

Nos responsabilités sacrées :

Les appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA dans les évaluations d'impact et la réclamation du pouvoir et de la place

Nos responsabilités sacrées est un rapport préparé pour l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC) par Keepers of the Circle afin d'examiner comment les appels à la justice sur les femmes et filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) (en particulier l'appel à la justice 13.5) peuvent être mis en œuvre dans les projets d'exploitation des ressources et dans le processus d'évaluation d'impact (EI). Ce rapport propose des mesures d'atténuation pratiques que les collectivités autochtones, l'AEIC, les promoteurs, les ONG, les petites et moyennes entreprises et les autres parties intéressées peuvent mettre en œuvre pour soutenir les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre à tous les stades d'un projet d'exploitation des ressources. Les mesures d'atténuation recommandées sont classées dans les catégories suivantes : Analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente plus (ACSCP+), Mobilisation significative, Politiques et pratiques, Ressources et soutiens sur site, Ressources et soutiens hors site, et Mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants. Ce napperon est un outil de diffusion des connaissances basé sur le rapport complet.



Accédez au rapport complet « Nos responsabilités sacrées » en utilisant le code QR et apprenez-en plus sur KOTC en consultant notre site web :

<https://keepersofthecircle.com>

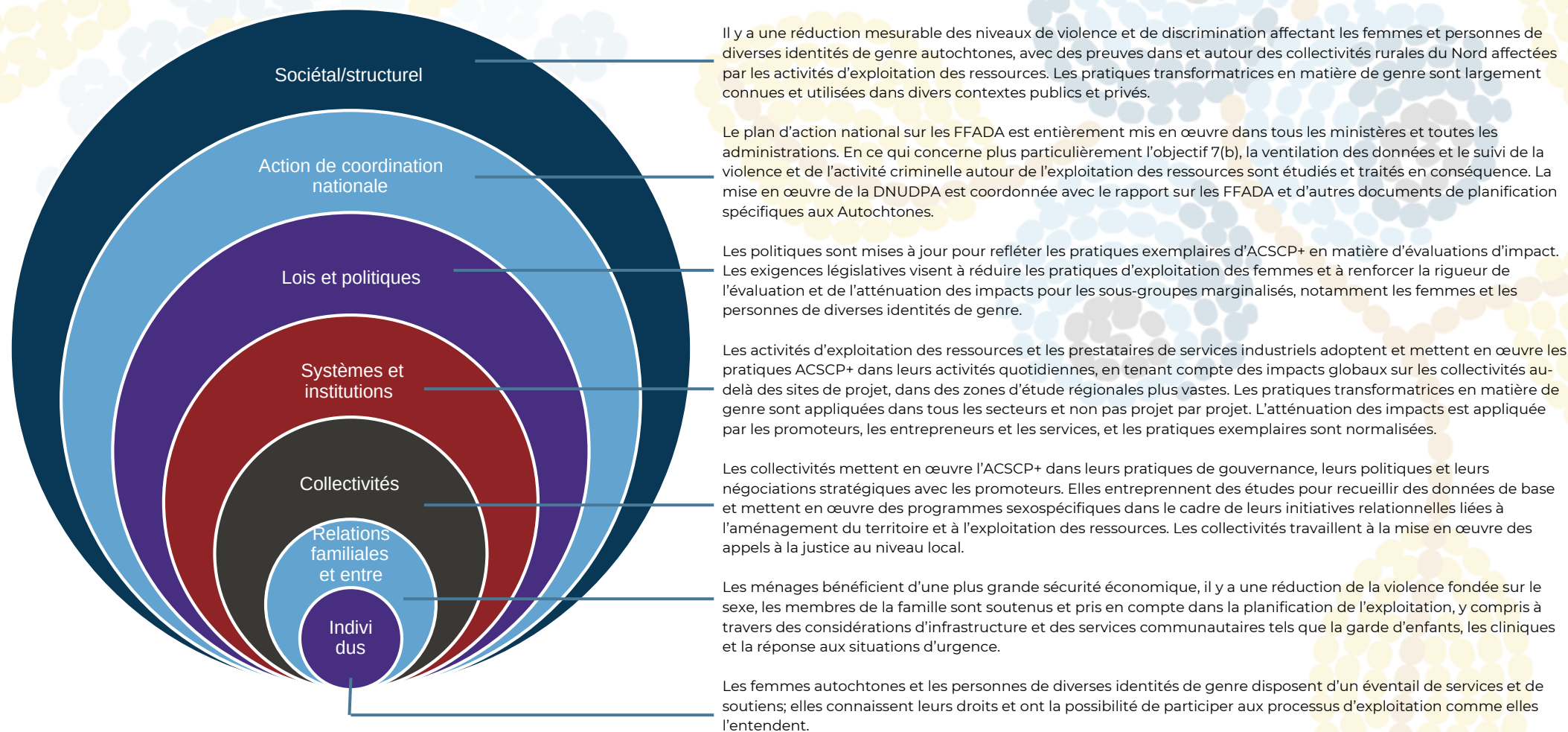
SCANNER ICI

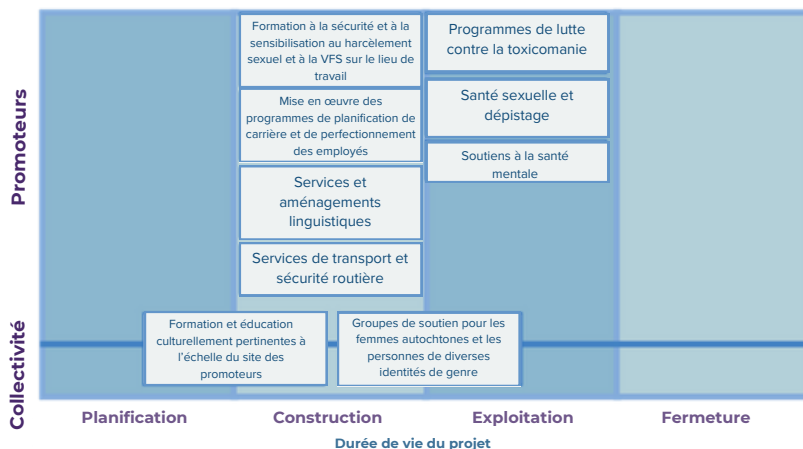
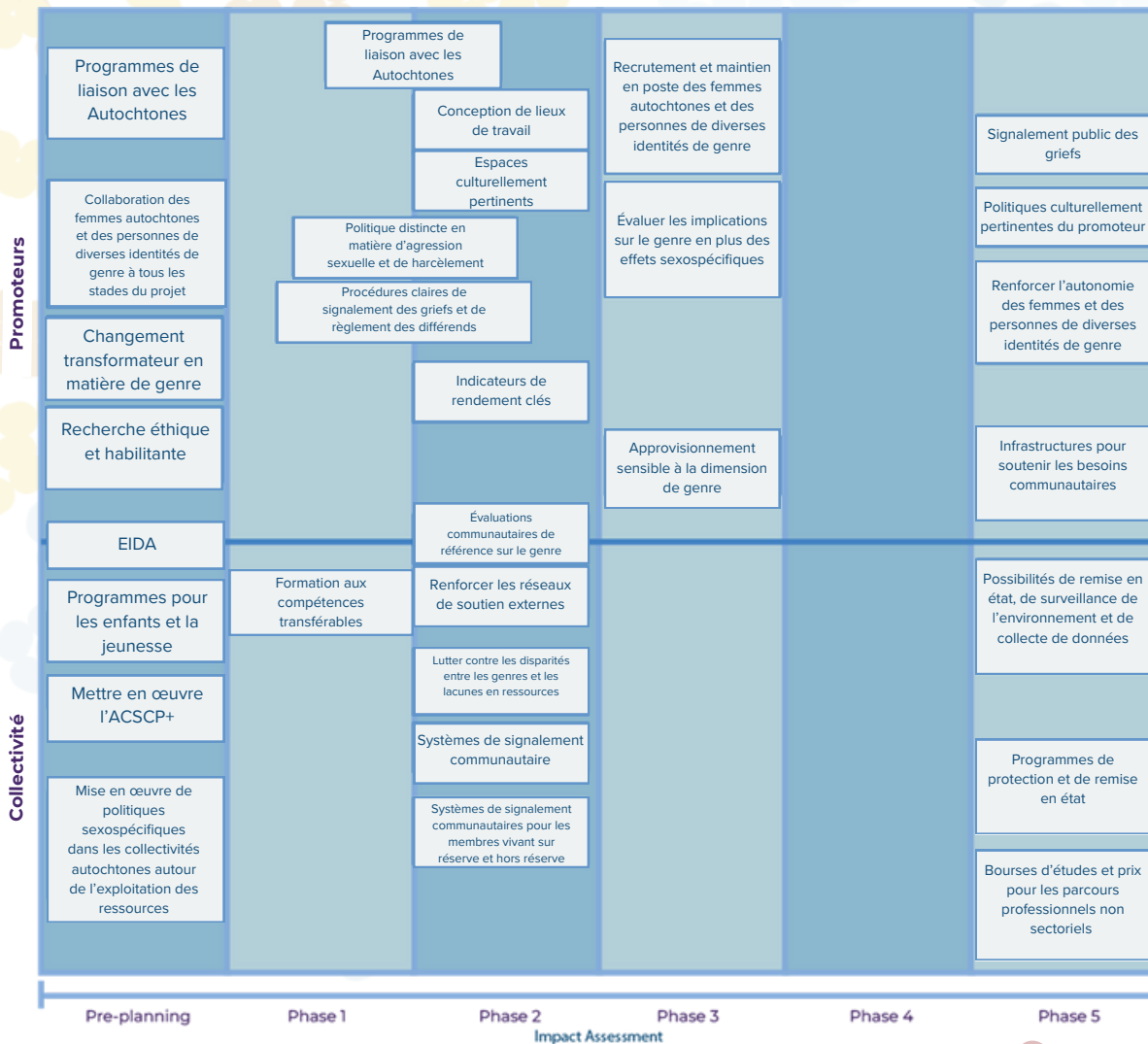


Acronyme	Expression complète
ACSCP+	Analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente plus
VFS	Violence fondée sur le sexe
ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus
AEIC	Agence d'évaluation d'impact du Canada
ERA	Entente sur les répercussions et les avantages
FFADA	Femmes et filles autochtones disparues et assassinées
PME	Petites et moyennes entreprises
FFPM	Forces, faiblesses, possibilités et menaces

Cette figure tirée du rapport illustre le fait que nous devons tous œuvrer en faveur d'un changement transformateur en matière de genre pour répondre aux appels à la justice. Aucune personne, organisation ou entreprise ne peut à elle seule répondre de manière adéquate à la nature complexe et interdépendante de l'atténuation de l'impact, il faut un effort collectif et un investissement dans la santé, la sécurité et la prospérité à long terme des femmes et personnes de diverses identités de genre autochtones pour créer un changement positif.

Résultats transformateurs en matière de genre dans le cadre socioécologique de l'UNICEF – Les FFADA dans l'exploitation des ressources





Ces deux figures illustrent un exemple de ce à quoi pourrait ressembler un échancier de mise en œuvre au cours de la durée de vie d'un projet d'exploitation de ressources pour tous les intervenants d'un projet. La première figure montre la mise en œuvre à partir de la phase de préplanification d'un processus d'évaluation d'impact et la seconde illustre la mise en œuvre au cours des phases opérationnelles d'un projet. Les échéances indiquent à quel stade chaque mesure d'atténuation doit être mise en œuvre. La durée de mise en œuvre de chaque mesure d'atténuation variera en fonction de chaque projet. Il est important de noter que toutes les mesures d'atténuation sont aussi importantes les unes que les autres, même si elles sont appliquées à des moments différents d'un projet. Toutes les mesures d'atténuation ne seront pas pertinentes pour toutes les collectivités ou tous les promoteurs. Il est important de laisser suffisamment de temps à la mise en œuvre des mesures d'atténuation pour voir si elles produisent des résultats pour les employés et les collectivités.



Les tableaux suivants contiennent les mesures d'atténuation présentées dans le rapport complet. Les mesures d'atténuation sont classées sous les thèmes suivants : aller au-delà de l'analyse comparative entre les sexes plus, consultation et mobilisation significatives, politiques et pratiques, ressources et soutien sur site, ressources et soutien hors site et mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants. Chaque mesure d'atténuation figurant dans les tableaux est accompagnée d'un exemple de mise en œuvre.

Aller au-delà de l'analyse comparative entre les sexes plus.

Appliquer l'analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente plus

Dans toutes les parties de l'EI, y compris l'évaluation des impacts sociaux, économiques, sanitaires et environnementaux, en distinguant le colonialisme, la privation des droits de l'homme et les impacts culturellement spécifiques. Tous les intervenants ont des rôles et des responsabilités dans la mise en œuvre de l'ACSCP+, en tenant compte des dynamiques de pouvoir et de l'équité dans les évaluations. (Par exemple, les Premières Nations revendiquent la prise en compte des femmes, des aînés et des jeunes en tant que composante valorisée dans les consultations, en informant les études fondamentales de l'étude d'impact au cours d'une EI)

Œuvrer en faveur d'un changement transformateur en matière de genre.

La mise en œuvre des appels à la justice doit être une priorité pour tous les intervenants et à chaque étape des opérations et de la planification, depuis l'engagement initial jusqu'à la fermeture du projet. Promotion de comportements, de normes, de pratiques et de politiques équitables. (Par exemple, les dirigeants des Premières Nations mettent en œuvre un programme de signalement continu qui assure la liaison avec les membres hors réserve victimes de violence fondée sur le sexe ou de racisme de la part du personnel hors site d'une mine locale)

Évaluations communautaires de base sexospécifiques.

Les études doivent collecter des données qui confirment les impacts intersectionnels. Travailler à la collecte de données concernant les priorités inconnues ou peu soutenues qui ont été présentées. (Par exemple, l'augmentation des prix des logements locatifs affectera plus durement les ménages à revenu unique – quelles données peuvent être collectées pour étudier cette question?)

Lutter contre les disparités entre les genres et les lacunes en ressources.

Les collectivités peuvent dresser l'inventaire de la répartition des richesses et des lacunes en ressources au sein des collectivités sur une série de sujets, y compris les objectifs en matière d'emploi, les responsabilités des aidants et au-delà (par exemple, de nombreux grands-parents sont la seule source de garde d'enfants pour les parents qui cherchent à travailler dans l'industrie, ce qui représente une division du travail qui impose des difficultés à certains ménages).

Évaluer les implications sur le genre en plus des effets sexospécifiques.

L'inclusion d'échéanciers d'atténuation de l'impact et de suivi des résultats sexospécifiques garantit une gestion adaptative des questions émergentes et une flexibilité permettant d'ajuster les stratégies en fonction des besoins. (Par exemple, les données de base suggèrent une pénurie de compétences pour accéder à des postes de carrière, les programmes d'apprentissage sont mis en œuvre de manière proactive avant l'exploitation du projet et peuvent s'adapter aux besoins et aux intérêts des membres)

Consultation et mobilisation significatives

Déterminer les obstacles à la participation des femmes autochtones et des personnes issues de la diversité de genre dès le début de la planification

Créer des espaces de consultation qui tiennent compte des pratiques de mobilisation, qui sont éducatifs et informatifs et qui respectent les protocoles culturels. Veiller à ce que des voix diverses s'expriment (par exemple, des espaces de réunion accessibles, la prise en compte de la garde d'enfants et des circonstances de la vie, la prise en compte d'informations contextuelles pertinentes pour la consultation telles que la formation à l'EI, les instruments d'évaluation et l'objectif des types d'études sélectionnés pour l'EI).

Augmentation de la représentation des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre dans les consultations.

Les témoignages des FFADA soutiennent l'inclusion des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre dans les espaces de recherche et de mobilisation. Promouvoir l'inclusion équitable des voix des femmes autochtones (par exemple, création d'un groupe consultatif composé de personnes ayant des expériences et des antécédents démographiques divers, collaboration à des études qui contribueraient à l'évaluation de l'ACSCP+ dans l'EI).

Utiliser des pratiques de mobilisation tenant compte des traumatismes

Respecter la position des personnes dans leur cheminement, animer avec humilité et respect à l'égard des personnes présentes dans les réunions, prendre en compte les idées de chacun de manière égale (par exemple, écouter avec compassion et respect, accorder plus de temps pour les réunions qui se prolongent, cocréer le processus de mobilisation).

Soutenir les évaluations d'impact dirigées par les Autochtones

Les EIDA devraient inclure les pratiques exemplaires de l'ACSCP+ dans leur processus de planification. La prise en compte des rôles traditionnels, des pratiques et de la dynamique familiale peut être envisagée au cours de l'évaluation, avec l'avis et les conseils des membres de la collectivité concernée (par exemple, l'enquête sur les membres comprend des questions et des indicateurs de données définis par les femmes autochtones)

Valider diverses formes de connaissances.

Inclure les discours, la narration, les voix marginalisées et l'expérience vécue, intégrer des considérations sexospécifiques sur la dépossession, la privation des droits et la violence coloniale à l'encontre des femmes et des filles autochtones (par exemple, les témoignages, l'expérience vécue et le « savoir ressenti » informent et influencent les études et les évaluations)

Adopter une approche de la recherche basée sur les forces.

Utiliser des méthodes mixtes qui intègrent les valeurs et les visions du monde des collectivités consultées, un accord mutuel devrait être conclu sur la manière dont les connaissances seront utilisées (par exemple, les chercheurs s'assurent qu'ils ont saisi les questions contextuelles pertinentes, les participants à la recherche ont la possibilité d'échanger selon leurs propres termes)

Rechercher des possibilités de coproduction de connaissances.

Les praticiens peuvent étudier des instruments de conception qui intègrent la recherche éducative communautaire, la recherche participative, pour passer de la performativité et du symbolisme à des pouvoirs de décision délégués (par exemple, les femmes autochtones définissent les objectifs de l'étude ACS+, elles prennent des décisions en connaissance de cause et un consensus est atteint sur les paramètres de l'étude)

Collaborer avec les femmes autochtones et les personnes 2E à toutes les étapes d'un projet.

Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre devraient occuper des postes de décision à toutes les étapes du projet dans les collectivités, dans l'industrie et au sein du gouvernement. (Par exemple, les femmes et personnes de diverses identités de genre autochtones ont des places réservées dans les espaces de consultation et de mobilisation et jouent un rôle dans le suivi et la supervision du projet)

Politiques et pratiques

Des demandes de propositions qui incluent une notation sexospécifique.

La mise en place d'un système de notation sexospécifique dans les appels d'offres devrait permettre d'atténuer les disparités entre les expériences des travailleurs sur place, entre les sous-traitants, les prestataires de services et les employés des sociétés d'exploitation. (Par exemple, les PME sont privilégiées sur la base de programmes de perfectionnement des employés ou de la démonstration de pratiques sensibles au genre)

Appliquer des considérations sexospécifiques aux codes de conduite internes et externes.

Les codes de conduite sont un moyen financièrement peu risqué d'encourager les sous-traitants, les fournisseurs de services de l'industrie et les sociétés d'exploitation à adopter des politiques et des pratiques plus rigoureuses. (Par exemple, les entrepreneurs, les sociétés d'exploitation et les promoteurs de projet intégrant des directives en matière d'égalité des genres dans leurs politiques, telles que leur code de conduite, qui peut servir de protection et de norme de rendement)

Soutenir les PME qui se conforment à l'ACSCP+ et aux stratégies d'atténuation.

Les promoteurs de projet à grande échelle disposent déjà souvent d'instruments et de politiques de formation. Il existe des possibilités d'élaboration conjointe de politiques où les promoteurs peuvent prêter des capacités aux PME. (Par exemple, des services partagés sur site tels qu'une procédure centralisée de notification des griefs)

Appliquer des stratégies d'emploi sexospécifiques dès le début de la planification du projet.

Des stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme sont nécessaires pour accroître la représentation dans certains domaines de travail dans l'exploitation minière. (Par exemple, des initiatives de formation en collaboration entre les promoteurs, les ONG et le gouvernement)

Soutenir les modèles de rôle de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre dans les métiers spécialisés pour les programmes de recrutement.

Le mentorat à long terme et l'évolution vers de nouvelles carrières sont actuellement soutenus par différents ordres de gouvernement et dans les collectivités qui dépendent de l'exploitation des ressources. (Par exemple, faire en sorte que les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre participent aux programmes de recrutement, à l'emploi, au mentorat et à la formation, ainsi qu'aux programmes de recrutement et de formation pour les métiers spécialisés)

Mettre en valeur les histoires de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre qui réussissent.

La collectivité, les promoteurs et l'AEIC peuvent tous faire connaître ces histoires et renforcer les capacités des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre dans les espaces d'exploitation des ressources. Le partage de ces histoires offre des possibilités d'apprentissage utiles pour la collecte de données, les pratiques exemplaires et les enseignements tirés. Il est important de s'assurer que toute personne approchée pour partager son histoire se sente à l'aise de la partager. (Par exemple, séminaires en ligne, observation en milieu de travail, salons de l'emploi avec des modèles industriels)

Établir des procédures claires de signalement des griefs et de règlement des différends

Les procédures de signalement des griefs et de règlement des différends doivent être claires et communiquées fréquemment. Cela peut signifier qu'il est nécessaire d'organiser des présentations annuelles sur les procédures de signalement des griefs et de règlement des différends avec les employés. (Par exemple, formation semestrielle du personnel sur les procédures de règlement des griefs pour l'ensemble du personnel sur site, sous contrat et de l'entreprise, en veillant à ce que les formations soient harmonisées)

Mettre en œuvre des indicateurs de rendement clé (IRC).

Les indicateurs de rendement permettent d'aligner les actions quotidiennes des employés sur les facteurs de réussite de l'organisation au sens large. Les IRC peuvent générer un sentiment d'appropriation et de responsabilisation à tous les niveaux d'un organisme. Ils ne doivent pas être liés à des incitations financières. (Par exemple, récompenses du personnel et reconnaissance de l'ensemble de l'entreprise pour les pratiques positives et la culture sur le lieu de travail)

Politiques et pratiques

Systèmes communautaires de signalement.

Le fait d'avoir une procédure culturellement sûre pour signaler les cas de harcèlement sexuel et de violence sur le lieu de travail présente de nombreux avantages pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre. Un système de signalement communautaire peut constituer une procédure de signalement culturellement sûre. Il contribuera probablement à l'exactitude des signalements et permettra aux promoteurs et aux sous-traitants de garantir la sécurité des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre au sein de la collectivité. (Par exemple, un agent de liaison autochtone doit être inclus en tant que tierce partie pour tout grief initié par leurs membres / mettre en place un système de signalement où le personnel peut signaler des griefs par l'intermédiaire de canaux communautaires)

Politiques culturellement pertinentes du promoteur

Les politiques culturellement pertinentes que les promoteurs (et les PME) peuvent mettre en œuvre seront différentes pour chaque projet et chaque collectivité. (Par exemple, des congés pour des événements culturels, des politiques d'embauche qui reconnaissent les obstacles à l'emploi que rencontrent les peuples autochtones, des formations préalables à l'emploi, le perfectionnement professionnel pour les travailleurs autochtones)

Politique distincte en matière d'agression sexuelle et de harcèlement.

Une politique autonome décrivant les procédures relatives aux agressions et au harcèlement sexuels doit clairement aborder, dans un langage simple, les procédures de signalement des griefs et de règlement des différends. (Par exemple, une politique autonome en matière d'agression sexuelle et de harcèlement doit être fréquemment distribuée et discutée avec le personnel sur place, le personnel sous contrat et le personnel de l'entreprise)

Rendre obligatoire la formation sur le lieu de travail en matière de sécurité et de sensibilisation au harcèlement sexuel et à la VFS.

Une formation de sensibilisation sur le lieu de travail en matière de harcèlement sexuel et de VFS devrait avoir lieu régulièrement, en plus d'être proposée au début de l'emploi. Idéalement, cette formation devrait se dérouler en personne. (Par exemple, des questions spécifiques aux Autochtones [c'est-à-dire sur le FFADA et la Commission de vérité et réconciliation (CVR)] doivent être incluses)

Élaborer une formation et une éducation culturellement pertinentes à l'échelle du site.

Les formations culturellement pertinentes qui se concentrent sur le contexte unique des collectivités autochtones avec lesquelles les projets de l'industrie interagissent doivent être organisées à l'échelle de l'entreprise et dispensées de manière uniforme à l'ensemble du personnel, y compris les dirigeants et le personnel de l'entreprise. (Par exemple, les formations sont élaborées en collaboration avec les collectivités autochtones, en particulier les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre, et doivent être adaptées au contexte local)

Le promoteur enregistre les griefs et en fait le suivi en vue d'un rapport public

La fourniture d'informations et de données spécifiques à un site constituera un grand pas en avant vers la mise en place de systèmes de suivi pour lutter contre la violence et la discrimination dont sont victimes les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre. Cette étape vers la surveillance permettra à la collectivité et aux intervenants de l'industrie de s'engager dans des mesures d'atténuation précoces en se concentrant sur le site. (Par exemple, voir le document Everyday Respect de Rio Tinto)

Ressources et soutiens sur site

Soutenir des groupes pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre.

Encourager la création de réseaux et de groupes entre le personnel et les agents de liaison sur site, en établissant des passerelles entre les services et les soutiens destinés au personnel autochtone (par exemple, en organisant des moments de bricolage où les gens peuvent se rencontrer pour assister à des événements simples sur le site et parler de leur journée)

Soutiens à la santé mentale

Disposer d'un soutien en matière de santé mentale et de conseil pour le personnel en cas de besoin (par exemple, transitionner des services de conseil adaptés à la culture du personnel vers des équipes de travail rotatives)

Programmes de lutte contre la toxicomanie.

Reconnaître et comprendre les problèmes de toxicomanie, intégrer les possibilités de réadaptation dans les actions de l'employeur lorsqu'elles sont sûres et appropriées (par exemple, permettre à un employé de suivre un traitement et de reprendre le travail après avoir terminé son programme)

Espaces culturellement adaptés.

Cultiver un espace sur le site pour pratiquer la culture, rendre les éléments culturels visibles au personnel en général afin d'illustrer la représentation, et de rendre visibles et de représenter les symboles, les signes et l'art des peuples autochtones sur tous les sites (par exemple, inclure une peinture murale dans un espace commun tel que la cafétéria, montrer les emblèmes des PN sur le site)

Espaces réservés aux activités culturelles.

Disposer d'un espace dédié aux activités culturelles. (Par exemple, une salle de purification par la fumée/de prière pourrait être mise en place pour les personnes ayant des pratiques traditionnelles ou spirituelles)

Événements et programmes de soutien culturels.

Reconnaître les jours importants de l'année civile, offrir la possibilité de participer à des activités culturelles lorsque cela est possible et sans danger (par exemple, reconnaître la Journée de la robe rouge et la Journée nationale de la vérité et la réconciliation)

Présence d'aînés sur le site.

La présence d'aînés sur le site est un moyen positif pour les promoteurs et la collectivité de soutenir les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre. (Par exemple, mettre à disposition une salle sur site pour que les aînés puissent visiter le site et proposer des programmes)

Aliments traditionnels ou cuisines de campagne.

Les promoteurs pourraient envisager de mettre en place une cuisine de campagne sur le site où le personnel autochtone pourrait préparer des plats traditionnels. (Par exemple, le fait de donner accès ou de servir sur place de la nourriture familière et consommée par les Autochtones, comme du gibier ou du poisson, apporte un certain confort aux travailleurs autochtones, ou encore d'acheter du gibier et des marchandises des chasseurs et cueilleurs locaux)

Ressources et soutiens sur site

Mettre en œuvre des programmes de liaison avec les Autochtones

Les programmes de liaison avec les Autochtones représentent l'occasion pour la collectivité d'être présente sur le site et de contribuer activement à l'amélioration de l'expérience des employés autochtones. (Par exemple, créer un poste sur site indépendant des ERA ou d'autres ententes communautaires)

Équipement de protection individuelle et machines

Tous les employés sur le site doivent avoir accès à des EPI et à des machines adaptés aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre. (Par exemple, les promoteurs et les PME devraient fournir des EPI spécifiques pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre, et devraient envisager de mettre à disposition des EPI spécifiques pour les femmes enceintes, les mères allaitantes et les personnes ménopausées)

Conception des installations.

Les femmes et les personnes de diverses identités de genre présentes sur le site ont besoin d'un environnement de travail et résidentiel où elles peuvent se détendre et ne pas se sentir sous pression ou en vitrine aux yeux des employés masculins. (Par exemple, fournir des chambres à coucher, des salles de bains, des dortoirs, des salles de télévision et des salles de loisirs similaires à l'usage exclusif des femmes et des personnes de diverses identités de genre)

Éducation et dépistage en matière de santé sexuelle.

L'éducation des employés en matière de santé sexuelle et de prévention du VIH, ainsi que la mise à disposition de préservatifs accessibles et gratuits, peut contribuer à créer un lieu de travail où les gens se sentent plus à l'aise pour dénoncer la violence et le harcèlement sexuels. (Par exemple, consultations de télésanté pour le personnel/ fourniture de produits menstruels de qualité sur le site).

Services et aménagements linguistiques.

Proposer des services et des aménagements linguistiques aux travailleurs autochtones qui sont plus à l'aise de communiquer dans leur propre langue représente un moyen important de favoriser la familiarité et le confort des travailleurs autochtones sur le site. (Par exemple, la signalisation, y compris l'interprétation linguistique et l'aide à la liaison)

Ressources et soutiens hors site

Services de garde d'enfants et programmes pour la jeunesse.

Les horaires de navette par avion et de rotation de travail créent une pression aiguë pour les employés qui doivent trouver des services de garde d'enfants adéquats; l'industrie compte sur le travail non rémunéré pour soutenir les horaires de rotation; la détermination précoce des besoins en matière de garde d'enfants est importante. (Par exemple, évaluation des besoins, mise en œuvre de programmes pour les jeunes, réseaux de garde d'enfants vérifiés, options de garde de remplacement)

Transports et sécurité routière.

L'augmentation du trafic crée des dangers et érode les infrastructures routières. Le manque de moyens de transport peut empêcher les gens de se rendre sur leur lieu de travail. (Par exemple, service de bus à destination et en provenance du site, renforcement de la signalisation, réfection des routes, soutien en matière d'exigences liées aux permis et aux pièces d'identité)

Programmes de surveillance et de remise en état de l'environnement.

Il existe d'importantes possibilités de suivre les changements survenus dans les terres et de surveiller les CV, les détenteurs de connaissances et les utilisateurs des terres peuvent s'impliquer dans les activités du projet, afin de suivre les effets du projet dans le temps et de collecter des données (par exemple, les microcrédits, la surveillance de l'environnement, les gardiens pour la terre)

Développement de la collectivité et planification de l'aménagement du territoire.

Le développement peut créer des régimes d'aménagement du territoire dans les collectivités autochtones ou faire partie de tels régimes. Il existe ainsi de nombreuses possibilités de développement des compétences pour impliquer les membres de la collectivité dans les processus de planification. (Par exemple, formation à la cartographie SIG, certifications aux SATP, processus communautaires d'évaluation environnementale)

Programmes de protection et de revitalisation culturelle.

Des investissements stratégiques dans des programmes de revitalisation culturelle peuvent permettre de maintenir un lien sain et fort avec la terre face à des altérations et des destructions importantes de zones situées sur des territoires traditionnels. (Par exemple, cérémonie, chasse et cueillette, catalogues de plantes, apprentissage intergénérationnel)

Infrastructure pour répondre aux besoins de la collectivité (p. ex., centre de soins de santé).

Les collectivités rurales et isolées du Nord ont un besoin général et généralisé d'infrastructures modernisées et renforcées. Des demandes de proposition pourraient être lancées auprès des entreprises locales pour qu'elles contribuent à des initiatives d'amélioration de la collectivité (par exemple, construction d'une clinique médicale dans la réserve, construction d'une garderie avec des heures d'ouverture prolongées, modernisation et rénovation de bâtiments scolaires ou de salles communautaires)

Mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants

Mettre en œuvre un système d'intervention en case de crises.

Programmes d'intervention ou programmes supplémentaires pour compléter ou remplacer les interventions policières ou médicales, de nombreux modèles existent déjà (par exemple, patrouilles communautaires pour la sécurité des rues, planification de la sécurité, soutien global, conseils et programmes de lutte contre la traite des êtres humains)

Renforcer les réseaux de soutien externes (ONG / entreprises locales / groupes de femmes).

Rechercher des partenariats externes pour atténuer ou compenser les effets du projet, combler les lacunes en matière de capacité avec des prestataires de services qui peuvent répondre aux priorités de la collectivité. Les services peuvent être renforcés, modifiés ou élargis (par exemple, formation préalable à l'emploi, réduction des risques, événements communautaires et soutien aux familles, programmes d'autonomisation)

Mise en œuvre de politiques sexospécifiques dans les collectivités autochtones autour de l'exploitation des ressources.

Les femmes autochtones sont exclues de manière disproportionnée des processus de planification de l'exploitation et de négociation du partage des revenus. Reconnaître que les femmes autochtones sont systématiquement privées de leurs droits et s'efforcer d'apporter des changements (par exemple, exigences du protocole de consultation sur l'ACS+, évaluation des disparités intersectionnelles au sein de la collectivité, révision des politiques et des pratiques de gouvernance)

Bourses d'études et prix pour les parcours professionnels non sectoriels.

Offrir des bourses sur un large éventail de sujets, réduire les obstacles ou les conditions d'accès aux possibilités de financement, cibler des groupes démographiques et des zones régionales spécifiques (par exemple, financer des bourses ouvertes sans restrictions sectorielles, cibler des collectivités spécifiques par le biais de bourses directes, envisager des programmes de bourses pour les étudiants de troisième cycle)

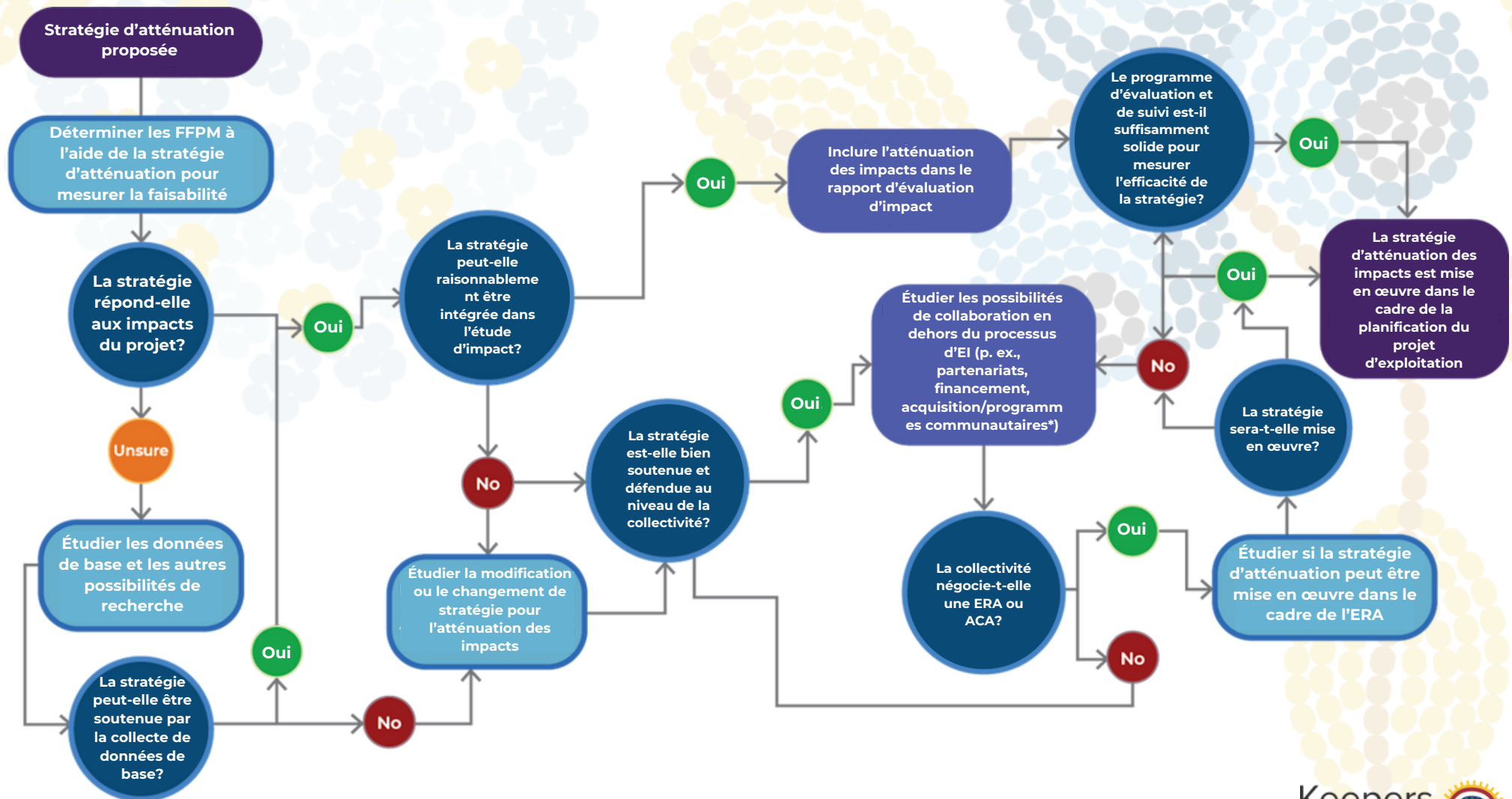
Systèmes de signalement communautaires pour les membres vivant sur la réserve et hors de la réserve.

Il faut trouver un moyen de traiter les nouveaux problèmes liés au développement, tels que le trafic de drogue, l'identification des jeunes à risque et l'amélioration de la communication entre les membres de la collectivité sur les menaces potentielles (par exemple, comités permanents, système de signalement confidentiel, surveillance de la collectivité)

Unités de liaison pour l'information à l'intention des familles et alerte à la robe rouge des FFADA.

Les unités de liaison pour l'information à l'intention des familles (ULIF) sont disponibles dans chaque province et territoire et ont accès aux documents sensibles relatifs aux proches disparus ou assassinés, une ligne téléphonique d'urgence est disponible et des alertes à la robe rouge sont prévues (par exemple, signalement des femmes et des filles autochtones disparues via l'alerte à la robe rouge, utilisation des ULIF pour rechercher des informations plus rapidement)

Il est important de distinguer ce qui est une atténuation et ce qui est un avantage potentiel dans le contexte des évaluations d'impact et des négociations des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA). Les impacts devraient, dans la mesure du possible, être attribués par le biais d'évaluations de base des impacts du projet sur des sous-démographies spécifiques. Lorsque les preuves sont insuffisantes pour justifier l'attribution, mais que la stratégie d'atténuation est hautement souhaitable pour répondre aux besoins de la collectivité, il faut envisager de l'inclure dans les négociations des ERA. Si cela n'est pas possible, il faut l'envisager dans le cadre d'une gouvernance plus large et de stratégies de programme.





Keepers of the Circle (KOTC) est un centre autochtone géré par le Temiskaming Native Women's Support Group. KOTC propose des programmes de formation communautaires ancrés dans la culture qui relient directement les participants à l'emploi par le biais de partenariats industriels.

Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre possèdent des droits inhérents et constitutionnels, des droits de la personne internationaux et nationaux, en plus des droits spéciaux prévus par les traités, les revendications territoriales et les accords de règlement. Ces droits sont violés par les projets d'exploitation des ressources sur les terres traditionnelles.

Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre sont particulièrement touchées par l'exploitation des ressources extractives parce qu'elles sont largement exclues des bénéfices potentiels tout en subissant les impacts négatifs de ces processus d'exploitation.

L'analyse ACSCP+ et le plaidoyer en faveur de l'atténuation des effets sexospécifiques répondent aux appels à la justice 13.1 à 13.5 sur les FFADA et conduisent à de meilleurs résultats pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre dans la planification de l'exploitation des ressources.

Comment travaillez-vous pour répondre aux appels à la justice sur les FFADA?



Pour en savoir plus sur la mise en œuvre de l'ACSCP+ dans les évaluations d'impact et la mobilisation de la collectivité, consultez notre rapport sur les Responsabilités partagées en scannant le code QR.

SCANNER ICI

