour les personnes intéressées par l'apprentissage des territoires en fonction des lieux. De même, Whose Land est une carte en ligne et une ressource d'apprentissage.

Ressource sur le CLPE : L'Indian Residential School History and Dialogue Centre de l'Université de la Colombie-Britannique propose une série d'exposés sur la mise en œuvre de la DNUDEPA, dont l'article 3 porte précisément sur l'opérationnalisation du CLPE.

Gouvernance des données autochtones

Les principes d'une gouvernance respectueuse des données sont exposés dans le cours en ligne offert par le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations intitulé « Principes de PCAP® (propriété, contrôle, accès et possession) des Premières Nations ».

Reconnaissance des territoires traditionnels

De nombreux ateliers interculturels portent expressément sur la reconnaissance des territoires traditionnels ou font partie d'une formation plus large sur les compétences relatives aux autochtones. Recherchez un atelier dans votre région ou trouvez des ressources en ligne comme celle de l'Université de Toronto.

Ressources d'apprentissage préalable à la mobilisation

Le résultat escompté de votre apprentissage préalable est d'éclairer votre stratégie de mobilisation en ce qui concerne les détails relatifs aux communautés pertinents pour le projet. Les sources proposées fourniront des résultats variés, en fonction de la communauté et du type de projet. Cette préparation réduira la charge imposée à la communauté ou aux communautés, mais s'il persiste des lacunes après cette étude documentaire, demandez à la communauté de vous indiquer d'autres sources d'information et des détails précis.

Voici des exemples de ressources d'apprentissage et des renseignements qu'elles peuvent fournir :

Sources d'apprentissage	Information disponible
-------------------------	------------------------

Collègues	Les projets antérieurs menés avec la communauté peuvent fournir des informations précieuses pour les projets futurs et/ou vous indiquer les personnes de la communauté à contacter. Vos collègues ou votre équipe chargée des relations avec les Autochtones peuvent vous être utiles à cet égard.
Sites Web des communautés	Information sur des projets précédents ou actuels, des processus de traités ou des litiges en cours. Les protocoles de mobilisation ou les coordonnées de personnes à contacter pour obtenir de l'information sur les protocoles. Dans de nombreuses communautés, il s'agit du <i>processus d'orientation</i>. Les plans communautaires globaux détaillés présentent la vision d'avenir de la communauté et comprennent, notamment, les plans de développement économique, d'utilisation des terres, de gestion de l'environnement et de développement physique.
Bases de données du gouvernement fédéral	Le site de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) contient des liens vers des cartes, des profils de communautés, des données et des outils interactifs se rapportant aux peuples, aux traités et aux terres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
Contacts directs avec la communauté	Si les approches ci-dessus ne répondent pas à toutes vos questions et si vous n'avez pas accès à une personne-ressource locale, demandez à la communauté de vous indiquer d'autres sources d'information.

Annexe D : Références bibliographiques

- Antoine, Asma-na-hi, Rachel Mason, Roberta Mason, Sophia Palahicky, et Carmen Rodriguez de France. *Pulling Together: A Guide for Curriculum Developers*. BC campus, 2018. <https://opentextbc.ca/indigenizationcurriculumdevelopers/chapter/respecting-protocols/>.
- Caldararu, Alexandru, Julie Clements, Rennais Gayle, Christina Hamer, et Maria MacMinn Varvos. *Canadian Settlement in Action: History and Future*. NorQuest College, 2021. <https://doi.org/10.29173/oer24>.
- Canada, Gouvernement du Canada; Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. « Le gouvernement du Canada et l'obligation de consulter ». Page administrative. Gouvernement du Canada, 15 mars 2012. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1331832510888/1609421255810>.
- Canada, Gouvernement du Canada; Services aux Autochtones. « Gestion des terres des Premières Nations ». Document de référence. Gouvernement du Canada, 25 février 2022. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1327090675492/1611953585165>.
- Canada, Bibliothèque et Archives. « Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones », 4 octobre 2016. <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/rapport.aspx>.
- CTLT Indigenous Initiatives. "Positionality & Intersectionality." UBC CTLT Indigenous Initiatives. Consulté le 1er juin 2022. <https://indigenousinitiatives.cltl.ubc.ca/classroom-climate/positionality-and-intersectionality/>.
- Crey, Karrmen. "Bands." UBC Indigenous Foundations, 2009. <https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/bands/>.
- Danesh, Roshan, and Robert McPhee. "Operationalizing Indigenous Consent through Land-Use Planning," n.d.
- DiAngelo, Robin. "White Fragility." *International Journal of Critical Pedagogy* 3 (3) (2011): 54-70.
- "EDI Glossary," Vice-President Finance & Operations Portfolio. University of British Columbia. Consulté le 22 juin 2022. <https://vpfo.ubc.ca/edi/edi-resources/edi-glossary/#p>.
- Ingénieurs Canada. « Code de déontologie – Guide public ». Ingénieurs Canada, mars 2016. <https://engineerscanada.ca/fr/code-de-deontologie-guide-public>.
- Hanson, Erin. "The Indian Act." UBC Indigenous Foundations, 2009. https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the_indian_act/.
- Parlement du Canada. Projet de loi C-15 – Sanction royale – « Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (sanction royale) », 6 juin 2021. <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-15/sanction-royal>.
- Gouvernement du Canada. « Planification communautaire globale ». Résumé; information de contact; matériel promotionnel, 3 novembre 2008. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100021901/1613674678125#sec2>.
- Gouvernement du Canada, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. « Traités et ententes », Page administrative. 30 juillet 2020. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100028574/1529354437231>.
- Harris, Carolyn, et Andrew McIntosh. « Couronne ». Encyclopédie canadienne, 26 juillet 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/couronne-1>.
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. « Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : Appels à la justice », 2019. <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Calls-Web-Version-FR.docx>.
- International Association for Public Participation. "Public Participation Pillars." International Association for Public Participation. Consulté le 4 février 2022. https://cdn.ymaws.com/www.iap2.org/resource/resmgr/communications/11x17_p2_pillars_brochure_20.pdf.
- Joseph, Bob. "Meaningful Consultation with Indigenous Peoples." Indigenous Corporate Training Inc.,

September 24, 2018. <https://www.ictinc.ca/blog/meaningful-consultation-with-indigenous-peoples>.

Joseph, Bob. "Hereditary Chiefs versus Elected Chiefs." Indigenous Corporate Training Inc., May 17, 2021. <https://www.ictinc.ca/blog/the-difference-between-hereditary-chiefs-and-elected-chiefs>.

Dictionnaire.lerobert.com. Définition « Colonialisme »
<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/colonialisme>

Wikipédia, Vision du monde

https://fr.wikipedia.org/wiki/Vision_du_monde

Ministry of Indigenous Relations and Reconciliation. "Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act - Province of British Columbia." Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act. Province of British Columbia. Consulté le 1er février 2022. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/indigenous-people/new-relationship/united-nations-declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples>.

Parrott, Zach et Michelle Filice. « Peuples autochtones au Canada », Encyclopédie canadienne, 4 octobre 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/peuples-autochtones>.

Province of British Columbia. "Guide to Involving Proponents When Consulting First Nations." Province of British Columbia, 2014. https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/environment/natural-resource-stewardship/consulting-with-first-nations/first-nations/involving_proponents_guide_when_consulting_with_first_nations.pdf.

Queen's University. "Being an Ally to Indigenous People." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/decolonizing-and-indigenizing/being-ally>.

Queen's University. "Decolonization and Indigenizing." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/decolonizing-and-indigenizing/defintions>.

Queen's University. "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/ways-knowing/elders-knowledge-keepers-and-cultural-advisors>.

Queen's University. "Terminology Guide." Office of Indigenous Initiatives, 2022. <https://www.queensu.ca/indigenous/ways-knowing/terminology-guide>.

Robart, Kate. "Impact Over Intent: Issues with the 'White Saviour' Complex." *The Athenaeum* (blog), March 14, 2021. <https://theath.ca/features/impact-over-intent-issues-with-the-white-saviour-complex/>.

SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative. "SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach." Substance Abuse and Mental Health Services Administration, July 2014. <https://store.samhsa.gov/srv/drupal-engineerscanada-website/src/sites/default/files/d7/priv/sma14-4884.pdf>.

Commission de vérité et réconciliation du Canada. « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada », 2015. https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf

« Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action ». 2015. https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf.

Nations Unies, Assemblée générale. « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones/, Résolution adoptée par l'Assemblée générale, 13 septembre 2007. https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf.

Watson, Kaitlyn, and Sandra Jeppesen. "SETTLER FRAGILITY: Four Paradoxes of Decolonizing Research." *Revista de Comunicação Dialógica*, March 2, 2021, 78–109. <https://doi.org/10.12957/rcd.2020.55392>.

Wilson, Kory, and Colleen Hodgson. *Pulling Together: Foundations Guide*. Victoria, BC: BCcampus, 2018. <https://opentextbc.ca/indigenizationfoundations/back-matter/glossary-of-terms/>.

Notes de fin de document

[i] Le terme « aborigène » est utilisé dans des contextes juridiques et historiques. Voir l'Annexe A : Glossaire pour plus de détails sur les différences entre les termes Aborigène, Autochtone et Indien.

[ii] L'obligation de consulter et, dans certains cas, de faire des accommodements découle de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et a été rendue obligatoire à la suite de nombreuses contestations à la Cour suprême du Canada. Bien qu'il s'agisse d'une responsabilité de la Couronne, cette obligation peut être déléguée à d'autres parties dans certaines situations. Pour plus de détails, voir l'Annexe B.

[iii] D'autres utilisateurs, qu'il s'agisse de chercheurs, d'entrepreneurs ou d'établissements universitaires, trouveront les principes énoncés ici très utiles.

[iv] Les peuples autochtones forment de nombreux types de groupes qui peuvent participer au processus de mobilisation ou être une source d'information. Parmi ces différents groupes, on retrouve les Premières Nations, les bandes indiennes, les conseils tribaux, les Inuits et les établissements métis. Les utilisateurs du guide devraient s'informer sur les types de groupes avec lesquels ils sont appelés à interagir.

[v] L'article 31 de la DNUDPA décrit le droit des peuples autochtones de préserver, de contrôler, de protéger et de développer leur patrimoine culturel, leur savoir traditionnel et leurs expressions culturelles traditionnelles.

[vi] Si l'engagement de la communauté des ingénieurs consiste généralement à solliciter les avis et les commentaires des *parties prenantes*, n'oubliez pas que la mobilisation des Autochtones consiste souvent à solliciter l'avis de personnes ayant des droits et des titres ancestraux. Le terme « *détenteur de droits* » est plus approprié dans cette situation.

[1] Ingénieurs Canada, « Code de déontologie – Guide public ».

[2] Canada, « Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones ».

[3] « Appels à l'action ».

[4] « Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : Appels à la justice ».

[5] Assemblée générale de l'ONU, « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones ».

[6] Commission de vérité et réconciliation du Canada, « Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir ».

[7] Canada, « Le gouvernement du Canada et l'obligation de consulter ».

[8] Joseph, "Meaningful Consultation with Indigenous Peoples."

[9] « Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des autochtones ».

[10] Ministry of Indigenous Relations and Reconciliation, "Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act".

[11] Assemblée générale des Nations Unies, « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones »

[12] Danesh and McPhee, "Operationalizing Indigenous Consent through Land-Use Planning."

[13] Ingénieurs Canada, « Code de déontologie – Guide public ».

[14] Parrott et Filice, « Peuples autochtones au Canada ».

[15] DiAngelo, "White Fragility."

[16] SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative, "SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach."

[17] « Appels à l'action ».

[18] « Appels à l'action ».

[19] Association internationale pour la participation publique, "Public Participation Pillars."

[20] Joseph, "Hereditary Chiefs versus Elected Chiefs."

- [21] Gouvernement de la Colombie-Britannique, "Guide to Involving Proponents When Consulting First Nations."
- [22] Université Queen's, "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors."
- [23] Université Queen's, "Being an Ally to Indigenous People."
- [24] Université Queen's, "Terminology Guide."
- [25] Université Queen's, "Decolonization and Indigenizing."
- [26] Crey, "Bands"
- [27] Canada, « Gestion des terres des Premières Nations ».
- [28] <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/colonialisme>.
- [29] Caldararu et al., *Canadian Settlement in Action*.
- [30] Robart, « Impact Over Intent ».
- [31] Université Queen's, "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors."
- [32] Assemblée générale de l'ONU, Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- [33] Harris and McIntosh, « Couronne ».
- [34] Université Queen's, "Decolonization and Indigenizing."
- [35] DiAngelo, « White Fragility ».
- [36] Université Queen's, "Elders, Knowledge Keepers, Cultural Advisors."
- [37] Hanson, « The Indian Act ».
- [38] Watson and Jeppesen, "SETTLER FRAGILITY."
- [39] Gouvernement du Canada, « Planification communautaire globale ».
- [40] CTLT Indigenous Initiatives, "Positionality & Intersectionality."
- [41] Antoine et al., *Respecting Protocols*.
- [42] Wilson and Hodgson, *Pulling Together : Foundations Guide*
- [43] Gouvernement du Canada, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, « Traités et ententes »