

An artistic illustration of a hand holding a globe. The hand is dark-skinned, and the palm features a large, vibrant red handprint. The globe is a realistic representation of Earth, showing blue oceans and green continents. The background is a soft, muted purple with faint, stylized floral patterns. The overall mood is contemplative and responsible.

Nos responsabilités sacrées :

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

Illustration par Haydan Doherty-Fox

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

Table de matières

Résumé

Positionnement

Liste des acronymes

Introduction

 Ce que nous avons entendu

Méthodologie

Méthodes

 Codage

 Limites

Politiques pertinentes

Comment lire ce document

 Citations intégrées dans les résultats

 Comprendre votre rôle dans la mise en œuvre des appels à la justice

 Légende des icônes

 Produire un document d'orientation clair et concis

 Encadrement des risques

Résultats

 Aller au-delà de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)

 ACS+ culturellement pertinente

 Changement transformateur en matière de genre

 Évaluations communautaires de référence sur le genre

 Lutter contre les disparités entre les genres et combler les lacunes en matière de ressources

 Évaluer les répercussions sur le genre en plus des effets sexospécifiques

 Consultation et mobilisation significatives

 Renforcer l'autonomie des femmes, des jeunes filles et des personnes de diverses identités de genre

 Déterminer les obstacles dès la planification en amont

 La représentativité compte

 Mobilisation éclairée par les traumatismes

 Évaluations d'impact dirigées par des Autochtones

 Recherche éthique et habilitante

 Valider diverses formes de connaissances

 Adopter une approche de la recherche basée sur les forces

 Coproduction de connaissances

 Collaboration des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre à tous les stades du projet

 Politiques et pratiques

 Marchés publics sensibles à la dimension de genre

 Demandes de propositions

 Codes de conduite

- Alignement des entrepreneurs et des PME sur l'ACS+ culturellement pertinente
- Inclure les politiques des promoteurs dans la phase 1 et la phase 2
- Recrutement et maintien en poste des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre
 - Stratégies d'emploi sexospécifiques dès le début de la planification du projet
 - Mise en valeur d'histoires de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre prospères
 - Mise en œuvre des programmes de planification de carrière et de perfectionnement des employés
 - Renforcement des compétences et avancement professionnel
- Procédures claires de signalement des griefs et de règlement des différends
- Indicateurs de rendement clés
- Systèmes de signalement communautaire
- Politiques du promoteur culturellement pertinentes
- Politique distincte en matière d'agression sexuelle et de harcèlement
- Rendre obligatoire la formation à la sécurité et à la sensibilisation au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le sexe (VFS) sur le lieu de travail
- Formation et éducation culturellement pertinentes à l'échelle du site des promoteurs
- Signalement public des griefs
- Ressources et soutiens sur place
 - Groupes de soutien pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre
 - Soutiens à la santé mentale
 - Programmes de lutte contre la toxicomanie
 - Espaces culturellement adaptés
 - Espaces réservés aux activités culturelles
 - Événements et programmes culturels
 - Présence d'Aînés sur place
 - Cuisines de campagne
 - Programmes de liaison avec les Autochtones
 - Conception des lieux de travail
 - EPI et machines
 - Conception des installations
 - Éducation et dépistage en matière de santé sexuelle
 - Services et aménagements linguistiques
- Ressources et soutiens hors site
 - Services de garde d'enfants et programmes pour la jeunesse
 - Services de transport et sécurité routière
 - Durabilité et protection des terres
 - Surveillance et remise en état de l'environnement
 - Développement communautaire et aménagement du territoire

Programmes de protection et de revitalisation culturelle
 Infrastructures pour soutenir les besoins communautaires
 Mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants
 Bourses d'études et prix pour les parcours professionnels non sectoriels
 Systèmes de signalement communautaires pour les membres vivant sur réserve et hors réserve
 Unités de liaison pour l'information à l'intention des familles et Alerte à la robe rouge des FFADA
 Réponse à la crise
 Renforcer les réseaux de soutien externes
 Mise en œuvre de politiques sexospécifiques dans les collectivités autochtones autour de l'exploitation des ressources

Considérations sur le calendrier

Discussion

Mise en œuvre et transparence de l'entente sur les répercussions et les avantages
 Prendre en compte des non-titulaires de l'entente sur les répercussions et les avantages en zone urbanisée
 Distinction entre atténuation et avantage
 Recommandations pour la poursuite de la recherche

Principaux enseignements

Ressources recommandées

Références

This report should be cited as: Bridges, A., & Skelding, H. (2024). *Our Sacred Responsibilities: MMIWG Calls for Justice in Impact Assessments and the Reclamation of Power and Place*. Keepers of the Circle.



Illustration par Samantha Mathews

Résumé

Après l'introduction initiale de la Loi sur l'évaluation d'impact dans la loi canadienne, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) a été officiellement rendue publique. Le rapport aborde la crise des FFADA au Canada et constitue une source d'information et de recherche révolutionnaire qui attire l'attention sur les liens entre les projets d'exploitation des ressources et la violence à l'encontre des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre. Ce rapport est une réponse à l'appel lancé par l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC) pour des propositions qui mèneront à la création d'un cadre pour l'élaboration de mesures d'atténuation. Notre objectif consiste à examiner les incidences du projet et à travailler à la résolution des risques accrus pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones, tout en travaillant à l'augmentation des avantages potentiels qui peuvent exister pour elles. Nous examinons comment l'appel à la justice 13.5 du rapport des FFADA peut être mis en œuvre pour fournir des conseils aux différents intervenants impliqués dans la planification des projets d'exploitation des ressources. L'appel à la justice 13.5 stipule ce qui suit :

Appel à la justice 13.5

Nous demandons aux industries d'extraction et d'exploitation des ressources, de même qu'à tous les gouvernements et fournisseurs de services, de prévoir et de reconnaître la demande accrue en matière d'infrastructures sociales attribuables aux projets d'extraction et d'exploitation des ressources, et la nécessité de mettre en place des mesures d'atténuation dans le cadre du processus de planification et d'approbation. Il faut élargir les infrastructures sociales et renforcer la capacité de prestation de services afin de répondre aux besoins prévus des collectivités hôtes avant le début des projets. Il faut, notamment, s'assurer que les services de police, les services sociaux et les services de santé disposent du personnel et des ressources nécessaires.

Nous appliquons une optique de recherche féministe qui intègre l'analyse comparative entre les sexes Plus culturellement pertinente et les méthodologies de narration. Nous avons procédé à une analyse documentaire complète et à plusieurs séances de mobilisation sur une période de six mois (c.-à-d., que des entretiens semi-structurés, des groupes de discussion et des appels informels ont été menés pour déterminer les mesures d'atténuation potentielles). Les résultats de ce rapport décrivent les mesures d'atténuation relevées au cours de ce

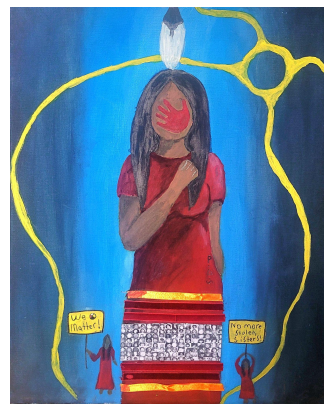


Illustration par Taylor MacMillan

processus. Dès le début de la recherche, les mesures d'atténuation ont été conçues à travers quatre voies de recherche, influencées par un rapport récemment publié par Narratives Inc. (2023) : (1) Aller au-delà de l'ACS+, (2) Consultation et mobilisation significatives, (3) Politiques et pratiques, et (4) Ressources et soutiens sur place. Au fur et à mesure de la recherche, il est apparu évident que ces voies de recherche devaient être élargies : (5) Ressources et soutiens



Illustration par Jennifer Cutting

hors site, et (6) Mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants (incidences sur les Autochtones qui refusent de travailler dans les projets de mise en valeur), cette différence concerne les personnes qui ne sont pas en mesure de participer aux activités de mise en valeur en raison de barrières ou de limitations intersectionnelles (âge, capacité, lieu, obligations familiales, etc.), et les personnes qui choisissent de ne pas travailler dans les activités de mise en valeur parce qu'elles ne veulent pas le faire. Le rapport se termine par des recommandations pour la poursuite de la recherche et par des enseignements clés pour la collectivité, les promoteurs et le gouvernement.

Nous tenons à exprimer nos plus sincères remerciements et notre gratitude aux femmes autochtones et aux personnes de diverses identités de genre qui ont contribué à façonner les résultats de cette recherche.

Cette recherche a été rendue possible grâce à une Subvention sur la synthèse des connaissances accordée à Keepers of the Circle (KOTC) par l'Agence d'évaluation d'impact du Canada. KOTC est un organisme de femmes autochtones sans but lucratif situé dans le nord-est de l'Ontario. En raison de la situation géographique et des nombreuses exploitations minières historiques et contemporaines dans notre région, nous nous investissons fortement dans la formation, les services et le soutien aux femmes autochtones qui souhaitent exercer des métiers spécialisés et exploiter des ressources, en toute sécurité et de manière inclusive. Notre organisme et son personnel sont très sensibles aux conséquences environnementales, sociales et économiques des projets d'exploitation à grande échelle sur les femmes, les jeunes filles et les personnes de diverses identités de genre autochtones.

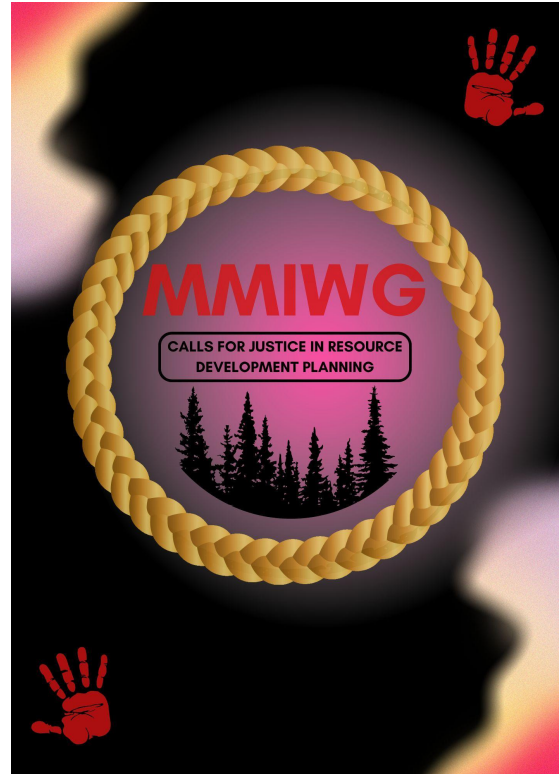


Illustration par Tracy Harnack

Auteurs

Alexandra Bridges

Baccalauréat ès arts Études environnementales autochtones avec accent sur le droit et la politique

Gestionnaire de projet chez Keepers of the Circle
Timiskaming Shores, Nord-Est de l'Ontario

Alex est une femme oji-cri du clan du Brochet et membre de la Première Nation de Mattagami, située dans la région visée par le traité No 9 du nord de l'Ontario. Elle a vécu les répercussions de l'exploitation des ressources en grandissant dans les districts de Sudbury et de Timmins Cochrane lors de la reprise des activités d'exploration minière, ainsi qu'en vivant et en travaillant à Fort McMurray, en Alberta, lors du boom des sables bitumineux. Étudiante diplômée, elle travaille à l'obtention de son titre de planificatrice dans le cadre du programme de maîtrise en aménagement et en développement rural à l'Université de Guelph. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts en études environnementales autochtones avec une spécialisation en droit et en politique de l'Université Trent et a plus de dix ans d'expérience au sein d'organismes autochtones sans but lucratif. Elle siège au conseil d'administration de plusieurs organismes sans but lucratif, coopératives et organismes dirigés par des Autochtones sur l'Île de la Tortue. Elle est une fervente défenseuse de Mino-Bimaadiziwin, des droits inaliénables des peuples autochtones et poursuit, avec passion, des projets de mise en valeur environnementaux et socio-économiques dans le nord de l'Ontario.

Hannah Skelding

Maîtrise ès sciences Risque et résilience communautaire, Université de l'Alberta
Analyste politique chez Keepers of the Circle
Oakville, Ontario

Hannah est une pionnière qui vit sur les terres et le territoire visés par un traité des Mississaugas of the Credit. Elle est titulaire d'une maîtrise ès sciences de l'Université de l'Alberta dans le domaine du risque et de la résilience communautaire. Sa thèse de maîtrise portait sur les répercussions sociales de l'exploitation du charbon en Alberta, et plus particulièrement sur les répercussions historiques de l'industrie sur les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones. Hannah se passionne pour la santé et le bien-être des collectivités dépendantes des ressources naturelles, qu'elle place au premier plan lorsqu'elle étudie l'impact des projets. Elle s'intéresse également de près aux répercussions des projets d'exploitation des ressources sur les femmes.



Illustration par Adrien Nakogee

Contributrices

Desiree Wolfrey

Baccalauréat ès arts Travail social avec accent sur les questions inuites
Coordonnatrice de programme à l'AnânauKatiget Tumingit Regional Inuit
Women's Association Inc.
Happy-Valley Goose Bay, Nord du Labrador

Desiree est une femme inuite originaire de Nain, au Nunatsiavut. Elle a défendu les femmes de la région pendant de nombreuses années en tant que directrice générale du refuge pour femmes Kirkina House à Rigolet, au Nunatsiavut. Elle a consacré la majeure partie de sa carrière professionnelle à l'étude des questions liées au genre. Desiree est convaincue que les priorités des Autochtones doivent être rehaussées et travaille avec passion pour aider les gens à atteindre leurs objectifs, en leur enseignant différentes stratégies de développement des compétences. Desiree a obtenu un baccalauréat en travail social avec une perspective inuite à l'Université Memorial. Elle représente actuellement ATRIWI dans une initiative de collaboration entre Keepers of the Circle, qui étudie la représentation équitable des femmes autochtones dans les études d'impact. Desiree est passionnée par les droits des Autochtones et par le maintien de la santé et de la prospérité de la terre (Nuna) pour les générations futures.

Samantha Gauvreau

Doctorat en droit de la faculté de droit Bora-Laskin
Coordonnatrice de projet chez Keepers of the Circle
Temiskaming Shores, Nord-Est de l'Ontario

Sam est une Algonquienne résidant dans le nord-est de l'Ontario et membre de la Temiskaming First Nation. Elle est titulaire d'un doctorat en droit de la faculté de droit Bora-Laskin de Thunder Bay et d'un baccalauréat en justice pénale de l'Université Nipissing. Sam est passionnée par les connaissances relationnelles et les traditions juridiques autochtones, les questions juridiques autochtones et la confluence du genre et de l'environnement dans le droit et l'élaboration des politiques. Sam soutient les organismes autochtones sans but lucratif qui s'occupent des questions relatives aux terres et aux ressources et de la protection des droits des autochtones et des droits issus des traités dans le cadre d'activités de mise en valeur à grande échelle.

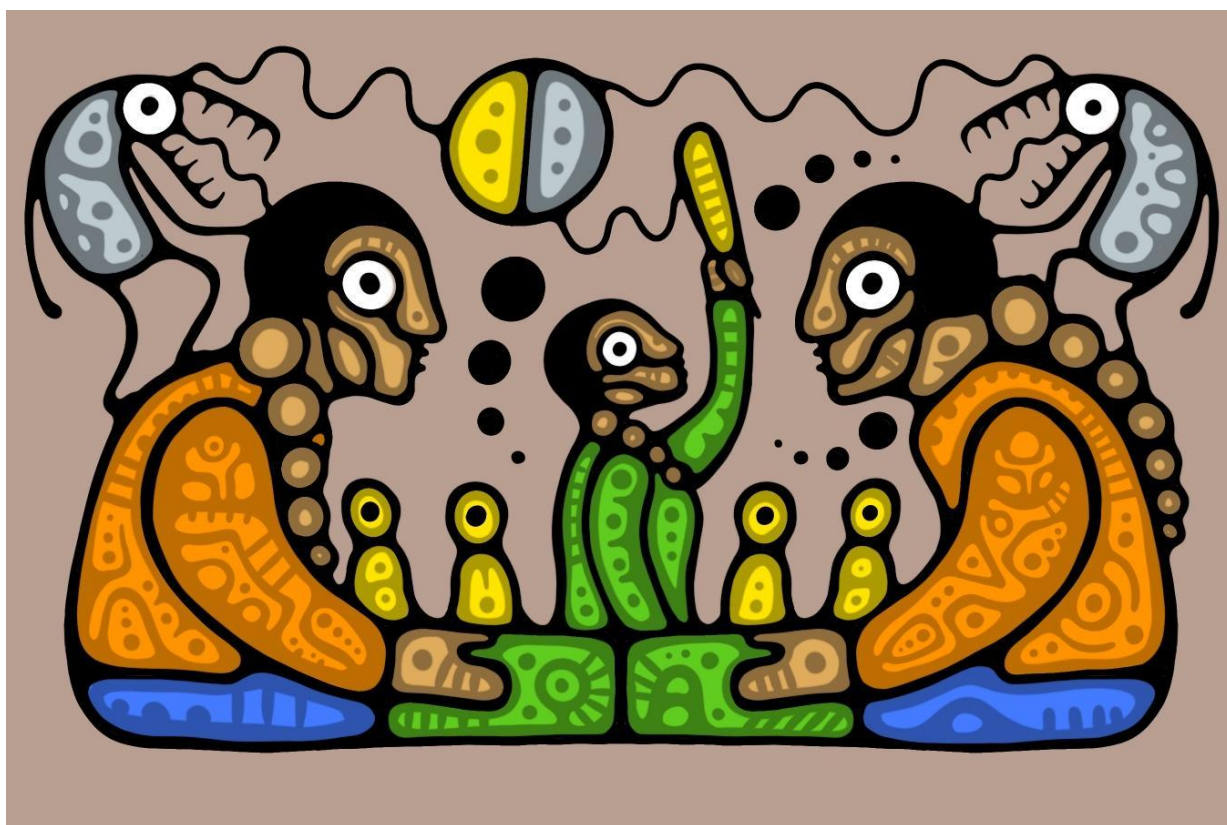


'Family Strength' par
Simone McLeod

Liste des acronymes

ACRONYME	TERME COMPLET
ATRIWA	AnanauKatiget Tumingit Regional Inuit Women's Association
BCNWA	BC Native Women's Association
AAC	Accords sur les avantages pour la collectivité
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
ACS+	Culturellement pertinente – Analyse comparative entre les sexes Plus culturellement pertinente
DEI	Diversité, équité et inclusion
DIDO	Navette par auto
EE	Évaluation environnementale
EDSC	Emploi et Développement social Canada
ESG	Environnement, société et gouvernance
FIFO	Navette par avion
CLPE	Consentement libre, préalable et éclairé
VFS	Violence fondée sur le sexe
SIG	Systèmes d'information géographique
DREDP	Diligence raisonnable à l'égard des droits de la personne
EI	Évaluation d'impact
LEI	Loi sur l'évaluation d'impact de 2019
AEIC	Agence d'évaluation d'impact du Canada
ERA	Entente sur les répercussions et les avantages
EIMA	Évaluations d'impact dirigées par des Autochtones
KOTC	Keepers of the Circle
FFADA	Femmes et filles autochtones disparues et assassinées

ONG	Organisme non gouvernemental
AFAC	Association des femmes autochtones du Canada
SST	Santé et sécurité au travail
ONWA	Ontario Native Women's Association
SAT	Système d'aéronef télépiloté
ODD	Objectifs de développement durable
PME	Petites et moyennes entreprises
LDIREI	Lignes directrices individualisées relatives à l'étude d'impact
TNWSG	Temiskaming Native Women's Support Group
DNUDPA	Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones



'Intergenerational Trauma'
par Tsista

Introduction

Cette recherche a été rédigée dans le but de soutenir les appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA dans le cadre de la planification de l'exploitation des ressources. Les stratégies d'atténuation présentées dans ce rapport ne constituent pas une liste exhaustive, mais un point de départ. Chaque stratégie doit être adaptée et adoptée en fonction des distinctions uniques qui émergent des réalités culturelles, géographiques et vécues par les collectivités touchées par le développement. De nombreuses mesures d'atténuation peuvent être mises en œuvre indépendamment de la *Loi sur l'évaluation de l'impact* de 2019 et, de fait, nombre d'entre elles nécessitent un engagement à long terme de la part des collectivités, avec le soutien du gouvernement et, par ricochet, des promoteurs. La mise en œuvre des appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA nécessite des initiatives proactives, menées par les collectivités, qui adoptent une approche globale. Chaque stratégie que nous présentons est fondée sur la résilience, la sécurité et le bien-être à long terme des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre. Nous invitons les lecteurs à examiner ce rapport d'un œil critique et à réfléchir à la représentation des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre touchées par l'exploitation des ressources. L'héritage de l'inaction est de plus en plus connu, grâce à l'action inlassable des collectivités, des organisations, des universitaires et des militants autochtones. Nous proposons les stratégies présentées dans ce rapport afin de sensibiliser aux possibilités concrètes d'atténuer les répercussions des développements sur les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre et, en fin de compte, sur le tissu social, environnemental et économique de nos collectivités.

L'histoire de la colonisation des peuples autochtones continue de se manifester par des facteurs structurels tels que la pauvreté, le manque d'accès aux terres et aux ressources, ou l'accès limité à l'éducation et aux services de santé, et les femmes autochtones subissent souvent le poids de ces facteurs. Pourtant, en limitant l'analyse à la reconnaissance de cette causalité historique, on risque de considérer l'oppression interne fondée sur le genre comme une simple conséquence de la discrimination à l'encontre de l'ensemble de la collectivité autochtone.

Plutôt que d'être des victimes à part entière de la violence sexospécifique, les femmes autochtones deviennent simplement le moyen de faire reconnaître la discrimination à l'encontre des collectivités autochtones dans leur ensemble. Par conséquent, les efforts déployés pour lutter contre les différentes formes de violence tendent à ignorer la manière dont les femmes autochtones doivent à la fois affronter les préjugés racistes et remettre en question leur statut à titre d'instruments, plutôt que de bénéficiaires, de la lutte pour les droits des Autochtones.

– (Kuokkanen, 2012).

La mise en œuvre des appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA (Femmes et filles autochtones disparues et assassinées) dans le contexte de l'exploitation des ressources est essentielle pour résoudre les problèmes systémiques de violence, de marginalisation, de privation des droits et d'exclusion des femmes autochtones des activités de mise en valeur industrielle. Les répercussions aiguës des projets de mise en valeur sur les femmes et les femmes de diverses identités de genre autochtones sont bien documentées et étudiées (Amnesty International, 2016; Bridges et al., 2022, 2023; Gibson et al., 2017; Moodie et al., 2021a; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2020). Les publications universitaires, populaires et industrielles reconnaissent la violence qui est soutenue et perpétuée par les politiques néolibérales entourant les activités des industries extractives, en particulier dans les régions rurales et éloignées. Comme le souligne le rapport final issu de l'Enquête nationale sur les FFADA intitulé « Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, volume 1a, 1b », la violence coloniale institutionnelle, systématique et structurelle persiste à travers quatre voies principales :

- les traumatismes historiques, multigénérationnels et intergénérationnels;
- la marginalisation sociale et économique;
- le maintien du statu quo et le manque de volonté institutionnelle;
- ignorer l'action et l'expertise des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA autochtones.

Ces parcours représentent des aspects croisés qui peuvent être vécus individuellement ou cumulativement. Les institutions telles que les projets d'exploitation des ressources renforcent la discrimination à l'égard de divers aspects de l'identité, se combinant pour créer des modèles d'oppression et d'exclusion qui se chevauchent. La violence est plus susceptible de se produire lorsque les multiples voies de la violence coloniale se rejoignent, imposant des barrières intersectionnelles de discrimination (MMIWG, 2019a). Les femmes autochtones sont titulaires de droits de la personne inhérents, constitutionnels, internationaux et nationaux, ainsi que de droits spéciaux en vertu de traités, de revendications territoriales et d'accords de règlement (MMIWG, 2019b). Ces droits sont violés par l'empiètement des projets d'exploitation des ressources sur les terres traditionnelles. Les femmes autochtones sont particulièrement touchées par l'exploitation des ressources extractives parce qu'elles sont largement exclues des bénéfices potentiels tout en subissant les répercussions négatives de ces processus de mise en valeur (Bridges et al., 2022; Manning et al., 2018). Les femmes autochtones subissent les effets du développement à des degrés divers. Certains ressentent les répercussions sur le travail dans les activités de l'industrie avec des expériences négatives et discriminatoires. D'autres ne peuvent ou ne veulent pas accéder à une stratégie d'atténuation majeure offerte par l'industrie, à savoir le bénéfice

économique par l'accès à des possibilités d'emploi, tout en continuant à vivre avec les répercussions des activités d'exploitation des ressources.

Ce rapport reconnaît particulièrement l'expérience commune à toutes les femmes, filles et personnes de diverses identités de genre, qui sont confrontées à la violence contre la terre et le corps lorsque les intérêts des entreprises modifient, détruisent ou polluent le monde naturel. L'altération et la destruction de l'environnement biophysique perturbent les modes de vie traditionnels et ont des répercussions culturelles et spirituelles sur les collectivités. Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre font l'objet d'une déshumanisation, d'un racisme et d'une discrimination extrêmes qui les transforment en cibles d'abus et de crimes sexuels et violents (Archuleta, 2006). Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre sont au cœur du transfert intergénérationnel des connaissances, et les systèmes coloniaux ont activement œuvré pour priver les femmes et leurs enfants de leurs pratiques culturelles et de leurs terres d'origine par le biais de politiques telles que la *Loi sur les Indiens* (De Finney, 2017). Dans la logique coloniale, les femmes et les terres autochtones ont été considérées comme des biens coloniaux et toutes deux ont été dévalorisées et considérées comme « violables » (Simpson, 2013). L'enquête nationale a reçu des témoignages selon lesquels les projets d'extraction de ressources exacerbent le problème de la violence à l'égard des femmes et des filles autochtones, citant les grands projets comme facteurs d'exposition aux travailleurs de passage, au harcèlement et aux agressions sur le lieu de travail, à l'augmentation de la toxicomanie et des dépendances et à l'insécurité économique (MMIWG, 2019b).

Les groupes autochtones ont été déplacés et dépossédés de leurs terres. La terre est un facteur central dans la formation de la résilience, elle abrite les cultures et les modes de vie autochtones, elle nous abrite tous (De Finney, 2017). Le contrôle des femmes autochtones sur leurs propres terres et ressources est essentiel pour garantir la sécurité des collectivités et préserver la résilience spirituelle et socioculturelle (De Finney, 2017). Il est important de centrer la résilience autochtone dans le travail sur le genre. Dans son application élargie, la résilience autochtone est liée à la résilience de la terre. Dans les conversations sur les répercussions écologiques, les options d'atténuation et les évaluations de rechange, les « intervenants » autochtones impliqués dans les perspectives des développeurs ne doivent pas être mesurés en monnaie, mais en santé et en bien-être, ainsi qu'en capacité pour les générations futures de pratiquer des modes de vie qui existent depuis des siècles. Dans ce contexte historique et contemporain de défense et de reconstruction des collectivités, les promoteurs, les organismes de réglementation et les dirigeants ont tous un rôle important à jouer. Dans un esprit de résilience, les gouvernements, les promoteurs et les collectivités doivent s'efforcer d'aborder les appels à la justice et de s'appuyer sur les efforts organisateurs des FFADA dans les évaluations d'impact et tout au long du cycle de vie des projets. Dans ce rapport, vous lirez des citations

provenant directement de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre à travers le Canada. Deux thèmes se sont retrouvés dans toutes nos séances de mobilisation (entretiens et groupes de discussion) et, en tant que lecteur de ce rapport, il est essentiel que vous gardiez ces thèmes à l'esprit pour comprendre en quoi cette recherche est attendue depuis longtemps, stimulante et précaire. Le premier sentiment qui s'est dégagé de tous les efforts de mobilisation était un sentiment d'urgence écrasant pour que les voix des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre soient entendues et fassent l'objet d'une action. Deuxièmement, les participants actuellement employés dans l'industrie ont exprimé la crainte de représailles de la part de leur employeur. Si les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre ne sont pas à l'aise pour exprimer leurs préoccupations et communiquer leurs expériences, ce phénomène est symptomatique d'un problème élargi dans le paysage des projets d'exploitation des ressources.



Images par Nadine Bastien

Les évaluations d'impact constituent un moyen intéressant d'examiner l'impact des projets d'exploitation des ressources sur les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre. Les évaluations des impacts environnementaux sont largement considérées comme un processus utilisé pour évaluer les effets potentiels des projets proposés sur l'environnement et les collectivités. Elles peuvent se produire dans de nombreuses circonstances différentes, par des moyens formels ou informels. Par exemple, une personne peut réaliser sa propre évaluation

d'impact lorsqu'un nouveau projet a des répercussions sur l'environnement. Cependant, il existe des évaluations d'impact plus formelles qui sont produites par les gouvernements (c.-à-d., les gouvernements provinciaux, territoriaux, fédéraux et autochtones) et qui fournissent une base pour travailler légalement sur les aspects positifs et négatifs de l'introduction d'un nouveau projet. Ce travail vise à mettre en œuvre des mesures d'atténuation dans le processus fédéral d'évaluation d'impact (EI) au Canada, mais nous pensons que ces mesures d'atténuation sont applicables au-delà de la portée d'une EI fédérale et peuvent être appliquées à toute forme d'évaluation d'impact ainsi qu'aux projets d'exploitation des ressources en général. Ces mesures d'atténuation ont été élaborées dans un contexte canadien, mais elles pourraient également s'appliquer à des projets internationaux, car les répercussions des projets d'exploitation des ressources ont tendance à être de nature similaire, quelle que soit la situation géographique.

Ce que nous avons entendu

Pour répondre aux appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA dans le cadre des évaluations d'impact et de la planification des projets d'exploitation des ressources, il faut être à l'écoute des expériences vécues par les femmes autochtones et appliquer une optique sexospécifique dans l'évaluation et la détermination des stratégies d'atténuation des impacts. En théorie, la mise en œuvre du Plan d'action national sur les FFADA et des appels à la justice dans les activités de mise en valeur bénéficie d'un soutien quasi unanime, comme en témoignent les sources documentaires, l'industrie et les perspectives autochtones dans nos activités de recherche. Toutefois, dans la pratique, il existe peu de données probantes ou de soutien de l'intégration de processus sexospécifiques dans les politiques et les pratiques de promoteurs de projet, et les processus sexospécifiques existants ne sont pas non plus mis en œuvre de manière uniforme et universelle. Des femmes autochtones travaillant dans l'industrie nous ont dit qu'il y avait des différences concrètes dans les services et les politiques sur le lieu de travail en fonction de l'endroit où elles étaient employées. Le personnel des grandes sociétés consacrées à l'exploitation des ressources disposait d'un soutien et de ressources supplémentaires par rapport aux petites et moyennes entreprises (PME) qui assuraient les activités de mise en valeur dans le cadre d'appels d'offres lancés par les sociétés. Bien que tous puissent travailler sur le même site, les personnes ont connu des conditions de travail radicalement différentes et une disparité de traitement, ainsi qu'une différence de traitement supplémentaire entre les titulaires d'une entente sur les répercussions et les avantages et les employés autochtones qui n'ont pas conclu d'accord de ce type.

Des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre qui travaillaient pour le chef et le conseil, ou en tant que membres du personnel dans les réserves des Premières Nations, nous ont dit qu'elles ne connaissaient pas de systèmes de suivi et de rapport sur les incidences sexospécifiques, qu'elles n'étaient pas en mesure de relever l'élaboration de politiques sexospécifiques au niveau communautaire et qu'elles avaient relevé des comportements d'exclusion de type « club d'hommes » en matière de développement économique et de relations avec l'industrie. Des femmes autochtones touchées par les activités de mise en valeur nous ont dit qu'il n'y avait pas de soutien ou de prise en compte de leurs besoins, qu'il n'y avait pas de suivi des répercussions ou d'évaluation des facteurs socio-économiques influençant leur vie. Nombre d'entre elles ont indiqué qu'elles ne bénéficiaient d'aucun service ou programme hors site, ou de services ou de programmes minimes.

Le besoin et la priorité les plus soulignés qui nous ont été signalés sont des services de garde d'enfants adéquats qui tiennent compte des cycles de rotation du travail. Les femmes

autochtones ont déclaré ne pas pouvoir bénéficier des avantages liés à l'emploi parce qu'elles donnaient la priorité à l'éducation de leurs enfants et qu'elles n'avaient pas suffisamment de possibilités de garde d'enfants pour envisager de participer aux activités de l'industrie. Nous avons entendu de nombreux témoignages de femmes dépendant de leur famille et de leurs amis pour accéder à un emploi et bénéficiant d'un soutien inadéquat pour s'occuper de leurs enfants à la maison pendant que leurs partenaires effectuent du travail par rotation. Toutes les femmes que nous avons interrogées et qui avaient travaillé dans l'industrie ont fait état de cas de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail, décrivant en détail une culture d'exclusion et de rejet de leurs préoccupations, tant sur le lieu de travail qu'au sein de leur collectivité. Les femmes ont décrit une culture de la peur concernant le signalement des incidents sur le lieu de travail, la peur des représailles ou le risque d'inviter à d'autres harcèlements et brimades en s'exprimant.

*C'est un camp minier... c'est un camp d'hommes. C'est un secteur dominé par les hommes, vous savez, dominé par les hommes dans les métiers. Ils étaient donc [les hommes blancs] considérés comme faisant partie de la classe supérieure. C'est un peu comme un microcosme de tout ce qui ne va pas dans la société et qui existe dans un endroit isolé où vous ne pouvez pas vous éloigner des gens avec qui vous avez des problèmes, n'est-ce pas? Il y a donc cette classe supérieure, cette croûte supérieure, vous savez, et ce sont tous les travailleurs de la mine, tous ceux qui dirigent la mine, les hauts gradés, et ils viennent, et ils ont les meilleures installations, et puis vous avez cette classe supérieure ou cette classe moyenne, qui est composée de tous les hommes et de tous ceux qui font fonctionner l'équipement et qui font tout le travail. Et vous savez, ils sortent en autobus tous les jours, puis vous avez la classe inférieure, qui est principalement là où se trouvent tous les Autochtones, en particulier les femmes autochtones, et elles se font s**** dessus. À mon avis, ils se sont fait massivement s**** dessus au [camp minier]. Il s'agit donc d'un environnement de travail très stressant et instable. Et il faut vraiment avoir une carapace en téflon pour y travailler. Et c'est vraiment dominé par les hommes, vous savez, comme... Je n'ai pas aimé travailler là-bas. Je ne pense pas que je retravaillerais dans le mien, simplement parce que vous êtes coincée avec ces personnes qui sont potentiellement des tr*** du c** et des abuseurs.*

Des tendances positives ont également été signalées : les incidents violents et criminels hors site impliquant des femmes et des hommes autochtones sont de plus en plus souvent signalés et portés devant les tribunaux, ce qui montre une augmentation des cas de signalement et de responsabilisation pour les actes violents perpétrés à l'encontre des femmes autochtones. Nous avons entendu un exemple d'un résultat positif pour des femmes autochtones qui n'étaient pas employées par un promoteur minier potentiel et qui souhaitaient trouver d'autres sources de revenus et poursuivre leurs propres intérêts. Leur groupe a organisé des formations à l'entrepreneuriat et à l'autonomisation des petites entreprises, ce qui a eu une incidence positive

sur les participantes et leur a permis de créer un petit réseau de soutien aux femmes au sein de leur collectivité.

L'un des principaux avantages des projets d'exploitation des ressources constitue leur capacité à créer des emplois. Cependant, la distribution et l'acceptation des emplois profitent principalement aux hommes, de nombreuses femmes déclarant qu'elles ne veulent pas travailler dans le secteur de l'exploitation des ressources ou qu'elles ne poseraient jamais leur candidature pour y travailler. Les motivations sont diverses, mais elles incluent un manque de sécurité et de soutien pour se sentir à l'aise sur un site d'exploitation, ainsi qu'un manque d'infrastructures et de services à leur disposition si elles y parviennent. Il y a une tendance à mettre l'accent sur les possibilités d'emploi plutôt que d'interpréter de manière concrète les mesures d'adaptation et les approches de rechange qui permettraient d'aborder de manière holistique les répercussions socio-économiques. Les femmes le reconnaissent et expriment leur mécontentement à l'égard des relations entre l'industrie et la collectivité dans leurs collectivités respectives. Cette tendance n'est pas propre à une région, nous avons entendu des rapports sur ce type de problème dans toutes les provinces et dans tous les groupes culturellement distincts des Premières Nations, d'Inuits et de Métis.

Toutes les femmes des Premières Nations et les personnes de diverses identités de genre que nous avons interrogées ont fait part de leur insatisfaction quant à la manière dont leurs collectivités respectives abordaient les conséquences du développement pour les femmes. Nous avons entendu parler d'incidents sur le lieu de travail ignorés ou négligés, d'un manque de suivi et de signalement des incidents violents perpétrés contre les femmes et les filles, voire de harcèlement, de misogynie et de mépris flagrant des préoccupations des femmes autochtones de la part de leurs propres dirigeants. Un rapport mentionne que sa bande a interdit aux femmes autochtones de sa nation d'occuper certains postes professionnels après un incident survenu sur le lieu de travail d'une femme autochtone membre, cette approche de la culpabilisation de la victime limitant encore les possibilités d'emploi pour les autres membres de la collectivité. Aucune des femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenues n'a été en mesure de relever des stratégies d'atténuation des répercussions disponibles pour les femmes en dehors des possibilités d'emploi offertes par les sociétés consacrées à l'exploitation des ressources. Notre équipe a entendu des rapports sur les avantages pour la collectivité, tels que l'augmentation ou la modernisation des projets d'infrastructure, comme un bâtiment médical pour les personnes âgées ou un centre de loisirs pour les jeunes, et les possibilités de programmation autour du développement économique et des programmes d'entrepreneuriat pour la collectivité dans son ensemble.

Nous avons beaucoup entendu parler des leçons tirées des erreurs commises par le passé dans l'établissement de mauvaises relations, en particulier dans les engagements avec les femmes autochtones du nord de l'Alberta, et nous avons entendu d'excellentes idées sur les possibilités d'améliorer la vie professionnelle des travailleurs sur le terrain. Il existe une multitude de données à recueillir sur les expériences vécues et sur les erreurs à éviter. Cela fait partie intégrante de l'élaboration de stratégies réactives et de l'acquisition d'une meilleure compréhension des répercussions à long terme dans les régions où il y a une forte exploitation des ressources où l'on entretient des relations de longue date avec les collectivités autochtones. Les femmes autochtones sont conscientes des problèmes qui existent et elles s'adaptent aux exigences de l'industrie pour survivre.



'The Future is Indigenous' par Karlene Harvey

Méthodologie

Cette recherche s'est appuyée sur des travaux antérieurs concernant l'ACS+ culturellement pertinente, notamment des ressources provenant de l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC), de l'Ontario Native Women's Association (ONWA) et d'un rapport antérieur réalisé par Keepers of the Circle pour l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC), intitulé « Shared Responsibilities: Indigenous Lens Gender-Based Analysis + in Impact Assessments ». La mise en œuvre de l'ACS+ culturellement pertinente dans cette recherche était un élément fondamental de notre processus. Les voix des femmes autochtones qui s'expriment pour nommer leurs ennemis, leurs oppresseurs et leurs expériences de survie aux menaces et à la violence constituent un processus important de rhétorique qui résiste à la violence continue et contribue à façonner la théorie féministe autochtone (Archuleta, 2006). Le fait de revendiquer le statut de victime affaiblit l'action et la capacité des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre à formuler et à déterminer leurs propres solutions pour répondre aux systèmes qui perpétuent l'oppression et les impositions coloniales sur leurs terres et leurs corps. En se concentrant exclusivement sur des processus individualisés, on s'éloigne des réponses politiques, environnementales et économiques aux influences coloniales qui ont une incidence sur la résilience et le bien-être des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre autochtones (De Finney, 2017).

Le lien avec la terre est un élément essentiel du féminisme autochtone. Ce lien avec la terre est politisé et altéré en raison de l'empiètement continu des développements de colons, comme les activités de l'industrie extractive dans le nord rural. Notre rapport considère que les écrits féministes sur les systèmes dominants et interdépendants d'oppression, de colonialisme, de racisme et de patriarcat fonctionnent de manière mutuellement durable pour garantir les structures hiérarchiques de domination dans la société (Bourgeois, 2017). Les femmes autochtones sont agressivement ciblées par la traite des personnes et l'exploitation sexuelle, représentant « 50 à 80 % du commerce sexuel violent de survie dans les rues des grandes villes canadiennes » (Bourgeois, 2017). La corrélation entre la violence à l'égard des femmes et l'industrie extractive est de plus en plus documentée et rapportée à travers l'Amérique du Nord, avec des critiques sur les « camps d'hommes ». Les grands promoteurs, en particulier ceux du pétrole et du gaz, ont fait l'objet d'un examen plus approfondi sur la façon dont ils réagissent et atténuent les répercussions de leur développement sur les populations autochtones.

Alors que certains considèrent l'extraction des ressources naturelles des terres autochtones comme analogue au viol des femmes, la réalité est malheureusement que l'extraction des ressources naturelles des terres autochtones inclut en fait le viol des femmes et des filles autochtones – (Palmater, 2020)

En lisant ce rapport et en prenant connaissance des résultats, nous vous demandons de garder à l'esprit que la narration est un échange de connaissances et de données probantes. Le fait de centrer les histoires dans ce travail permet aux participants à la recherche (les conteurs) de détenir le pouvoir dans cet espace (Kovach, 2021). Ce travail utilise des conversations de recherche, ou une approche narrative, en combinant des questions d'entretien semi-structurées et des guides de conversation pour permettre aux participants de diriger le travail. L'utilisation d'une approche narrative permet à un large éventail de connaissances d'entrer dans une conversation de recherche (Kovach, 2021). Les participants habitués à la tradition orale de l'échange par le récit trouvent cette approche de la recherche plus confortable (Kovach, 2021). La recherche consiste moins à ce que les participants répondent à des questions de recherche qu'à ce qu'ils racontent leur histoire en relation directe ou indirecte avec la question (Kovach, 2021).

Nous mettons également en garde les lecteurs sur l'utilisation dans notre étude du terme « collectivité », qui peut à tort reproduire des relations d'exclusion et de subordination (Starblanket, 2018), nous utilisons le terme « collectivité » autochtone dans le sens de facteurs géographiques et identitaires similaires et non dans le sens d'une réserve de bande, bien que notre travail fasse référence à des pratiques de gouvernance de la nation avec une base territoriale présumée. Nous avons continué à utiliser le terme « collectivité » pour désigner les pratiques de gouvernance liées à une assise territoriale supposée, plutôt que le terme « réserve », car ce dernier n'englobe pas les expériences de tous nos participants, qui étaient des Métis, des Inuits et des membres des Premières Nations. Cette recherche est une contribution aux répercussions intersectionnelles identifiées et décrites par les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre, souvent ces questions sont éclipsées par les priorités collectives de la collectivité et intégrées dans des mandats élargis et le discours sur les droits dans les consultations et le processus de



Illustration par Keisha Wood

négociation des ERA. Cette recherche représente un effort de mobilisation dans un dialogue critique sur la violence, les abus et l'exclusion, qui s'appuie sur les expériences vécues par les femmes autochtones qui s'expriment et racontent leur histoire.

Méthodes

Cette recherche comporte deux phases distinctes. La première est une analyse documentaire complète des mesures d'atténuation recommandées dans la littérature grise, les publications gouvernementales et les articles de journaux évalués par des pairs. La deuxième phase de l'étude a été réalisée pour recueillir le point de vue des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre qui ont une expérience vécue des projets d'exploitation des ressources. La contribution unique de ce travail réside dans le fait qu'il est possible de compléter les recommandations formulées dans la littérature par les expériences réelles des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre. Les deux phases de ces travaux se sont déroulées entre octobre 2023 et mars 2024. Au cours de cette période de six mois, notre objectif consistait à recueillir les réactions des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre, des professionnels de l'industrie et des praticiens de base de tout le Canada, en particulier du nord de l'Ontario, de l'Alberta et du nord du Labrador. Simultanément, l'équipe a procédé à un examen approfondi de la littérature. Le fait de mener les deux phases de front présentait plusieurs avantages. L'un des avantages était la possibilité d'inclure des ressources mentionnées lors des séances de mobilisation. Un autre avantage a consisté à élargir notre analyse pour inclure les thèmes qui ont émergé au fur et à mesure de l'avancement de nos séances de mobilisation.

L'organisme Keepers of the Circle (KOTC) dispose d'un réseau préexistant de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre employées dans les industries associées aux projets d'exploitation des ressources. Cela se fait par le biais du travail que KOTC a précédemment mené autour des programmes de formation préalable à l'emploi tels que l'ancien programme visant les mineuses autochtones et l'actuel programme Culture, Confiance et Compétence (CCC). En outre, l'équipe de KOTC entretient des relations avec des praticiens, des femmes, des personnes de diverses identités de genre et des universitaires dans le domaine de l'évaluation d'impact, en raison de travaux antérieurs financés par l'AEIC pour renforcer la capacité des femmes autochtones à participer aux évaluations d'impact. Les participants ont donc été approchés par le biais d'un échantillonnage par référence. L'échantillonnage par référence est une méthode d'échantillonnage distincte qui s'est révélée utile pour mener des recherches dans les collectivités marginalisées (Cohen & Arieli, 2011; Spreen, 1992). Grâce au processus d'échantillonnage par référence, nos participants ont été mis en contact avec ce projet par le biais de relations existantes avec KOTC et d'autres participants. Un avantage très important de l'échantillonnage par référence dans ce travail est que ce processus a permis d'instaurer un climat de confiance et de familiarité avec nos participants. Cette base est nécessaire à la réussite des séances de mobilisation.

Nous avons organisé des groupes de discussion formels et mené des entrevues semi-structurées lors des séances de mobilisation avec les participants à la recherche. Au total, nous avons organisé cinq groupes de discussion en Ontario, au Labrador et en Alberta, et mené huit entrevues semi-structurées. Nous avons eu 30 participants officiels au total, dont 17 de l'Ontario, 8 du Labrador et 5 de l'Alberta. En outre, parmi nos 28 participants, trois se sont déclarés bispirituels, dont deux avaient travaillé dans des exploitations minières. En outre, nous avons eu des discussions informelles avec des dizaines de femmes autochtones dans divers contextes sur le thème des stratégies d'atténuation. Les personnes avec lesquelles nous avons discuté avaient des antécédents variés, notamment en matière de gouvernance de bande, de relations avec l'industrie, de groupes de consultants et d'universités, et toutes avaient vécu ou travaillé dans des régions où les activités d'exploitation des ressources étaient nombreuses. Nos discussions informelles ont rassemblé des femmes autochtones d'une région plus vaste, comprenant la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Québec.

Toutes les séances de mobilisation officielle ont été menées sur des plateformes en ligne telles que Zoom ou Microsoft Teams. Lors de chaque entrevue et groupe de discussion, nous avons posé une série de questions adaptées au niveau de familiarité du groupe ou de la personne avec le travail dans l'industrie. Les personnes ou les groupes qui vivent à proximité des projets d'exploitation des ressources, mais qui n'ont pas travaillé dans l'industrie ont des expériences très différentes de celles des personnes qui travaillent dans l'industrie.

Les questions suivantes ont été posées aux personnes ou aux groupes ayant une expérience de travail dans l'industrie :

1. À quoi ressemble un horaire de travail typique pour vous ou pour d'autres femmes que vous connaissez et qui travaillent dans l'industrie? Comment pourriez-vous améliorer ces horaires de travail?
2. Comment les travailleuses se rendent-elles sur le lieu de travail et en reviennent-elles? Existe-t-il des services susceptibles de soutenir ce trajet?
3. Quelles sont les possibilités de garde d'enfants offertes aux travailleuses? Y a-t-il des moyens d'améliorer cette situation?
4. Avez-vous entendu parler de l'accès des travailleuses à des espaces culturellement pertinents sur le site? À quoi pourraient ressembler des espaces culturellement pertinents?
5. Avez-vous entendu parler de possibilités d'avancement professionnel pour les femmes autochtones dans l'industrie?

6. D'après votre expérience, avez-vous entendu parler de programmes de formation ou d'éducation à la prise en compte de la dimension de genre dans l'industrie?
7. Est-ce que vous, ou quelqu'un que vous connaissez, avez déjà dénoncé un cas de harcèlement sexuel ou de violence? À votre avis, la procédure de signalement des cas de harcèlement ou de violence est-elle claire pour les travailleuses?
8. Connaissez-vous quelqu'un qui a bénéficié de services de santé mentale ou d'abus de substances psychoactives? Cette action a-t-elle été soutenue par l'entreprise?
9. Pourquoi vous, ou d'autres femmes que vous connaissez, hésiteriez-vous à travailler dans l'industrie?

Pour les personnes ou les groupes qui ne travaillent pas dans l'industrie, mais qui ont une expérience vécue des projets d'exploitation des ressources, les questions suivantes ont été posées dans le cadre de groupes de discussion ou d'entrevues semi-structurées :

1. À quoi ressemble un horaire de travail typique pour les femmes que vous connaissez et qui travaillent dans le secteur? Comment pourriez-vous améliorer ces horaires de travail?
2. Existe-t-il des services susceptibles de faciliter les déplacements vers et depuis les sites miniers? Pouvez-vous imaginer d'autres moyens pour les travailleuses de se rendre sur leur lieu de travail? Ces moyens pourraient-ils être mieux soutenus par l'industrie ou la collectivité?
3. D'après votre expérience, avez-vous le sentiment que l'industrie a accordé une priorité adéquate aux incidences sur l'égalité entre les genres dans ses plans de projet? La collectivité l'a-t-elle fait?
4. Selon vous, les sociétés consacrées à l'exploitation des ressources soutiennent-elles de manière adéquate le renforcement des capacités au sein de la collectivité? Pouvez-vous donner des exemples?
5. Avez-vous entendu parler de l'accès des travailleuses à des espaces culturellement pertinents sur le site? À quoi pourraient ressembler ces espaces?
6. Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre ont-elles bénéficié de possibilités d'avancement dans l'industrie minière? Pourrait-on mieux les aider à accéder à l'emploi et à la formation?

7. D'après votre expérience, avez-vous entendu parler de programmes de formations ou d'éducation tenant compte des genres au sein des collectivités? Les sociétés consacrées à l'exploitation des ressources ont-elles fourni une plateforme pour ce type de formation?
8. Les cas de violence domestique ou sexuelle signalés à l'encontre de femmes autochtones de la collectivité, commis par un employé sur le site ou hors site, ont-ils été traités à la satisfaction de la collectivité?
9. À votre avis, la procédure de signalement des cas de harcèlement ou de violence est-elle claire pour les travailleuses? Des travailleuses se sont-elles plaintes de cette situation auprès de la direction de la bande ou des terres et des ressources?
10. Connaissez-vous quelqu'un qui a bénéficié de services de santé mentale ou pour abus de substances psychoactives? Cette action a-t-elle été soutenue par l'entreprise?
11. Pourquoi vous ou d'autres femmes que vous connaissez hésiteraient-elles à travailler dans l'industrie?
12. Des stratégies d'atténuation de l'incidence ont-elles été mises en place pour les membres de la collectivité qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas chercher un emploi dans le domaine des développements industriels? Dans tous les domaines (santé, socio-économique, environnement, etc.).

Codage

Les transcriptions des groupes de discussion et des entretiens ont été générées à l'aide du logiciel Otter AI. Après avoir enregistré la séance de mobilisation, le logiciel Otter AI a généré une transcription à partir de cet enregistrement. Toutes les transcriptions ont fait l'objet d'une vérification au moins trois fois pour garantir leur exactitude. Les transcriptions et les notes des discussions informelles ont été codées à l'aide du logiciel Delve. Le processus de codage signifie que l'équipe de KOTC a examiné chaque transcription et a mis en évidence les mesures d'atténuation qui ont été mentionnées et les thèmes récurrents qui ont émergé. Le logiciel Delve a été utile dans ce processus pour créer des catégories pour ces points forts et pour garder les sections mises en évidence facilement accessibles et classées. Pour toutes les discussions informelles, des notes ont été générées avec des idées et des observations clés, puis codées avec les transcriptions des groupes de discussion et des entretiens pour compléter la formation d'une liste complète de mesures d'atténuation. Le premier cycle de codage s'est concentré sur l'identification des liens entre les résultats des séances de mobilisation et la littérature existante. Une deuxième série de codages a permis d'aller au-delà des similitudes et de définir de nouvelles idées soulevées lors des séances de mobilisation qui n'avaient pas été révélées dans la littérature. En outre, le processus de codage a permis de comprendre comment nos résultats allaient au-delà des quatre voies de recherche que nous avons d'abord cherchée à explorer.

Limites

Ce rapport est une première vue d'ensemble qui souligne le potentiel des mesures d'atténuation liées aux FFADA dans le cadre des projets d'exploitation des ressources. Bien que nos séances de mobilisation aient attiré des participants de nombreuses régions différentes du Canada, certaines considérations doivent être prises en compte. Tout d'abord, chaque collectivité subira les effets de l'exploitation des ressources de manière unique et spécifique. Si les recherches sur les FFADA et les projets d'exploitation des ressources font souvent ressortir des thèmes et des incidences globaux, ces similitudes ne signifient pas que chaque collectivité bénéficiera des mêmes mesures d'atténuation. Les promoteurs, la collectivité et le gouvernement doivent travailler ensemble et s'attendre à ce que la découverte de mesures d'atténuation concrètes prenne du temps en fonction des besoins précis de la collectivité.

La deuxième considération veut qu'en raison de la position de KOTC en tant que centre urbain autochtone dans le nord-est de l'Ontario, on s'attendait à un déséquilibre de la représentation géographique, l'Ontario ayant une plus forte présence que d'autres régions à fort potentiel de mise en valeur. En outre, Keepers of the Circle a établi un partenariat avec l'AnanauKatiget Tumingit Regional Inuit Women's Association (ATRIWA) et, grâce à ce lien, la représentation du nord du Labrador a été plus importante. Toutefois, des séances de mobilisation formelle ont été

organisées avec des femmes autochtones et des personnes de diverses identités des genres de l'Alberta, de l'Ontario et du Labrador. Par conséquent, les résultats présentés dans ce rapport rendent compte de la position unique des nombreuses régions du Canada riches en projets de mise en valeur.



Illustration par Véronique Filion

Politiques pertinentes

Le présent rapport intègre les résultats d’une vaste analyse politique réalisée sur les projets d’exploitation des ressources et les FFADA dès le début du projet. Le tableau suivant met en évidence les concepts, processus et politiques importants que ce travail contribue à faire progresser..

Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+).	L’ACS+ est un processus qui permet d’évaluer la manière dont divers sous-groupes ressentent différemment les effets des projets d’exploitation des ressources et d’aider à déterminer les moyens d’atténuer ces effets (Government of Canada, 2022). L’ACS+ est liée à des cadres institutionnels élargis tels que l’intégration de la dimension de genre, l’ACS+ culturellement pertinente et d’autres théories du changement. Les projets sexospécifiques peuvent être liés à des résultats élargis tels que des plans nationaux comme les appels à la justice du rapport issu de l’Enquête nationale sur les FFADA, les appels à l’action de la CVR, et des engagements internationaux comme la DNUDPA, les ODD, etc. Les intervenants impliqués dans le développement d’un projet peuvent établir des idées et élaborer des objectifs à atteindre dans le cadre d’un processus de co-crédation. L’ACS+ est une méthode qui permet de comprendre et de confronter les différentes réalités vécues par divers groupes, afin d’induire des changements positifs dans les résultats du développement.
Objectifs de développement durable (ODD).	Le Programme de développement durable à l’horizon 2030 des Nations Unies (ONU) comporte des engagements de la part des pays du monde entier pour mettre en œuvre les 17 ODD (United Nations, 2022). Ces objectifs abordent des questions transversales telles que la santé et le bien-être dans le monde, l’égalité entre les genres, l’action climatique, le soutien institutionnel et infrastructurel, etc. (Nations Unies, 2024). Chacun de ces objectifs a fait l’objet d’un développement approfondi et est étayé par des publications présentant des réseaux de soutien détaillés, des lignes directrices en matière de renforcement des capacités et des rapports d’étape annuels sur la mise en œuvre (United Nations, 2022). L’ODD 5 consiste à parvenir à l’égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, le Canada reconnaît qu’il s’agit d’un droit de la personne fondamental et qu’il est à la base d’un monde prospère et durable (ESDC, 2024). En réponse, le Canada a mis en œuvre l’ACS+, un Cadre des résultats relatifs aux sexes, un Plan d’action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre et une Stratégie nationale de lutte

	contre la traite des personnes, en plus de travailler à la mise en œuvre du Plan d'action national sur les FFADA (EDSC, 2024).
Responsabilité sociale des entreprises (RSE).	La RSE fait référence aux mesures volontaires des promoteurs qui vont au-delà des obligations juridiques (Coates, 2023; Hazen, 2021). Ces mesures volontaires sont conçues pour améliorer les problèmes économiques, sociaux et environnementaux des collectivités locales touchées par les projets de mise en valeur (Coates, 2023). La RSE vise à refléter le principe général selon lequel les entreprises devraient se soucier du bien public et ne pas être simplement motivées par la maximisation du profit (Hazen, 2021). Dans le climat social mondial actuel, qui valorise la mise en œuvre des ODD et cherche à œuvrer pour la santé et le bien-être des collectivités, les entreprises qui choisissent de mettre en œuvre la RSE dans le cadre de leurs activités bénéficient de nombreux avantages. Dans le domaine des évaluations d'impact, les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) (également connus sous le nom d'accords sur les avantages pour la collectivité ou AAC) sont devenues l'un des principaux mécanismes de la RSE dans les relations entre les promoteurs et les collectivités autochtones (Coates, 2023). Non seulement ces accords permettent aux collectivités autochtones de mettre en commun les richesses issues de l'exploitation des ressources sur leurs terres, mais ils permettent également aux collectivités de défendre des stratégies d'atténuation des répercussions environnementales et sociales. Les ERA sont devenus une pratique courante au fil des ans, avec plus de 500 accords signés depuis 2000 (Hoekstra, 2023). Dans le passé, les ERA étaient négociées volontairement pour partager les bénéfices et réduire l'incertitude du processus réglementaire, mais aujourd'hui, les gouvernements les encouragent de plus en plus (Hoekstra, 2023).
Environnement, société et gouvernance (ESG).	L'ESG a été conçu comme une sous-catégorie de la RSE et utilise un format axé sur les mesures pour évaluer l'engagement d'une entreprise en matière de responsabilités sociales (Hazen, 2021). L'ESG identifie trois composantes distinctes de la RSE : les répercussions environnementales, les répercussions sociales et l'approche adoptée par l'entreprise en matière de gouvernance d'entreprise (Hazen, 2021). Ces éléments sont considérés comme non financiers et pertinents pour les parties prenantes financières (Government of Canada, 2023). Les investisseurs et les groupes communautaires étant de plus en plus conscients de l'incidence de l'industrie sur les collectivités et l'environnement, les investisseurs financiers encouragent désormais les sociétés d'exploitation des ressources à intégrer les principes directeurs de

	l'ESG dans leurs activités (Maybee et al., 2023). Les entreprises d'exploitation des ressources rendent compte publiquement des normes d'ESG dans les rapports de développement durable afin d'améliorer leur position auprès des investisseurs. Les entreprises qui se conforment aux normes d'ESG publient des rapports sur l'ESG qui divulguent des données expliquant l'incidence et la valeur ajoutée de leurs activités dans une optique d'ESG (Gouvernement du Canada, 2023).
Diversité, équité et inclusion (DEI).	Ces dernières années, la DEI a été encouragée sur le lieu de travail. Dans cette optique, les lieux de travail devraient être plus inclusifs, plus tolérants et plus sécuritaires pour tous les groupes minoritaires, y compris les employés racialisés, handicapés et 2ELGBTQQIA+. Les objectifs de la DEI peuvent profiter aux femmes autochtones sur le marché du travail à de nombreux égards, mais ils présentent également des inconvénients. Étant donné que les objectifs de la DEI se concentrent sur tous les groupes marginalisés, il est fort possible que l'intersectionnalité unique des femmes autochtones sur leur lieu de travail soit négligée. Cependant, les objectifs de la DEI peuvent être utilisés intentionnellement pour soutenir plus particulièrement les femmes autochtones sur le lieu de travail (qu'il s'agisse des sites de travail des promoteurs, des entreprises, des employés des terres et des ressources communautaires ou de l'AEIC). L'autonomisation des femmes autochtones sur le lieu de travail contribue à la réalisation des objectifs de la DEI.
Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)	La DNUDPA est un document juridique international qui définit les droits particuliers des peuples autochtones. Elle reconnaît que les peuples autochtones ont le droit à l'autodétermination en ce qui concerne les questions de gouvernement interne local (United Nations, 2008). Pour respecter l'esprit et l'intention de la DNUDPA, il faut élaborer des politiques et des processus qui vont au-delà de la reconnaissance des droits des peuples autochtones et les incluent en tant que véritables partenaires. L'intégration des populations autochtones dans la planification environnementale et les possibilités de développement économique est source de tensions pour les collectivités autochtones. Par exemple, les sociétés d'exploitation des ressources sont tenues d'inclure les répercussions socio-économiques et environnementales et se tournent vers les collectivités pour les aider à mener à bien ce travail, mais de nombreuses collectivités voient leur personnel de plus en plus sollicité pour répondre à ces demandes de consultation. Plus récemment, l'AEIC a étudié les méthodes par lesquelles les processus d'EI peuvent soutenir le mandat législatif

	du gouvernement du Canada de mettre en œuvre les dispositions de la DNUDPA.
Consentement libre, préalable et éclairé (CLPE)	Le CLPE est un concept qui permet aux populations autochtones d'accorder ou de refuser leur consentement à un projet susceptible de les affecter ou d'affecter leurs territoires. Le CLPE est un droit précis reconnu aux peuples autochtones par la DNUDPA. La liberté implique que le consentement est donné volontairement et sans coercition, intimidation ou manipulation. Le terme « préalable » signifie que le consentement est demandé avant le début de l'élaboration d'un projet. L'expression « en connaissance de cause » signifie que tous les renseignements pertinents sont fournis avant la prise de décision. Le consentement, dans ce contexte, signifie qu'une décision collective a été prise et qu'elle peut être retirée à tout moment (FAO, 2022). Le CLPE est un concept important à prendre en compte dans le contexte des projets d'exploitation des ressources, car le terme de consentement implique que la permission a été demandée. Cependant, le cadre actuel de l'obligation de consultation au Canada ne permet pas aux populations autochtones d'opposer leur veto ou de rejeter le développement d'un projet. Il convient de noter que le CLPE est un élément de la mise en œuvre de la DNUDPA et qu'il n'a pas progressé comme prévu.
Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation	En 2015, la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada a publié 94 appels à l'action pour favoriser la réconciliation entre les Canadiens et les peuples autochtones. La CVR a vu le jour à la suite de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens, qui constituait le plus important règlement de recours collectif de l'histoire du Canada. L'un des éléments de l'accord était la création de la CVR pour faciliter la réconciliation des anciens élèves, des familles et des collectivités touchées par les pensionnats. Les appels à l'action de la CVR mettent en place des moyens d'action permettant aux citoyens de participer à la réconciliation. Les travaux de la CVR ont également fourni une base importante pour comprendre les traumatismes historiques, multigénérationnels et intergénérationnels qui affectent encore aujourd'hui les peuples autochtones.
Plan d'action national sur les FFADA	Le Plan d'action national pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées est une réponse à l'Enquête nationale sur les FFADA. Il a été élaboré pour favoriser un changement transformateur et mettre fin au racisme et à la violence systémiques à l'encontre des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones, où

	qu'elles se trouvent (2021 Missing and Murdered Indigenous Women, Girls, and 2SLGBTQQIA+ People National Action Plan: Ending Violence Against Indigenous Women, Girls, and 2SLGBTQQIA+ People, 2021). Le Plan d'action national prévoit des mises à jour de la part des différents intervenants, y compris les gouvernements provinciaux et territoriaux et le gouvernement fédéral.
--	--



Comment lire ce document

Citations intégrées dans les résultats

En lisant les résultats, vous remarquerez que certaines parties du texte sont en italique et en retrait. Il s'agit de citations directes tirées de nos séances de mobilisation. Il s'agit de citations de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre liées à des projets d'exploitation des ressources. Au fil de votre lecture, vous comprendrez que ces citations sont basées sur une expérience vécue et une expertise. Nos conclusions sont représentatives des connaissances partagées par nos participants lors de nos séances de mobilisation et ces citations sont des échantillons de ce partage de connaissances.

Comprendre votre rôle dans la mise en œuvre des appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA

Ce document est destiné à servir de guide d'information pour la mise en œuvre des stratégies que les femmes autochtones aimeraient voir dans la planification et la mise en œuvre des projets d'exploitation des ressources. Si ces stratégies d'atténuation ont été particulièrement élaborées pour répondre à l'appel à la justice 13.5, elles répondent également aux autres appels à la justice concernant les industries extractives et d'exploitation (13.1-13.4). Tout au long du rapport, nous incluons les autres appels à la justice de cette section du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA pour rappeler qu'ils sont tous liés. Il est essentiel d'appliquer une perspective intersectionnelle qui utilise des approches basées sur les distinctions pour atténuer les répercussions, tout en appliquant également une approche de pensée systémique, car le travail sur l'égalité entre les genres nécessite une vision d'ensemble. Nous constatons l'absence de stratégies concrètes d'intégration à plusieurs niveaux pour atténuer les répercussions des projets sur les femmes autochtones et les personnes 2E. Certaines des questions émergentes sont trop complexes pour être traitées par un seul intervenant et sont souvent liées à d'autres questions; il existe de grandes possibilités de collaboration et d'échange de renseignements au cours de la planification. Nous avons donc organisé ce rapport en sections qui précisent clairement qui est impliqué et à quel moment ces stratégies peuvent être mises en œuvre. Les lecteurs doivent garder à l'esprit quelques considérations clés : ***ce rapport de recherche contient à la fois des stratégies officieuses et des stratégies officielles.***

Les stratégies officielles tendent à se concentrer sur la capacité de la personne à s'adapter aux pressions extérieures, telles que les répercussions de l'exploitation des ressources sur leur mode de vie

Ces stratégies peuvent comprendre l'acquisition de compétences professionnelles par la formation ou l'éducation, les campagnes de sensibilisation de la collectivité, l'éducation au processus d'évaluation d'impact, la préparation à l'emploi et la formation en dynamique de la vie. Les stratégies officielles sont déterminées par les collectivités en fonction de leurs besoins, il peut y avoir des éléments de co-crédation et de mise en œuvre, ainsi qu'une évaluation des stratégies employées pour voir si elles sont efficaces. Il est également important de noter qu'il existe de nombreuses formations rapides et axées sur la préparation à l'emploi, mais qu'il y a d'importantes possibilités de mentorat à long terme et d'évolution de carrière au stade de la planification des projets.

Les stratégies officielles ont tendance à se concentrer sur la capacité d'un système à se conformer aux réalités socio-économiques et environnementales auxquelles sont confrontées les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre

Les stratégies officielles appliquent une approche systémique (comme le secteur minéral, plutôt qu'un projet minéral) en tant qu'ensemble de parties indépendantes travaillant ensemble de manière interdépendante. Les parties prenantes peuvent utiliser des méthodes de recherche qualitatives et quantitatives pour la collecte et l'analyse des données. L'évaluation des répercussions des stratégies d'atténuation peut se faire par le biais d'entrevues, d'enquêtes et de groupes de discussion, ainsi que par l'examen de documents et de politiques, et par des observations sur le terrain. La pensée systémique s'applique à l'élaboration de stratégies fondées sur des recherches sectorielles et non sur des travaux propres à un projet, ce qui conduit à des approches plus globales. Il s'agit de faire l'inventaire de ce qui existe déjà et de déterminer comment en faire un vecteur de changement. Il peut s'agir de fixer des exigences minimales, des objectifs plus élevés et des mécanismes permettant de transformer les activités de l'industrie en fonction du genre.

Légende des icônes

La communication et la collaboration entre le gouvernement, les promoteurs, les sous-traitants et les collectivités doivent être ouvertes. Aucun intervenant ne peut raisonnablement intégrer toutes ces voies d'atténuation, mais il faut garder à l'esprit que toutes les mesures d'atténuation

peuvent être soutenues par différents intervenants de diverses manières. Chaque stratégie d'atténuation est accompagnée d'une icône de couleur qui indique les intervenants impliqués dans la mise en œuvre de la stratégie. Certaines stratégies d'atténuation ne peuvent être mises en œuvre que par un ou deux intervenants, tandis que d'autres requièrent l'intervention de tous. Dans ce rapport, nous n'établissons pas de lien précis entre les mesures d'atténuation et les organismes non gouvernementaux (ONG) et les petites et moyennes entreprises (PME). Cependant, de nombreuses mesures d'atténuation pourraient être appliquées au travail effectué par les ONG et les PME. Plus précisément, les mesures d'atténuation pertinentes pour les PME s'aligneront étroitement sur celles qui ont été définies pour les promoteurs ou les développeurs.



(Disponible en anglais seulement)

Produire un document d'orientation clair et concis

L'apprentissage par la collectivité et les promoteurs est important, l'application d'une perspective basée sur les distinctions permet de comprendre l'ACS+ culturellement pertinente et de faire de la place pour celle-ci dans la préplanification du développement. La qualité de l'ACS+ culturellement pertinente dépend de la volonté de changement, de l'industrie, des collectivités et de tous les intervenants, qui doivent la soutenir et la pérenniser. Tout le monde doit travailler en collaboration pour établir des critères qui tiennent compte des problèmes complexes et interdépendants auxquels sont confrontées les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre dans ces espaces. Il existe déjà de nombreux modèles d'opérationnalisation et instruments d'évaluation, dont certains sont présentés à la fin de ce document. L'élaboration de lignes directrices simples est ce qui conduit réellement au changement et est plus efficace que des politiques trop prescriptives ou trop longues. Les intervenants doivent veiller à ce qu'il y ait un consensus et un accord sur les stratégies à entreprendre, sur la manière dont elles seront mises en œuvre et évaluées, et sur les personnes qui les mettront en œuvre. De bonnes orientations et une bonne documentation des processus sont essentielles pour répondre efficacement aux appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA.

Encadrement des risques

Bon nombre des mesures d'atténuation que nous présentons dans les résultats ont été élaborées en réponse aux déficits et aux disparités du système actuel. Les femmes autochtones

et les personnes de diverses identités de genre sont confrontées à de nombreux obstacles lorsqu'il s'agit de projets d'exploitation des ressources, qu'elles travaillent pour l'industrie ou qu'elles vivent à proximité des projets. Une approche intéressante pour comprendre comment les mesures d'atténuation profitent à tous les intervenants, en particulier aux promoteurs, aux PME et à l'AEIC, consiste à considérer ces obstacles comme des dangers qui compromettent la sécurité du projet et du lieu de travail. Le processus visant à *reconnaître, à évaluer, à maîtriser et à déterminer* (RÉMD) représente un outil utile pour définir et traiter les risques.

R.É.M.D.

Reconnaître – définir en quoi consiste le danger

Évaluer – une fois le danger défini, l'étape suivante consiste à évaluer sa gravité

Maîtriser – déterminer les meilleures méthodes pour maîtriser le danger. Plusieurs méthodes devraient être mises en place.

Déterminer – Déterminer l'efficacité des méthodes de maîtrise du danger mises en place

Résultats

Les résultats de ce document illustrent les conclusions des séances de mobilisation et les conclusions de la littérature existante. De nombreuses mesures d'atténuation suggérées dans la littérature antérieure ont été soutenues par les participants aux séances de mobilisation. Pour protéger la vie privée des participants dont nous avons inclus les citations, nous avons éliminé toute information d'identification.

Aller au-delà de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)

Les limites de l'ACS+ en tant que concept féministe traditionnellement occidental sont apparues à une époque où les écrits féministes excluaient habituellement les facteurs intersectionnels tels que le déplacement historique des populations autochtones de leurs terres et de leurs ressources, et les influences impérialistes coloniales qui ont eu des répercussions uniques sur les femmes et les personnes de couleur de diverses identités de genre de manière unique et précise (Ricci, 2017). Elles ont également conduit à examiner la théorie de l'ACS+ dans une optique autochtone, et un concept émergent dans les cercles féministes autochtones, les groupes de défense et les organisations telles que l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) est l'utilisation des applications de l'ACS+ culturellement pertinente dans l'élaboration des politiques (NWAC, 2020). Le gouvernement du Canada reconnaît cette limite et soutient la mise en œuvre de l'analyse fondée sur le genre plus (ACS+), le « plus » étant destiné à montrer que l'ACS va au-delà des différences de sexe et de genre pour inclure les multiples facteurs d'identité qui composent l'identité d'une personne. Il existe déjà des outils et des possibilités d'application pratique dans diverses publications d'organismes internationaux de développement telles qu'OXFAM, l'UNICEF et GAAP. Une approche systémique peut être appliquée à la manière dont les protocoles de consultation sont décrits, et à la manière d'appliquer des stratégies qui soutiendraient les femmes autochtones et les membres de diverses identités de genre, en tenant compte de facteurs intersectionnels tels que la dynamique familiale, la santé et la sécurité, les services tenant compte des traumatismes, les infrastructures et les transports dans les processus de consultation avec les promoteurs externes. Cela est essentiel pour l'application de l'ACS+ culturellement pertinente.

Je veux dire que nous sommes différents parce que nous sommes une Première Nation. Nous avons donc des ententes directes avec l'entreprise parce qu'elle construit sur notre territoire. Nous avons donc un point de vue différent de celui d'une municipalité. Cela dit, il existe des besoins dans les collectivités autochtones qui sont très différents et que les promoteurs ne considèrent pas comme relevant d'eux. Mais nous avons besoin d'une approche collaborative pour pouvoir faciliter la réussite dans ce domaine.

Les peuples autochtones possèdent collectivement un éventail complexe et multiforme d'expériences vécues et de connaissances, et une approche intersectionnelle permet de considérer l'égalité comme une personne à part entière. Nous avançons ce concept principalement pour indiquer que l'ACS+ n'est pas seulement une question propre aux femmes, qu'il faut l'alliance de divers groupes et qu'il faut un engagement fort et une dynamique en faveur de stratégies d'intégration de la dimension de genre qui profitent à une série de sous-groupes et de populations marginalisés. Pour aller au-delà de l'ACS+, il faut appliquer une optique culturelle et fondée sur les distinctions, qui intègre les questions intersectorielles ayant des répercussions uniques sur les peuples autochtones, telles que le colonialisme et les politiques assimilationnistes, les personnes bispirituelles et le lien intrinsèque entre les personnes et les lieux. Pour cette raison, nous faisons la promotion du terme ACS+ culturellement pertinente par respect pour la relation distincte et unique des femmes autochtones avec l'extractivisme, et pour les grandes lignes et les méthodes qui soutiennent la prise en compte de l'intersectionnalité d'un point de vue collectiviste, y compris les pratiques de changement transformateur en matière d'égalité des genres, dont les applications à la planification du développement sont précisées plus loin.

ACS+ culturellement pertinente



L'ACS+ culturellement pertinente commence par une vision communautaire et une idéation sensible au genre qui permet aux groupes marginalisés de se faire entendre. Elle tient compte des traditions et des croyances culturelles et jette un pont efficace entre les systèmes de connaissances et les modes de fonctionnement occidentaux et autochtones, ce qui fait qu'une bonne ACS+ culturellement pertinente est étroitement liée à des processus de consultation concrets. Les outils qui peuvent être utilisés dans le cadre de la recherche relevant de l'ACS+ culturellement pertinente sont les suivants :

- la cartographie et l'analyse des intervenants afin d'évaluer la capacité d'intégration de la dimension de genre de toutes les personnes impliquées (collectivités, promoteurs);
- l'analyse du contexte et des ressources en fonction du genre, y compris l'évaluation des risques;

- la réalisation d'études de référence sur les répercussions socio-économiques du développement, élaborées conjointement, en utilisant la littérature féministe autochtone existante (telle que le [Trousse de démarrage Analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente \(ACSCP\)](#) et [Analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente : Une feuille de route pour l'élaboration de politiques](#) de l'AFAC) pour élaborer des indicateurs de mesure;
- la réalisation de sondages et de questionnaires visant à intégrer des facteurs socio-économiques plus nuancés par le biais d'une collecte de données qualitatives telles que les savoirs traditionnels, les attitudes et les valeurs culturelles;
- et en procédant à une analyse participative des problèmes afin d'élaborer conjointement des réponses ciblées aux stratégies d'atténuation des incidences pour les populations autochtones vivant sur place et hors site.

L'ACS+ culturellement pertinente exige des collectivités autochtones qu'elles entreprennent une évaluation des sphères publiques et privées afin de comprendre la production, l'allocation et la prise de décision en matière de ressources. Ces études permettent de prendre des décisions éclairées en matière de justice distributive et d'aborder les facteurs sociaux et économiques qui augmentent les disparités entre les membres des Premières Nations et les bénéficiaires inuits. Sans données de base sur ces conditions, il est difficile de prendre des décisions éclairées sur la façon d'atténuer les répercussions de manière à répondre aux questions qui se recoupent.

La prise en compte des effets connus de l'exploitation des ressources implique des pratiques transformatrices en matière de genre qui sont soutenues et appliquées par tous les intervenants impliqués dans la planification de l'exploitation des ressources et dans le cycle de vie du projet. De plus en plus, les organismes communautaires et les collectivités appliquent leurs propres processus pour répondre aux préoccupations en matière d'équité et de représentation dans des espaces tels que les négociations sur les avantages pour l'industrie et les collectivités, les processus d'évaluation environnementale (EE) et les études traditionnelles sur l'utilisation des terres. Il existe encore d'importantes possibilités d'échange de connaissances entre les intervenants et les groupes d'intérêt pour faire progresser l'ACS+ culturellement pertinente dans les processus de planification du développement.

En ce qui concerne la planification de l'exploitation des ressources et l'évaluation d'impact, l'adoption d'une approche intersectionnelle et d'ACS+ culturellement pertinente pour le développement de projets peut être informée et guidée par le modèle de cadre décrit dans le document [Shared Responsibilities : Indigenous Lens Gender-Based Analysis + in Impact Assessments](#) qui décrit les étapes détaillées de la réalisation de l'ACS+ culturellement pertinente

dans les processus d'évaluation d'impact, voir le rapport pour plus de détails sur ses applications. Ce modèle permet d'instaurer l'équité dans les EI pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre, tout en répondant aux principales préoccupations selon lesquelles les institutions gouvernementales et les promoteurs de projets doivent passer d'un rôle passif de prise de notes pour satisfaire aux exigences de consultation à une contribution active à la résilience et aux moyens de subsistance des collectivités tout en minimisant les répercussions du projet de manière progressive, innovante et informée.

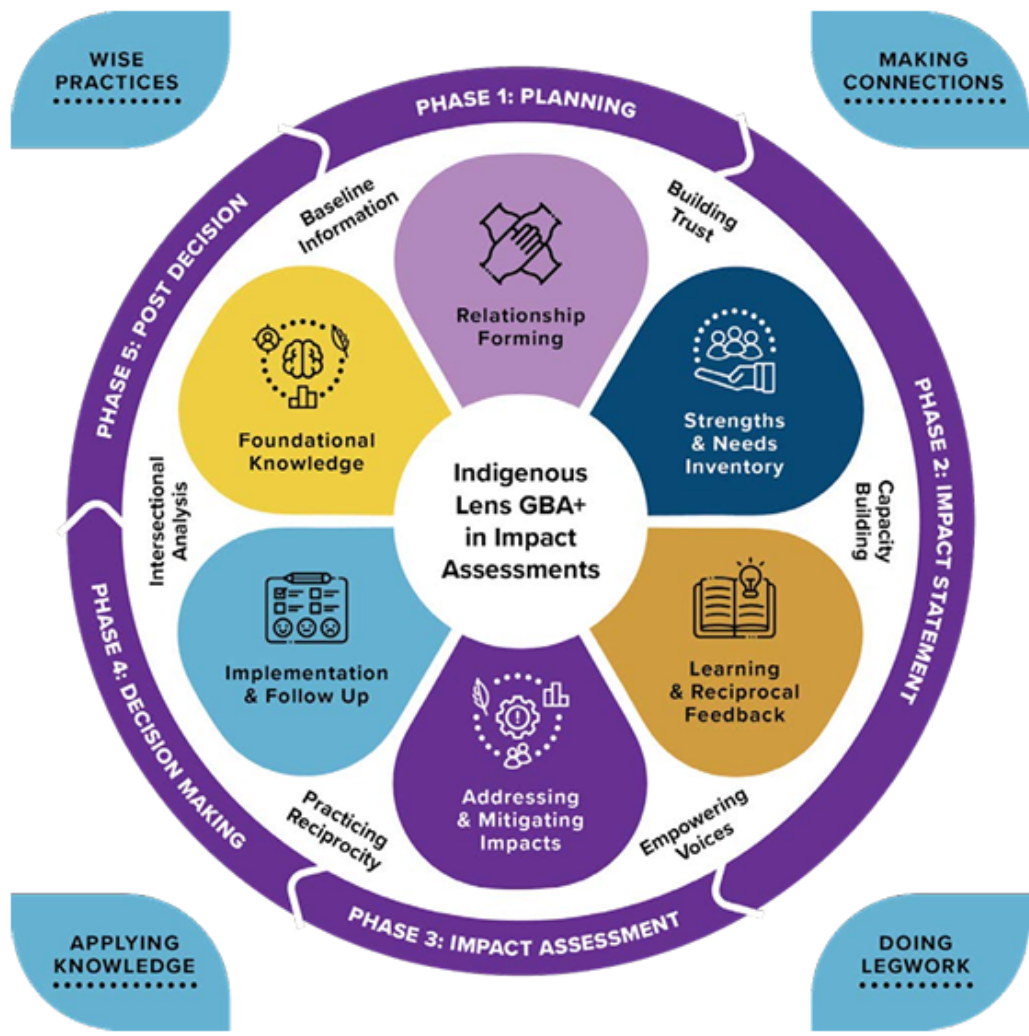


Figure 1. Indigenous lens GBA+ framework for Impact Assessments (Bridges et al., 2023).

Ce modèle circulaire a été choisi pour faire état d'une relation entre toutes les EI; en effet, les projets qui sont évalués dans le cadre du processus réglementaire ne peuvent pas être

considérés isolément et représentent au contraire un processus continu d'« apprentissage par la pratique », afin de reconnaître que les applications de l'ACS+ au sein d'une EI constituent un processus continu. Une étape importante pour garantir une atténuation correcte des répercussions par les promoteurs de projets et les institutions gouvernementales consiste à s'appuyer sur les résultats clés existants qui émergent généralement des projets d'extraction à grande échelle, et à constituer un répertoire de pratiques exemplaires dont les promoteurs potentiels pourront s'inspirer dans leurs développements futurs.

L'application de l'ACS+ culturellement pertinente dans la planification permet d'établir et de concevoir des stratégies d'atténuation qui s'attaquent aux inégalités qui se croisent, et d'anticiper les possibilités de s'attaquer aux inégalités entre les genres qui émergent des projets de mise en valeur. Pour les collectivités autochtones, cela implique un niveau d'auto-évaluation et d'analyse utilisant des méthodologies quantitatives et qualitatives qui étudient les barrières ou les lacunes potentielles qui peuvent exister dans les politiques et les pratiques de la collectivité. Les domaines d'intervention peuvent inclure les normes culturelles et les croyances qui perpétuent des stéréotypes néfastes, les rôles des genres au sein de la collectivité et les types de travail effectués (rémunérés ou non), l'accès aux ressources et aux biens et leur contrôle, ainsi que les schémas de pouvoir et de prise de décision concernant les terres et les ressources (Zdrojewski, 2015). La collecte de données et de renseignements dans les collectivités autochtones reste très lacunaire pour diverses raisons, les problèmes de capacité étant un facteur important, comme nous l'ont indiqué les participants à la recherche. Il est nécessaire de recueillir des données dans de nombreuses collectivités autochtones afin d'évaluer les lacunes en matière d'actifs liés au genre, de mener des études socio-économiques et de mettre en place des programmes de surveillance permettant de suivre les tendances au fil du temps afin d'évaluer les répercussions des projets de mise en valeur et les taux de réussite en matière d'atténuation des répercussions au fil du temps.

Pour répondre correctement aux appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA, il est indispensable d'entreprendre une auto-évaluation stratégique et de mettre en œuvre des politiques et des programmes sexospécifiques au sein de la collectivité. Les données recueillies dans le cadre de ces efforts permettent d'orienter l'intégration des pratiques d'ACS+ culturellement pertinente dans la documentation déjà élaborée par de nombreuses collectivités, notamment les plans d'occupation des sols, les protocoles de consultation, les politiques sur le lieu de travail, les ententes sur les retombées et le partage des revenus et/ou les protocoles d'entente. Actuellement, ces travaux sont appliqués de manière sporadique et peuvent être bien établis dans une région tout en étant pratiquement inexistant dans une autre. La mise en place de processus permettant de définir et de remettre en question le statu quo des pratiques de gouvernance communautaire qui ne tiennent pas compte des priorités et des réalités vécues par

les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre dans le domaine du développement est universellement soutenue par les participants à nos recherches et par les sources littéraires existantes.

Changement transformateur en matière de genre



Le changement transformateur en matière de genre commence par l'identification et la promotion d'une réflexion critique sur les causes profondes de l'inégalité, la promotion de comportements et de normes positifs et plus équitables et, si possible, la transformation des normes, des stéréotypes, des structures, des pratiques, des modèles et des politiques sous-jacents qui entretiennent l'inégalité. Bien que des progrès importants aient été accomplis dans les relations entre les Autochtones et l'industrie, avec une dynamique claire et un travail exemplaire de la part des intervenants, il subsiste un système omniprésent de discrimination et d'absence de considérations sexospécifiques, tant dans l'établissement de relations que dans la planification et les activités de mise en valeur. Très concrètement, de nombreuses sociétés d'exploitation des ressources naturelles travaillent à reculons et en vase clos pour mettre en œuvre des politiques réactives telles que la réponse de Rio Tinto aux incidents de harcèlement et d'agression sexuelle sur le lieu de travail (Thompson, 2022) dans son rapport Everyday Respect et ses engagements ultérieurs (Elizabeth Broderick & Co., 2022), tout en essayant de mettre en œuvre des solutions proactives et orientées vers l'avenir pour de nouveaux projets dans le cadre de nouvelles lois telles que la LEI de 2019. Tous les participants à notre étude ont déclaré se sentir exclus et non entendus par les dirigeants de leur bande ou par les institutions représentatives de la gouvernance dans la planification de l'exploitation des ressources, et certains ont fait état d'une discrimination et d'une misogynie flagrantes perpétuées par les dirigeants de la bande à l'encontre de leurs propres membres.

Le changement transformateur de genre est un moyen de commencer à aborder ces questions et de s'orienter vers l'équité entre les genres. Il met l'accent sur le renforcement de la capacité d'agir, s'attaque aux relations de pouvoir inégales et s'efforce de modifier les structures discriminatoires. Les approches transformatrices en matière de genre examinent et remettent en question les inégalités de genre qui perpétuent et renforcent les disparités entre les genres. Ce changement commence par l'identification et la prise en compte du rôle que jouent nos institutions et nos hiérarchies sociales dans le renforcement de l'inégalité pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre. L'application de la théorie intersectionnelle est complexe, car il n'existe pas de formule normalisée pour obtenir un résultat positif. Les réponses intersectorielles doivent être ancrées dans le contexte local des circonstances historiques, politiques et socio-économiques (Fletcher, 2019).

Les promoteurs du projet d'exploitation des ressources ont tendance à rapprocher le terme « participation » à une relation avec les « bénéficiaires » qui participent à la planification du projet afin de garantir l'autorisation sociale d'opérer et d'accroître la légitimité et l'acceptation du projet (Fletcher, 2019). L'application de pratiques et de principes de changement transformateur en matière de genre et la réalisation d'ACS+ culturellement pertinentes lors des évaluations peuvent offrir un grand potentiel d'application à des stratégies d'atténuation des répercussions élargies pour que divers sous-groupes puissent bénéficier plutôt que les seuls « titulaires de droits » (c.-à-d. : titulaires d'ERA ou de protocoles d'entente) et souvent ces stratégies d'atténuation offrent des avantages qui peuvent également avoir une incidence positive sur les femmes immigrées et les personnes de diverses identités de genre qui travaillent ou vivent à proximité des sites du projet.

Tous les acteurs impliqués dans la planification des projets de mise en valeur ont encore beaucoup à faire. L'abandon de l'ACS+ en tant qu'exercice de case à cocher nécessite un travail de transformation du genre et l'application d'un processus participatif et génératif par lequel la capacité de la conscience critique et de la confiance des collectivités touchées à aborder les questions de développement liées au genre est édifée et renforcée par l'empêchement du développement. La recherche transformatrice en matière de genre est orientée vers l'action et combine la recherche et la pratique. Cela nécessite une réflexivité et un engagement commun envers les méthodologies de recherche féministes ainsi que la décolonisation des approches d'élaboration de projets. Cela implique l'adoption de méthodologies de recherche féministes telles que la recherche communautaire et les pratiques de renforcement de l'équité dans les engagements. Cela signifie également d'appliquer un processus réflexif et réactif qui ne s'appuie pas uniquement sur des processus de connaissance fixes, mais qui s'adapte aux questions émergentes dans l'application des politiques ou des programmes. La réalisation de la recherche transformatrice en matière de genre implique de plonger profondément dans les analyses intersectionnelles du genre et de combiner la connaissance avec l'action.

Le travail de transformation susceptible de réduire les préjudices subis par les femmes autochtones ne peut être abordé de manière viable sans l'engagement et l'application de tous les intervenants impliqués dans la planification du projet. L'apprentissage et le changement transformateurs en matière de genre commencent par l'évaluation et la prise en compte des structures sociales et de genre qui influencent les possibilités offertes à différents groupes de personnes. Grâce à l'établissement d'une vision claire, à la co-détermination des rôles et des responsabilités concernant le travail à effectuer et à la collaboration à toutes les étapes de la planification et du développement, les stratégies d'intégration à plusieurs niveaux commencent à devenir possibles.

En utilisant le cadre socioécologique décrit par l'UNICEF dans sa publication « *Gender-Transformative Programming* », nous pouvons articuler les résultats transformateurs en matière de genre dans le contexte de la mise en œuvre des résultats émanant du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA d'un point de vue systémique. Il apparaît clairement qu'il existe des résultats souhaités à chaque niveau qui doivent être soutenus par des mesures tangibles afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière de développement pour les sous-groupes marginalisés.

Gender Transformative outcomes across the UNICEF Socio-Ecological Framework - MMIWG in Resource Development

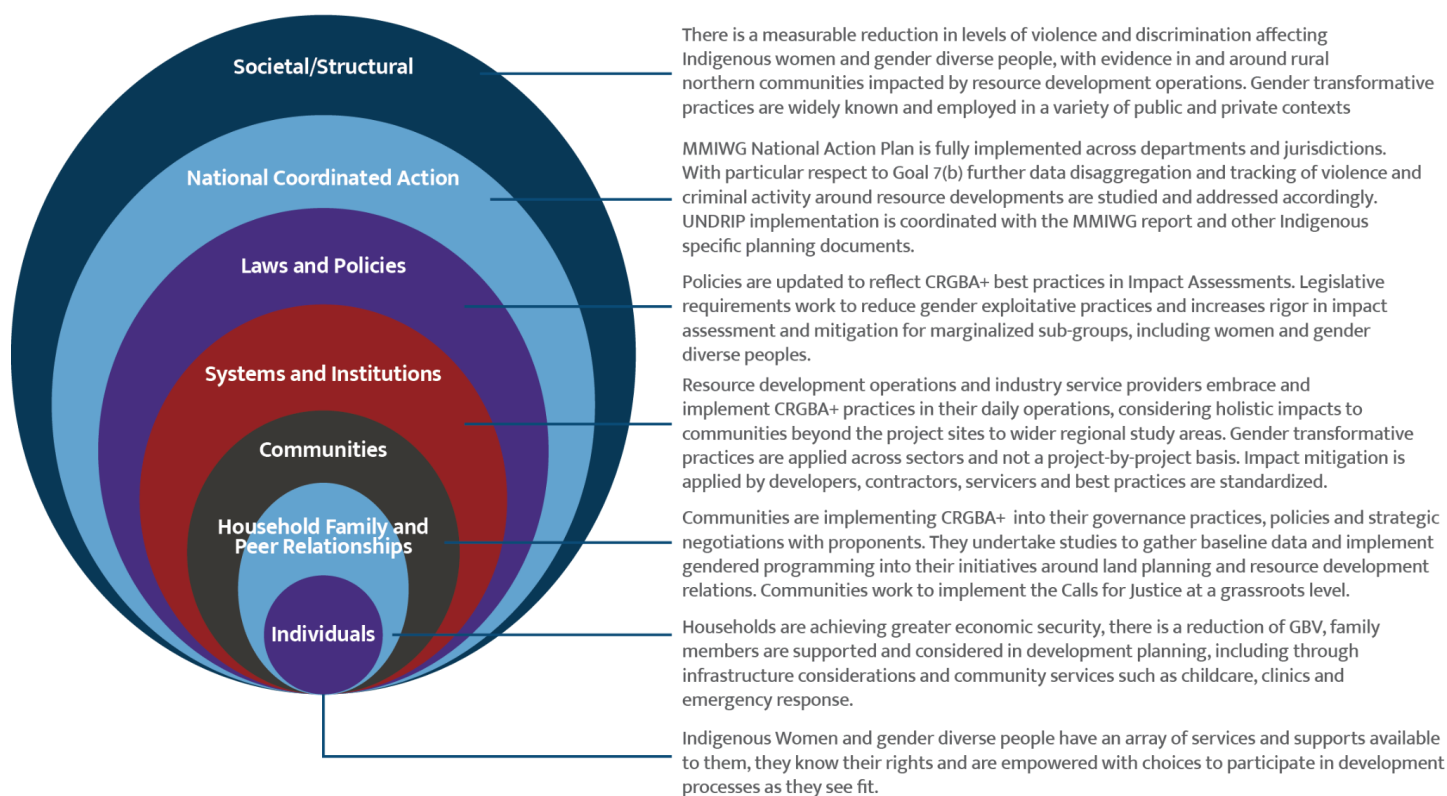


Figure 2. (Disponible en anglais seulement). Une adaptation du cadre socioécologique présenté par l'UNICEF dans son document d'information « *Gender Transformative Programming* » (Marcus et al., 2022), le fichier complet se trouve dans la section des ressources de ce rapport et constitue une bonne ressource pour élargir la compréhension conceptuelle du changement transformateur.

Une composante importante de ce fait consiste notamment à évaluer de manière critique les capacités et les compétences des intervenants en matière d'égalité entre les genres, ainsi que

d'encourager et de renforcer une culture organisationnelle permettant de mettre en œuvre efficacement des mesures d'atténuation stratégiques. Il est important que tous les intervenants puissent reconnaître et comprendre pleinement comment les inégalités socio-économiques et la dynamique du pouvoir affectent les résultats du développement. Selon le travail effectué pour le compte du CGIAR par Sarapura et Puskur (2014), la culture et la structure organisationnelles peuvent renforcer la capacité de changement transformateur lorsqu'elles sont soutenues par les éléments suivants : un leadership fort; une mission et une stratégie; des incitations au changement; un environnement de travail; une structure organisationnelle; des pratiques et des systèmes de gestion et des politiques (Sarapura & Puskur, 2014). Ces sujets sont examinés dans le cadre des stratégies décrites ci-dessous.

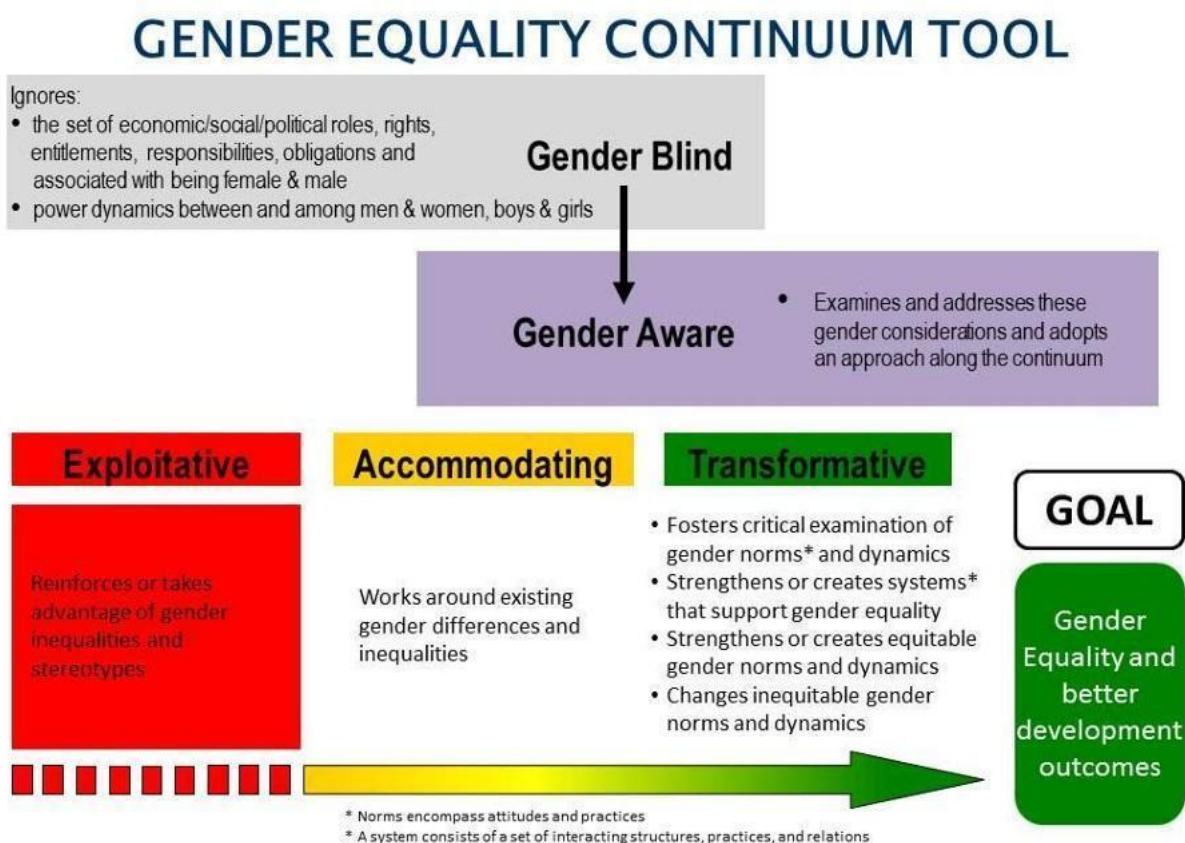


Figure 3. (Disponible en anglais seulement). Le Continuum d'intégration du genre du groupe de travail intergouvernemental comme grille d'évaluation des approches de projet (IGWG, n.d.).

Les dirigeants doivent reconnaître et adopter les pratiques d'équité entre les genres et lutter contre les injustices tout en institutionnalisant les politiques transformatrices en matière de genre de manière itérative et réflexive (Munive et al., 2022). Il est essentiel que les dirigeants des sphères publiques et privées mettent en œuvre des pratiques de leadership qui favorisent le changement. En se tournant vers les [pratiques transformatrices en matière de genre de PL4GE \(Public leadership for gender equality\)](#), nous constatons que les dirigeants doivent définir l'objectif et la vision à long terme de l'égalité dans un secteur donné, susciter l'engagement en créant de la valeur, favoriser une culture organisationnelle qui embrasse et valorise la diversité, accéder à des partenariats diversifiés et en créer qui travaillent en collaboration pour atteindre une vision commune, dans un effort pour redistribuer le pouvoir et les ressources afin de conduire le changement social (Munive et al., 2022). Les dirigeants doivent s'investir personnellement dans l'égalité entre les genres pour favoriser le changement (Munive et coll., 2022). Cela s'applique aux promoteurs de projet de l'industrie ainsi qu'aux dirigeants des collectivités autochtones.

Le changement transformateur en matière de genre est favorisé par des stratégies intégratives qui relèvent à la fois d'un processus technique et politique. Il est technique dans le sens où il existe des tâches précises et mesurables qui peuvent être réalisées, comme la mise en place de personnel, la modification ou la mise en œuvre de règlements et de procédures organisationnels qui reflètent les besoins particuliers du personnel féminin, la formation ciblée et le perfectionnement professionnel pour tous les genres, etc. (Bhatta, 2001). Il s'agit d'un processus politique dans la mesure où il est nécessaire de modifier la culture organisationnelle, les modes de pensée et d'action, et de tous s'engager à lever les obstacles et à renforcer la participation des femmes au processus d'exploitation des ressources, par le biais de l'élaboration de politiques, de l'établissement de l'ordre du jour, de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation (Bhatta, 2001). Dans un sens très concret, il s'agit de faire l'inventaire des services et des aides existants (ou de leur absence) et d'évaluer les vulnérabilités et les domaines à privilégier dans les stratégies d'atténuation des répercussions. Les études sur la dynamique du genre dans les collectivités peuvent appliquer une échelle de continuité du genre aux indicateurs déterminés, allant de l'exploitation du genre à la transformation du genre.



Appel à la justice 13.2

Nous demandons à tous les gouvernements et organismes chargés d'évaluer, d'approuver ou de surveiller des projets d'exploitation, de soumettre toutes les propositions de projet à des évaluations des répercussions socio-économiques fondées sur le genre dans le cadre du processus décisionnel et du suivi continu des projets. Pour être approuvées, les propositions de projet doivent comprendre des dispositions et des plans d'atténuation des risques relevés dans les évaluations des répercussions.

Dans sa rédaction actuelle, il n'y a pas de référence explicite aux exigences de l'évaluation des répercussions sociales, mais plutôt des voies d'impact générales pour prendre en compte les retombées sociales, environnementales et économiques sur les collectivités affectées (IAAC, 2024a). Si l'AEIC applique une série de bons principes et de bonnes pratiques pour réaliser l'EI, elle n'est pas précisément mandatée de fournir une gamme particulière d'éléments sociaux qui doivent être examinés ou les types d'instruments qui peuvent être utilisés. Bien que cela donne aux intervenants la possibilité d'interpréter la loi de diverses manières, apportant une bonne flexibilité pour répondre à un large éventail de circonstances, cela laisse également des zones floues sur ce qui peut ou ne peut pas être inclus dans l'évaluation d'impact proprement dite. Les renseignements recueillis par les collectivités ou auprès d'elles sont primordiaux pour déterminer les résultats des stratégies d'atténuation résultant d'une évaluation. Les résultats sont largement influencés par la collecte de données de base sur les répercussions précises liées au genre dans la collectivité et par la manière dont les renseignements sont ensuite interprétés (et par qui) dans l'intérêt général de la collectivité.

L'ACS+ est prise en compte lors de l'évaluation du potentiel de répercussions d'un développement potentiel dans la planification du projet, comme l'exige la LEI de 2019. Cela peut impliquer la collecte de données désagrégées sur la santé, les services communautaires et les conditions socio-économiques de base. Les promoteurs sont chargés d'intégrer l'ACS+ dans l'ensemble de leur analyse. La plupart des orientations de l'AEIC sont de nature moins directive et tendent à mettre l'accent sur le sous-emploi dans le secteur des ressources. Il y a peu d'indications sur la manière dont les femmes autochtones peuvent faire valoir des préoccupations telles que la destruction de l'environnement en tant que violence, ce qui est problématique, car cela ne tient pas compte du contexte et de la prise de décision fondée sur l'équité, où l'ACS+ peut sans doute devenir un exercice de case à cocher plutôt qu'un outil d'habilitation ou de protection des droits (Seck et al., 2022).

L'élaboration d'indicateurs sexospécifiques devrait impliquer : la collecte de données ventilées par sexe et l'utilisation de méthodes mixtes de collecte de données qualitatives et quantitatives; la précision et la spécificité régionale; la réduction des contraintes liées au genre (p. ex. : production de la main-d'œuvre, accès aux aides); la prise en compte du facteur temps et, dans la mesure du possible, la réduction du fardeau de la recherche pour les femmes participant à l'étude. Les orientations de l'AEIC soutiennent la collecte de données de base qui comprennent : des données ventilées par facteurs d'identification croisés; l'utilisation d'un large éventail de rapports, de statistiques et de publications, y compris la littérature grise; la description détaillée de la dynamique du genre et de la répartition des actifs, de la division des ressources et des processus de prise de décision au sein du ménage; l'utilisation de méthodes mixtes pour recueillir les renseignements; et l'ajout et la complémentarité des sources de données existantes (IAAC, 2024c).

Ces données de base peuvent être mesurées à l'aide d'une échelle simple afin d'évaluer leur capacité à opérer un changement transformateur et de déterminer les domaines sur lesquels se concentrer pour définir les stratégies d'atténuation les plus efficaces. Vous trouverez ci-dessous un exemple de continuum promu par l'UNICEF, appelé « marqueur d'égalité de genre », qui permet de mesurer et de suivre si les dépenses contribuent à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. L'UNICEF a conçu ce modèle comme un outil d'auto-évaluation qui l'aide à évaluer, à modifier ses activités et à s'assurer que l'affectation des ressources à un programme particulier conduit à des changements efficaces. Voir leur [description du codage](#) pour plus de détails.

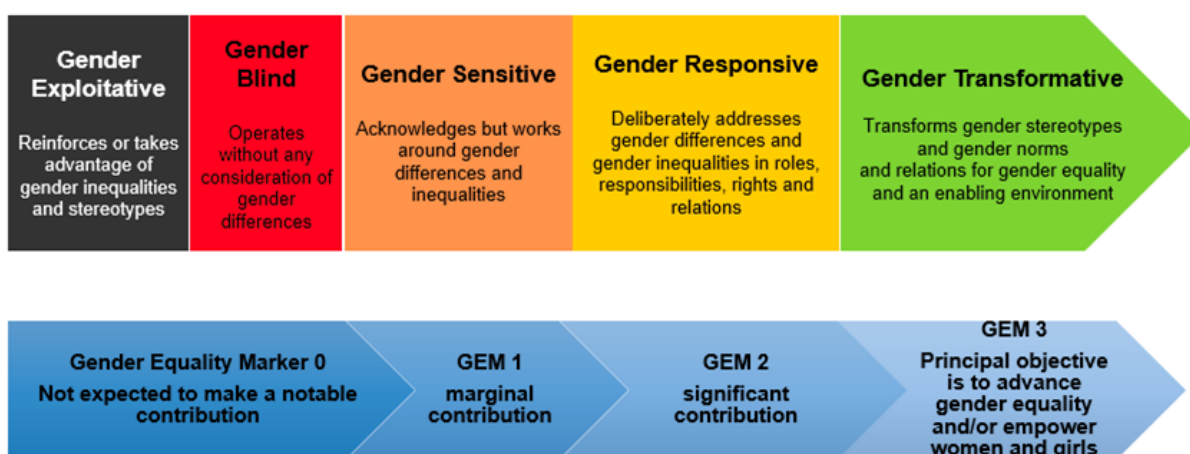


Figure 4. (Disponible en anglais seulement). Marqueur d'égalité de genre de l'UNICEF et orientation sur l'étiquette de l'égalité des genres (UN Women, n.d.).

Problème : Supposons que la collecte de données de base dans une collectivité autochtone montre qu'il y a un nombre important de ménages dirigés par des femmes dont le soutien familial ou les services de garde d'enfants sont inadéquats, ce qui démontre un risque accru d'appauvrissement et un risque d'augmentation des disparités de revenus dans les collectivités parce qu'elles ne sont pas en mesure de participer à des activités d'exploitation de ressources.

Solution : Après consultation de la collectivité sur ces résultats, on a décidé qu'une stratégie d'atténuation des répercussions comprendrait le financement de la formation des habitants pour qu'ils obtiennent leur diplôme d'éducateur de la petite enfance et soutiennent la mise en place de services de garde d'enfants à domicile. L'employeur met en œuvre un programme d'aide aux employés qui prévoit une prise en charge partielle des frais de garde d'enfants pour le personnel des ménages à revenu unique et des ménages dirigés par une femme, afin d'alléger les pressions financières exercées sur les employés qui ont besoin de leurs services et de soutenir ainsi l'équité en matière de participation économique.

Possibilité d'évaluation : Compte tenu des coûts financiers associés à cette initiative, un examen périodique des niveaux de revenus des ménages dirigés par des femmes pourrait apporter des données probantes concrètes de l'atténuation des répercussions positives tout en améliorant le recrutement et la fidélisation. Il pourrait également entraîner d'autres avantages socio-économiques pour l'ensemble de la collectivité, avec des aides dans le cadre d'accords sur les avantages pour la collectivité.

Résultat : Au lieu d'exploiter les femmes et de compter sur les soins non rémunérés de parents ou d'amis, ou d'ignorer les circonstances atténuantes des employés potentiels, cette stratégie a le potentiel de contribuer de manière concrète aux résultats en matière d'égalité des genres dans la collectivité et d'apporter des changements positifs pour les sous-groupes marginalisés.

Lutter contre les disparités entre les genres et combler les lacunes en matière de ressources



Il est important de comprendre les dimensions sexospécifiques de la répartition des richesses et des écarts de ressources au sein de la collectivité pour informer les études de base de l'ACS+, dans le but d'établir des relations équitables entre la collectivité et les promoteurs et de planifier les projets. Les collectivités peuvent utiliser les données recueillies pour orienter la vision stratégique dans les politiques et la documentation de la collectivité et peuvent informer les ententes sur les répercussions et les avantages ou les négociations des accords sur les avantages pour la collectivité. Les promoteurs de projet, les consultants, les chefs et les conseils tribaux peuvent dresser des inventaires communautaires pour mesurer les facteurs socio-économiques susceptibles d'éclairer l'élaboration de politiques stratégiques, dans le cadre d'une sorte d'évaluation des répercussions sociales. De nombreuses collectivités documentent déjà les pratiques des femmes autochtones en matière d'utilisation des terres. D'autres modules pourraient inclure, notamment :

- le type et le montant du revenu;
- la division du travail au niveau national;
- la santé reproductive et sexuelle;
- la santé et le bien-être;
- l'utilisation du travail et le temps passé dans des rôles non rémunérés et rémunérés;
- la prise de décision au niveau des ménages;
- les tâches et responsabilités principales en matière de soins (y compris l'inventaire des ménages dirigés par une femme);
- les cas de violence fondée sur le sexe (VFS);
- les rôles traditionnels des genres; les croyances culturelles;
- les rôles et les normes en matière de genre;
- les niveaux et les objectifs en matière d'éducation;
- les objectifs en matière d'emploi;
- et plus encore.

Il existe plusieurs façons de déterminer les actifs potentiels qui peuvent bénéficier aux femmes autochtones dans les projets de mise en valeur, en tant que solution de rechange aux revenus issus des possibilités d'emploi. Comme nous l'avons indiqué, les mesures de soutien qui permettraient de réduire les obstacles à la participation des femmes autochtones à la planification de l'exploitation des ressources et aux activités opérationnelles ne sont pas suffisamment prises en compte, notamment les contraintes liées aux infrastructures et aux services de garde d'enfants, les possibilités d'éducation et de formation, et les mesures de soutien en matière de santé et de traitement. Il n'existe pas non plus de données probantes de l'existence de mesures d'atténuation visant particulièrement à inclure les personnes qui ne peuvent ou ne veulent pas chercher un emploi dans les activités d'exploitation des ressources, à l'exception d'études de cas limitées (Gibson et al., 2017). Tout en considérant les actifs tangibles, il est également important de prendre en compte et d'englober des éléments intangibles tels que le capital social et l'éducation, qui peuvent être convertis en connexions et en compétences précieuses. Les femmes autochtones ont droit à une répartition des actifs et des ressources qui reflète leurs intérêts dans les processus de mise en valeur, et il est de la responsabilité commune

de tous les intervenants, sous la houlette des collectivités autochtones, d'entreprendre le travail d'évaluation du niveau et du type de droits sur les actifs (terre, politique, prise de décision, etc.) et, dans le cas des Premières Nations, des membres sur réserve et hors réserve.

Le fait de réduire au minimum les possibilités de recueillir des données de base sexospécifiques qui tiennent compte d'un large éventail de facteurs socio-économiques et d'étudier les réponses stratégiques réduit et limite effectivement la capacité d'une grande partie des femmes autochtones à bénéficier, d'une manière ou d'une autre, du développement industriel. Bien qu'il soit désormais plus largement accepté que les dirigeants communautaires gouvernent la collectivité d'un point de vue collectiviste et appliquent donc des mesures de gouvernance qui tiennent compte de l'ensemble plutôt que de sous-groupes particuliers, les activités de mise en valeur ont toujours des répercussions distinctes et graves sur les femmes autochtones, qui ne sont pas suffisamment prises en compte dans la planification des projets de mise en valeur. Par conséquent, les objectifs d'une intervention de développement particulière peuvent ne concerner que le niveau du ménage ou de la collectivité plutôt que celui de la personne, et donc ne pas tenir compte des retombées particulières. L'attention portée au genre et à la répartition des ressources est cruciale si l'on veut que les programmes et les politiques améliorent effectivement les résultats de la mise en valeur. Il est essentiel d'établir des priorités en matière de gouvernance et de définir des paramètres de répercussions sexospécifiques susceptibles d'étayer une constitution de violation des droits des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre, et de déterminer les conditions ou les remèdes susceptibles d'être appliqués pour y remédier, tout comme le font les développements à grande échelle dans le cadre des évaluations d'impact.

Évaluer les répercussions sur le genre en plus des effets sexospécifiques



Au-delà de la collecte de données ventilées par sexe, il existe une analyse de genre qui vise à comprendre les différences qualitatives entre les genres dans chaque contexte. L'exploitation des résultats de l'étude nécessite la contribution des hommes et des femmes pour garantir le soutien des interventions ou des stratégies proposées. Elle peut également aider à déterminer les obstacles à la participation, ainsi que l'incidence du genre sur les résultats du programme.

Il existe de grandes possibilités de mettre en œuvre des programmes ciblés, axés sur la réponse aux résultats des études et aux répercussions attendues du développement, de manière proactive et stratégique. Les domaines d'action du programme sont orientés vers l'action et sont introduits dès le début de la planification, sans se contenter de réagir aux problèmes qui apparaissent (p. ex., préparation à l'emploi local, sûreté et sécurité, lieu de travail, fonds de ressources, communication interorganisationnelle et paramètres de rapport, surveillance de

l'environnement, intervention d'urgence, projets d'autonomisation, éducation et formation, programmes d'entrepreneuriat, projets culturels, santé et bien-être, etc.).

Les collectivités prennent-elles suffisamment en compte la dimension de genre au niveau stratégique? Mettent-elles en œuvre des programmes qui s'appuient sur des influences externes telles que des activités d'exploitation des ressources? Les plans opérationnels et les normes ont-ils été élaborés en tenant compte des répercussions sur l'égalité des genres? Les programmes de suivi et d'évaluation comprennent-ils des indicateurs sensibles au genre?

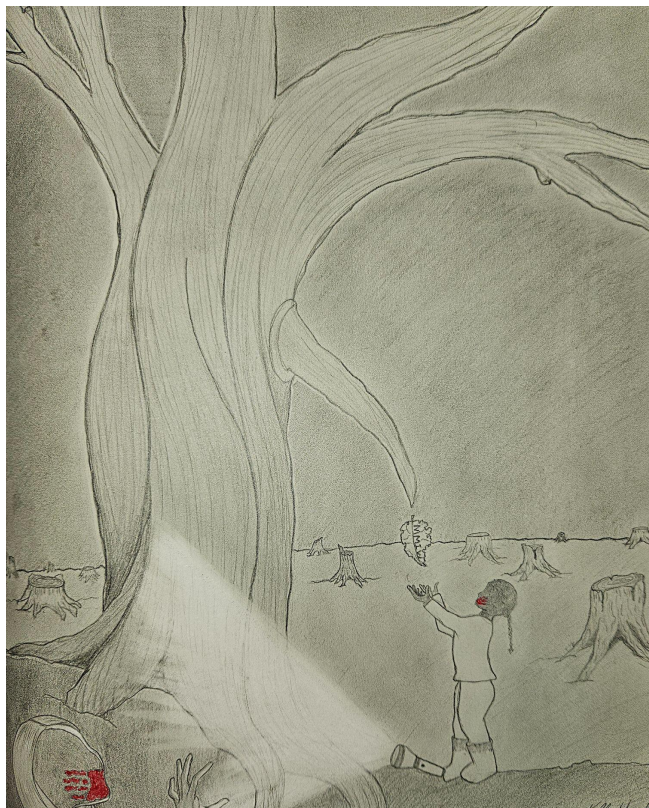


Illustration par Karllea Wood

Consultation et mobilisation significatives

Comme le souligne l'orientation de l'AEIC sur l'ACS+, les praticiens doivent avoir une certaine connaissance de la sécurité culturelle et comprendre les méthodes de recherche basées sur la collectivité; ils doivent également faire preuve de souplesse pour adapter les pratiques et les méthodes aux contextes communautaires particuliers (IAAC, 2024c). Assurer la représentation de divers groupes au sein des collectivités touchées est important pour une consultation concrète. Il faut pour cela interagir avec la littérature autochtone et féministe et aller au-delà de l'examen documentaire pour établir des relations avec les collectivités touchées.

Autonomisation des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre autochtones



Déterminer les obstacles dès la planification en amont

Les femmes autochtones se heurtent à des obstacles dans leur participation aux évaluations d'impact, qu'il convient de relever rapidement et d'aborder. Les femmes du Nord de l'Ontario et du Nord du Labrador ont signalé plusieurs obstacles à une consultation et à une mobilisation concrètes dans la planification de l'exploitation des ressources, y compris, mais sans s'y limiter, le manque de familiarité et la rigidité du processus dans le cadre de la LEI de 2019, y compris les délais irréalistes; le contenu très technique et la dominance de la vision du monde occidental dans les efforts de mobilisation; le manque de représentation de leurs priorités et de leurs protocoles culturels; les lacunes en matière d'éducation; le manque d'accès à la technologie; la réduction au silence de leurs voix et de leurs préoccupations; les méthodes et les possibilités de mobilisation limitées; les problèmes de transport; les traumatismes intergénérationnels; la violence liée au genre; la discrimination et l'urbanisation; les obligations familiales et celles des soignants; et les besoins de subsistance et de survie qui constituent une priorité absolue (Bridges et al., 2022, 2023).

Les politiques d'évaluation d'impact exigent et soulignent plus particulièrement l'obligation de consulter les populations autochtones, mais cette déclaration générale laisse beaucoup à faire pour assurer la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances lors des efforts de mobilisation de l'évaluation d'impact. Veiller à ce que les autochtones ne soient pas les seuls à participer (les femmes autochtones, les Autochtones allosexuels, les Aînés autochtones, les jeunes autochtones et toutes les identités intersectionnelles sont présents dans les réunions et la planification communautaires) permet d'assurer une représentation plus efficace dans les systèmes. La remise en question des hypothèses concernant l'application des processus d'ACS+ dans les collectivités commence par la connaissance de l'existence de distinctions entre les collectivités, même dans une zone géographique restreinte, hypothèses telles que : tous les

membres de la collectivité peuvent bénéficier de la même manière de l'exploitation des ressources; les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre ne veulent pas s'engager dans les étapes de planification du développement ou elles ne comprennent pas les processus. Cette remise en question ne peut se faire qu'en recueillant des données désagrégées sur les détenteurs d'identités croisées afin de comprendre véritablement le contexte communautaire avant d'évaluer les répercussions potentielles (Forner, 2020).

La représentativité compte

Une représentation accrue est essentielle pour garantir la co-crédation de possibilités de dialogue dans les collectivités qui font l'objet d'une recherche et d'une mobilisation, comme l'ont demandé les témoignages recueillis au cours de l'enquête nationale (MMIWG, 2019b, 2019a). La décolonisation des processus de recherche et de planification tels que les EI commence par la création de structures qui favorisent la représentation équitable des intérêts des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre. Le fait de participer de manière concrète aux processus décisionnels, en particulier dans le contexte de la mobilisation et de la consultation des populations autochtones, représente une composante fondamentale de l'élimination des héritages de la misogynie, du patriarcat et du colonialisme (MMIWG, 2019b, 2019a). Si la suggestion de créer des politiques qui tiennent les gens au courant de ces facteurs revêt une importance capitale pour garantir la responsabilité de toutes les personnes intéressées dans les activités de planification de projets, il est tout aussi important de plaider en faveur de mécanismes qui réduiraient ce préjudice par des méthodes pratiques et tangibles. Il s'agit notamment d'engager des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre pour mener des efforts de mobilisation auprès de leurs propres collectivités et pour effectuer des recherches et des analyses sur des questions clés liées aux renseignements recueillis, afin de recueillir des données tirées des différents points de vue des femmes autochtones et des personnes 2E touchées par le projet. Il s'agit également de renforcer les capacités dans le cadre du processus d'évaluation afin d'élaborer de manière proactive des plans concernant les répercussions et les conséquences connues du développement sur les personnes marginalisées.

Mobilisation éclairée par les traumatismes

La mobilisation éclairée par les traumatismes donne la priorité à l'établissement de relations en faisant preuve d'humilité et en acceptant que nous ne pouvons pas tout savoir et que nous ne pouvons pas apprendre sans reconnaître ce que nous ne savons pas (Duhamel, 2021). S'appuyer sur le fait que les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre autochtones sont les experts de leur propre expérience et de leur propre vie, et écouter attentivement leurs préoccupations et leurs besoins est essentiel pour s'assurer que les personnes qui écoutent respectent l'expérience vécue de celles qui partagent leur expérience. Il est essentiel de tenir compte de ce que les « intervenants » intéressés considèrent comme leur vérité et de savoir qui

est considéré comme un expert dans des espaces particuliers pour connaître et formuler les besoins et les priorités précis des personnes concernées. Le discours sur les traumatismes est devenu plus central dans la manière dont les questions autochtones sont perçues et il est important de rencontrer les gens là où ils en sont, avec respect et en répondant ouvertement à leurs préoccupations par la pratique :

- De la communication compatissante et de l'écoute empathique qui sont nécessaires pour mener à bien les efforts de mobilisation communautaires; la formation dans ce domaine est une compétence essentielle.
- Les personnes qui subissent des traumatismes n'ont pas besoin d'être sauvées, elles ont besoin d'être écoutées, respectées et soutenues d'une manière qui ait du sens pour elles.
- Le fait d'offrir un espace aux Autochtones qui ont subi des traumatismes leur permet de se prendre en charge.
- La mobilisation prend le temps qu'il faut, maintenir l'espace signifie écouter jusqu'à ce que ce qui doit être partagé le soit.
- de la cocréation de processus de mobilisation dès le départ afin de promouvoir l'appropriation, l'établissement de relations et la confiance.

Les expériences traumatisantes sont mises en avant et vues à travers le prisme de récits personnels isolés, les expériences singulières de la vie d'une personne. Toutefois, si l'on adopte une perspective élargie, cette situation est révélatrice de problèmes systémiques plus vastes, tels que la violence à l'égard de la terre et du corps, et les obstacles structurels qui existent et perpétuent la violence fondée sur le sexe à l'encontre des femmes et des personnes de diverses identités de genre (Dupuis-Rossi & Reynolds, 2018). Le fait d'occuper l'espace crée des possibilités pour développer de nouvelles routes et pratiques qui conduisent à changer les espaces (Duhamel, 2021). Pour être un artisan du changement, il faut travailler au profit des populations touchées par le développement.

Évaluations d'impact dirigées par les Autochtones (EIDA)

Nous encourageons les promoteurs et la collectivité à s'engager dans des évaluations d'impact dirigées par les Autochtones. Ces évaluations fournissent des considérations uniques sur les répercussions du projet et peuvent être très importantes pour la mise en œuvre de mesures d'atténuation à un stade précoce de l'élaboration du projet. Ces EIDA doivent prendre en compte les questions d'égalité entre les genres, y compris les processus d'ACS+ culturellement

pertinente. Plusieurs ressources sont disponibles pour fournir de plus amples renseignements sur les évaluations d'impact dirigées par les collectivités, notamment un rapport rédigé par [Oxfam Canada](#) (2023). Oxfam Canada (2023) explique comment réaliser une évaluation d'impact menée par la collectivité. Même si ce guide ne concerne pas exclusivement les collectivités autochtones, il constitue une ressource précieuse pour se familiariser avec le processus d'EI et commencer à mener une EIMA.

Recherche éthique et responsabilisante



Une préoccupation commune pour les éléments pratiques des savoirs autochtones tend à les décontextualiser des processus économiques, sociaux, politiques, environnementaux et culturels dans lesquels ils sont enracinés (Altramirano-Jimenez & Kermoal, 2016). Les différences en matière de connaissances découlent de pratiques précises et de la manière dont les connaissances sont produites et mobilisées. Les femmes autochtones produisent activement des connaissances dans le cadre de processus communautaires sociaux et environnementaux complexes (Altramirano-Jimenez et Kermoal, 2016). Il est important de reconnaître et de définir les relations sociales et de pouvoir élargies afin d'éviter le risque de dissimuler par inadvertance les préoccupations et les intérêts des femmes autochtones dans les processus de consultation et les décisions de gouvernance concernant les terres et les ressources.

Il existe des distinctions entre les sexes dans la société autochtone, où les hommes, les femmes et les personnes 2E adoptent des pratiques particulières qui sont façonnées par leur environnement, leur culture, leurs relations et les besoins de survie de leur collectivité (Altramirano-Jimenez et Kermoal, 2016). Les connaissances sur le monde naturel sont différentes, les modes d'accès, d'utilisation et de contrôle des terres et des ressources sont différents, ce qui donne lieu à des priorités différentes en fonction des expériences vécues et des connaissances collectives des femmes. Elles détiennent une connaissance de la terre fondée sur l'expérience acquise lors de cérémonies, de collectes d'ingrédients médicinaux, de formes de relief, d'événements et d'histoires, de systèmes traditionnels d'utilisation et d'affectation des ressources et de transfert intergénérationnel de connaissances (Altramirano-Jimenez et Kermoal, 2016).

En raison de l'héritage des interprétations racistes et ethnocentriques des peuples autochtones dans les processus de recherche du passé, il existe un large éventail de recherches qui doivent être réévaluées et faire l'objet d'une évaluation critique, d'un examen et d'une validation (McGregor, 2018). Plutôt que d'« étudier » les peuples autochtones, il est nécessaire d'établir avec eux des relations mutuellement bénéfiques et équitables. Les praticiens et les consultants de l'EI ne peuvent ignorer l'influence structurelle, systémique et institutionnelle sur les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre. Les chercheurs non autochtones

doivent se positionner par rapport aux héritages de dépossession, de privation de droits et de violence coloniale qui sont recréés et maintenus par des processus de recherche inadéquats et restreints qui excluent les réalités contemporaines vécues par les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre. La violence à l'encontre des terres et des corps des autochtones est leur histoire, leur droit et leur responsabilité (Latulippe & Klenk, 2020).

Le vol. 1b du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA présente des approches éthiques et d'autonomisation de la recherche aux pages 87 et 88, et nous soulignons les deux recommandations suivantes : valider diverses formes de connaissances; adopter une approche de la recherche basée sur les forces (MMIWG, 2019b).

Valider diverses formes de connaissances

La validation de diverses formes de connaissances comprend l'expérience vécue, les savoirs traditionnels et la recherche universitaire (MMIWG, 2019b). Les femmes autochtones ne se dissocient pas de leurs expériences vécues, et les préoccupations découlent des expériences collectives pour alimenter les théories sur les questions qui ont une incidence sur leur propre vie (Archuleta, 2006).

Adopter une approche de la recherche basée sur les forces

Les approches de la recherche basée sur les forces comprennent la focalisation sur les domaines éthiques, épistémologiques et méthodologiques, ce qui signifie des manières respectueuses de s'engager dans diverses formes de connaissance, des méthodes culturellement appropriées et l'inclusion des valeurs et des visions du monde autochtones (FNIGC, 2020). Les chercheurs doivent toujours se demander s'ils ont bien saisi les questions contextuelles pertinentes (FNIGC, 2020).

Coproduction de connaissances

La production de connaissances dans une perspective de recherche est traitée comme si elle pouvait être distinguée du contexte dans lequel elle est acquise et prend sens, alors qu'elle ne peut être isolée des relations sociopolitiques, juridiques et des systèmes de connaissances basés sur le lieu (Latulippe & Klenk, 2020). En se concentrant sur les processus de décolonisation des connaissances occidentales, les collectivités autochtones restent enfermées dans un état de réaction et reproduisent involontairement l'oppression, en justifiant les processus et les façons de faire des systèmes coloniaux dominants (McGregor, 2018). L'application de méthodologies mixtes dans la coproduction de connaissances implique de mener une recherche communautaire conjointe, les praticiens peuvent étudier des instruments de conception tels que la recherche-action participative, la recherche engagée par la collectivité ou la co-conception de la recherche par la collectivité, qui sont toutes des méthodes précieuses pour passer de la

performativité et du symbolisme de l'ACS+ culturellement pertinente à la prise en compte active de la DEI et des ODD dans la planification de l'exploitation des ressources.

Les femmes autochtones sont-elles présentes dans les études socio-économiques? Élaborent-elles des indicateurs et participent-elles à des stratégies d'atténuation des répercussions? Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre sont-elles présentes dans les espaces de gouvernance ou de prise de décision entourant le projet d'exploitation? Les femmes autochtones locales orientent-elles et influencent-elles la recherche de manière concrète?

Collaboration des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre à tous les stades du 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. Ce travail ne devrait pas être exclusivement bénévole, mais devrait être rémunéré en conséquence. Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre doivent être associées aux négociations, à la mise en œuvre et au suivi des projets, ainsi qu'au développement des ERA. Les femmes autochtones occupent une position unique dans la société en raison de l'intersectionnalité de leur identité. Leur voix doit être amplifiée et mise en évidence dans les projets d'exploitation des ressources. Plusieurs de nos participants ont indiqué qu'ils n'avaient pas souvent l'impression d'être entendus et ont exprimé leur profonde gratitude pour les moments où ils se sentaient écoutés.

Je pense que ce que j'aimerais voir, c'est quelque chose qui aide les femmes autochtones à renforcer leur sens de l'action, parce que je sais que nos femmes sont si intelligentes et ont des idées brillantes. Et souvent, la seule chose qui manque dans le développement d'une capacité d'agir est une [plateforme ou différents types de soutien]. Je pense qu'il serait tout simplement extraordinaire que cela vienne de l'industrie. Pour que les femmes disposent de plus de plateformes pour exprimer leurs opinions, échanger leurs expériences et apprendre les unes des autres.

Politiques et pratiques

Comme le souligne le document Analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente : Une feuille de route pour l'élaboration de politiques de l'AFAC, cinq concepts clés doivent être pris en compte dans l'élaboration de la politique : elle doit être fondée sur les distinctions, être intersectionnelle, être diversifiée sur le plan du genre, s'appuyer sur les connaissances autochtones et tenir compte des traumatismes (NWAC, 2020). La section suivante fait référence aux politiques et aux pratiques du promoteur, de la collectivité et du gouvernement, à la manière

dont elles devraient être incluses dans les processus d'EI et à la manière dont ces politiques et pratiques peuvent être améliorées. Pour toutes les politiques et pratiques, les promoteurs doivent exiger que leurs sous-traitants respectent les mêmes normes et mettent en œuvre les politiques et pratiques d'une manière uniforme avec l'entreprise promotrice.

J'en perçois davantage de la part des entreprises appartenant à des Autochtones qui essaient d'employer leur personnel. Vous savez, ils essaient de trouver des moyens de maintenir l'emploi de leur personnel sur ces grands sites miniers. Les entrepreneurs et les entreprises autochtones essaient d'y arriver, mais je constate que cela vient souvent de leur poche, ils doivent financer ce type de programmes. Par exemple, si j'obtiens un contrat sur un site, je suis un entrepreneur autochtone, je fais cela pour mes travailleurs, je dois le payer moi-même. Je dois donc soustraire cela de mon résultat net. Et, encore une fois, j'essaie de rester compétitif et de concurrencer les entreprises non autochtones, mais si je veux offrir plus de soutien social et de santé mentale à mes employés communautaires, je dois le faire à mes frais, ce n'est pas quelque chose que je peux intégrer dans le contrat, comme, d'accord, nous sommes la compagnie X, la compagnie pétrolière X. Nous allons faire ce travail pour 20 \$ de l'heure, mais nous allons en fait vous facturer 22 \$. Sur ce montant, 2 dollars seront consacrés au programme d'aide aux employés, aux mères ou aux membres de la collectivité qui ont des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie. Et, vous savez, si la compagnie pétrolière disait : Bon, eh bien, ces gens-là font une surenchère pour ce contrat. Mais je comprends pourquoi. Accordons-leur des aides, même si elles ne sont pas aussi compétitives que les entreprises non autochtones. Ainsi, pour beaucoup de ces types de travaux que nous effectuons, tout est basé sur le profit. Et je pense qu'il faut aussi penser à l'humanité et au côté humain de certains aspects du travail ici. Et, oui, de toute façon, je peux continuer à parler de cela toute la journée. Mais je vais m'en tenir là pour l'instant.

Marchés publics sensibles à la dimension de genre



La passation de marchés publics sensibles à la dimension de genre est la sélection de services, de travaux et de fournitures qui tient compte de l'égalité des genres, au-delà des paramètres de gestion des coûts. La connaissance est une ressource essentielle pour élaborer des pratiques d'approvisionnement susceptibles de favoriser l'égalité (Sarter, 2023). La mise en œuvre d'un objectif social dans les paramètres d'approvisionnement est à la fois un exercice de réglementation et un exercice d'adoption et de mise en œuvre par les promoteurs potentiels. La réglementation de l'approvisionnement au Canada s'est concentrée sur le renforcement des parties les plus faibles dans les relations commerciales, comme le montre l'obligation d'attribuer 5 % des marchés publics fédéraux à des entreprises autochtones (Government of Canada, 2024b). Toutefois, l'objectif social de justice distributive, d'équité et de solidarité sociale peut émerger avec les possibilités réglementaires d'atteindre des objectifs sociaux par le biais de

sous-régimes, ce qui nécessite une analyse plus approfondie du contenu, des retombées potentielles et des possibilités d'application dans le cycle réglementaire (Hartlapp, 2020). L'incidence des pratiques d'approvisionnement nécessite de connaître l'incidence de pratiques particulières, car les pratiques de renforcement de l'équité dans l'approvisionnement représentent un domaine peu étudié (Sarter, 2023). Il existe donc des possibilités de générer de nouvelles connaissances sur la manière dont les professionnels peuvent être équipés pour concevoir et mettre en œuvre des pratiques d'approvisionnement qui favorisent l'équité et les pratiques transformatrices en matière de genre dans les PME qui servent les projets d'exploitation des ressources et/ou font partie de la chaîne d'approvisionnement pour les projets à grande échelle.

Demandes de propositions

Nous avons entendu des travailleurs employés à divers titres dans des projets d'exploitation des ressources, soit directement par la société consacrée à l'exploitation des ressources, soit par des entrepreneurs fournissant des services sur le site (p. ex., entretien ménager, préparation de repas, etc.), et nous avons entendu à maintes reprises qu'il y avait des disparités de traitement entre les entreprises, même sur le même site. Un travailleur peut disposer d'un plan d'emploi clair, d'une procédure de signalement des griefs affinée et se sentir doté des outils adéquats pour résoudre ses problèmes de sécurité, tandis qu'un autre travailleur du même site peut être confronté à une absence totale de recours lorsqu'il rencontre le même problème. Ce fait est révélateur d'un problème plus vaste, à savoir que les PME n'ont pas la capacité ou la priorité de prendre en compte les considérations liées au genre. Nous avons également entendu parler de travailleurs ignorés ou découragés de signaler des problèmes de sécurité en raison des implications négatives perçues pour l'entreprise sous contrat.

Mais je dois dire que depuis que je travaille pour [entreprise de services miniers], ou même pour [site d'exploitation des ressources]. Je pense que pour moi, c'est très différent parce que je parle en mon nom, je ne suis jamais mal à l'aise. Mais en pensant à ma meilleure amie qui est dans le camp [Autre], avec le service de restauration [Entrepreneur], elle a souvent l'impression de ne pas être entendue, parce qu'on lui dit de faire des choses qui ne sont pas sécuritaires, même si notre principale règle ici est que si vous voyez un travail dangereux, ou si vous faites un travail dangereux, vous pouvez dire non, mais elle n'est pas assez à l'aise pour aller voir le superviseur et lui dire que ce n'est pas quelque chose qu'elle devrait faire. Parce que je suppose qu'elle a peur. Mais en ce qui me concerne... Je sais que je peux m'adresser à mon superviseur ou à n'importe qui d'autre, même parce que nous avons ce qu'on appelle le [surnom du système de signalement] ici. Et c'est là que vous pouvez aller dire des choses. Et ne pas avoir à vous inquiéter que quelqu'un d'autre sache ce qui se passe. Parce que tout est

anonyme. Mais j'ai l'impression d'être privilégiée parce que je fais partie du personnel de [entreprise de services miniers]. Mais sachant que j'ai des amis et des membres de ma famille qui travaillent avec d'autres entreprises [entrepreneurs] sur le [site d'exploitation des ressources], ils n'ont pas l'impression d'être autant entendus que ce que j'ai vécu.

Codes de conduite

Certains promoteurs de projet décrivent explicitement le contrôle des tiers et imposent l'adhésion à un code de conduite des affaires, comme le montre la publication par AECON de son code d'éthique et de conduite des affaires, qui décrit explicitement les politiques en matière de harcèlement, de signalement des griefs et d'une série de problèmes susceptibles de survenir sur le site (AECON Group Inc., n.d.). D'autres promoteurs, tels qu'Agnico Eagle, ont des codes de conduite moins rigoureux, qui sont flexibles pour les entrepreneurs potentiels, mais qui ne permettent guère de fixer des normes de pratiques commerciales qui intègrent des pratiques sensibles au genre (Agnico Eagle, 2023). Ces deux grands promoteurs de projet ont adopté des processus qui varient considérablement dans leur prise en compte des questions de genre, ce qui est révélateur d'un symptôme élargi de pratiques cloisonnées d'un promoteur de projet à l'autre sur la DEI et les thèmes liés au genre. Les codes de conduite sont un moyen financièrement peu risqué d'encourager les sous-traitants et les fournisseurs de services de l'industrie à adopter des politiques et des pratiques plus rigoureuses. Les entrepreneurs, les sociétés de développement et les promoteurs de projet doivent intégrer des directives en matière d'égalité des genres dans leurs politiques, telles que le code de conduite, qui peut servir de protection et de norme de rendement.

*Il y avait un superviseur, et j'étais ouvrière dans cette entreprise qui travaillait en sous-traitance sur différents sites pétroliers. Et l'un des superviseurs m'avait harcelée sexuellement un soir lors d'une nuit de repos, et je l'ai signalé et quand je l'ai signalé, au lieu qu'il perde la tête, non, il y avait une politique de tolérance zéro, parce qu'il y avait des témoins de la conversation, une politique de tolérance zéro. Le lendemain, après l'avoir signalé, j'ai été traité comme de la m**** par le superviseur, qui m'a regardé comme si je n'existais pas. Et au lieu d'être réprimandé pour avoir fait cela, il a, c'était une chose courante, il harcelait toutes les ouvrières dans cette entreprise. Et il se vantait de coucher avec elles. C'était un camp d'hommes et il se vantait de faire cela, c'était tellement dégoûtant. Et je l'ai interpellé à ce sujet. Au lieu de le réprimander pour son comportement, ils m'ont transférée sur un nouveau site. Il travaille encore aujourd'hui pour cette entreprise. Et il est un tel monstre. C'est tellement dégoûtant. Mais oui, ils ont échoué sur ce point, parce que je l'ai signalé.*

Alignement des entrepreneurs et des PME sur l'ACS+ culturellement pertinente

Les contrats de prestation de services pour les activités d'exploitation des ressources à grande échelle font l'objet d'une concurrence, et les PME utilisent diverses méthodes pour réduire le coût global de la prestation de services afin de rester compétitives.

Comme l'a fait remarquer un participant à la recherche, l'investissement des salariés est sporadique et peut varier considérablement d'une PME à l'autre sur un même site. Au lieu de forcer les PME à absorber les coûts liés à la DEI, à l'embauche de personnel et à l'élaboration de politiques, il est possible de renforcer les capacités des PME qui font partie d'un projet d'exploitation des ressources. 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 lorsque les promoteurs peuvent apporter leurs capacités, par exemple en partageant des services sur site tels qu'une procédure centralisée de signalement des griefs, et en adoptant des politiques allant au-delà d'un code de conduite. Des politiques d'embauche qui soutiennent les engagements des promoteurs en matière d'ODD et de DEI. Soutien mutuel et communication à propos des collectivités autochtones et, en particulier, des collectivités détentrices d'une ERA.

Scénario : Deux femmes autochtones travaillent dans une mine, l'une en tant qu'opératrice d'équipement lourd pour la société principale et l'autre en tant que femme de ménage pour une entreprise sous-traitante sur le site. Les deux femmes travaillent sur le même site, ont des horaires similaires et fréquentent les mêmes cercles de personnes. L'opératrice peut bénéficier d'un plan d'emploi, d'avantages sociaux complets et d'une formation solide sur les processus du lieu de travail et les voies de signalement. L'entreprise sous contrat peut ne pas être en mesure d'offrir des avantages sociaux ou d'avoir des politiques et des voies de communication aussi solides en raison d'un manque de capacité et de mesures de réduction des coûts. Les deux femmes peuvent être confrontées à une situation de harcèlement ou se sentir en danger sur leur lieu de travail, tout en connaissant des résultats différents en raison des politiques et des mesures d'application qui peuvent être en place ou non.

Solutions potentielles :

- Insérer des indicateurs sexospécifiques dans les évaluations des demandes de proposition
- Les PME adoptent les politiques des promoteurs.
- Mise en œuvre d'indicateurs de rendement clés axés sur l'ACS+ culturellement pertinente
- Affiner les codes de conduite pour prendre en compte spécifiquement les questions sexospécifiques

Questions à examiner :

- Comment les promoteurs de projet peuvent-ils utiliser différentes stratégies d'alignement commercial, différents instruments de demande de propositions et différentes pratiques d'alignement commercial afin de garantir des résultats égaux pour la notification de problèmes similaires?

- Existe-t-il des stratégies d'atténuation rentables et raisonnables que les PME peuvent adopter pour soutenir les femmes autochtones qui travaillent pour elles?
- Quels sont les avantages pour toutes les intervenants impliqués dans la mise en œuvre des politiques de soutien à l'ACS+ culturellement pertinente?
- Quelle est l'incidence de ces divergences dans les politiques et leur mise en œuvre sur les employés autochtones qui ne sont pas membres de l'ERA et qui travaillent sur place?

Avantages des solutions pour les intervenants :

- Promoteurs :
 - La garantie que tous les employés sur le site (employés par le promoteur et les sous-traitants) ont accès aux mêmes systèmes et politiques renforcera les objectifs de la DEI et améliorera les notations d'ESG.
 - Amélioration de la fidélisation des travailleurs autochtones sur place.
- PME
 - Les PME pourront s'approprier les politiques adoptées et les mesures de mise en œuvre pour améliorer l'expérience de leurs employés dans tous les projets.
 - L'amélioration des politiques et des pratiques renforcera la compétitivité des PME dans le secteur, ce qui se traduira par une augmentation de la quantité de travail.
 - Augmentation de la fidélisation des employés autochtones.
- Collectivité
 - Le travail sur le site sera plus sécuritaire pour les membres de la collectivité qui espèrent entrer dans l'industrie par le biais de sous-traitants.
 - Les membres de la collectivité employés par les sous-traitants bénéficieront des mêmes protections que ceux employés par les entreprises du promoteur.
- L'AEIC
 - L'AEIC bénéficiera d'une plus grande transparence dans les expériences de tous les travailleurs sur place.
 - Comprendre les expériences de tous les employés sur le site permet de mieux comprendre les répercussions du projet sur la collectivité.

Inclure les politiques du promoteur dans les phases 1 et 2 du processus d'évaluation d'impact



Les promoteurs doivent inclure leurs politiques dans les documents publics de leur étude d'impact. Le fait de rendre les politiques des promoteurs accessibles au public dans des documents tels que la description initiale du projet, la description détaillée du projet et l'étude d'impact permettraient d'approfondir l'analyse de la manière dont le projet prendra en compte les incidences sur les femmes autochtones. Les politiques du promoteur qui décrivent la résolution des litiges, les procédures de règlement des griefs, le harcèlement sexuel et la violence illustrent activement le niveau de sécurité des femmes sur le site. Ces renseignements sont importants pour évaluer le risque qu'un projet représente pour les femmes autochtones

dans les collectivités touchées et sur le site. D'autres considérations relatives à l'inclusion des politiques des promoteurs ont trait au fait que les promoteurs devraient inclure des renseignements sur le matériel de formation à l'emploi et sur ce à quoi ressemble l'intégration active des stratégies d'ACS+ pour le projet. Pour aller plus loin que l'inclusion de politiques dans les documents d'EI, les promoteurs devraient discuter de la vision stratégique du projet, avec des objectifs clairement définis qui incluent des stratégies d'atténuation.

Recrutement et maintien en poste des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre dans l'industrie



Stratégies d'emploi sexospécifiques au début de la planification du projet

Les Lignes directrices individualisées relatives à l'étude d'impact (LDIREI) d'une évaluation d'impact contiennent des spécifications relatives aux besoins en main-d'œuvre qui définissent les paramètres à remplir par le promoteur, notamment :

- Une liste de tous les emplois avec une chronologie de leur création :
- L'origine de la main-d'œuvre (locale, régionale, etc.);
- Les compétences et les niveaux d'éducation requis pour le poste;
- Les politiques et programmes d'embauche à utiliser;
- L'investissement dans les possibilités de formation;
- Les politiques et programmes sur le lieu de travail pour l'emploi des autochtones et des groupes sous-représentés;
- Les politiques et programmes sur le lieu de travail, y compris les codes de conduite, les programmes de sécurité sur le lieu de travail et les programmes de formation culturelle;
- Les programmes d'aide aux employés et les programmes d'avantages sociaux;

Les LDIREI précisent ensuite que l'ACS+ doit être prise en considération et que les renseignements présentés doivent être suffisamment détaillés pour analyser la manière dont les groupes historiquement exclus ou sous-représentés sont inclus (IAAC, 2024b).

Les femmes autochtones sont fortement sous-représentées dans l'industrie minière, bien que de nombreuses collectivités autochtones se trouvent à proximité de projets d'exploitation minière dans les régions rurales du Nord. La représentation des femmes varie fortement en fonction des choix professionnels. La présence des femmes dans l'industrie minière est particulièrement faible en raison de la combinaison des emplois sur un site de développement, de nombreuses professions centrées sur l'exploitation minière ont une représentation inférieure à 30 % dans

72 % des emplois (Mining Industry Human Resource Council, 2024). La présence des femmes dans l'industrie minière est influencée plus largement par les parcours de carrière et est généralement faible dans les métiers spécialisés, avec 3,6 % des postes au Canada occupés par des femmes, puisque les métiers représentent 13 % de l'emploi minier, ce qui a une incidence importante sur la représentation des femmes dans l'industrie minière (Mining Industry Human Resource Council, 2024) ce chiffre est encore plus bas si l'on tient compte des sous-démographies des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre.

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2024) suggère qu'il n'existe pas de stratégies de recrutement à court terme, telles que les incitations salariales ou la publicité, qui permettraient de remédier à la sous-représentation des emplois pour lesquels il existe un petit bassin de travailleurs disponibles, et que des stratégies de développement de la main-d'œuvre à long terme deviennent nécessaires pour accroître la représentation de certains domaines de travail dans le développement minier. Il s'agit d'un problème plus vaste que les promoteurs de projet ne peuvent traiter de manière isolée, mais qui offre la possibilité d'initiatives de formation en collaboration, notamment avec les ONG et les ministères fédéraux et provinciaux.

Études en cas : Programme visant la mineuses autochtones

Le Temiskaming Native Women's Support Group (TNWSG) est un organisme de femmes autochtones sans but lucratif dont le siège se trouve à Kirkland Lake, un centre minier situé dans le nord-est de l'Ontario. Lors de la reprise de la prospection minière dans le nord de l'Ontario, les Premières Nations environnantes ont entamé de meilleures consultations avec les promoteurs et les populations autochtones de la région se sont montrées intéressées par l'emploi dans l'industrie minière; des ERA ont commencé à être négociés et conclus entre les Premières Nations et les grands promoteurs de la région. Le TNWSG a reconnu que les femmes autochtones étaient exclues des possibilités d'emploi en raison d'obstacles à l'emploi et d'un manque de soutien ou de confiance pour accéder à des professions dominées par les hommes.

Le groupe a fait une demande de financement auprès d'EDSC et, grâce à cette demande, a pu concevoir un programme de préparation à l'emploi qui offrait un soutien global aux femmes autochtones, comme le transport, la représentation auprès d'Ontario au travail et d'autres institutions pour obtenir leur carte d'identité, effectuer des demandes de pardon pour des délits mineurs, terminer leurs études secondaires, préparer un plan de carrière et bien plus encore. Il a engagé du personnel pour mener des mesures de sensibilisation ciblées auprès des promoteurs sur la base de l'adhésion des participantes au programme visant les mineuses autochtones, en tenant compte de leurs intérêts, de la région dans laquelle elles souhaitent vivre, ainsi que de leurs objectifs et aspirations professionnels. Grâce à ces plans, le TNWSG a pu aider les femmes autochtones à s'inscrire dans l'enseignement supérieur et à plaider en leur faveur pour des placements professionnels. Au 31 mars 2020, le programme visant les

mineuses autochtones avait bénéficié à 478 femmes autochtones du nord-est de l'Ontario et 364 d'entre elles avaient obtenu un emploi dans divers secteurs (Keepers of the Circle 2024).

Il s'agissait d'une initiative populaire organisée par et pour les femmes autochtones et financée par le gouvernement fédéral. Le programme a débuté en 2012 et se poursuit aujourd'hui sous le nom de Culture, Confiance et Compétence. Ce programme a été largement soutenu et consulté par les partenaires du Nord de l'Ontario. Il s'agit d'un exemple d'organisme de la collectivité pour répondre aux incidences de l'exploitation des ressources, où les différents intervenants ont joué un rôle important dans la résolution de problèmes complexes et interdépendants ayant des répercussions sur les personnes. Le gouvernement a fourni le financement, certains promoteurs ont créé des espaces pour que les femmes autochtones puissent effectuer des stages, et le TNWSG s'est occupé de la dynamique interpersonnelle des femmes autochtones pour leur permettre de franchir la porte et les soutenir dans leur parcours.

Mettre en valeur les histoires de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre prospères

Dans le monde de mes rêves, j'aimerais que toutes les industries, et pas seulement l'industrie minière, soient en mesure de proposer des conférenciers inspirés, ayant une expérience vécue, pour partager leur parcours et montrer à nos concitoyens que ce n'est pas parce que vous êtes là où vous êtes aujourd'hui que vous devez y rester. Cela leur permettrait de voir la lumière au bout du tunnel.

La mise en valeur des histoires de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre dans l'industrie représente une application pratique d'ACS+ culturellement pertinente qui contribuera au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre autochtone. Il offre des possibilités d'apprentissage utiles pour la collecte de données, les pratiques exemplaires et les enseignements tirés par les femmes et les personnes de diverses identités de genre travaillant dans l'industrie. 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.

S'il est important, pour le recrutement et la fidélisation, de mettre en valeur les histoires de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre qui ont réussi, les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre ont besoin d'être rencontrées là où elles sont prêtes. Toutes les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre ne se sentiront pas à l'aise de raconter leur histoire de la même manière, et certaines ne se sentiront peut-être pas du tout à l'aise pour le faire. Elles ne doivent pas être obligées de partager leur histoire publiquement ni subir de pressions à cet effet. D'autres plateformes, telles que des entrevues ou des ateliers de type questions-réponses, devraient être envisagées lorsqu'il s'agit de communiquer des expériences réussies. Les femmes autochtones et les

personnes de diverses identités de genre devraient recevoir une compensation supplémentaire pour le temps et l'énergie qu'elles consacrent à raconter leur histoire.

Mettre en œuvre des programmes de planification des carrières et de perfectionnement des employés

La planification de carrière peut être une tâche ardue, mais elle reste particulièrement importante pour les jeunes talents et les employés de diverses identités de genre et sous-représentés. La planification de carrière permet aux employés de renforcer leurs compétences afin de progresser dans leur carrière, et elle aide le personnel des ressources humaines à déterminer les employés talentueux, ce qui peut également faciliter la planification de la relève et l'acquisition de talents au sein de l'entreprise.

Je travaille au sein de [l'entreprise] depuis 15 ans et les femmes autochtones que j'ai rencontrées au fil des ans n'ont pas connu d'évolution de carrière. Un jour, un homme est venu nous interviewer. J'ai oublié de quoi il s'agissait. Il a également évoqué les possibilités d'avancement professionnel offertes aux travailleuses autochtones. Ce que j'ai dit, c'est que c'est ce qui leur manque, surtout dans les mines. S'ils nous donnaient une chance, une seule, de voir si nous pouvons faire le travail correctement. Si nous pouvions avoir une occasion, donnez-nous une chance et voyez ce que nous pouvons faire. C'est ce qu'ils doivent faire pour nous, nous donner une période d'essai. Ils pourraient être surpris de ce que nous, les femmes, sommes capables de faire. Et je ne sais pas pourquoi ils ne font rien de tel du côté des hommes. Vous savez, je me suis un peu gratté la tête sur ce point. Oui, c'est vrai. Par ailleurs, au sein de ma propre entreprise, nous n'avons pas reçu de formation à la sensibilité au genre, alors que je pense que ce devrait être le cas. Et également, les programmes de formation qui sont offerts dans l'industrie... Je ne sais pas ce que cela signifie vraiment... surtout pour les jeunes qui veulent commencer leur carrière. Veut-on leur faire découvrir l'industrie minière?



Illustration par Lauren Nakogee

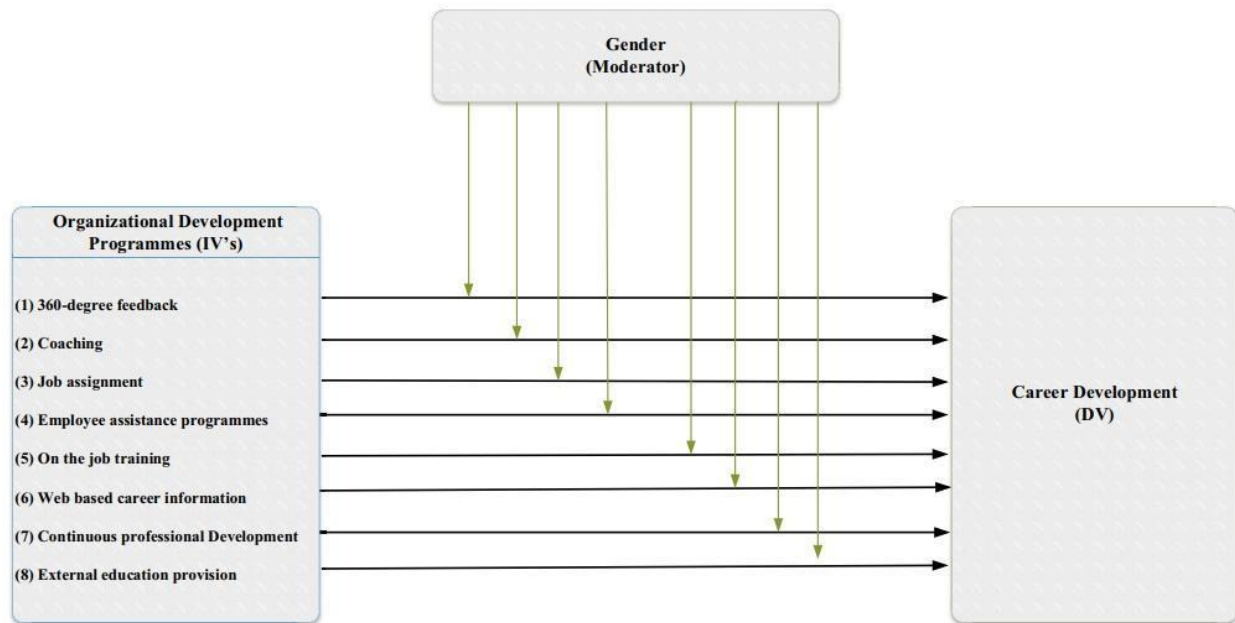


Figure 5. (Disponible en anglais seulement). Cadre conceptuel pour le développement de la carrière des employés. Le modérateur du genre démontrant la corrélation entre la valeur perçue des programmes de développement de carrière. Le graphique montre par ordre décroissant le niveau d'importance et la valeur que les employés accordent à des programmes particuliers, la rétroaction à 360 degrés étant perçue comme le moins influent et l'offre de formation externe comme le plus influent (Pinnington et al., 2022).

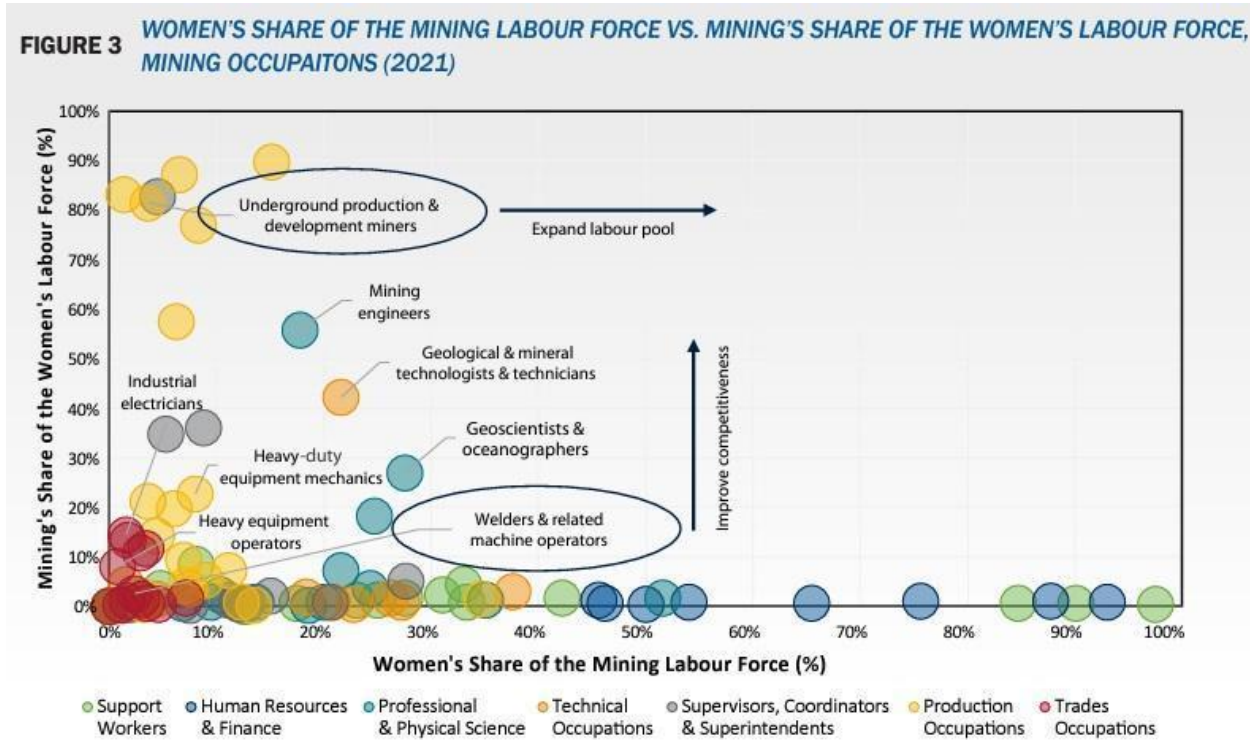
Les programmes de perfectionnement sont importants pour le personnel. Dans une étude menée par Pinnington et coll. (2022), on a constaté que l'enseignement externe est l'un des programmes les plus importants pour le développement de la carrière sur la base de la valeur perçue et de l'influence sur la carrière des personnes interrogées dans le cadre de l'étude (Pinnington et al., 2022). La façon dont on conçoit et on met en œuvre les programmes est susceptible d'avoir des effets variables sur les employés et devrait tenir compte des différences entre les genres et des valeurs des employés en ce qui concerne leur carrière. Bien que cette étude n'aborde pas les répercussions intersectionnelles au-delà du genre ou de la gestion de la diversité et des pratiques d'égalité des chances, le rapport de recherche confirme que les programmes d'aide aux employés sont plus fréquemment utilisés par les femmes que par les hommes (Pinnington et al., 2022).

Renforcement des compétences et avancement professionnel

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, en particulier dans les zones rurales du Nord. Il existe de nombreuses formations

accélérées et axées sur l'aptitude à l'emploi qui sont cruciales dans le cadre des contraintes de calendrier des projets au début d'une évaluation d'impact. Toutefois, il subsiste un problème fondamental de manque d'éducation, et de compétences et de formation en cours d'emploi pour les femmes autochtones afin qu'elles puissent réussir dans ces espaces, au-delà du calendrier de l'actuel processus d'évaluation d'impact. Ces questions de renforcement des compétences à long terme dépassent le champ d'action des promoteurs de projet et nécessitent une approche intégrative telle que décrite dans l'étude de cas ci-dessus.

Les ministères fédéraux tels qu'EDSC (Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones et stratégie canadienne en matière d'apprentissage) s'intéressent de plus en plus à la promotion des carrières dans les STIM et des métiers qualifiés pour les femmes autochtones : Initiative de formation des femmes aux métiers spécialisés; et le programme Compétences pour la réussite qui investissent dans divers organismes de services autochtones pour administrer des services de formation aux métiers et des initiatives de recherche) ainsi que divers programmes provinciaux qui fournissent des aides aux nouveaux apprentis, telles qu'une subvention pour l'achat d'outils et d'autres aides financières pour les aider à réussir.



Source: Mining Industry Human Resources Council, *Equity Deserving Groups in Canada's Mining Industry*, 2024; Statistics Canada, *Census of Population (Custom Data)*, 2021.

Figure 6. (Disponible en anglais seulement). Comparaison entre la représentation des femmes dans l'industrie minière et la part de l'industrie minière dans la main-d'œuvre (Mining Industry

Human Resource Council, 2024). Les professions qui se situent le plus haut sur l'axe vertical éprouveront des difficultés à augmenter la représentation des femmes autochtones en rivalisant avec d'autres industries, ce qui indique la nécessité d'accroître la main-d'œuvre disponible, en formant et en développant de nouveaux travailleurs afin d'élargir le bassin de main-d'œuvre disponible. Les professions situées sur l'axe vertical inférieur disposent d'un bassin de main-d'œuvre plus large pour le recrutement, ce qui indique la nécessité d'accroître la compétitivité et d'attirer davantage de travailleuses dans l'industrie.

Ce graphique montre que les professions disposant d'un petit bassin de main-d'œuvre doivent se concentrer sur le développement de la main-d'œuvre. Il existe des possibilités de collaboration pour déterminer les possibilités d'emploi lors de la planification du projet, et les promoteurs de projet peuvent fournir un modèle des exigences professionnelles prévues, ce qui peut donner aux collectivités environnantes des renseignements précieux sur la façon dont elles peuvent fournir une formation ciblée à leurs membres en préparation d'un grand projet, en se concentrant particulièrement sur le renforcement des compétences pour les jeunes et les possibilités de seconde carrière pour les membres des collectivités marginalisées qui sont désireux et capables de travailler avec les soutiens appropriés, ils peuvent demander un financement supplémentaire ou fournir des bourses et des possibilités d'apprentissage aux membres autochtones, ce qui se produit déjà dans de nombreuses régions à travers le Canada.

Procédures claires de signalement des griefs et de règlement des différends



Le harcèlement sexuel et la violence à l'encontre des femmes autochtones dans le cadre des projets d'exploitation des ressources sont un phénomène bien connu (Amnesty International, 2016; Bridges et al., 2022, 2023; Elizabeth Broderick & Co., 2022; Gibson et al., 2017; Moodie et al., 2021a; Narratives Inc., 2023; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2020) Nos séances de mobilisation ont réaffirmé ce lien et l'ont renforcé en établissant le fait que des procédures médiocres de signalement des griefs et de règlement des différends ont entraîné l'inaction des promoteurs et des sous-traitants et créé un environnement dans lequel les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre ne se sentent pas en sécurité.

Il n'est pas nécessaire de travailler ici pour savoir ce qui se passe. Souvent, les gens le disent sur Facebook. Les gens affichent des statuts disant : « Voilà ce qui s'est passé aujourd'hui au travail. » Et puis d'autres diront : « Tu dois le signaler. » Mais je suppose que tout le monde n'est pas à l'aise avec les signalements et la prise de parole, ce qui est vraiment regrettable, car c'est un endroit où il fait bon travailler. Mais j'ai l'impression qu'il y a souvent des cas où les gens ont effectué un signalement et où rien n'a été fait. C'est arrivé jusqu'aux RH, puis c'est tombé au point mort. Après, tout le monde se dit : « À

quoi bon? Quel est l'intérêt À quoi cela sert-il que je prenne la parole? Et où cela me mènera-t-il si rien ne se passe? Ou encore rien ne va changer? »

J'étais relativement nouvelle et je ne savais pas très bien ce qu'il fallait faire. Il y a eu un incident, j'ai rédigé un rapport à ce sujet. Quelqu'un d'autre qui a été impliqué a aussi rédigé un rapport. Nous l'avons envoyé à la personne de liaison. Je le lui ai envoyé et elle m'a dit de l'envoyer à [notre superviseur]. Ce n'était pas clair. Ce n'était pas la bonne façon de procéder. Je sais maintenant que ce n'est pas la bonne façon de procéder. Il suffit de s'adresser directement aux RH. Mais cela n'a pas fonctionné comme ça. Et tout le monde l'a su. Il n'y avait pas de confidentialité à ce sujet et cela m'est revenu en pleine figure. Et pas seulement la mienne, mais aussi dans celle de l'autre personne impliquée. Cela m'a appris à ne plus rien signaler. Puis quelque chose de plus grave s'est produit et je ne l'ai jamais signalé.

Nos séances de mobilisation ont clairement établi que de nombreuses femmes autochtones et personnes de diverses identités de genre ne connaissent pas la procédure à suivre pour signaler des griefs sur le lieu de travail, en particulier des griefs liés au harcèlement sexuel et à la violence. La crainte de représailles est omniprésente lorsqu'il s'agit de dénoncer le harcèlement sexuel, la violence et la discrimination raciale, ce qui représente un manque évident de communication sur les politiques et les droits des travailleurs. Plusieurs de nos participants ont indiqué qu'ils préféreraient démissionner plutôt que de dénoncer le harcèlement sexuel ou la violence en raison d'une culture de la peur née des mauvaises réactions obtenues par d'autres employés qui avaient fait part de griefs similaires. Les procédures de signalement des griefs et de règlement des différends doivent être clairement définies au début de l'emploi et tout au long de la carrière du travailleur dans l'entreprise. Les renseignements relatifs aux procédures de notification des griefs et de règlement des différends doivent être communiqués de différentes manières (communication écrite, ateliers, présentations, discussions informelles avec les superviseurs, etc.).

Cette mesure d'atténuation est une application potentielle de l'ACS culturellement pertinente

Indicateurs de rendement clés



L'élaboration d'indicateurs de rendement permet d'aligner les actions quotidiennes des employés sur les facteurs de succès organisationnels élargis, en mettant en œuvre des mesures moins nombreuses et plus concrètes. Les indicateurs de rendement clés (IRC) peuvent générer un sentiment d'appropriation et de responsabilisation à tous les niveaux d'un organisme. Il est

important de définir des orientations stratégiques et de les relier aux activités quotidiennes de l'organisme afin d'obtenir des résultats fructueux.

Comme indiqué dans la section « Ce que nous avons entendu » du présent rapport, les pratiques d'ACS+ sont peu utilisées au-delà de l'élaboration de politiques au niveau des cadres supérieurs, ce qui entraîne des lacunes importantes dans la mise en œuvre de l'ACS+. Ces lacunes peuvent être partiellement comblées par l'établissement de paramètres de mesure qui améliorent la prise de décision et l'uniformité du rendement, et qui peuvent également fournir des renseignements précieux aux dirigeants sur ce qui fonctionne ou non (Parmenter, 2020). Les IRC peuvent être considérés comme une possibilité de croissance et un outil de transformation, ils peuvent servir à aligner les personnes sur la mission stratégique d'un organisme donné, ils peuvent également être appliqués à une gamme de types et de tailles d'organismes.

Les IRC ne doivent pas non plus être liés à des incitations financières, car il est prouvé que cela conduit les personnes à « jouer » avec un système de récompenses et à ne pas s'investir véritablement dans les objectifs de l'organisme (Parmenter, 2020). Les organismes doivent avoir une vision et un objectif clairs, des facteurs critiques de succès clairs et visibles, et être dirigés et soutenus par des dirigeants.

Systèmes de signalement communautaire



Pour de nombreuses femmes autochtones et personnes de diverses identités de genre, dénoncer le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail n'est pas un processus culturellement sécuritaire. Pour y remédier, les collectivités et les promoteurs devraient envisager de mettre en place des systèmes de signalement communautaires permettant aux travailleurs de bénéficier du soutien de la collectivité tout au long des procédures de signalement et de règlement des différends. L'existence d'une procédure de signalement des griefs centrée sur la collectivité présente plusieurs avantages. L'un des avantages est que les employés autochtones bénéficieront d'un soutien plus adapté à leur culture tout au long du processus. Un autre résultat positif des systèmes de signalement communautaires sera que les membres de la collectivité qui ne travaillent pas dans l'industrie, mais qui ont été victimes de violence et de harcèlement de la part d'employés de l'industrie pourront également accéder aux systèmes de signalement, que nous abordons plus en détail ci-dessous. Cela contribuera à l'exactitude des rapports 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. Lors de nos entrevues, il a été



'Through the Eyes of a Child' par Sarah Lynn Syliboy

fait mention de l'augmentation des taux de violence dans le contexte de la main-d'œuvre transitoire et temporaire.

Je sais que ma bande, à cause de ce qui m'est arrivé [lorsque] j'ai été victime de harcèlement sexuel. Au lieu de [soutenir les femmes dans ce secteur], ils ont en fait interdit aux femmes de travailler dans ce secteur à cause de ce que j'ai vécu. Ils n'ont donc même pas apporté leur soutien. Je me faisais littéralement harceler. Ils ont donc mis en place une interdiction et une politique interdisant aux femmes de travailler dans ce secteur pendant [tant d'années]. Et puis les gens m'en ont voulu.

Il y a beaucoup de [harcèlement sexuel ou harcèlement en général] et on n'en parle pas beaucoup. C'est l'une de ces choses que l'on chuchote et que l'on mentionne discrètement ici ou là entre femmes, et je trouve qu'il y a un sentiment de peur à en parler ouvertement. Lorsque cela se produit, je sais que cela est souvent balayé sous le tapis ou balayé d'un revers de main. Et ce ne sont pas des choses dont les gens se sentent à l'aise ou qu'ils sont prêts à aborder ouvertement.

Appel à la justice 13.1

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.

Politiques du promoteur culturellement pertinentes



Les participants à nos séances de mobilisation ont souligné l'importance pour les promoteurs et les sous-traitants de mettre en place des politiques culturellement pertinentes qui contribuent au maintien en poste et à l'embauche d'employés autochtones, en particulier de femmes autochtones et de personnes de diverses identités de genre. Voici quelques exemples de ces politiques :

- Temps libre pour les événements culturels (chasse, pêche, cueillette, cérémonies, etc.);
- Des politiques qui favorisent l'embauche d'employés autochtones tout en reconnaissant les obstacles à l'emploi que rencontrent les populations autochtones. Par exemple, il existe des obstacles à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur, de sorte qu'au lieu d'exiger un baccalauréat, le promoteur pourrait envisager d'utiliser des microcrédits lors de l'embauche pour des postes.

- Une formation préalable à l'emploi qui couvre les défis uniques associés au travail sur site et dans l'industrie (c'est-à-dire la gestion du travail en mode « Navette par avion » [FIFO], les horaires de travail, les services de counselling, l'accès aux services de garde d'enfants, etc.).
- Démarrage lent pour les nouveaux employés (c.-à-d., réduction de la durée de la rotation du travail pendant les six premiers mois de travail pour aider les employés à se familiariser avec la nature du travail en rotation).
- Développement de parcours professionnels pour les travailleurs autochtones.

Lorsque les gens vivent dans des collectivités ayant un cycle de vie autochtone, où il faut chasser et pêcher en fonction des saisons, transporter du bois et assumer de nombreuses responsabilités familiales, si la rotation ne permet pas d'assumer ces responsabilités à la maison, les gens quitteront leur emploi.

J'aimerais également que leurs politiques prévoient des congés payés pour accéder aux cérémonies, comme un certain nombre de jours par an, en particulier pendant la saison des cérémonies. Et de célébrer et d'honorer les jours qui sont très importants pour nous, comme le 21 juin ou le 30 septembre. Et que ces jours soient payés.

Politique distincte en matière d'agression sexuelle et de harcèlement



Le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail sont tous deux illégaux sur les lieux de travail canadiens en raison de la combinaison des lois provinciales, territoriales et fédérales en matière de droit criminel, d'emploi, de travail, de santé et de sécurité au travail (SST) et de droits de la personne (Human Resources Professional Association, 2018; Mining Industry Human Resources Council, 2022). Les employeurs ont l'obligation de protéger leurs employés contre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail (Human Resources Professional Association, 2018; Mining Industry Human Resources Council, 2022). Cependant, toutes les administrations n'exigent pas que les employeurs aient des politiques distinctes en matière de harcèlement sexuel et de violence et, au lieu de cela, une déclaration générale est incluse dans le code de conduite d'entreprise (Mining Industry Human Resources Council, 2022). Les codes de conduite abordent des sujets plus généraux tels que les valeurs de l'entreprise, les principes éthiques, le respect de la loi, les règles et réglementations, les conflits d'intérêts, la confidentialité et les responsabilités en matière de déclaration financière ou autre (Mining Industry Human Resources Council, 2022). En général, les codes de conduite d'entreprises promotrices mettent l'accent sur la création d'un lieu de travail exempt de discrimination et de

violence, le harcèlement sexuel et la violence étant intégrés dans ces concepts, mais non explicitement énoncés (Mining Industry Human Resources Council, 2022).

Je voudrais juste ajouter que j'aimerais vraiment que des politiques soient mises en place pour protéger les femmes qui vivent dans des situations de violence domestique ou qui en sont victimes.

Il est nécessaire que les entreprises promotrices actualisent leurs politiques afin d'inclure un document distinct et autonome qui traite plus particulièrement du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail (Human Resources Professional Association, 2018; Manning et al., 2018; Mining Industry Human Resources Council, 2022; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2020). Cette politique devrait être élaborée en collaboration avec les femmes autochtones afin de s'assurer qu'elle est claire, accessible et qu'elle répond aux besoins des femmes autochtones (Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2020). Cette politique devrait inclure des définitions claires du harcèlement sexuel, de la violence et des agressions sur le lieu de travail (Human Resources Professional Association, 2018). Elle doit également présenter clairement les grandes lignes suivantes :

- comment déposer une plainte;
- à qui adresser une plainte;
- les droits du plaignant et de l'accusé dans la procédure d'enquête;
- le déroulement de la procédure d'enquête;
- le processus de collecte des preuves;
- le processus de constatation des faits;
- la manière dont la décision finale est prise;
- qui prend la décision finale;
- et quelles sont les sanctions possibles (Human Resources Professional Association, 2018).

Nos séances de mobilisation ont également révélé que cette politique autonome devrait inclure des protections pour les femmes qui vivent des situations de violence domestique. Certains participants à la recherche ont indiqué que leur employeur leur offrait une certaine flexibilité pour s'occuper des problèmes liés aux situations de violence domestique à la maison, ce qui indique que cette question est prise en compte par certains promoteurs.

Rendre obligatoire la formation à la sécurité et à la sensibilisation au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le sexe (VFS) sur le lieu de travail.



Certaines entreprises et certaines provinces imposent à leurs employés une formation sur le harcèlement, mais l'efficacité de cette formation dans la pratique est sujette à caution. Il est essentiel que la formation sur le harcèlement et la formation sur le lieu de travail en matière de VFS deviennent obligatoires et que des mesures d'évaluation soient mises en place pour déterminer l'efficacité de ces formations. Les femmes autochtones subissent des violences sur le lieu de travail, en particulier dans les industries extractives, dans des proportions alarmantes. Il est apparu clairement lors de nos séances de mobilisation que les femmes ne se sentent pas à l'aise de dénoncer le harcèlement ou la violence sur le lieu de travail. Les promoteurs et les sous-traitants doivent impérativement s'attaquer efficacement au harcèlement sexuel et à la violence sur le lieu de travail, ainsi qu'aux situations de violence domestique. Si cette violence à l'égard des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre n'est pas prise en compte dans les projets d'exploitation des ressources, il y aura d'importants obstacles à l'établissement de relations fructueuses. L'un des moyens dont disposent les promoteurs pour lutter efficacement contre le racisme systémique et la culture du lieu de travail qui font que les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre sont ciblées consiste à organiser de manière proactive des formations sur la sécurité et la sensibilisation au harcèlement sexuel et à la VFS sur le lieu de travail qui soient culturellement pertinentes, mobilisantes et concrètes (Mining Industry Human Resource Council, 2016) sur une base régulière.

C'est un peu fou, mais d'après mon expérience, la formation à la sensibilité est une punition pour les hommes [lorsqu']une plainte a été déposée et qu'il a été établi qu'il y a eu harcèlement sexuel ou une sorte de harcèlement en général sur le lieu de travail. Et cela entre maintenant en jeu comme une punition, ou une exigence, comme s'ils devaient maintenant suivre une formation à la sensibilité au genre. Il s'agit donc d'une réflexion après coup. Et je ne pense pas que ce soit très efficace. Je pense qu'il est très insultant pour les femmes d'entendre que ces choses leur arrivent et qu'à présent ce type ne reçoit qu'une tape sur les doigts et doit suivre une formation d'une heure sur la sensibilité. C'est ridicule.

Formation et éducation culturellement pertinentes à l'échelle du site des promoteurs



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. En outre, lorsqu'une personne est embauchée pour la première fois, elle doit suivre cette formation. En outre, cette formation devrait être adaptée au site pour tous les employés travaillant sur place, car les différentes régions et collectivités ont des besoins divers et des paramètres uniques fondés sur des distinctions qui devraient être inclus. Tout le matériel de formation devrait être mobilisant et globalement positif. Il doit être élaboré en collaboration avec les collectivités autochtones, en particulier les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre (Manning et al., 2018; Pauktuutit Inuit Women of Canada, 2020). Ces formations devraient inclure une formation à la sensibilité culturelle qui donne à tous les employés une éducation sur les collectivités autochtones locales, ainsi qu'une formation à la sensibilité au genre qui inclut des renseignements sur les 2ELGBTQQIA+. Les promoteurs sont encouragés à embaucher des membres de la collectivité pour élaborer et mettre en œuvre cette programmation. L'une des priorités de ces formations doit être de faire évoluer les stéréotypes et de réduire les discriminations dont sont victimes les populations autochtones sur le lieu de travail et dans le cadre de l'avancement des projets d'exploitation des ressources.

Signalement public des griefs

Alors que les entreprises qui respectent les normes ESG publient des documents publics sur les progrès qu'elles réalisent par rapport aux indicateurs ESG et sont encouragées à rendre compte des griefs, les griefs qui sont rendus publics sont souvent vagues et ne reflètent pas les mesures de réponse ou les changements dans le volume des griefs au fil du temps. Les signalements de griefs figurant dans les documents ESG du promoteur ne sont généralement pas propres à un site et reflètent l'ensemble des griefs sur l'ensemble des sites. Cela pose des problèmes pour traiter correctement les griefs sur place. Chaque site a un contexte unique et, dans le cas des multinationales, les sites canadiens ont des besoins très différents des sites internationaux. En outre, il y aura des différences entre les sites canadiens en fonction de plusieurs facteurs, notamment l'emplacement, l'implication de la collectivité dans le projet, la démographie du personnel, le calendrier du projet, etc. La fourniture de renseignements et de données propres aux sites constituerait 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.

J'aimerais voir davantage de politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail, et je sais que beaucoup d'entre eux en ont. Mais ils pourraient aller plus loin. Ils pourraient établir des rapports mensuels à l'intention de leur personnel afin de démontrer qu'ils appliquent cette politique. Ainsi, s'ils sont confrontés à un cas de harcèlement sexuel ou de discrimination, qu'ils en font état afin que les gens sachent – « Bon sang, on ne va pas s'en tirer comme ça ici » – et qu'ils rendent ces renseignements publics.



Illustration par Deanna Naveau

Ressources et soutiens sur place

Les mesures d'atténuation que nous avons classées dans la catégorie des ressources et soutiens sur place sont des mesures d'atténuation qui sont largement soutenues par la littérature depuis de nombreuses années (Bridges et al., 2023; Gibson et al., 2017; Gibson & Firelight Research Inc., 2019; Gibson & O'Faircheallaigh, 2015; Manning et al., 2018; MiningWatch Canada, 2004a; Moodie et al., 2021a; Narratives Inc., 2023; Salerno et al., 2021; Stantec Consulting Ltd., 2011). Toutefois, les progrès réalisés par les promoteurs dans la mise en œuvre de ces recommandations ne sont pas clairs. Pour de nombreux promoteurs, ces efforts n'ont pas été inclus dans leurs communications publiques ou la connaissance de ces programmes est limitée aux collectivités locales. Si les promoteurs mettent actuellement en œuvre l'une de ces ressources ou l'un de ces soutiens, il est recommandé d'inclure ces efforts et leurs répercussions dans les documents destinés au public. En outre, nous encourageons les collectivités à plaider en faveur de mesures d'atténuation pertinentes dans le cadre des négociations sur les ERA.

Les autochtones, et plus particulièrement les femmes, doivent progresser sur le marché du travail. Faites la promotion des femmes autochtones à des postes de direction!

Groupes de soutien pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre



Les groupes de soutien pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre peuvent être bénéfiques pour les personnes travaillant dans l'industrie (Moodie et al., 2021b; Narratives Inc., 2023). Moodie et coll. (2021b) ont souligné que la mise en place de groupes de soutien aux femmes sur le site des projets d'exploitation des ressources pourrait créer un espace sécuritaire pour discuter et résoudre les problèmes propres aux femmes. Ces groupes pourraient également contribuer à déterminer des réponses améliorées de la part de la direction, avec des délais et des procédures clairs pour signaler, enquêter et répondre aux plaintes de harcèlement et de violence sexuels et de discrimination raciale (Moodie et al., 2021b). La création d'un espace pour les groupes de soutien est une voie que l'industrie, en particulier les partisans de l'exploitation de camps avec FIFO, peut envisager de mettre en œuvre. Cela peut se faire en organisant un temps et un espace pour que les groupes de soutien se réunissent sur place, et selon le contexte et les besoins et capacités de la collectivité, les promoteurs pourraient envisager d'embaucher un représentant de la collectivité pour animer les groupes de soutien sur place.

Une chose que j'ai remarquée, c'est que lorsque j'ai commencé à travailler pour [l'entreprise promotrice], je ne savais pas à quoi m'attendre. J'en ai entendu parler.

Je pense donc que la plupart des employés, en particulier ceux qui viennent d'être embauchés, ont besoin de tout ce soutien.

Soutiens à la santé mentale



Si une mine peut être très positive, elle peut aussi être très négative, en particulier lorsque la société est fortement traumatisée. Et l'argent versé à une personne en bonne santé contribuera à alimenter un avenir prospère. Mais pour une personne fortement traumatisée et en mauvaise santé, c'est comme de l'essence sur un feu qui brûlera tout ce qu'elle voit.

Un thème commun est ressorti de nos séances de mobilisation : de nombreux employés autochtones trouvent que les conditions de travail dans l'industrie sont très difficiles pour leur santé mentale. Pour les femmes autochtones, la combinaison de l'éloignement de leur famille et de leur collectivité pendant des périodes prolongées (14 jours d'affilée), des conditions de travail sur place et du racisme sous-jacent qu'elles subissent dans l'industrie peut entraîner des pressions accrues sur leur santé mentale. Les services de santé mentale sur place sont importants et nécessaires pour les femmes autochtones travaillant dans l'industrie (MiningWatch Canada, 2004b; Salerno et al., 2021).

Pratiques exemplaires de l'industrie

En 2022, Baffinland a embauché deux conseillers en santé mentale sur place qui travaillent avec les employés et fournissent des services de counselling. Ces services sont disponibles pour tous les employés. Cette action a été soutenue par le régime d'aide aux employés et aux familles de Baffinland, qui a été mis en œuvre en 2015. Ce régime permet aux salariés et à leur famille d'accéder à un réseau de professionnels certifiés qui proposent des programmes de bien-être personnel, mental et financier administrés par Homewood Health Solutions. Ce programme est gratuit, confidentiel et couvre un large éventail de sujets liés au bien-être, notamment la dépression, la toxicomanie, la famille et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce programme est proposé en anglais et en inuktitut (Baffinland, 2022).

Programmes de lutte contre la toxicomanie



De nombreux employés autochtones travaillant dans des projets d'exploitation des ressources naturelles sont confrontés à des problèmes de toxicomanie, souvent dans l'isolement, en raison du manque de services, en particulier dans les zones rurales et isolées (Bridges et al., 2023). Les politiques de tolérance zéro sur le site amènent souvent les employés aux prises avec des problèmes d'abus de substances à arrêter « d'un coup » pendant qu'ils sont sur le site, puis à

continuer à prendre des substances lorsqu'ils sont hors du site (Bridges et coll., 2023). Certains participants ont déclaré que, bien qu'eux-mêmes ou d'autres employés qu'ils connaissent aient lutté contre des problèmes de toxicomanie, ils ont eu l'impression que l'on ne comprenait pas leur position intersectionnelle en tant que femmes autochtones et personnes de diverses identités de genre qui éprouvent des problèmes de toxicomanie. Pour bénéficier du soutien des entreprises promotrices lorsqu'il est confronté à des problèmes de toxicomanie, l'employé doit révéler qu'il est aux prises avec un problème de toxicomanie. Lors de nos séances de mobilisation, le sentiment que si l'on révélait à son employeur des problèmes d'abus de substances, on serait renvoyé, était constant. Les promoteurs devraient envisager une communication uniforme et claire sur les politiques en matière de toxicomanie et de santé mentale.

Oui, ils perdent généralement leur emploi. Soit parce qu'ils ont échoué au test de dépistage de drogues et d'alcool, soit parce qu'ils se sont absentés à cause de la drogue et de l'alcool. C'est généralement l'une des deux raisons pour lesquelles les gens perdent leur emploi et cela n'est pas souvent reconnu.

Les participants qui ont révélé leurs problèmes de toxicomanie à leur employeur ont souvent mentionné qu'ils avaient eu une expérience positive en matière de soutien.

Je m'étais d'abord adressé à eux lorsque j'avais besoin d'aide, à titre personnel, en matière de toxicomanie. Ils m'ont donné un congé et m'ont aidé à obtenir un congé médical pour suivre un traitement. Et ils m'ont vraiment soutenu dans ce sens.

Je connais une personne qui avait des problèmes de drogue et son travail, au lieu de lui causer des ennuis, l'a aidé dans sa démarche. Cette personne est allée en cure de désintoxication parce qu'elle s'est reprise en main, elle a continué à travailler au même endroit. [L'entreprise] a gardé son emploi pendant sa cure de désintoxication. [L'entreprise] s'est assurée qu'il avait un emploi auquel revenir. Je ne sais pas si c'est le cas partout, mais c'est le seul exemple que je connaisse.

Espaces culturellement pertinents



L'aménagement d'espaces culturellement adaptés sur le site pour les employés autochtones, en particulier les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre, a été identifié dans la littérature comme une mesure d'atténuation potentielle (Gibson & O'Faircheallaigh, 2015). Bien que certains promoteurs aient mis en place des espaces culturellement pertinents sur le site, peu de renseignements sont disponibles sur l'aspect que doivent prendre ces espaces ou sur leur utilisation par la main-d'œuvre autochtone (Gibson et

O’Faircheallaigh, 2015). Dans le cadre de nos efforts de mobilisation, nous avons trouvé des exemples et des idées d’espaces culturellement pertinents qui profiteront aux femmes autochtones et aux personnes de diverses identités de genre sur le site, notamment des espaces réservés aux activités culturelles, des événements et des programmes culturels (couture, artisanat, cérémonies, enseignements), la présence d’aînés sur le site et des cuisines de campagne.

Espaces réservés aux activités culturelles.

Les espaces réservés auxquels les travailleurs autochtones ont accès sur le site seront différents en fonction de divers facteurs, notamment la coopération de la collectivité, les besoins culturels, l’agencement du site du promoteur, etc. Deux idées d’espaces culturellement pertinents qui ont été soulevées de façon continue tout au long de nos efforts de mobilisation sont une salle où les travailleurs autochtones peuvent faire de la purification par la fumée et un espace extérieur réservé à des activités culturellement pertinentes.

Un espace extérieur serait le bienvenu. Où l’on peut au moins avoir un peu de contact avec la nature, qu’il s’agisse ou non d’un foyer extérieur ou d’une aire de cuisson où l’on peut ramener des aliments traditionnels, les faire cuire sur un feu et préparer du rooibos, etc. Il serait bon de pouvoir profiter d’un tel espace extérieur. Il s’agirait de quelque chose de petit et de simple. Là où les gens peuvent sortir et être en contact avec la nature. Le fait d’habiter dans une région fortement industrialisée... entraîne parfois un sentiment de dépression qui affecte la santé mentale. Il est donc très important de disposer d’un espace extérieur un peu plus naturel, où l’on peut ressentir ce lien.

À l’intérieur, il serait bon d’avoir des choses comme une salle réservée où l’on pourrait effectuer une séance de purification par la fumée et prier. Ce sont des choses simples qui peuvent vraiment faire une grande différence [après] avoir vécu dans un camp pendant 14 jours.

D’un point de vue culturel, je fais de la purification par la fumée tous les jours. Et en hiver, vous voulez un endroit privé. Il ferait bon de se rendre dans une petite salle de purification par la fumée privée et agréable. Ce serait différent du fumoir, bien évidemment. Tout le monde fume. Mais vous savez, si vous avez des pratiques culturelles et que vous y croyez, parce que ce n’est pas propice à la collectivité minière, alors vous ne le faites pas et vous attendez d’être rentré chez vous. Cela pourrait donc vraiment contribuer à la fidélisation des employés.

Événements et programmes culturels.

L'un des obstacles auxquels se heurtent les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre lorsqu'elles travaillent sur des projets d'exploitation des ressources est la coupure qu'elles subissent avec la collectivité et la culture lorsqu'elles se trouvent sur place pendant de longues périodes. L'une des façons dont la collectivité et les promoteurs peuvent s'associer pour aider les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre sur le site consiste à organiser des événements et des programmes culturels. Parmi les exemples cités par les participants, citons la mise à disposition d'une salle d'artisanat avec des matériaux traditionnels pour permettre au personnel autochtone de poursuivre des activités telles que le perlage lorsqu'il est loin de chez lui. Outre la mise à disposition d'une salle d'artisanat et de matériel, les promoteurs et la collectivité pourraient envisager d'organiser des activités ou des cours d'artisanat auxquels l'ensemble du personnel pourrait participer, le cas échéant. Une participante a indiqué qu'il s'agissait d'un moyen important pour elle de partager sa culture sur place.

.La salle d'artisanat était ouverte à tous et le matériel était fourni. En outre, ils font venir quelqu'un, par exemple un artisan, de [la ville] ou de l'une des autres collectivités pour donner des cours. Il n'était pas nécessaire d'être autochtone pour faire partie de ce groupe. Tout le monde pouvait y aller et tous les [matériaux] ou le tissu étaient fournis. Ils vous montreront comment fabriquer des pantoufles, des moufles ou des bottillons. J'avais l'habitude de toujours participer [aux activités] et j'ai découvert que le fait d'ouvrir ces activités à tout le monde était vraiment bénéfique, car on se faisait beaucoup de bons amis. Les personnes avec lesquelles vous travailliez et qui ne comprenaient pas ou ne prisait pas ce qui se passait [pouvaient apprendre] et c'était vraiment un bon sujet de conversation. On pouvait parler de la chasse, de la fourrure, de la façon dont elle est traitée et des tendons qu'on utilise pour la coudre. Cela a donc été très bénéfique pour les groupes autochtones [mais aussi pour améliorer] les relations et faire tomber les barrières. Et c'est l'entreprise qui payait pour cela. Ils faisaient venir quelqu'un par avion et le payaient. Et on faisait cela sur plusieurs semaines.

Outre l'exemple de la programmation artisanale, les participants ont indiqué que l'organisation d'événements et de programmes culturels sur place était un moyen positif de mise en commun de la culture avec des collègues non autochtones et un moyen d'atténuer le mal du pays. Les promoteurs de projet ont la possibilité de reconnaître les jours importants de l'année.

Je pense qu'il est important d'échanger les connaissances issues de la terre et des personnes qui y résident, qui y vivent, qui en font leur foyer, en particulier lorsque les industries extractives en retirent beaucoup. Je pense qu'en rendant la pareille, on peut

offrir ces programmes, ces ateliers, de la nourriture ou quoi que ce soit d'autre [pour espérer] maintenir une bonne relation de travail.

Présence d'Aînés sur place.

La nécessité d'inviter les Aînés à visiter les sites, à participer aux cérémonies de guérison et à d'autres activités culturelles a été mise en évidence dans la littérature et lors de nos séances de mobilisation (Gibson & O'Faircheallaigh, 2015). La présence d'Aînés sur place a été notée par plusieurs participants comme un moyen positif pour les promoteurs et la collectivité de soutenir les femmes autochtones sur le site.

Il serait bon d'avoir un Aîné ou un gardien du savoir sur place. Et pouvoir disposer des remèdes sacrés afin de pouvoir les appliquer ou y accéder.

Nous ne sommes pas obligés de les avoir [24 heures sur 24] ou d'être présents tout le temps. Peut-être s'ils viennent même deux fois par mois. Ce serait formidable d'avoir un Aîné sur place parce qu'ils ont la sagesse qu'ils doivent [partager] et ils le font généralement.

D'autres personnes qui ont travaillé dans d'autres mines ou ailleurs au Canada m'ont dit qu'il y avait une salle culturelle, même avec un Aîné, sur place en permanence. Ce serait vraiment une bonne chose pour les gens, parce que c'est un territoire traditionnel. À mon avis, les populations autochtones devraient être davantage soutenues.

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. 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 (Gibson & O'Faircheallaigh, 2015). Les participants qui avaient accès à des cuisines de campagne dans le cadre de leur travail ont mentionné que la cuisine de campagne était devenue un espace où les travailleurs autochtones pouvaient se rassembler et que la cuisine était devenue un espace sur place où ils pouvaient trouver d'autres travailleurs autochtones pendant leur temps libre.

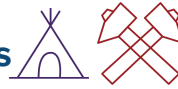
J'ai l'impression que l'une des choses que [le promoteur] peut faire en tant qu'entreprise, c'est de commander de la viande de caribous et de la distribuer. Ou bien les gens [pourraient être] en mesure de prendre le produit dans le réfrigérateur et de faire des gâteaux à la viande un soir. Il devrait y avoir plus de soirées où les gens peuvent utiliser

le réfrigérateur ou la cuisine, car les seules fois où les gens l'utilisent, c'est lorsqu'ils apportent leurs propres affaires. Et peu de gens, ou pas tout le monde devrais-je dire, ont accès à la nourriture sauvage. Et je pense qu'en disposant de cet espace, ils pourraient l'utiliser davantage et proposer plus de choses.

Considérations supplémentaires pour les promoteurs

Il est possible que les promoteurs achètent du gibier à des chasseurs de la collectivité pour le personnel autochtone sur place. Cette mesure serait bénéfique pour la collectivité et le personnel, car elle garantirait que les bénéfices restent dans la collectivité et que le personnel ait accès au gibier et au poisson sauvages de la collectivité.

Programmes de liaison avec les Autochtones



Les programmes de liaison avec les Autochtones représentent l'occasion pour la collectivité d'être présente sur place et de contribuer activement à l'amélioration de l'expérience des employés autochtones. Il n'existe pas de définition claire de la nature de ces programmes. Les séances de mobilisation ont montré que les programmes de liaison avec les Autochtones fonctionnent de différentes manières. Certains programmes de liaison consistent simplement en un membre de confiance de la collectivité engagé par le promoteur pour s'assurer que les conditions de l'ERA sont respectées et bien exécutées. D'autres exemples de programmes de liaison avec les Autochtones peuvent inclure la présence d'Aînés ou de membres de la collectivité lors de réunions entre un employé autochtone et la direction, ou le jumelage d'employés autochtones avec un membre du personnel autochtone plus expérimenté. Un exemple précis que nous avons entendu est que sur un chantier, lorsque les superviseurs donnaient une rétroaction formelle à un employé autochtone, une personne de soutien autochtone (non affiliée aux RH) était présente dans la pièce pour apporter son soutien. Quelle que soit la forme qu'ils prennent, les programmes de liaison avec les Autochtones devraient en fin de compte combler le fossé entre la collectivité et l'industrie. Cependant, en l'absence d'une définition claire de ce que peuvent être ces programmes, il existe une grande différence entre les expériences vécues par les employés autochtones travaillant pour différentes entreprises.

Ces programmes sont importants pour maintenir des voies de communication ouvertes et sécuritaires entre les travailleurs et les membres des collectivités autochtones et les cadres supérieurs de l'industrie (Gibson et al., 2017). Les programmes de liaison avec les Autochtones offrent un espace aux travailleurs autochtones et aux membres de la collectivité pour aborder les griefs et les questions sensibles sur le plan culturel (Gibson et coll., 2017). Toutefois, ces

programmes doivent veiller à ce que la personne chargée de la liaison soit habilitée à traiter ces questions de manière appropriée. Lors de nos séances de mobilisation, de nombreuses femmes et personnes de diverses identités de genre ont exprimé leur gêne à signaler des griefs et des questions culturellement sensibles, mais ont mentionné que la présence d'un agent de liaison communautaire aurait permis d'atténuer cette gêne.

C'est pourquoi j'aimerais qu'il y ait une sorte de liaison avec les Autochtones pour pouvoir leur dire cela. Parce que je voulais vraiment en savoir plus, même lorsque j'ai été congédié, pour comprendre pourquoi je l'avais été, parce que j'ai fait du très bon travail lorsque j'étais là.

Nous avons pensé à l'idée sur ces sites, à l'époque, pour ce grand projet qui allait être mis en œuvre. Il s'agissait d'avoir un médiateur, ou quelqu'un sur ce site avec qui les gens se sentent à l'aise de parler, et qui soit issu de la collectivité. Un membre de la collectivité qui n'était pas employé par l'entreprise, ou employé par contrat, ou qui ne porterait pas [les employés] à s'inquiéter de perdre leur emploi s'ils lui parlaient. Il suffit de se rendre sur le site une ou deux fois par mois pour dire : « Voilà, je suis là. Voici l'espace de sécurité et vous êtes les bienvenus pour venir vous défouler et me faire part [de toute plainte], quelle qu'elle soit. » C'est un peu comme un représentant syndical, sans en être un, mais c'est la même idée. Nous n'avons rien de tel. Mais je pense que ce serait vraiment génial à voir. Et de préférence une femme. Une femme de la collectivité avec laquelle les autres femmes se sentiraient à l'aise et en sécurité.

L'une des faiblesses des programmes de liaison avec les Autochtones, c'est qu'ils prennent souvent peu en compte le personnel autochtone qui n'est pas visé par une ERA. Un programme de liaison avec une collectivité voit souvent le jour à la suite des négociations de l'ERA et lorsque la collectivité détient une ERA. Lors de l'élaboration des programmes de liaison avec les Autochtones, il est impératif que les promoteurs prennent en compte les employés qui ne sont pas visés par l'ERA. Ces employés devraient également bénéficier d'un programme de liaison. Cela peut signifier que le poste de liaison est créé de manière indépendante et n'est pas lié à une collectivité particulière.

Conception des lieux de travail



Les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont confrontées à des considérations particulières en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail dans l'industrie (Botha & Cronje, 2015; MiningWatch Canada, 2004b; Razafimahefa et al., 2022; Stantec Consulting Ltd., 2011). En particulier, la conception des lieux de travail et des équipements (tels que les machines, les équipements de protection individuelle, etc.) joue un rôle important dans la

santé et la sécurité des femmes et des personnes de diverses identités de genre sur le site. Les femmes et les personnes de diverses identités de genre peuvent bénéficier de plusieurs façons de travailler sur des lieux de travail et des équipements inclusifs sur le site (Costanza-Chock, 2020). Des mesures de protection par le biais de parcours individuels et communautaires sont nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre sur le site

Équipements de protection individuelle (EPI) et machines.

L'industrie minière et d'autres industries sont historiquement et principalement dominées par les hommes, ce qui signifie que les machines et les EPI ne sont généralement pas conçus en fonction des femmes (Botha & Cronje, 2015; Keefe, 2022; Razafimahefa et al., 2022). Le Groupe CSA a publié un rapport qui indique que les trois problèmes les plus fréquents rencontrés par les Canadiennes qui portent des EPI sont les suivants : l'EPI n'est pas bien ajusté, il est inconfortable à porter et il n'y a pas assez de sélection (Keefe, 2022). Pour résoudre ces problèmes, les Canadiennes paient de leur poche l'achat d'EPI bien ajusté et la modification de leurs EPI (Keefe, 2022). De nombreuses femmes ont déclaré avoir été blessées ou avoir évité un accident de justesse parce que leur EPI n'était pas adapté ou n'offrait pas la protection voulue (Keefe, 2022). En outre, de nombreuses femmes ont souligné l'inégalité de devoir se procurer leur propre EPI alors que leurs collègues masculins ne le font pas (Keefe, 2022). Cela crée des obstacles pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui souhaitent participer à l'industrie par le biais de l'emploi. Les promoteurs devraient envisager de fournir des EPI spécialement conçus pour les femmes dans l'industrie. Des considérations particulières doivent être prises en compte pour protéger correctement les femmes et les personnes de diverses identités de genre en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. En outre, les promoteurs devraient étudier la possibilité de mettre à disposition des EPI pour les femmes enceintes, les mères allaitantes et les femmes ménopausées (Keefe, 2022). Il convient également d'accorder une attention particulière au fonctionnement des machines et de veiller à ce que les femmes et les personnes de diverses identités de genre bénéficient de mesures d'adaptation et d'une formation distinctes leur permettant d'utiliser correctement les machines conçues à l'origine pour les corps d'homme (Stantec Consulting Ltd., 2011).

Je ne sais pas si c'est une affaire de race ou une affaire de femme. Il m'est difficile de le dire, mais je sais qu'il n'est pas facile d'être une femme dans un secteur réservé aux hommes et qu'il est difficile de progresser. J'ai travaillé comme une folle et j'ai enfin obtenu de l'avancement. Cela fait trois ans que je suis là [et ce n'est que maintenant] que je suis formée à différentes pièces d'équipement. J'ai l'impression qu'il pourrait y avoir un programme créé pour les personnes qui sont déjà sur place et qui pourraient suivre une formation interne.

Conception des installations.

Outre les EPI et les machines, l'aménagement du site de travail est un élément important à prendre en compte. La conception physique des chambres, des dortoirs, des salles à manger, des salles de récréation, des salles de spectacle et des autres installations doit tenir compte du genre (Stantec Consulting Ltd., 2011). Les femmes et les personnes de diverses identités de genre travaillant sur le site sont moins nombreuses que les hommes (Stantec Consulting Ltd., 2011). 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 (Stantec Consulting Ltd., 2011). Il serait préférable de prévoir 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 (Stantec Consulting Ltd., 2011). Les promoteurs pourraient également envisager de réserver du temps pour que seules les femmes et les personnes de diverses identités de genre puissent accéder aux salles de musculation et aux installations de loisirs similaires (Stantec Consulting Ltd., 2011).

Éducation et dépistage en matière de santé sexuelle



Une mesure d'atténuation potentielle qui a été établie dans la littérature est la mise en place d'une éducation à la santé sexuelle et d'un dépistage pour les employés sur le site (MiningWatch Canada, 2004a). L'éducation des employés des mines, en particulier des hommes, 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 (MiningWatch Canada, 2004a). La mise en place d'un dépistage et d'un traitement réguliers des infections sexuellement transmissibles, tant pour les hommes que pour les femmes, pourrait également contribuer à rendre le lieu de travail plus sécuritaire et plus sain (MiningWatch Canada, 2004a). En outre, la mise à disposition de produits menstruels sur place et l'apport d'un soutien supplémentaire aux employées qui ont leurs règles contribueront à créer un environnement de travail favorable.

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 (Gibson & O'Faircheallaigh, 2015). Fournir aux employés autochtones des formations et des ressources

dans leur propre langue serait bénéfique pour la compréhension. Il s'agirait également d'une voie que le promoteur pourrait emprunter s'il souhaite mieux comprendre la culture et la langue. L'amélioration de l'accès aux services de soutien linguistique présente de nombreux avantages (Bridges et al., 2023). La langue est plus qu'une simple forme de communication, il s'agit d'un moyen de transmettre des connaissances et de renforcer la résilience des collectivités (Bridges et coll., 2023). La mise en place de services et d'aménagements linguistiques permet de faire progresser les pratiques et les possibilités de transfert intergénérationnel du langage et des connaissances (Bridges et coll., 2023).

Ressources et soutiens hors site.

Lors de nos séances de mobilisation, certains ont demandé que les mesures d'atténuation ne se trouvent pas exclusivement sur le site, mais qu'elles soient plutôt proposées au sein de la collectivité ou pendant les trajets domicile-travail pour les travailleurs et leurs conjoints. Cette mesure permettrait de compenser les problèmes résultant du développement et fournirait une voie pour l'inclusion des personnes qui ont des difficultés à accéder aux possibilités en raison de circonstances atténuantes dans leur vie ou qui apportent un soutien à leurs partenaires qui travaillent en rotation.

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



Je sais que notre peuple, [ou en tout cas dans ma] collectivité, nos femmes ont tendance à avoir beaucoup d'enfants et très tôt dans la vie. C'est donc un peu comme si la garde d'enfants était une condition sine qua non pour aider une femme autochtone à progresser dans sa carrière.

Le manque de services de garde d'enfants pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre autochtones qui souhaitent participer à des projets d'exploitation des ressources a été l'obstacle le plus souvent mentionné lors de nos entretiens.

Mon horaire de travail est de sept jours de travail consécutifs suivis de sept jours de congés, et je connais d'autres femmes pour lesquelles je travaille, qui ont un horaire de deux semaines de travail suivies de deux semaines de congé. En ce qui concerne l'amélioration des horaires de travail, le fait de travailler à l'extérieur signifie qu'on laisse sa famille et ses enfants à la maison. Cela signifie également que ces femmes viennent travailler avec des enfants à la maison, un conjoint à la maison ou une famille dont elles doivent s'occuper à la maison. Il s'agit d'un défi pour elles. En ce qui me concerne, je constate donc un manque de soutien. Soit à leur domicile, soit au sein de leur collectivité, pour qu'elles puissent venir travailler, en particulier pour les femmes qui travaillent selon un horaire de deux semaines de travail suivies de deux semaines de congé. Cela nous

ramène aux options de garde d'enfants. Il n'y a pas de garderie disponible pour les travailleurs qui viennent travailler sur le site minier et je pense qu'à un moment donné, mes collègues et moi-même en avons parlé. Il peut s'agir d'embaucher un couple fiable ou des personnes de la collectivité pour s'occuper de leurs enfants.

Bien qu'il s'agisse de l'obstacle le plus souvent mentionné lors de nos séances de mobilisation, le manque d'options en matière de garde d'enfants dans les collectivités dépendantes des ressources est également fréquemment mentionné dans la littérature (Bridges et al., 2023; Gibson et al., 2017; Manning et al., 2018; MiningWatch Canada, 2004a). Les horaires de travail conformes aux principes de FIFO et de navette par auto (DIDO) ne permettent pas aux femmes autochtones et aux personnes de diverses identités de genre ayant des enfants de bénéficier d'heures de travail accessibles. Les femmes assument la majorité des tâches domestiques à la maison et jouent notamment un rôle prépondérant dans l'éducation des enfants (Meredith et al., 2014; Murray et al., 2021; Torkington et al., 2011).

La main-d'œuvre de l'industrie dépend du travail non rémunéré fourni par la famille et les amis pour prendre soin de leurs enfants et de leurs personnes à charge. Bien qu'il s'agisse d'un moyen pratique et économique de gérer la garde des enfants, il entraîne des effets cumulatifs pour les conjoints et les membres de la famille qui, dans de nombreux cas, doivent compenser le temps perdu par l'absence de l'autre parent sans pouvoir bénéficier d'un répit. La nature des rotations isole les parents les uns des autres et affecte par conséquent la dynamique familiale. Les femmes et les personnes de diverses identités de genre autochtones, ainsi que leurs familles, fournissent une main-d'œuvre dissimulée aux sociétés d'exploitation des ressources et aux PME en assurant la garde des enfants et en fournissant des services périphériques et des aides pour permettre aux ménages de fonctionner. Ce travail doit être reconnu, comptabilisé et rémunéré par tous les intervenants.

Les femmes sont plus souvent définies comme les principales personnes en charge des enfants et, en raison des limitations en termes de coût, d'accessibilité et de disponibilité des services de garde d'enfants, les femmes sont souvent exclues de l'emploi à temps plein dans les projets d'exploitation des ressources (Bridges et al., 2023; Gibson et al., 2017). Auparavant, des appels ont été lancés en faveur de la création de garderies et de programmes pour la jeunesse dans les collectivités isolées, en particulier de centres culturels pour la jeunesse (Bridges et al., 2023; Gibson et al., 2017). Les centres culturels pour la jeunesse pourraient permettre aux enfants de renouer avec les langues, la culture et les modes de vie traditionnels, tout en contribuant à renforcer la confiance en soi et le sentiment d'identité culturelle chez les jeunes (Bridges et al., 2023; Gibson et al., 2017). Des programmes de ce type auraient également une incidence positive en réduisant la probabilité d'interactions néfastes entre les enfants de la collectivité et les travailleurs des projets d'exploitation des ressources, en les protégeant des abus sexuels et

de la violence, et en limitant l'exposition prématurée aux drogues et à l'alcool et à d'autres expériences traumatisantes (Gibson et al., 2017).

En fait, l'un des moyens de réduire les obstacles serait de disposer d'une garderie dans la collectivité, ou d'un financement [et] d'un soutien pour aider à la mise en place d'une garderie. Et s'il y avait un transport quotidien pour les équipes, les femmes, ou les parents isolés, auraient une réelle possibilité d'obtenir un emploi rémunéré à temps plein et permanent dans l'industrie minière.

Personnellement, je ne serais pas en mesure d'occuper un emploi dans l'industrie. À cause de mes enfants, je n'en serais pas capable. J'y ai pensé, parce que le salaire est bon et qu'on a plus de temps libre qu'un travail de 9 à 5, du lundi au vendredi, mais c'est le manque de services de garde d'enfants qui rend la chose impossible.

Bien que les options de garde d'enfants sur place puissent être accessibles aux travailleurs autochtones, les participants à nos séances de mobilisation ont largement réclamé des options de garde d'enfants axées sur la collectivité et d'autres suggestions. Plusieurs participants ont reconnu que la collectivité et la famille élargie jouaient un rôle essentiel dans la prise en charge des enfants des travailleurs autochtones. Les promoteurs et la collectivité ont la possibilité de mettre en place des garderies à domicile et des réseaux de soutien de mères travaillant ensemble pour alléger les pressions là où l'infrastructure n'est pas réalisable.

En réalité, du point de vue de notre collectivité, il y a beaucoup de familles formidables, mais la réalité, c'est qu'il y a beaucoup de parents isolés. Ainsi, si une mère doit partir travailler, et beaucoup d'entre elles veulent travailler et cherchent une formation pour le faire, les aides ne sont pas en place. Qu'il s'agisse de la disponibilité de la famille ou de l'accessibilité des garderies pour ce type d'emploi. Il s'agit donc d'un obstacle à l'emploi. Je peux parler du point de vue de notre propre collectivité, nous essayons d'obtenir une garderie dans notre collectivité, parce que nous avons signé des accords avec un certain nombre de promoteurs différents sur notre territoire. Mais l'accès équitable aux possibilités d'emploi n'est pas aussi facile pour les femmes, surtout si elles sont chefs de famille monoparentale.

Les promoteurs et la collectivité devraient envisager de travailler ensemble pour fournir des espaces et des ressources pour la garde d'enfants et les programmes pour la jeunesse. De nombreuses collectivités ne disposent pas des infrastructures nécessaires à la prise en charge des enfants des travailleurs autochtones et de leurs familles. Toutefois, la mise en place de services de garde d'enfants et de programmes pour les jeunes dans la collectivité permettrait

d'alléger considérablement la pression exercée par les femmes désireuses de travailler dans l'industrie.

Ils reçoivent tellement d'argent de l'exploitation minière et [la compagnie minière] gagne beaucoup d'argent, ils devraient rendre davantage à la collectivité. Qu'il s'agisse simplement de fournir quelque chose à faire aux enfants dans la collectivité. Il n'y a rien ici [dans la collectivité], il n'y a pas de terrain de jeu intérieur. Les enfants n'ont rien à faire. Cela pourrait être un bon moyen de prévention, car cela pourrait réduire le risque qu'ils se retrouvent dans de mauvaises situations.

Services de transport et sécurité routière.



La circulation routière et l'activité augmentent souvent de façon spectaculaire le long des corridors entre les collectivités et les chantiers pendant la durée de vie d'un projet. Cette augmentation des transports met à rude épreuve les infrastructures locales (c.-à-d., les routes) et peut accroître les risques pour les travailleurs et les membres de la collectivité (Gibson et al., 2017). Il existe des corrélations entre les incidences sur la sécurité routière et la santé et l'augmentation de l'activité industrielle (Gibson et al., 2017). En outre, les membres des collectivités vulnérables ou à faibles revenus peuvent ne pas avoir accès à des moyens de transport fiables et sécuritaires, ce qui les expose davantage au risque de traite des personnes et de violence le long des routes où la circulation industrielle est plus importante (Gibson et al., 2017).

Mise en valeur des pratiques exemplaires

L'apposition de vignettes sur les véhicules est l'une des méthodes utilisées pour atténuer les effets des excès de vitesse, des interactions négatives entre le camp et la collectivité, ou des ramassages de membres de la collectivité par les travailleurs dans les véhicules de l'entreprise et les véhicules personnels (Gibson et al., 2017). Cette méthode a été utilisée par Summit Groups (une entreprise qui gère des camps industriels) pour les véhicules d'entreprise, et l'entreprise est favorable à l'apposition de décalcomanies sur les véhicules personnels afin que toute conduite ou activité dangereuse puisse être facilement identifiée et signalée (Gibson et coll., 2017).

Outre les problèmes de sécurité liés au transport, le manque d'options de transport contribue également à la capacité des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre à accéder aux emplois de l'industrie. Les promoteurs doivent tenir compte de l'accessibilité de leurs sites lorsqu'ils identifient les obstacles auxquels se heurtent les employés autochtones. S'il s'agit d'un site de DIDO, des options telles que le covoiturage et les navettes peuvent être envisagées. Ces options contribuent à l'accessibilité du site, mais aussi à la réduction de la circulation routière. S'il s'agit d'un site de FIFO, les promoteurs peuvent prendre

en compte les trajets vers et depuis l'aéroport. Certains de nos participants ont mentionné que le trajet vers et depuis les sites de FIFO était très difficile et les obligeait souvent à prendre des taxis et à séjourner dans des hôtels. L'octroi de bons de taxi aux employés pourrait être un moyen d'atténuer le stress lié aux longs trajets domicile-travail.

Il serait bon qu'on nous fournisse des taxis gratuits parce que je sais que certains hôtels ont des navettes, mais pas tous. Pour les personnes qui ne vivent pas [en ville], parce que la plupart d'entre elles travaillent au fond de la mine. Si vous n'habitez pas [en ville], vous devez vous rendre [en ville] pour prendre votre vol. Comme l'a dit [la participante], elle vivait auparavant à [la collectivité] et devait ensuite se rendre à [la ville] et trouver un hôtel où loger. Si c'était couvert, ou couvert à 50 %, et peut-être des bons de taxi ou quelque chose comme ça, ce serait utile.

D'après ce que j'ai vu, beaucoup de ces sites sont éloignés et les femmes doivent dépenser une somme ridicule en essence pour aller et venir. Il ne semble pas y avoir de programmes de covoiturage pour les femmes en particulier. J'ai vu une bande de gars se regrouper pour partir, mais cela ne semble pas être le cas avec les femmes. Il serait donc souhaitable que les femmes bénéficient d'une aide financière pour se rendre sur les lieux de travail. Comme une aide financière pour les cartes d'essence, ou le covoiturage, ou quelque chose comme ça.

En outre, un participant a évoqué un obstacle commun lié au transport, à savoir le fait que de nombreux employés autochtones n'ont pas forcément accès à un permis de conduire. Les collectivités devraient envisager de mettre en place des aides pour que les employés potentiels puissent suivre des cours de conduite ou bénéficier d'un soutien juridique pour lutter contre les accusations qui pourraient entraîner le retrait de leur permis, voir l'étude de cas du TNWSG ci-dessus.

J'allais dire qu'ici, on voit beaucoup de covoiturage. Il s'agit d'un problème important, car dans la réserve, il y a très peu d'infractions au Code de la route, mais les contrôles sont très stricts dès que l'on sort de la réserve, en particulier autour du périmètre de la réserve. Les gens le savent et toute personne qui possède un permis de conduire est considérée comme un ami très précieux pour le travail. Et les gens font du covoiturage, c'est ce qui est actuellement en place. Je pense qu'il serait très utile de mettre en place des programmes d'aide aux personnes accusées d'avoir perdu leur permis de conduire, afin de les aider à le récupérer si possible.

Durabilité et protection des terres



Les grands projets entraînent la pollution et la destruction des sols, des eaux de surface et des eaux souterraines en raison des substances libérées lors de la production et de l'exploitation des sites d'exploitation des ressources. Les possibilités de restauration de site sont examinées tout au long du cycle de vie d'un projet, à partir de l'évaluation d'impact. Le promoteur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour restaurer, gérer, enlever ou éliminer la substance d'une manière qui empêche toute nouvelle contamination de l'environnement. Les peuples autochtones ont contribué à ces efforts de protection de l'environnement et le travail qu'ils ont accompli pour protéger la terre a fait des progrès importants en dehors du contexte de l'exploitation des ressources et dans le contexte lui-même. Dans le contexte réglementaire actuel, les collectivités ont réussi à contribuer à la protection de l'environnement grâce à leur planification et à leur contribution à l'atténuation des répercussions du développement. Pour certaines nations confrontées à de multiples projets majeurs et à des dizaines d'évaluations environnementales tant au niveau fédéral que provincial, il s'agit d'une tâche écrasante et complexe. L'exploration des possibilités de surveillance environnementale et de remise en état doit se faire en partenariat entre les collectivités autochtones et les promoteurs à chaque fois que l'occasion se présente.

Je travaillerais dans ce type d'industrie, s'il s'agissait plutôt de restaurer ou de remettre en état des ressources endommagées et de travailler avec les entreprises pour qu'elles s'éloignent de certains types d'extraction de ressources, et qu'elles s'orientent davantage vers la remise en état des terres et la gestion des terres.

Surveillance et remise en état de l'environnement



L'instauration d'une plus grande confiance entre les promoteurs et les collectivités autochtones passe par une compréhension et une prise de conscience des répercussions actuelles sur les terres, par une communication efficace et, grâce à l'implication des collectivités, par une contribution importante au renforcement des capacités des collectivités à mettre en œuvre des programmes et des politiques ciblés. Les évaluations des risques et la surveillance environnementale sont activement entreprises par de nombreux utilisateurs des terres dans leur vie quotidienne, qu'il s'agisse de la chasse au gibier, de la cueillette de plantes médicinales ou simplement de l'observation du monde naturel pour y déceler des perturbations (p. ex., Observer la poussière provenant d'un site minier sur leurs bateaux ou sur l'eau, observer la prolifération d'algues, constater la réduction de la végétation et la diminution des plantes médicinales récoltées, la destruction des sentiers de chasse et/ou des lignes de piégeage). Il existe

d'importantes possibilités de suivre les composantes valorisées (CV) de la collectivité qui peuvent être soutenues par les habitants, ce qui est déjà le cas, comme en témoignent les programmes de surveillance de la faune et les programmes de frai des poissons, qui permettent de compenser les répercussions du développement.

Et on ne parle que de l'emploi et du lieu de travail, comme, oh, comme un sujet important pour [promoteur du projet] au début était aussi les négociations environnementales. Les critères environnementaux, le plan de protection de l'environnement, les conditions d'octroi des permis et tous les éléments sur lesquels les populations autochtones avaient leur mot à dire, comme la construction de routes, le détournement de rivières, les chutes d'eau, la migration, l'expédition du minerai afin de protéger les phoques et les périodes où les espèces sont les plus vulnérables, en termes d'année, tout cela a fait l'objet d'un accord. Nous avons également surveillé les puits d'eau souterraine pour nous assurer qu'il n'y avait pas de drainage rocheux acide ou d'infiltration de contaminants du site minier, etc. Et comment le déversement ou l'incident environnemental a-t-il été géré et nettoyé? ...l'environnement est tout aussi important que l'emploi et les conditions de travail.

Les programmes et services externes qui peuvent soutenir ce type d'établissement de relations comprennent les programmes autochtones de formation BEAHR tels que le coordonnateur de la surveillance environnementale, le coordonnateur environnemental local, l'adjoint d'évaluation environnementale de site, la formation de technicien en aquaculture, le coordonnateur de l'assainissement des sites contaminés et la spécialisation en remise en état, parmi d'autres programmes. Ces possibilités de formation sont condensées et fournissent des microcrédits aux femmes autochtones qui ne pourraient peut-être pas travailler sur un site d'exploitation des ressources, mais qui peuvent contribuer aux efforts de durabilité tout en renforçant leurs compétences et leur expérience professionnelles.

Il existe également le programme « Land Needs Guardians » qui soutient la mise en œuvre d'un programme de surveillance de l'environnement dirigé et guidé par la collectivité. Ce programme aide les collectivités à recueillir des données qui peuvent être utilisées pour la planification stratégique des collectivités en dehors du développement particulier en question, ce qui implique une approche holistique de la surveillance environnementale qui peut examiner indépendamment un développement particulier et avoir la flexibilité de réagir aux répercussions culturelles par des moyens qui sont déterminés et dirigés par la collectivité.

Études en cas : Les Land Guardians Ní Hadi Xa à la mine diamants de Gahcho Kué

Le programme Land Guardian Ní Hadi Xa est géré par un comité de gouvernance composé de sept membres, dont six représentent les collectivités autochtones locales signataires : la

Première Nation Deninu Kué, l'Alliance des Métis de North Slave, la Nation métisse du Territoire du Nord-Ouest, le gouvernement Tłıchǝ, la Première Nation des Dénés Lutsel K'e et la Première Nation des Dénés Yellowknives. Un siège du comité est occupé par Gahcho Kué. Le programme des gardiens offre aux membres de la collectivité locale la possibilité de collaborer à la surveillance et à la gestion de l'environnement, les politiques et les programmes étant élaborés conjointement par le comité de gouvernance.

Le programme offre une plateforme pour une couverture et une communication approfondies du développement de la mine et de ses mises à jour, les résultats de la surveillance environnementale ou les préoccupations étant directement transmis à Gahcho Kué pour être incorporés dans le cadre de la gestion et de la surveillance environnementales de la mine. Le programme permet la création de sous-comités pour les programmes relatifs aux connaissances traditionnelles. Ce programme a permis d'instaurer la confiance et l'échange de renseignements entre l'entreprise et les collectivités locales.

La connaissance de l'évolution des paysages, de la façon dont ils sont façonnés et entretenus par les populations locales et des processus qui ont perturbé la terre devrait servir de base à la planification de la remise en état, et la culture de valeurs basées sur le lieu contribue à la conservation de la biodiversité et au lien avec la terre (Wickham et al., 2022). En fonction du type de projet, de sa taille et de ses processus, le niveau de perturbation de l'environnement peut s'étendre sur de vastes zones et créer une quantité énorme de déchets et de destruction. Certains sites présentant des perturbations historiques et des sites abandonnés doivent faire l'objet d'une évaluation environnementale propre afin de déterminer les programmes de restauration qui pourraient être efficaces. Pour les sites abandonnés dont la gestion est laissée à la province et aux collectivités locales, il est possible d'accéder aux sources de financement existantes et de faire en sorte que les intervenants provinciaux, fédéraux et autochtones s'attaquent ensemble aux conséquences de l'exploitation des ressources, comme en témoigne la restauration par le conseil Ta'an Kwäch'än et le gouvernement du Yukon d'un site contaminé où une ancienne mine d'or avait été abandonnée avec des débris et d'autres contaminants qui présentaient un risque pour la zone environnante. Le partenariat a été conçu comme partenariat à long terme visant à offrir des possibilités d'éducation et de formation aux citoyens du conseil de Ta'an Kwäch'än pour la gestion et la mise hors service des puits de surveillance du site (Seeley, 2024).

Dans le cas des fermetures de mines actuelles, des travaux de remise en état, de restauration et/ou d'assainissement sont prévus dans le cycle de vie du projet. Dans le contexte de l'EI, les possibilités de façonner la remise en état d'un site de projet pourraient inclure des objectifs communautaires d'utilisation finale des terres affectées, y compris des cibles précises, l'établissement de normes de réussite (pour les bases de référence culturelles et

écosystémiques) (Reciprocity, 2024). Il peut s'agir de planifier le renforcement des capacités et d'accroître la participation de la collectivité à la mise en œuvre des plans, tels que le suivi de la restauration et la conception conjointe des plans de conservation des habitats, entre autres possibilités.

Développement communautaire et aménagement du territoire

Il existe des possibilités de formation à des compétences transférables qui peuvent être mises à la disposition des femmes autochtones et des personnes 2E. Les collectivités de l'île de la Tortue sont de plus en plus attentives à l'importance de l'aménagement du territoire, du développement communautaire durable et du renforcement des capacités concernant les terres et les ressources en général. La mise en œuvre active de stratégies d'autogestion implique un nombre important de recherches, de consultations et de processus de planification. Les services des terres et des ressources peuvent être inondés de demandes de consultation et d'examen, tout en faisant avancer les priorités et les initiatives de la collectivité. Pour les petits services, il s'agit d'un phénomène extrêmement difficile à gérer et le renforcement des capacités dans les services des terres et des ressources est une mesure importante pour mettre en œuvre les stratégies d'atténuation décrites dans ce rapport et au-delà.

L'exploitation des ressources influence et modifie l'aménagement du territoire pour les Premières Nations et en est parfois le catalyseur. L'évaluation des effets cumulatifs et la collecte de données environnementales, sociales, économiques et culturelles revêtent une grande importance pour de nombreuses nations qui subissent des changements importants sur leur territoire. Il est nécessaire de renforcer les compétences dans les domaines professionnels liés aux STIM, tels que la cartographie SIG, la certification RPAS et les domaines d'études informatiques dans lesquels de nombreuses femmes autochtones qui souhaitent contribuer à leurs collectivités d'une autre manière ont la capacité et la flexibilité de répondre à ces demandes. Les compétences transférables d'une industrie à l'autre et en dehors des activités industrielles, mais qui soutiennent toujours leur périphérie, contribuent de manière importante au bien-être de la collectivité et peuvent conduire à une plus grande indépendance des collectivités des Premières Nations dans les processus de consultation.

Étude de cas : Projet d'expansion du réseau Trans Mountain

En 2020, le projet Trans Mountain a soutenu un programme de *certificat de formation en gestion de projet* pour les femmes autochtones des collectivités situées le long du corridor pipelinier. Proposée en partenariat avec l'Université Mount Royal, la certification est un programme condensé d'un an qui peut s'appliquer à un éventail de carrières telles que la construction, l'assainissement, les projets d'infrastructure, l'administration des affaires, etc.

Programmes de protection et de remise en état culturelle



L'atténuation des répercussions culturelles des projets suscite un intérêt croissant. Grâce à des investissements stratégiques dans des programmes culturels définis par la collectivité et susceptibles d'apporter des avantages aux particuliers, aux familles, à la collectivité et à l'environnement dans le cadre d'un développement à grande échelle (Gibson & Firelight Research Inc., 2019). Il existe déjà un large éventail de programmes, notamment des programmes linguistiques et territoriaux, des camps, des programmes de récolte et de transformation des aliments traditionnels, des programmes de gardiens des terres (land guardians) (mentionnés ci-dessus), des programmes pour les jeunes et les aînés, des programmes cérémoniels, spirituels, de bien-être et des programmes sexospécifiques (Gibson & Firelight Research Inc., 2019) qui soutiennent les intérêts spécifiques de la collectivité, qu'il s'agisse de camps de guérison pour hommes qui favorisent les compétences de survie et le mentorat, ou de camps pour filles autochtones qui enseignent les pratiques culturelles et le renforcement des compétences. Les programmes de ce type peuvent favoriser la croissance et des modes de vie sains, sur la terre, dans les relations et avec soi-même, et ils renforcent la confiance et l'autonomie de la collectivité.

Il existe d'excellentes ressources sur les droits et les intérêts culturels des autochtones. Le FNMPC a récemment publié une boîte à outils intitulée « [Esprit de la terre](#) » : [sur les droits et intérêts culturels des populations autochtones](#) qui contient des outils distincts pour entreprendre un inventaire des droits culturels, caractériser les effets cumulatifs, identifier les voies d'impact, analyser la mesure dans laquelle les répercussions peuvent être prises en compte et la compensation financière pour les répercussions sur les droits et les valeurs culturels.

Les collectivités peuvent dresser un inventaire des effets du projet, tels que la perte de confiance, la perte d'un sentiment d'appartenance, le déplacement ou l'utilisation inhibée ou modifiée des terres, le transfert intergénérationnel des connaissances, le bien-être de la collectivité, les incidences sur les générations futures (Gibson, G. 2019) et investir dans des programmes ciblés visant à atténuer les incidences du projet. Le LEI de 2019 compte des mesures législatives pour s'adapter à l'échelle, à la durée et à la dynamique des programmes culturels (Gibson, G. 2019). Certains programmes peuvent alors nécessiter des solutions communautaires qui s'appuient sur un éventail de partenariats potentiels et de sources de financement, le cas échéant.

Infrastructure pour soutenir les priorités communautaires



Les bénéfices peuvent être établis comme prioritaires par les collectivités touchées qui souhaiteraient améliorer les espaces publics, tels que la création d'un parc ou la conversion de terrains inutilisés en un bâtiment médical, des garderies, des centres de loisirs, des centres communautaires, des centres de formation, des unités de logement, etc. (IFSD, 2017). Il s'agit déjà d'une pratique fréquemment appliquée dans les collectivités, qui découle souvent des ERA et d'autres accords similaires.

Les demandes de proposition pour des travaux de ce type peuvent donner la préférence aux chaînes d'approvisionnement qui soutiennent l'ACS+ culturellement pertinente et/ou qui sont détenues et dirigées par des Autochtones. La réalisation d'évaluations communautaires de base prenant en compte les plans de croissance et les problèmes prévus pour l'avenir de la collectivité et appliquant une optique sexospécifique peut générer des stratégies plus spécifiquement ciblées qui soutiennent la croissance de la collectivité, ainsi que la santé et le bien-être. Par exemple, en procédant à des évaluations de base sexospécifiques, les collectivités peuvent découvrir des déficits dans l'infrastructure existante (comme le manque de services de garde d'enfants, fréquemment signalé par de nombreuses femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenues). Ces renseignements peuvent justifier l'amélioration de l'infrastructure communautaire et servir de base à la recherche d'autres sources de financement pour compléter les constructions ou les rénovations nécessaires.

L'investissement dans les infrastructures communautaires représente une pratique reconnue dans les contextes autochtones et non autochtones pour les exploitants de ressources. L'investissement doit être stratégique et aligné sur les besoins de la collectivité. Il peut également être aligné sur le fonctionnement ou la stratégie commerciale de l'entreprise, auquel cas il peut être appelé investissement social stratégique (Gulakov et al., 2020). En tout état de cause, le développement des infrastructures est une pratique de longue date qui précède la loi actuelle sur l'EI au Canada et qui peut être directement liée à de multiples objectifs d'atténuation des incidences des projets.

Mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants

Pour ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas participer aux industries extractives, il y a un manque de diffusion de renseignements clairs au niveau communautaire, et les gens se sentent exclus des décisions de planification. Les stratégies visant à mieux informer les membres sur ce qui se passe sur le territoire, en proposant des formations sur les processus d'EI, le suivi environnemental et des ateliers sur des sujets d'intérêt sont autant de bons moyens d'accroître la sensibilisation, la préparation et la compréhension de la collectivité à l'égard des considérations de planification environnementale et des projets de développement sur le territoire, et de participer collectivement et de manière concrète aux efforts de planification.

Un paradigme conventionnel du développement veut que l'environnement et les femmes soient considérés comme acquis, que leur contribution au processus de production soit supposée et qu'aucun coût ne soit associé à leur utilisation (Bhatta, 2001)). L'environnement et les femmes étant considérés comme une sorte de subvention, leur valeur est minimisée au cours du processus de production et n'est pas non plus pleinement évaluée (Bhatta, 2001). Cela apparaît clairement lorsque l'on examine le peu de renseignements disponibles sur les investissements dans des stratégies d'atténuation sexospécifiques qui bénéficient aux femmes autochtones et aux personnes de diverses identités de genre qui ne souhaitent pas travailler dans le secteur de l'exploitation des ressources. Les stratégies d'atténuation hors site sont généralement présentées dans un contexte collectif, avec peu de mentions des questions sexospécifiques.

La violence et le harcèlement sexuel se sont multipliés au sein des collectivités situées à proximité des sites d'extraction des ressources, comme le montrent l'enquête nationale et les publications soulignant les risques accrus pour les populations vulnérables. Cette augmentation de la violence et de la criminalité est une conséquence courante de l'extraction des ressources pour les femmes et les collectivités autochtones. Les femmes résidant dans les zones proches de ces sites sont souvent confrontées à une augmentation substantielle de la violence sexiste et sexuelle. Ces incidents se produisent non seulement parce que les travailleurs ont accès à la collectivité, mais aussi en raison des revenus plus élevés et de la consommation accrue de drogues dures dans ces zones (Manning et coll., 2018).

Mackinnon a déclaré que la région dispose d'un certain nombre de facteurs qui pourraient également contribuer à ces augmentations, notamment l'accroissement des revenus provenant de projets tels que Muskrat Falls et Voisey's Bay. Souvent, lorsque le revenu disponible augmente, les activités liées à la drogue et au crime organisé se

développent, ce qui entraîne une augmentation de la criminalité violente et non violente. (Canadian Press, 2021).

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



Une stratégie d'atténuation qui a été mentionnée lors de nos séances de mobilisation est que les promoteurs pourraient financer des bourses d'études pour les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre. De nombreux participants nous ont dit que les promoteurs offraient du financement pour l'éducation postsecondaire, mais que ce financement était exclusivement destiné à aider les personnes qui voulaient commencer à travailler dans l'industrie (c.-à-d., le secteur minier, les sciences de l'environnement, l'ingénierie, les métiers spécialisés, etc.). Malgré la nécessité et l'importance de ce financement de l'éducation liée à l'industrie, il risque d'exclure les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre qui ne veulent pas participer aux projets d'exploitation des ressources. En outre, les collectivités saines et prospères ont besoin de personnes dotées de connaissances et d'une compréhension diverses, ce qui inclut l'éducation artistique (Costanza-Chock, 2020; Flicker et al., 2014). Nous proposons que l'industrie et le gouvernement financent des possibilités de formation qui ne sont pas propres à l'industrie, mais qui permettent aux bénéficiaires de choisir librement leur parcours professionnel.

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



S'il s'agit d'une réalisation ou d'une crise, les différents points de vue ont le droit d'être entendus, en particulier en ce qui concerne les préjudices ou les injustices. Les systèmes de signalement peuvent être utilisés pour recueillir des renseignements importants, tels que des préoccupations, des dangers et des incidents destinés à déclencher une action, à communiquer ou à demander une réponse. Pour répondre aux préoccupations en matière de sécurité et gérer les incidents ou les activités en cours, les collectivités peuvent envisager de mettre en place un système de signalement pour leurs membres. Les possibilités de mise en œuvre de mécanismes de signalement peuvent aller de logiciels hautement techniques (et souvent coûteux) à de simples plateformes de médias sociaux (lignes de discussion) qui permettent aux collectivités d'informer rapidement leurs membres des nouveaux développements survenus au sein de la collectivité. Ce type de système ne peut pas remplacer les services d'intervention d'urgence, mais il peut fournir une plateforme permettant aux membres de signaler les incidents qui les affectent et peut servir de point de départ pour fournir des services de manière rapide et efficace, et pour recueillir des

données permettant aux dirigeants de comprendre les tendances entre les problèmes qui affectent leurs membres. Il est important de mieux comprendre les répercussions sur la collectivité et de s'attaquer à des questions telles que l'accessibilité des plateformes, leur réactivité et leur orientation vers les survivants, la sécurité des personnes qui font des signalements, la confidentialité et l'anonymat, la transparence de leur mise en œuvre et l'intégration des enseignements tirés (Digna, n.d.).

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 sont disponibles auprès des services d'aide aux victimes et des organismes communautaires autochtones dans chaque province et territoire. Elles peuvent accéder aux renseignements disponibles sur les proches disparus ou assassinés auprès de diverses sources gouvernementales. Les Unités de liaison pour l'information à l'intention des familles font office de guichet unique d'information pour les familles des victimes de FADA et peuvent accéder aux dossiers du système de justice pénale, des services sociaux, des coroners, de la protection de l'enfance, des services de santé et d'autres Unités de liaison pour l'information à l'intention des familles à travers le pays (Government of Canada, 2024a).

La Ligne d'écoute pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées est une ligne téléphonique nationale gratuite, ouverte 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, qui apporte un soutien aux personnes à la recherche d'une aide émotionnelle. Elle offre un soutien tenant compte des traumatismes et des conseils et peut assurer la liaison avec d'autres services pour les personnes qui le souhaitent. En plus de ce service, un système d'Alerte à la robe rouge devrait être expérimenté dans la province du Manitoba grâce à un partenariat entre les organismes de services autochtones, la province et le gouvernement fédéral, avec la possibilité d'une mise en œuvre à l'échelle nationale (Bettens, 2024). Le développement et l'expansion de ces services pourraient combler les lacunes en matière d'accès à l'information pour les collectivités rurales et isolées qui cherchent des moyens de communiquer rapidement et efficacement avec un large public. Pour de nombreuses petites collectivités, les renseignements sur les personnes disparues sont communiqués par les forces de l'ordre locales sur Facebook et d'autres plateformes de médias sociaux, l'alerte à la robe rouge étend cette pratique pour une promotion élargie.

Appel à la justice 13.4

Nous demandons aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de financer des enquêtes et des recherches supplémentaires afin de mieux comprendre le lien entre l'extraction des ressources, et d'autres projets d'exploitation, et la violence contre les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA autochtones. À tout le moins, nous soutenons les femmes et les dirigeants autochtones qui exigent la tenue d'une enquête publique sur la violence sexuelle et le racisme qui se produisent sur les sites des projets hydroélectriques dans le Nord du Manitoba.

Réponse à la crise

Dans de nombreuses collectivités nordiques, il n'existe pas de système d'intervention en cas de crise en dehors des services de police et des services de transports médicaux d'urgence. Les femmes autochtones en situation de crise peuvent ne pas vouloir faire appel aux services de police pour diverses raisons (méfiance, circonstances atténuantes, peur des répercussions en cas de toxicomanie ou de traite des personnes ou de travail du sexe, peur de la saisie des enfants, etc.). Les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre qui sont sans domicile, qui souffrent d'une toxicomanie active et/ou de problèmes de santé mentale deviennent la cible d'actes de violence et d'exploitation, en public et en privé.

Pour remédier au manque de confiance dans les services de police, il existe des lignes d'assistance téléphonique qui permettent une évaluation rapide et une mise en relation avec des services, afin de réduire la nécessité d'interventions médicales, judiciaires et policières (211, 2024). L'une de ces approches pour les situations de violence immédiate ou ne mettant pas la vie en danger est l'utilisation d'une ligne « 211 » accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, qui se connecte à un opérateur capable de dépêcher des équipes mobiles sur un site spécifique, et qui peut être utilisée par les services de police comme une sorte de « transfert assisté » (City of Toronto, n.d. a). Dans la ville de Toronto, il est possible de mettre en place des équipes de crise composées de professionnels formés, mais dans les zones rurales du nord, la population, les investissements et l'attention portée à ce type de services font cruellement défaut.

Il existe dans les grandes villes des modèles d'intervention d'urgence gérés par des bénévoles et dirigés par des Autochtones, comme la Bear Clan Patrol, basée à Winnipeg (Manitoba), qui fait la promotion de la sécurité et agit à titre d'intervention précoce aux situations et fait la promotion d'une patrouille non violente et sans jugement ainsi que de la sécurité personnelle des habitants (Anonymous, 2024a). De même, le Mama Bear Clan fournit des services de patrouille et travaille dans le cadre d'une structure de leadership matriarcale dans laquelle le service est organisé et

dirigé par des femmes et soutenu par des hommes (Anonymous, 2024b). Il existe toute une série de modèles d'organisation qui pourraient être explorés, depuis l'organisation communautaire entièrement bénévole jusqu'aux organisations dotées d'un personnel complet et disposant de locaux pour opérer. Les modèles de service vont des patrouilles communautaires au soutien post-crise, en passant par les interventions axées sur la culture, la planification de la sécurité, le soutien global, l'éducation communautaire, le counselling, la lutte contre la traite des personnes et bien d'autres choses encore.

Enforcer les réseaux de soutien externes



Une partie de l'évaluation des besoins de la collectivité consiste à déterminer rapidement les lacunes dans les services communautaires qui peuvent être comblées par une planification ciblée et proactive. Il s'agit notamment de déterminer s'il existe des organismes de services autochtones dans la région et s'ils proposent des services propres aux femmes autochtones qui favorisent la réduction des risques, des programmes d'autonomisation ou des services culturels. Si ces lacunes existent, il peut être possible d'adopter des modèles simples et rentables qui agissent en tandem ou en remplacement des interventions policières pour les personnes à risque ou en situation de crise.

Pour les services existants, il existe également des possibilités de combler les lacunes en matière de capacité pour les intervenants qui mettent en œuvre des stratégies d'atténuation afin de rechercher des solutions de collaboration avec les fournisseurs de services. La prise en compte des répercussions socio-économiques des développements implique nécessairement un réseau élargi d'intervenants afin de répondre de manière adéquate à la diversité des répercussions résultant des développements. La formation et le développement des compétences en sont un bon exemple, de même que les services de formation et de prévention de la traite des personnes destinés aux jeunes autochtones; ces services s'inscrivent dans le cadre de la collectivité au sens large et ne sont pas issus du développement, et ne devraient pas l'être. Il est nécessaire de tenir compte des services et des infrastructures qui existent déjà. Les services peuvent être augmentés, développés et élargis en prévision de nouveaux projets.

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



Ma voix n'est pas entendue comme elle devrait l'être. Nous sommes tous égaux, assis à cette table. Je l'exprime, mais cela tombe dans l'oreille d'un sourd.

Dans les collectivités des Premières Nations, les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre sont souvent et de manière disproportionnée exclues des processus de prise de décision concernant les négociations sur le partage des bénéfices dans le cadre des projets de mise en valeur importants, et elles ne commencent pas à participer à ces processus avec un pouvoir politique et économique équitable (Major, 2023). En outre, les processus de consultation sont critiqués parce qu'ils sont centrés sur les dirigeants et qu'ils excluent les sous-groupes marginalisés tels que les femmes et les jeunes filles. Les chefs de bande des Premières Nations ont subi un démantèlement politique de leurs pratiques traditionnelles de gouvernance par le biais de pratiques de discrimination sexuelle intégrées dans la Loi sur les Indiens. Des politiques telles que la perte du statut et l'expulsion de la réserve pour avoir épousé un non-autochtone, et l'obtention du droit de vote aux élections du conseil de bande en 1951 seulement, après quoi les femmes chefs ont commencé à être élues sporadiquement à travers le Canada, de plus en plus fréquemment (Cannon, 2008). Les femmes autochtones jouent un rôle de plus en plus important dans la gestion des bandes, des terres et des ressources, alors que les politiques et les pratiques communautaires relatives aux effets du développement sur les femmes restent peu développées, voire inexistantes, dans de nombreuses collectivités.

La littérature sur les femmes autochtones et l'extractivisme augmente dans diverses disciplines, mais reste un facteur sous-étudié et mal pris en compte dans l'aménagement du territoire et le développement économique. Ce qui est largement reconnu et soutenu, c'est qu'il est essentiel de reconnaître l'importance des femmes autochtones dans les structures de gouvernance traditionnelles, avant et après le contact, et qu'à travers des questions qui se recoupent, il y a eu une internalisation des pratiques patriarcales et misogynes qui ont émergé dans les collectivités des Premières Nations (Sayers & MacDonald, 2001; Kuokkanen, 2019a; Palmater, P. 2020) et l'exclusion systématique de la voix des femmes des Premières Nations et des femmes inuites dans les consultations sur l'aménagement du territoire et le développement. Les intérêts des femmes des Premières Nations en matière d'égalité comprennent l'égalité des droits et des possibilités de participer aux structures et aux processus de gouvernance, ainsi que l'égalité de procédure et de représentation dans les décisions et les actes pris par les gouvernements des Premières Nations qui affectent les droits des femmes autochtones (Cornet, 2001).

Les stratégies d'autonomie actuellement en place sont fortement axées sur l'autodétermination et la décolonisation, et l'on a tendance à imputer les disparités entre les sexes à l'héritage de la colonisation et aux politiques contemporaines (Kuokkanen, 2019a), bien que ces facteurs soient courants, ils ne constituent qu'une partie du tableau. Il ne suffit pas de présumer que l'autodétermination ou la décolonisation suffiront à mettre fin à la discrimination sexuelle, à la misogynie, au sexisme et à la violence à l'égard des femmes autochtones (Kuokkanen, 2019b). Les collectivités des Premières Nations doivent donner la priorité à l'évaluation sexospécifique et

rectifier les politiques et les processus internes qui traitent des processus de mauvaise gouvernance qui maintiennent un degré élevé d'institutionnalisation, de dysfonctionnement social, de violence latérale et structurelle, de problèmes de capacité, du manque de possibilités économiques pour les femmes autochtones, d'une vision stratégique communautaire peu claire et de la communication entre les chefs de bande et les membres (Kuokkanen, 2019b). Les collectivités peuvent réaliser des évaluations de base sexospécifiques qui prennent en compte les répercussions sociales et économiques élargies d'un projet de développement, et analyser ces questions dans le cadre d'une ACS+ culturellement pertinente.



'Portrait of Patience Commanda' from Rama First Nation par Chief Lady Bird



Considérations sur le calendrier

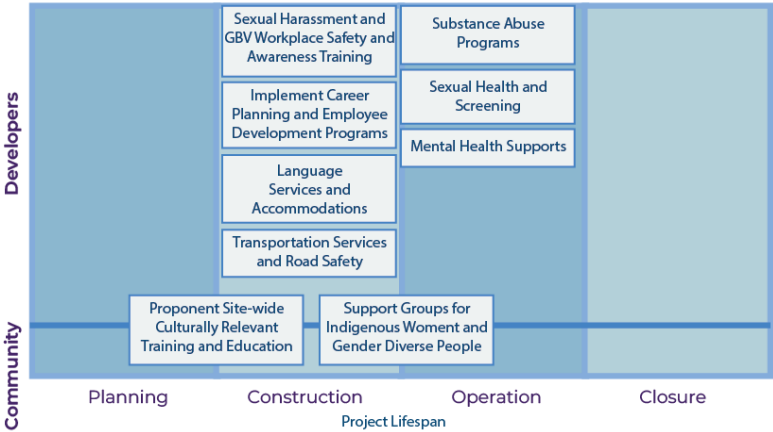
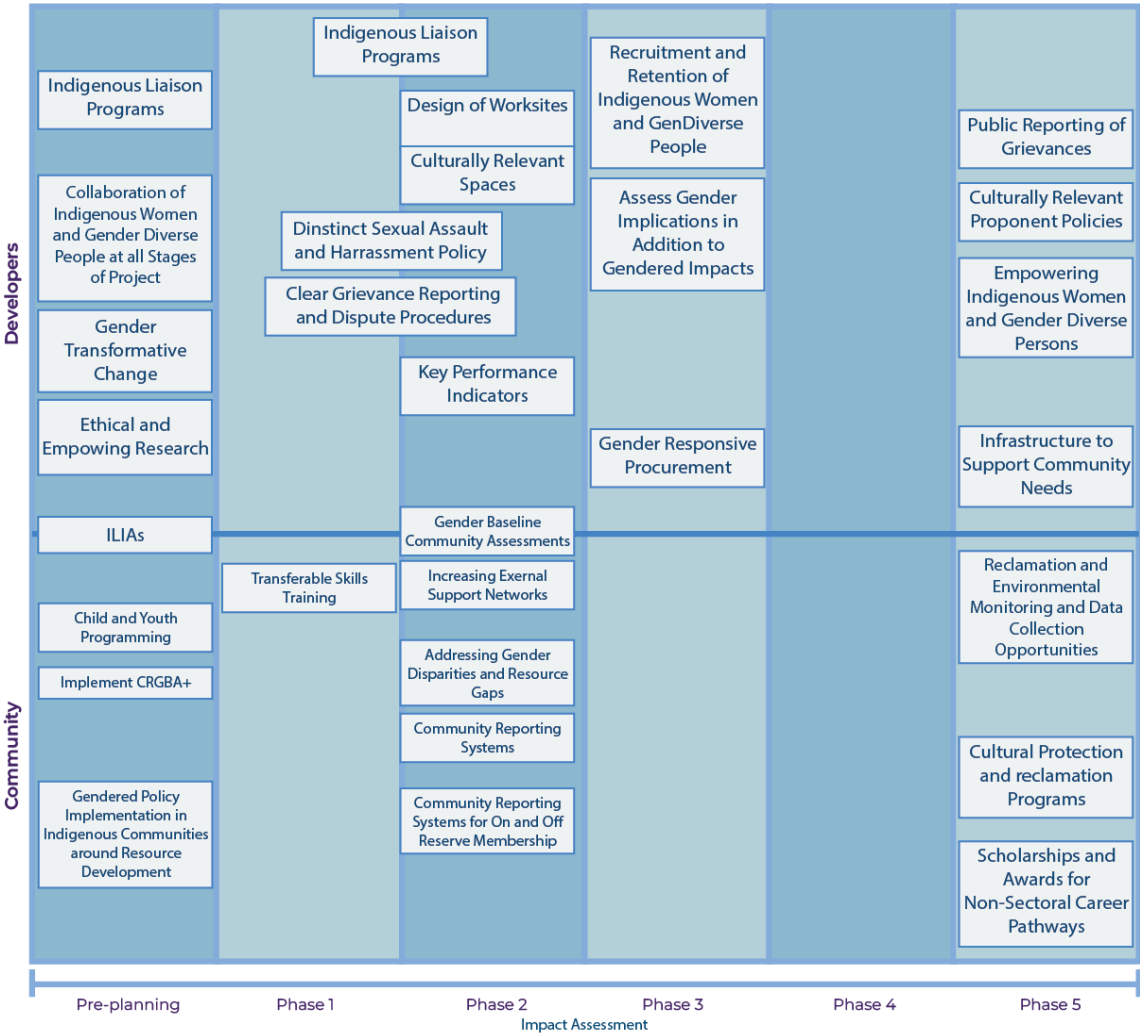


Figure 7. (Disponible en anglais seulement). Exemple de calendrier de mise en œuvre des mesures d'atténuation.

Les figures ci-dessus illustrent un exemple de calendrier de mise en œuvre dans le cadre d'un projet d'exploitation des ressources. 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 font une différence pour les employés et les collectivités.

Liste de contrôle des stratégies d'atténuation

La présente est un tableau récapitulatif des stratégies d'atténuation proposées tout au long de ce document. Bien qu'il soit déraisonnable de supposer que chaque stratégie puisse être mise en œuvre, il est possible d'inclure les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre dans la détermination conjointe des mesures stratégiques qui peuvent être entreprises pour représenter leurs intérêts. Cela permet également d'explorer ce qui constitue un succès dans la mise en œuvre de ces stratégies.

Stratégies d'atténuation – Outil des indicateurs d'évaluation

Cette liste de contrôle est destinée à servir de modèle. La stratégie mentionnée est-elle souhaitée? Appliquer les circonstances particulières d'un projet d'exploitation pour déterminer les indicateurs de mesure de ce que serait la réussite pour la collectivité.

Liste de contrôle des stratégies d'atténuation potentielles	Indicateurs d'évaluation	Résultats probants
ALLER AU-DELÀ DE L'ACS+		
Appliquer une ACS+ culturellement pertinente		
Œuvrer en faveur d'un changement transformateur en matière d'égalité des genres		
Évaluations communautaires de base sexospécifiques		
Lutter contre les disparités entre les genres et les		

déficits de ressources		
Évaluer les incidences et les répercussions sur le genre		
CONSULTATION ET MOBILISATION CONCRÈTES		
Déterminer les obstacles à la participation des femmes autochtones dès le début de la planification		
Représentation accrue des femmes autochtones dans les consultations		
Utiliser des pratiques de mobilisation tenant compte des traumatismes		
Soutenir les évaluations d'impact dirigées par des Autochtones		
Valider diverses formes de connaissances		
Adopter une approche de la recherche fondée sur les points forts		
Rechercher des possibilités de coproduction de connaissances		
Collaborer avec les femmes autochtones et les personnes 2E à toutes les étapes d'un projet		
POLITIQUES ET PRATIQUES		
Introduire des demandes de propositions qui incluent une notation sexospécifique		
Appliquer des considérations sexospécifiques aux codes de conduite internes et externes		
Soutenir les PME qui se conforment à l'ACS+ culturellement pertinente et aux stratégies d'atténuation		
Appliquer des stratégies d'emploi sexospécifiques dès le début de la planification du projet		
Soutenir les exemples de femmes autochtones dans les métiers spécialisés pour les programmes de recrutement		
Mettre en valeur les histoires de femmes autochtones et de personnes de diverses identités		

de genre prospères		
Établir des procédures claires de signalement des griefs et de règlement des différends		
Indicateurs de rendement clés		
Systèmes de signalement communautaire		
Politiques culturellement pertinentes du promoteur		
Politique distincte en matière d'agression sexuelle et de harcèlement		
Rendre obligatoire la formation à la sécurité et à la sensibilisation au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le sexe (VFS) sur le lieu de travail		
Élaboration d'une formation et d'une éducation culturellement pertinentes à l'échelle du site		
Le promoteur enregistre les griefs et en fait le suivi en vue d'un rapport public		
RESSOURCES ET SOUTIENS SUR PLACE		
Mise en œuvre des programmes de planification de carrière et de perfectionnement des employés		
Groupes de soutien pour les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre		
Soutiens à la santé mentale		
Programmes de lutte contre la toxicomanie		
Espaces culturellement adaptés		
Espaces réservés aux activités culturelles		
Reconnaître et honorer les événements culturels et soutenir la programmation		
Présence d'aînés sur le site		
Aliments traditionnels ou cuisines de campagne		
Mettre en œuvre des programmes de liaison avec les Autochtones		

Équipement de protection individuelle et machines		
Conception des installations (p. ex., toilettes)		
Éducation et dépistage en matière de santé sexuelle		
Éducation et dépistage en matière de santé sexuelle		
RESSOURCES ET SOUTIENS HORS SITE		
Services de garde d'enfants et programmes pour la jeunesse		
Transport et sécurité routière		
Programmes de surveillance et de remise en état de l'environnement		
Développement communautaire et aménagement du territoire		
Programmes de protection et de revitalisation culturelle		
Infrastructure pour répondre aux besoins de la collectivité (p. ex., centre de soins de santé)		
Programmes de protection et de revitalisation culturelle		
MESURES D'ATTÉNUATION DE RECHANGE POUR LES NON-PARTICIPANTS		
Bourses d'études et prix pour les parcours professionnels non sectoriels		
Systèmes de signalement communautaires pour les membres de la réserve et hors réserve		
Unités de liaison pour l'information à l'intention des familles et Alerte à la robe rouge des FFADA		
Mettre en place un système d'intervention aux crises		
Renforcer les réseaux de soutien externes (ONG, groupes de femmes, entreprises locales)		
Mettre en œuvre de politiques sexospécifiques dans les collectivités autochtones au sujet de		

Discussion

La collecte des données et l'analyse thématique des groupes de discussion et des transcriptions d'entrevues ont permis de dégager des thèmes émergents et des considérations constantes que nous présentons ici. Certaines questions dépassent le cadre de notre travail, mais restent d'une importance cruciale pour soutenir la mise en œuvre des appels à la justice du rapport issu de l'Enquête nationale sur les FFADA. Il s'agit de nouvelles questions et préoccupations importantes liées à l'exploitation des ressources et au processus d'évaluation d'impact. Dans la section discussion, nous identifions ces questions et développons ce que nous avons trouvé au cours de nos recherches. Nous décrivons brièvement quelques questions que nous avons relevées et sur lesquelles nous n'avons pas pu nous étendre davantage pour diverses raisons, et nous consacrons un peu de temps à la discussion sur les ERA et à la distinction entre les atténuations et les avantages.

Mise en œuvre et transparence de l'ERA

Appel à la justice 13.3

Nous demandons à toutes les parties à la négociation d'ententes sur les répercussions et les avantages liés aux projets d'inclure des dispositions relatives aux répercussions des projets sur la sécurité et la sûreté des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA autochtones. Les ententes doivent également comporter des dispositions pour faire en sorte que les projets profitent équitablement aux femmes et aux personnes 2ELGBTQQIA autochtones.

La réussite de la mise en œuvre des avantages communautaires dépend moins de l'ampleur du projet que des obstacles que les collectivités doivent surmonter (IFSD, 2017). Les problèmes de transparence autour de l'ERA et le manque de communication et de suivi avec les populations touchées concernant leurs droits représentent un problème permanent qui devrait être pris en compte. De nombreux participants ont fait part de leurs inquiétudes quant à la mise en œuvre de l'ERA de leur collectivité dans les projets d'exploitation des ressources. Ils ont également exprimé leur inquiétude quant au secret qui entoure souvent les ERA. Les participants ont demandé que les ERA soient plus transparentes, à la fois dans la manière dont la collectivité et les promoteurs distribuent et communiquent sur les ententes, mais aussi entre les collectivités ayant différents titulaires d'ERA. Par exemple, certains des participants titulaires d'une ERA n'ont

jamais eu l'occasion de lire leur ERA, qui est entouré d'un grand secret, et ils ont exprimé leur frustration face aux obstacles à l'accès à l'ERA qui conditionnent leur emploi dans l'industrie. D'autres participants doutaient que l'entreprise promotrice respecte correctement les conditions de l'ERA, mais ont indiqué qu'ils n'avaient aucun moyen de le signaler à l'entreprise promotrice ou aux dirigeants de leur collectivité. L'une des raisons invoquées était qu'ils n'avaient pas accès à l'ERA et qu'ils ne pouvaient donc pas savoir avec certitude si l'ERA était respectée. Une autre raison est qu'il n'y a pas de voies de signalement claires. Une troisième raison était que les participants craignaient des représailles s'ils signalaient des violations de l'ERA. C'est-à-dire qu'ils craignaient de perdre leur emploi. En outre, certains participants étaient liés à une entreprise promotrice qui avait plus d'une ERA et était engagée auprès de différentes collectivités. Ces ERA n'ont pas été partagées entre les différentes collectivités, ce qui a entraîné une certaine confusion quant à la mise en œuvre correcte de l'ERA.

Ils disent qu'ils sont censés avoir 30 % des employés [de la société promotrice] qui proviennent des réserves signataires et ils n'ont jamais, pas une seule fois, atteint ce chiffre. Et puis, il y a des gens qui arrivent et qui sont signataires, et ils les congédient. Ils n'essaient même pas de les aider à conserver leur emploi alors qu'ils sont censés respecter leur part du marché. Et ce n'est pas le cas.

Extrait d'un groupe de discussion :

Participant 1 : *Je n'ai jamais lu l'ERA. Il faut aller dans un bureau [communautaire] et s'asseoir avec quelqu'un. Et je ne l'ai pas fait.*

Participant 2 : *Je n'ai jamais vu de copie de l'ERA, mais je sais que j'ai entendu beaucoup de gens dire, de manière anecdotique, qu'ils ne suivaient pas toujours l'ERA. Je ne sais donc pas si cela concerne les femmes sur le lieu de travail. Mais au sein de la collectivité, il n'y a pas beaucoup d'occasions, je suppose, de le faire. Comme lorsque [le participant 1] a dit ne pas en être au courant. Pour être honnête, je ne savais même pas qu'il était possible de s'asseoir et de lire un exemplaire.*

Participant 1 : *Ils n'aiment pas le faire savoir. Mais en tant que bénéficiaire [communautaire], je peux aller dans un bureau et demander à lire cette ERA et je peux en lire autant que je veux. Je ne peux pas lire l'ERA [de l'autre collectivité], seule [l'autre collectivité] peut lire l'ERA [de l'autre collectivité], mais je peux lire la nôtre.*

Participant 2 : *C'est intéressant, car je ne pense pas que cela soit très connu.*

Il faut une communication ouverte et transparente autour de l'ERA et de sa mise en œuvre. Le processus d'ERA et les actions qui en découlent doivent être au minimum accessibles aux

membres de la collectivité concernée qui accèdent aux résultats de ces négociations et en bénéficient. Lors de leur embauche dans l'industrie, les employés autochtones titulaires d'une ERA doivent être informés des dispositions spéciales auxquelles ils ont accès dans le cadre de leur emploi. Cette information doit être communiquée de manière concrète par le biais de plusieurs canaux. Par exemple, la remise d'un document écrit à un nouvel employé peut ne pas suffire à l'informer correctement de ses droits en matière d'ERA. La collectivité et les promoteurs devraient donner la priorité à l'éducation des employés et des membres de la collectivité au sujet de l'ERA et de la manière dont il est pertinent pour chaque personne.

Distinction entre atténuation et avantage

Tout au long de nos séances de mobilisation, nous avons été confrontés à des questions concernant les distinctions entre un avantage et une mesure d'atténuation. Il y a une différence entre les mesures d'atténuation et les avantages tirés des ERA. Toutefois, en raison de l'absence d'instruments et d'orientations réglementaires sur la manière de mesurer l'incidence sociale dans les mesures législatives actuelles relatives à la LEI 2019, ainsi que d'orientations claires sur les stratégies d'atténuation des répercussions qui relèveraient d'une évaluation d'impact, il existe une zone floue sur ce qui devrait faire partie d'une évaluation d'impact publique et sur ce qui devrait être inclus dans une ERA. Cela soulève des questions importantes sur la manière dont les répercussions sont incluses dans l'évaluation et sur les canaux que les collectivités devraient suivre pour explorer tous les paramètres de ce qui peut faire partie d'une évaluation d'impact en vertu de la loi.

Les différences de traitement subies par des femmes autochtones qui travaillaient dans des conditions similaires, parce qu'elles étaient titulaires d'une ERA ou non titulaires d'une ERA en milieu urbain, soulèvent d'importantes questions sur les protections des droits qui sont valorisées au sein de la collectivité. Pensons-nous aux répercussions des droits en termes de droits de la personne? Des droits des Autochtones? Comment faisons-nous l'inventaire des stratégies d'atténuation qui peuvent être attribuées à la compensation des répercussions directes du projet par rapport à la compensation de l'exacerbation indirecte des problèmes socio-économiques existants? Ce paysage complexe est important pour orienter les discussions sur ce qui devrait faire partie d'une ERA, en particulier si la mise en œuvre d'une stratégie d'atténuation compense les répercussions sur les femmes et les personnes 2ELGBTQQIA+ en général, elle devrait être incluse dans une évaluation d'impact.

Dans le cadre de cette recherche, nous proposons l'organigramme suivant que les collectivités peuvent envisager d'utiliser pour planifier les itinéraires potentiels qu'elles

pourraient souhaiter suivre pour mettre en œuvre certaines des recommandations énoncées ci-dessus.

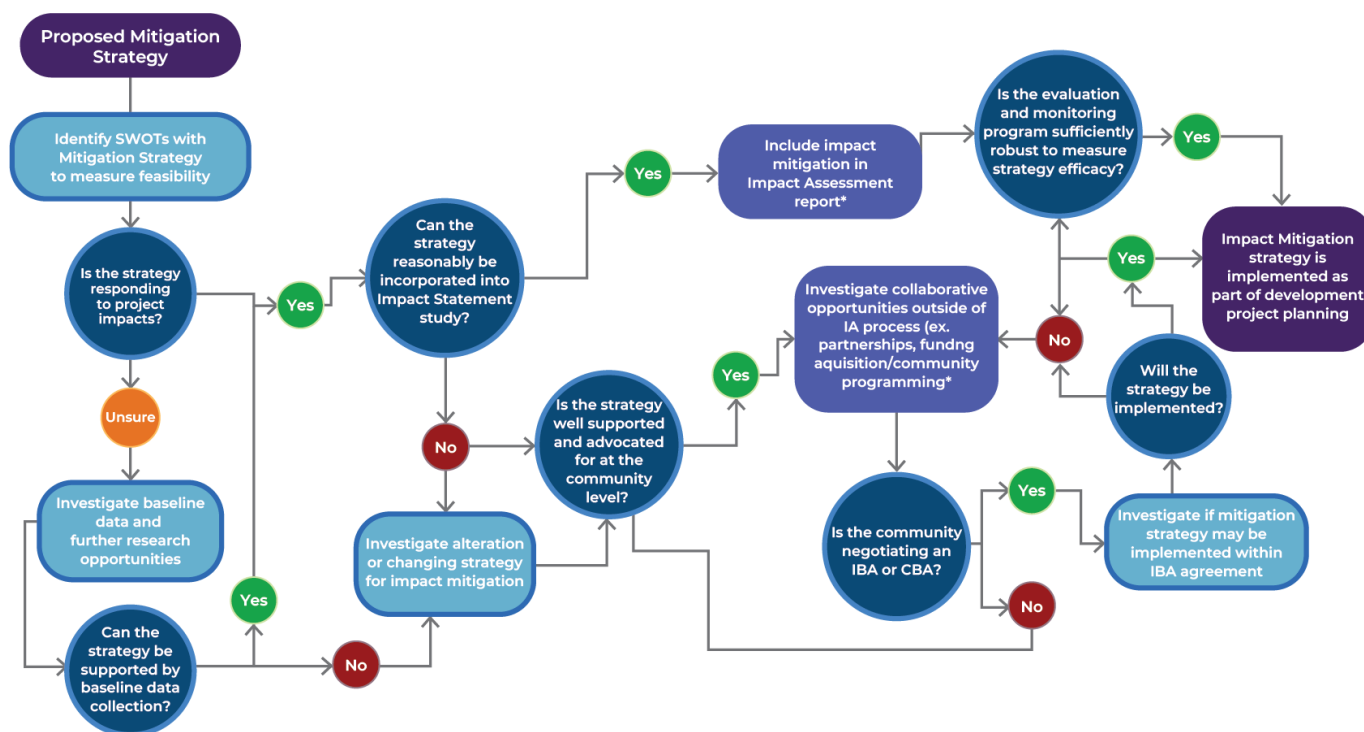


Figure 8. (Disponible en anglais seulement). Organigramme des mesures d'atténuation par rapport aux avantages.

Prendre en compte des non-titulaires de l'entente sur les répercussions et les avantages en zone urbanisée

Lors de nos séances de mobilisation, nous avons constaté un fil conducteur, à savoir l'inclusion ou l'exclusion des mesures d'atténuation pour les non-titulaires d'ERA en zone urbanisée. Il est apparu clairement au cours de nos recherches que les membres des collectivités titulaires d'une ERA et leurs affiliés sont traités différemment des employés d'autres collectivités non titulaires d'une ERA.

[T]ous les autres se connaissaient... parce qu'ils avaient grandi ensemble. Mais il y a beaucoup d'Autochtones qui ne sont pas originaires de ce territoire. Je pense donc que cela a une incidence. Mais je pense que s'il y avait une personne-ressource ou des services propres aux Autochtones, cela aurait vraiment contribué au maintien en poste.

Cela aurait permis de réduire les délais et je me serais sentie beaucoup plus soutenue en tant qu'employée.

Je vous dirai qu'un grand nombre de nos industries locales ne sont disposées à accepter que les femmes qui ont une ERA avec leurs collectivités. En raison de la colonisation européenne, notre peuple a quitté la région et ne s'y sent plus chez lui. Mais il s'agit de son domicile... Nous avons des Autochtones de toute l'île de la Tortue qui vivent dans notre district, mais ils sont parfois mis de côté parce que d'autres collectivités ont des ERA avec des industries locales. J'aimerais donc qu'ils soient plus ouverts envers tous les Autochtones, qu'ils aient ou non une ERA.

Ces commentaires soulèvent la question importante de savoir qui bénéficie de quelles considérations, quels sont les groupes dignes d'équité? Si toutes les femmes autochtones sont concernées, pourquoi y a-t-il une disparité constante dans la façon dont les peuples autochtones sont traités sur un même lieu de travail? En outre, comment les bonnes politiques et pratiques sont-elles réellement mises en œuvre de manière inclusive? Comment les promoteurs luttent-ils contre la « discrimination à huis clos » et le bizutage systématique qui touche non seulement les femmes autochtones, mais aussi de nombreuses femmes travaillant dans des secteurs dominés par les hommes? Toutes ces questions compliquent et complexifient les éléments que les évaluations d'impact peuvent et doivent prendre en compte.

Poursuite des voies de recherche

1. Il n'y a pas assez de renseignements disponibles sur la répartition des actifs sexospécifiques dans les collectivités, car de nombreuses études entreprises pour le compte des collectivités ne sont pas accessibles au public et diffèrent sur le plan de la géographie, des sous-cultures et d'autres circonstances atténuantes. Il n'existe aucun moyen de comprendre comment les revenus et les actifs sont répartis au sein de la collectivité ni de tirer des conclusions sur la manière dont le capital est réparti entre les différents groupes démographiques dans les collectivités autochtones.
2. Les employeurs fournissent des statistiques sur l'emploi qu'ils déclarent eux-mêmes. D'après ce que nous avons entendu au cours de nos recherches, on n'accorde pas suffisamment d'attention aux employés qui sont congédiés ou qui cessent de travailler ni à la question de savoir si les promoteurs respectent leurs engagements en matière d'emploi sur les sites. Il conviendrait d'étudier plus avant les systèmes de signalement indépendants qui sont transparents et donnent une meilleure ventilation des types d'emplois et des durées d'occupation.

3. Davantage de recherches et d'analyses pourraient être effectuées pour soutenir les collectivités qui souhaitent co-investir dans certains projets ou entreprendre des investissements en nature dans des possibilités individuelles, bilatérales et trilatérales de développement socio-économique communautaire et de projets d'infrastructure (p. ex., la construction d'une nouvelle école ou d'une garderie, l'acquisition d'équipements)
4. Une analyse plus approfondie pourrait être effectuée sur les investissements ciblés comme moyen d'atténuer le risque de viabilité du projet par le biais d'une fiche d'investissement, augmentant ainsi la pression sur les promoteurs de projet pour qu'ils se conforment aux pratiques exemplaires de l'ACS+ et d'autres paramètres de soutien de DEI.
5. Au cours de nos recherches, la question de savoir ce que signifie l'expression « propriété autochtone » s'est posée. Il est utile d'étudier la manière dont les partenariats sont formés et les types de responsabilités que les partenaires commerciaux assument pour remédier aux effets croisés sur les femmes autochtones. Cela s'applique également aux PME et à l'implication des entrepreneurs dans la fourniture de services aux grands projets. Nos activités de projet identifient le problème, mais des recherches supplémentaires sont nécessaires pour explorer les moyens de le résoudre.
6. Systèmes d'arbitrage indépendants : Les conflits et les incidents violents peuvent-ils être portés à la connaissance d'une tierce partie par les promoteurs ou les collectivités? Il reste des possibilités de mettre en place des canaux sûrs avec des services culturellement adaptés, dans l'intérêt d'un redressement équitable et indépendant des griefs, selon une procédure prévisible et transparente.

Principaux enseignements

En examinant les causes profondes de l'exclusion systémique des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre, il est important d'évaluer les relations entre les collectivités autochtones, l'industrie, les gouvernements et les experts techniques qui peuvent exacerber et aggraver cette marginalisation. Les résultats de cette recherche peuvent être utilisés pour approfondir la corrélation entre les pratiques de gouvernance et d'aménagement du territoire fondées sur le genre et les résultats positifs (et négatifs) des projets d'aménagement et de développement des ressources sur les terres traditionnelles. Étant donné que la recherche suggère actuellement que les questions de genre ne sont pas prioritaires pour de nombreuses collectivités autochtones, nous espérons qu'un examen plus approfondi de cette question permettra d'élaborer des politiques et des pratiques de gouvernance précises et tangibles et

pourra servir de point de départ pour s'attaquer aux disparités entre les genres dans les collectivités. En réalisant des études internes et en faisant la promotion de l'application de l'ACS+ culturellement pertinente, des politiques et des pratiques de gouvernance sexospécifiques peuvent émerger. Les programmes visant à réparer les préjudices découlant des problèmes sociaux actuels (groupes de femmes, formation, esprit d'entreprise, investissements communautaires dans des projets pilotes, infrastructures ciblant la garde d'enfants) sont déjà dans le collimateur de nombreuses collectivités autochtones et l'établissement d'un lien entre les influences et les possibilités structurelles et institutionnelles peut accélérer les mesures prises pour répondre aux problèmes qui sont aggravés par des projets de mise en valeur importants.

Il existe des solutions accessibles que les promoteurs peuvent utiliser pour réduire l'incidence de leurs projets sur les collectivités locales, et nous évoquons brièvement une série d'options potentielles ci-dessus. Il est possible d'appliquer largement des stratégies d'atténuation susceptibles d'avoir des répercussions positives sur des groupes démographiques élargis. Au-delà du respect des obligations contractuelles contenues dans un accord de partenariat et d'association, et même au-delà des peuples autochtones en particulier, bon nombre des recommandations contenues dans le présent rapport profiteraient aux femmes en général et soutiendraient les engagements de l'industrie à l'égard de la DEI et des cibles des ODD, tout en commençant à aborder une approche systémique pour mettre en œuvre des changements concrets dans les activités de mise en valeur.

Outre l'absence d'orientations uniformes en matière d'évaluation d'impact social, les processus d'évaluation des gouvernements fédéral et provinciaux ne sont pas harmonisés, ce qui crée de la confusion. Cette situation est aggravée par des amendements qui vont à l'encontre des progrès réalisés au niveau fédéral pour prendre en compte des questions élargies dans le cadre d'une évaluation. Nous demandons au ministère de l'Environnement et du Changement climatique, et plus généralement au gouvernement fédéral, de s'opposer aux efforts des provinces visant à réduire et à supprimer l'autorité fédérale sur les questions environnementales importantes. Compte tenu de la relation entre le gouvernement fédéral et les nations autochtones, les efforts des provinces pour saper le processus fédéral portent atteinte à la capacité des nations autochtones à participer de manière concrète aux projets de mise en valeur importants qui ont lieu sur leurs territoires.

Il est encore possible, par le biais de modifications législatives, de faire progresser les questions relatives aux droits de la personne, notamment en approuvant les outils d'évaluation d'impact sur les droits de la personne, et de mieux définir les instruments d'évaluation d'impact social susceptibles d'être appliqués. En tant que chercheuses, nous demandons au gouvernement fédéral d'aller au-delà des documents d'orientation et d'établir des instructions et des mandats

concernant les renseignements recueillis et la manière dont ils sont utilisés. Il s'agit notamment d'établir des politiques législatives, éventuellement par l'intermédiaire d'un comité ou d'un groupe de travail pour les pratiques de responsabilité sociale des entreprises, afin de décourager le « picorage » et d'accroître la transparence et la responsabilité des promoteurs pour qu'ils entreprennent un travail de transformation de l'égalité des genres au sein de leur entreprise. Nous appelons les dirigeants, les chercheurs et les experts de l'industrie à examiner des études ciblées sur l'augmentation de la violence et des activités criminelles liées aux activités d'exploitation des ressources. Ce rapport ne fait que répondre aux symptômes de problèmes systémiques plus vastes qui méritent une enquête plus approfondie.

Ressources recommandées

ACS+ culturellement pertinente	
Titre	Auteur/Organisme
Indigenous Gender-Based Analysis	ONWA
Trousse de démarrage Analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente (ACSCP) : Introduction, intégration et exemples d'utilisation	AFAC
Inuit-Specific GBA+ Framework	Pauktuutit Inuit Women of Canada
A Toolkit on Collecting Gender and Assets Data in Qualitative and Quantitative Program Evaluations	Gender, Agriculture, & Assets Project
Gender capacity development and organizational culture change in the CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems: A conceptual framework	Silvia Sarapura Escobar et Ranjitha Puskur
Public leadership for gender equality: a framework and capacity development approach for gender transformative policy change	Alex Munive, Jenn Donville et Gary L. Darmstadt
Integrating Gender throughout a Project's Life Cycle 2.0	Land O'Lakes International Development

Outil de mesure du renforcement de l'égalité et du pouvoir des femmes Partie 1 : Guide de formation – Introduction	Gouvernement du Canada
Implementation Guidelines for the Gender-Responsive Procurement Model Policy Framework (GRP-MPF) for UN Systems Organizations	ONU Femmes
Global Review: Integrating Gender Into Mining Impact Assessments	Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les métaux et le développement durable
Indigenous Gender Based Analysis Plus (IGBA+) Toolkit	Minister's Advisory Council on Indigenous Women
Gender-Transformative Programming	UNICEF

Politiques et pratiques	
Titre	Auteur/Organisme
Vers le développement minier durable : Protocole d'évaluation TSM pour des milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs	L'Association minière du Canada
Vers le développement minier durable : Protocole relatif aux lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux	L'Association minière du Canada
Lutter contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe : Violence familiale et violence entre partenaires intimes – Guide et outil d'évaluation des risques à l'intention des employeurs	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
Lutter contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe : Le harcèlement sexuel et violence fondée sur le sexe en milieu de travail – Exemple de politique et de procédure	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

- Exemple de procédure pour répondre aux préoccupations et aux plaintes en matière de harcèlement sexuel	
Skills for Inclusive Workplaces and the Advancement of Indigenous Peoples	Toronto Metropolitan University – Diversity Institute
Groupes en quête d'équité dans l'industrie minière canadienne	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
Impact Assessment and Responsible Business Conduct Tools in the Extractive Sector: An Environmental Human Rights Toolbox for Government, Business, Civil Society, and Indigenous Groups	Sara L. Seck, Charlotte Connolly, Penelope Simons et Audrey Axten
Indigenous Rights, Environmental Rights, or Stakeholder Engagement? Comparing IFC and OECD Approaches to Implementation of the Business Responsibility to Respect Human Rights	Sara L. Seck
Impact Benefit Agreement Guidebook	Université Simon Fraser et Institut canadien international des ressources et du développement (ICIRD)

Ressources de l'AEIC	
Title	Author(s)
Outil – Évaluation de la qualité d'une ACS Plus dans l'étude d'impact	AEIC

Analyse des effets sur la santé, la société et l'économie en vertu de la Loi sur l'évaluation d'impact	AEIC
--	------

Mesures d'atténuation de rechange pour les non-participants	
Title	Author/Organization
Wihtamâtotan – Telling Each Other – Indigenous Knowledge Remediation, Reclamation and the AER: A Project with the Woodland Cree First Nation	Alberta Energy Regulator
Jurisdictional Scan – Crisis Response Models	Ville de Toronto

Évaluation des impacts menée par des Autochtones	
Title	Author/Organization
Spirit of the Land: The Indigenous Cultural Rights and Interests Toolkit	Coalition des Premières Nations pour les grands projets
Guide to Effective Indigenous Involvement in Federal Impact Assessment	Coalition des Premières Nations pour les grands projets
Impact Assessment Webinar Series	Assemblée des Premières Nations
Global Review: Integrating Gender Into Mining Impact Assessments	Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les métaux et le développement durable
Introduction to Socio-Economic Impact Assessment	Office d'examen de la vallée du Mackenzie

Inspirer le changement : Guide à l'usage des collectivités et des militants pour les analyses intersectionnelles comparatives entre les sexes et les évaluations d'impact intersectionnelles au Canada	Oxfam Canada
--	--------------

Sujet d'intérêt	
Title	Author/Organization
Upholding Dignity & Justice	Liard Aboriginal Women's Society
Indigenous Women and Indigenous Land	Jana L. Walker et Christopher Foley
Répondre aux appels à la justice : Lutter contre la violence faite aux femmes et aux filles autochtones dans le contexte de projets d'exploitation des ressources	Comité permanent de la condition féminine
Out of Sight, Out of Mind Report: Gender, Indigenous rights, and energy development in northeast British Columbia, Canada	Amnistie internationale
Violence on the Land, Violence on our Bodies: Building an Indigenous Response to Environmental Violence	Women's Earth Alliance et Native Youth Sexual Health Network
NANH KAK EJUK GWEEDHAA NAKHWAANDÈE HAH GWANAA'IN "Watching Changes on the Land with Our Eyes"	The Firelight Group
Ontario Native Women's Association	ONWA
KAIROS Canada MMIWG Reports	KAIROS
Programmes autochtones de formation BEAHR	Eco Canada

Références

211. (2024). *211 Ontario*. <https://211ontario.ca/search/>

2021 Missing and Murdered Indigenous Women, Girls, and 2SLGBTQQIA+ People National Action Plan: Ending Violence Against Indigenous Women, Girls, and 2SLGBTQQIA+People. (2021).
https://mmiwg2splus-nationalactionplan.ca/ForcePDFDownload?url=https%3a%2f%2fmmiwg2splus-nationalactionplan.ca%2fDAM%2fDAM-MMIWG-NAP%2fSTAGING%2ftexte-text%2fnAP_Report_1674763305061_eng.pdf

AECON Group Inc. (n.d.). *AECON: Code of Ethics and Business Conduct*.
[https://aeconcomfiles.blob.core.windows.net/web-live/docs/default-source/resources-\(pdfs\)/policies/code-of-ethics-and-business-conduct/code-of-conduct---february-2022---en-\(1\).pdf?sfvrsn=a1bbe3f_5](https://aeconcomfiles.blob.core.windows.net/web-live/docs/default-source/resources-(pdfs)/policies/code-of-ethics-and-business-conduct/code-of-conduct---february-2022---en-(1).pdf?sfvrsn=a1bbe3f_5)

Agnico Eagle. (2023). *Agnico Eagle Mines Limited: Supplier Code of Conduct*.
https://s21.q4cdn.com/374334112/files/doc_downloads/procurement_code_of_conduct/AEM-Supplier-Code-of-Conduct-English.pdf

Altramirano-Jimenez, I., & Kermoal, N. (2016). *Indigenous Women and Knowledge*. In *Living on the Land: Indigenous Women's Understanding of Place*. AU Press Athabasca University.

Amnesty International. (2016). *Out of sight, out of mind: Gender, Indigenous rights and energy development in northeast British Columbia*. Amnesty International.

Anonymous. (2024a). *Reclaiming Our Streets: Community People Working with the Community to Provide Personal Security*. <https://bearclanpatrol.org/about/>

Anonymous. (2024b). *Mama Bear Clan: Led by women, supported by men*.
<https://www.npdwc.org/mama-bear-clan>

- Archuleta, E. (2006). "I Give You Back": Indigenous Women Writing to Survive. *University of Nebraska Press*, 18(Studies in American Indian Literatures).
<https://www.jstor.org/stable/20737352>
- Baffinland. (2022). 2022 Socio-economic Monitoring Report for the Mary River Project.
https://www.baffinland.com/_resources/document_portal/Socio-Economic-Report-2022.pdf
- Bettens, C. (2024). *Canada, Manitoba to develop Red Dress Alert for missing Indigenous women and girls*.
- Bhatta, G. (2001). Of Geese and Ganders: Mainstreaming gender in the context of sustainable human development. *Taylor & Francis Online*, 10(1).
<https://doi.org/10.1080/095892301300050537>
- Botha, D., & Cronje, F. (2015). Occupational health and safety considerations for women employed in core mining positions: Original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.652>
- Bourgeois, R. (2017). Perpetual State of Violence: An Indigenous Feminist Anti-Oppression Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. In *Making Space for Indigenous Feminism* (2nd ed., p. 250). Fernwood Publishing.
- Bridges, A., Zacharuk, B., & Tuglavina, J. (2022). *Indigenous Women's Participation in Impact Assessments: An Examination of Barriers in Impact Assessments and Navigation of Violence to Land and Body*. Temiskaming Native Women's Support Group (Keepers of the Circle) and AnânauKatiget Tumingit Regional Inuit Women's Association.
keepersofthecircle.com/assets-system/resources/IAACBarriersReport2022.pdf
- Bridges, A., Zacharuk, B., & Tuglavina, J. (2023). *Shared Responsibilities: Indigenous Lens Gender-Based Analysis + in Impact Assessments*. Keepers of the Circle & AnânauKatiget

Tumingit Regional Inuit Women's Association of Canada.

<https://keepersofthecircle.com/assets-system/resources/Shared-Responsibilities.pdf>

Canadian Press. (2021). *Happy Valley-Goose Bay crime severity index rises more than 40 percent.*

Cannon, M. (2008). Revisiting Histories of Gender-Based Exclusion and the New Politics of Indian Identity. *National Centre for First Nations Governance.*

City of Toronto. (n.d.). *Jurisdictional Scan—Crisis Response Models.*

<https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2021/ex/bgrd/backgroundfile-160023.pdf>

Coates, K. (2023). Applying corporate social responsibilities: IBAs and mining within the traditional territories of Indigenous Peoples. In *Local Communities and the Mining Industry*. Routledge.

Cohen, N., & Arieli, T. (2011). Field research in conflict environments: Methodological challenges and snowball sampling. *Journal of Peace Research*, 48(4), 423–435. <https://doi.org/10.1177/0022343311405698>

Cornet, W. (2001). First Nations Governance, the Indian Act and Women's Equality Rights. In *First Nations Women, Governance and the Indian Act: A Collection of Policy Research Reports*. Status of Women Canada.
https://fngovernance.org/wp-content/uploads/2020/07/First_Nation_Women_and_Governance.pdf#page=61

Costanza-Chock, S. (2020). *Design Justice: Community-Led Practices to Build the Worlds We Need*. The MIT Press.

De Finney, S. (2017). *Indigenous Girls Resilience in Settler States: Honouring Body and Land Sovereignty*. Routledge. <https://doi.org/10.1080/10130950.2017.1366179>

Digna. (n.d.). *Reporting Mechanisms and Community Engagement*. Canadian Centre of Expertise on Prevention of Sexual Exploitation and Abuse.
<https://digna.ca/wp-content/uploads/2023/05/Reporting-mechanisms-EN.pdf>

Duhamel, K. (2021, March 2). *All my relations: Trauma-Informed Engagement with Karine Duhamel.*

<https://www.sfu.ca/dialogue/what-we-do/signature-events/welch-dialogue/trauma-informed-engagement.html>

Dupuis-Rossi, R., & Reynolds, V. (2018). Indigenizing and Decolonizing Therapeutic Responses to Trauma-Related Dissociation. In N. Arthur (Ed.), *Counselling in Cultural Contexts: Identities and Social Justice* (pp. 293–315). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-00090-5_13

Elizabeth Broderick & Co. (2022). *Everyday Respect: Report into Workplace Culture at Rio Tinto*. Elizabeth Broderick & Co.

ESDC. (2024). *Sustainable Development Goal 5: Gender equality* [Government of Canada].
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/agenda-2030/gender-equality.html>

FAO. (2022). *Indigenous Peoples: Free, Prior and Informed Consent*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
<https://www.fao.org/indigenous-peoples/our-pillars/fpic/en/>

Fletcher, G. (2019). Transforming Knowledge. In *Engendering Transformative Change in International Development*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/subzero.lib.uoguelph.ca/pdfviewer/>

Flicker, S., Danforth, J. Y., Wilson, C., Oliver, V., Larkin, J., Restoule, J.-P., Mitchell, C.,

Konsmo, E., Jackson, R., & Prentice, T. (2014). “Because we have really unique art”: Decolonizing Research with Indigenous Youth Using the Arts. *International Journal of Indigenous Health*, 10(1), 16–34.

FNIGC. (2020). *Strengths-Based Approaches to Indigenous Research and the Development of Well-Being Indicators*. First Nations Information Governance Centre.
https://fnigc.ca/wp-content/uploads/2021/05/FNIGC-Research-Series-SBA_v04.pdf

Forner, J. (2020). *Integrating Gender in Environmental Assessments: An approach to increase transparency and accountability in the mining sector*. Transparency

- International Canada.
https://static1.squarespace.com/static/5df7c3de2e4d3d3fce16c185/t/601b184e09cc06387bf26a0d/1612388436096/Gender+Report_Accountable+Mining.pdf
- Gibson, G., & Firelight Research Inc. (2019). *Cultural Investments: Responding to Industrial Impacts*. The Firelight Group.
- Gibson, G., & O’Faircheallaigh, C. (2015). *IBA Community Toolkit: Negotiations and Implementation of Impact and Benefit Agreements*. The Gordon Foundation.
- Gibson, G., Yung, K., Chisholm, L., Quinn, H., Lake Babine Nation, & Nak’azdli Whut’en. (2017). *Indigenous Communities and Industrial Camps: Promoting Healthy Communities in Settings of Industrial Change*. The Firelight Group.
- Government of Canada. (2022). Gender Based Analysis Plus in Impact Assessment.
<https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/gender-based-analysis-plus-impact-assessment-fact-sheet.html>
- Government of Canada. (2023, November 27). The Canada Energy Regulator and ESG – Overview of Environmental, Social, and Governance (ESG). Canada Energy Regulator.
<https://www.cer-rec.gc.ca/en/about/publications-reports/canada-energy-regulator-esg/canada-energy-regulator-esg-overview.html>
- Government of Canada. (2024a). *Family Information Liaison Units*.
<https://www.justice.gc.ca/eng/fund-fina/cj-jp/fund-fond/mmiw-fada/info.html?wbdisable=true>
- Government of Canada. (2024b). *Indigenous Services Canada Report on the Mandatory Minimum 5% Target fiscal year 2022 to 2023*.
<https://sac-isc.gc.ca/eng/1717528519135/1717528539649>
- Gulakov, I., Vanclay, F., & Arts, J. (2020). Modifying social impact assessment to enhance the effectiveness of company social investment strategies in contributing to local community development. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 38(5), 382–396. <https://doi.org/10.1080/14615517.2020.1765302>

- Hartlapp, M. (2020). Measuring and Comparing the Regulatory Welfare State: Social Objectives in Public Procurement. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 691(1), 68–83.
<https://doi.org/10.1177/0002716220952060>
- Hazen, T. L. (2021). Social Issues in the Spotlight: The Increasing Need to Improve Publicly-Held Companies' CSR and ESG Disclosures. *Journal of Business Law*, 23(3), 740–796.
- Hoekstra, A. J. A. (2023, February 28). *Finding a Role for Government in Indigenous Benefit Agreement Negotiations for Mining Projects*. Cassels.
<https://cassels.com/insights/finding-a-role-for-government-in-indigenous-benefit-agreement-negotiations-for-mining-projects/>
- Human Resources Professional Association. (2018). *Doing our duty: Preventing sexual harassment in the workplace*. Human Resources Professional Association.
- IAAC. (2024a). *Analyzing Health, Social and Economic Effects under the Impact Assessment Act*.
<https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/practitioners-guide-impact-assessment-act/analyzing-health-social-economic-effects-impact-assessment-act.html#toc004>
- IAAC. (2024b). *Tailored Impact Statement Guidelines Template (Generic Version)*.
<https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/practitioners-guide-impact-assessment-act/tailored-impact-statement-guidelines-projects-impact-assessment-act.html#toc14>
- IAAC. (2024c, June 24). *Guidance: Gender Based Analysis Plus in Impact Assessment*.
<https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/practitioners-guide-impact-assessment-act/gender-based-analysis.html>
- IFSD. (2017). *Community Benefits Agreements: Empowering Communities to Maximize Returns on Public Infrastructure Investments* (17011). University of Ottawa.
<https://www.ifsd.ca/web/default/files/Presentations/Reports/17011%20-%20Community%20Benefits%20Agreements%20-%202017%20July%202017.pdf>

- IGWG. (n.d.). Gender Integration Continuum. Interagency Gender Working Group.
https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/FG_GendrIntegrContinuum.pdf
- Keefe, A. (2022). Canadian Women’s Experiences with Personal Protective Equipment in the Workplace. CSA Group.
<https://www.csagroup.org/wp-content/uploads/CSA-Group-Research-Canadian-Womens-Experiences-with-Personal-Protective-Equipment-in-the-Workplace.pdf>
- Kovach, M. (2021). *Indigenous Methodologies: Characteristics, conversations, and contexts* (2nd ed.). University of Toronto Press.
- Kuokkanen, R. (2012). Self-Determination and Indigenous Women’s Rights at the Intersection of International Human Rights. *Human Rights Quarterly*, 34(1), 225–250.
- Kuokkanen, R. (2019a). Gendering Indigenous Self-Government. In *Restructuring Relations: Indigenous Self-Determination, Governance, and Gender*. Oxford University Press.
<https://books-scholarsportal-info.subzero.lib.uoguelph.ca/uri/ebooks/ebooks4/oso4/2019-03-25/1/oso-9780190913281-Kuokkanen>
- Kuokkanen, R. (2019b). Implementing Indigenous Self-Determination. In *Restructuring Relations: Indigenous Self-Determination, Governance, and Gender*. Oxford University Press.
<https://books-scholarsportal-info.subzero.lib.uoguelph.ca/uri/ebooks/ebooks4/oso4/2019-03-25/1/oso-9780190913281-Kuokkanen>
- Latulippe, N., & Klenk, N. (2020). Making room and moving over: Knowledge co-production, Indigenous knowledge sovereignty and the politics of global environmental change decision-making. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 42, 7–14.
- Major, C. (2023). Gender, Indigeneity and Mining. In *Local Communities and the Mining Industry: Economic Potential and Social and Environmental Responsibilities*. Routledge.

- Manning, S., Nash, P., Levac, L., Steinstra, D., & Stinson, J. (2018). *Strengthening Impact Assessments for Indigenous Women*. Canadian Research Institute for the Advancement of Women.
<https://www.canada.ca/content/dam/iaac-acei/documents/research/Stengthening-Impact-Assessments-for-Indigenous-Women-November-2018.pdf>
- Marcus, R., Samuels, F., Jalal, S., & Belachew, H. (2022). *Gender-Transformative Programming*. UNICEF. <https://www.unicef.org/lac/en/media/43146/file>
- Maybee, B., Lilford, E., & Hitch, M. (2023). Environmental, Social and Governance (ESG) risk, uncertainty, and the mining life cycle. *The Extractive Industries and Society*, 14, 101244. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2023.101244>
- McGregor, D. (2018). From “Decolonized” to Reconciliation Research in Canada: Drawing from Indigenous Research Paradigms. *ACME*, 17(3), 810–831.
- Meredith, V., Rush, P., & Robinson, E. (2014). *Fly-in fly-out workforce practices in Australia: The effects on children and family relationships* (Australia) [Report]. Child Family Community Australia, Australian Institute of Family Studies.
<https://apo.org.au/node/38172>
- Mining Industry Human Resource Council. (2016). *Exploring Gender Inclusion*. Mining Industry Human Resource Council (MiHR).
- Mining Industry Human Resource Council. (2024). *Equity Deserving Groups in Canada’s Mining Industry*. Mining Industry Human Resources Council.
<https://mihr.ca/wp-content/uploads/2024/04/Mihr-Equity-Deserving-Groups-2024-EN.pdf>
- Mining Industry Human Resources Council. (2022). *Safe Workplaces For All: Addressing Sexual Harassment in Canadian Mining*. Mining Industry Human Resources Council (MiHR).
- MiningWatch Canada. (2004a). *Overburdened: Understanding the Impacts of Mineral Extraction on Women’s Health in Mining Communities*. MiningWatch Canada.

- MiningWatch Canada. (2004b). *Overburdened: Understanding the Impacts of Mineral Extraction on Women's Health in Mining Communities*. MiningWatch Canada.
- MMIWG. (2019a). *Reclaiming Power and Place: Volume 1a* (National Inquiry CP32-163/2-1-2019E-PDF).
https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Final_Report_Vol_1a-1.pdf
- MMIWG. (2019b). *Reclaiming Power and Place: Volume 1b* (National Inquiry CP32-163/2-2-2019E).
https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Final_Report_Vol_1b.pdf
- Moodie, S., Mason, A., & Moorcroft, L. (2021a). *Never Until Now: Indigenous & Racialized Women's Experiences working in Yukon & Northern British Columbia Mine Camps*. Liard Aboriginal Women's Society.
<https://www.liardaboriginalwomen.ca/index.php/never-until-now-laws-mining-report/file>
- Moodie, S., Mason, A., & Moorcroft, L. (2021b). *Never Until Now: Indigenous & Racialized Women's Experiences working in Yukon & Northern British Columbia Mine Camps*. Liard Aboriginal Women's Society.
<https://www.liardaboriginalwomen.ca/index.php/never-until-now-laws-mining-report/file>
- Munive, A., Donville, J., & Darmstadt, G. (2022). Public leadership for gender equality: A framework and capacity development approach for gender transformative policy change. *Stanford University School of Medicine, Global Center for Gender Equality*. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101798>
- Murray, C., Skelding, H. S., & Lionais, D. (2021). "He Never Wants to Leave. I Would Leave in a Second." Examining Perceptions of Rural Life and its Impact on Families who Migrate for Employment and Those who Stay Behind in Atlantic Canadian Communities. *Frontiers in Sociology*, 6.
<https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.578647>
- Narratives Inc. (2023). *Impact Assessment & MMIWG Calls for Justice*. Narratives Inc.

- NWAC. (2020). *Culturally Relevant Gender-Based Analysis: A Roadmap for Policy Development*. <https://nwac.ca>
- Oxfam Canada. (2023). *Inspiring Change: A community and activist guide to intersectional gender-based analysis and impact assessments in Canada*. <https://oxfamcanada.b-cdn.net/wp-content/uploads/2023/05/inspiring-change-WCAG2-compliant.pdf>
- Palmater, P. (2020). *Warrior Life: Indigenous Resistance and Resurgence*. Fernwood Publishing.
- Parmenter, D. (2020). PDF Toolkit. In *Key Performance Indicators* (3rd ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Pauktuutit Inuit Women of Canada. (2020). *Ensuring the Safety and Well-Being of Inuit Women in the Resource Extraction Industry: A literature review*. Pauktuutit Inuit Women of Canada.
- Pinnington, A., Aldabbas, H., Mirshahi, F., & Pirie, T. (2022). Organisational development programmes and employees' career development: The moderating role of gender. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 466–496. <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2021-0103>
- Razafimahefa, R. H., Pardosi, J. F., & Sav, A. (2022). Occupational Factors Affecting Women Workers' Sexual and Reproductive Health Outcomes in Oil, Gas, and Mining Industry: A Scoping Review. *Public Health Reviews*, 43, 1604653. <https://doi.org/10.3389/phrs.2022.1604653>
- Reciprocity. (2024). *Ecological Restoration and Cultural Connection; Indigenous Driven and Community Based*. <https://reciprocityconnects.ca/restoration/>
- Ricci, A. (2017). Contesting the nation(s): Haitian and Mohawk Women's activism in Montreal. In B. Moloney & J. Nelson (Eds.), *Women's Activism and "Second Wave" Feminism: Transnational Histories*. Bloomsbury Publishing Inc.
- Salerno, T., Tam, J., Page, J., Gosling, S., & Firelight Research Inc. (2021). *Indigenous Mental Wellness and Major Project Development: Guidance for Impact Assessment Professionals and Indigenous Communities*. The Firelight Group.

- Sarapura, S., & Puskur, R. (2014). *Gender capacity development and organizational culture change in the CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems: A Conceptual Framework* (AA-2014-45; CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems).
https://digitalarchive.worldfishcenter.org/bitstream/handle/20.500.12348/229/3823_AAS-2014-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarter, E. (2023). Public Procurement Between Unilateral Knowledge Dissemination and Participatory Knowledge Creation. In *Gender, Vulnerability Theory and Public Procurement* (1st ed.). Taylor & Francis.
- Sayers, J., & MacDonald, K. (2001). A Strong and Meaningful Role for First Nations Women in Governance. In *First Nations Women, Governance and the Indian Act: A Collection of Policy Research Reports*. Status of Women Canada.
https://fngovernance.org/wp-content/uploads/2020/07/First_Nation_Women_and_Governance.pdf#page=7
- Seck, S., Connolly, C., Simons, P., & Axten, A. (2022). Impact Assessment and Responsible Business Conduct Tools in the Extractive Sector: An Environmental Human Rights Toolbox for Government, Business, Civil Society, and Indigenous Groups. *Schulich School of Law, Dalhousie University, Responsible Business Conduct and Impact Assessment Law*.
<https://digitalcommons.schulichlaw.dal.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=ialawrbcl>
- Seeley, L. (2024). *Successful restoration of a historic mining site achieved through collaboration*.
<https://yukon.ca/en/news/successful-restoration-historic-mining-site-achieved-through-collaboration>
- Simpson, L. (2013). Dancing the World into Being: A Conversation with Idle No More's Leanne Simpson. *Yes! Magazine*.
<https://www.yesmagazine.org/social-justice/2013/03/06/dancing-the-world-into-being-a-conversation-with-idle-no-more-leanne-simpson>

- Spreen, M. (1992). Rare Populations, Hidden Populations, and Link-Tracing Designs: What and Why? *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 36(1), 34–58. <https://doi.org/10.1177/075910639203600103>
- Stantec Consulting Ltd. (2011). *Scan of Gender Equity Policies and Practices*. Newfoundland and Labrador Department of Natural Resources.
- Starblanket, G. (2018). Complex Accountabilities: Deconstructing “the Community” and Engaging Indigenous Feminist Research Methods. *American Indian Culture and Research Journal*, 42(4). <https://doi.org/10.17953/aicrj.42.4.starblanket>
- Thompson, B. (2022). Rio Rocked by sexual assault charges at Pilbara mine. *Financial Review*.
<https://www.afr.com/companies/mining/rio-rocked-by-sex-attack-charges-20220926-p5bl1k>
- Torkington, A. M., Larkins, S., & Gupta, T. S. (2011). The psychosocial impacts of fly-in fly-out and drive-in drive-out mining on mining employees: A qualitative study. *Australian Journal of Rural Health*, 19(3), 135–141.
<https://doi.org/10.1111/j.1440-1584.2011.01205.x>
- UN Women. (n.d.). *GENDER MARKER IMPLEMENTATION IN UNICEF*. UN SYSTEM COORDINATION. Retrieved September 26, 2024, from
<https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/gender-marker-implementation-unicef>
- United Nations. (2008). *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*. United Nations
https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf
- United Nations. (2022). *Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- Wickham, S. B., Augustine, S., Forney, A., Mathews, D. L., Shackelford, N., Walkus, J., & Trant, A. J. (2022). Incorporating place-based values into ecological restoration. *Ecology and Society*, 27(3). <https://doi.org/10.5751/ES-13370-270332>

Zdrojewski, N. (2015). *Integrating Gender throughout a Project's Life Cycle 2.0: A Guidance Document for International Development Organizations and Practitioners*. Land O'Lakes Inc. International Development.
<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:c5018d70-2935-49ee-84ad-4599129a628d>