



SEVGEN

BOITE À OUTILS DE GOUVERNANCE

FAIRE PROGRESSER LES RELATIONS AVEC LES
PEUPLES AUTOCHTONES ET LA RÉCONCILIATION



connect@sevgen.ca
©SevGen Consulting Inc.



**COOPÉRATION
CANADA**

KÎYÂNAW KEHITÔTAMAHK

NOTRE APPROCHE

Cette boîte à outils de gouvernance a été élaborée par SevGen Consulting Inc. en partenariat avec Coopération Canada, la voix nationale indépendante de la coopération internationale. En tant que coalition, Coopération Canada mobilise, coordonne et collabore avec la société civile canadienne ainsi qu'avec des partenaires au Canada et partout dans le monde afin d'inspirer et de mettre en œuvre des politiques et des programmes pour un monde plus juste, plus sûr et plus durable.

SevGen Consulting Inc. est un cabinet-conseil en gestion multidisciplinaire détenu à 100 % par des Autochtones et établi à Maskwacîs, en Alberta. Il offre des solutions novatrices et porteuses de sens dans un contexte autochtone, qui favorisent l'équité, la collaboration et l'inclusion.



Cet outil est possible grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Renforcer la gouvernance organisationnelle

Cette **boîte à outils de gouvernance** est conçue pour les conseils d'administration et les personnes qui les appuient dans le secteur de la coopération internationale au Canada, afin de mieux comprendre les principes de gouvernance autochtones et de s'acquitter des responsabilités organisationnelles liées à la justice et à l'équité, aux relations avec les peuples autochtones, à la vérité et à la réconciliation, ainsi qu'au leadership éthique.

La boîte à outils présente et adapte le Cadre de compétences fondamentales de SevGen en orientations pratiques de gouvernance, permettant aux décideur·euse·s de :

- ♦ Renforcer leur compréhension des histoires, des droits et des réalités contemporaines des peuples autochtones
- ♦ Clarifier le rôle de l'organisation dans l'avancement de la justice et de la réconciliation par le biais de la gouvernance, des politiques et de la supervision
- ♦ Intégrer les engagements en matière de relations avec les peuples autochtones et de réconciliation dans les systèmes organisationnels, la culture et la planification à long terme
- ♦ Assurer la redevabilité, la continuité et un leadership éthique au sein du conseil d'administration et de la direction générale

Comment utiliser cette boîte à outils

Les conseils d'administration sont encouragés à établir un **calendrier régulier** — par exemple en réservant du temps pendant les réunions du conseil, les retraites ou les séances du comité de gouvernance — afin de parcourir le Cadre de compétences fondamentales et les questions de réflexion à un rythme adapté à leur organisation.

L'objectif est de favoriser un **dialogue approfondi** sur les pratiques actuelles, les points forts et les aspects pouvant nécessiter un développement supplémentaire. Grâce à cette réflexion collective, les conseils d'administration peuvent cerner **des occasions** de renforcer la gouvernance, envisager des **prochaines étapes** concrètes et explorer **des ressources** favorisant l'apprentissage continu et l'amélioration.

Les conseils peuvent également inviter la **haute direction** ainsi que les **équipes administratives** qui les appuient à participer à ce processus de réflexion, afin d'harmoniser les perspectives de gouvernance avec les réalités opérationnelles.

Cadre de compétences fondamentales à l'intention des conseils d'administration

Faire progresser la vérité et la réconciliation ainsi que les droits des peuples autochtones

Le Cadre de compétences fondamentales de SevGen est conçu pour aider les conseils d'administration à renforcer leurs pratiques de gouvernance en matière de relations avec les peuples autochtones et de vérité et réconciliation. Le cadre s'articule autour de **quatre compétences clés** qui reflètent les principales responsabilités des conseils d'administration: 1) appliquer des connaissances fondamentales, 2) établir des relations respectueuses et efficaces, 3) favoriser la sécurité culturelle et la redevabilité éthique, et 4) démontrer un engagement à travers un leadership stratégique.

Chaque compétence est structurée selon une approche fondée sur un cycle de vie, qui reconnaît que la croissance organisationnelle est un processus continu et évolutif plutôt qu'un accomplissement ponctuel. Le cycle de vie comprend cinq étapes:

Sensibilisation – Développer la compréhension: les membres du conseil développent des connaissances de base sur l'histoire, les droits, les perspectives et les réalités contemporaines des peuples autochtones, et commencent à reconnaître comment ces contextes se rattachent au travail de l'organisation.

Engagement – Établir les responsabilités: les conseils d'administration traduisent cette sensibilisation en responsabilités en définissant des attentes, en établissant des priorités et en prenant des engagements qui orientent l'approche de l'organisation en matière de relations avec les peuples autochtones et de réconciliation.

Intégration – Ancrer les engagements: les pratiques de gouvernance, les décisions stratégiques et les systèmes organisationnels commencent à refléter de manière constante les engagements du conseil, de façon à ce que les perspectives autochtones et les responsabilités connexes éclairent la planification, les politiques et les opérations.

Redevabilité – Communiquer les progrès: les conseils d'administration renforcent la supervision et la transparence en suivant les progrès, en évaluant le rendement de la direction et en communiquant les résultats liés aux relations avec les peuples autochtones et à la réconciliation.

Gérance – Assurer la pérennité des engagements: les engagements de l'organisation s'enracinent dans sa culture, le développement du leadership et sa stratégie à long terme, de manière à ce que les progrès soient maintenus et renforcés au fil du temps.

En combinant les quatre compétences à cette approche fondée sur un cycle de vie, le cadre aide les conseils d'administration à passer de l'apprentissage au leadership. Il offre aux organisations une manière structurée de réfléchir à leurs pratiques actuelles, de repérer des possibilités de croissance et d'orienter l'amélioration continue de la gouvernance en matière de relations avec les peuples autochtones et de réconciliation.

1

Application des
connaissances
fondamentales

2

Établissement de
relations
respectueuses et
efficaces

3

Promotion de la
sécurité
culturelle et de la
redevabilité
éthique

4

Démonstration de
l'engagement et
du leadership
stratégique

Compétences fondamentales

*Faire progresser les responsabilités des membres du conseil
d'administration en matière de relations avec les peuples autochtones,
de vérité et de réconciliation*

SENSIBILISATION

ENGAGEMENT

INTÉGRATION

REDEVABILITÉ

GÉRANCE

Mettre les compétences en pratique

Tout au long de cette boîte à outils, vous verrez le Cadre de compétences fondamentales de SevGen présenté, comme dans les images instantanées ci-dessous, avec une description de l'objectif de chaque compétence et la liste des activités à réaliser pour atteindre cette compétence à chaque étape du cycle de vie. Le Cadre est très complet et vise à soutenir l'évolution d'une organisation vers un niveau avancé en matière de relations avec les peuples autochtones ainsi que de vérité et réconciliation.

Au départ, il peut sembler que de nombreux aspects du Cadre soient absents de votre organisation et, peut-être même, hors de portée. Toutefois, chaque activité liée à une compétence représente une étape importante dans le parcours de votre organisation pour mettre en place les structures de gouvernance, les relations et les compétences qui rendront possible un travail axé sur l'innovation et sur un impact mondial durable avec les peuples autochtones.



Comment aborder les questions de réflexion

Les questions de réflexion proposées pour chaque compétence constituent un élément fondamental de cette boîte à outils. Elles visent à susciter un dialogue collectif entre les membres du conseil d'administration ainsi qu'avec la haute direction et les équipes administratives. Abordez ces questions avec ouverture d'esprit, car elles peuvent en elles-mêmes générer des apprentissages, parfois accompagnés de recherches ou d'analyses supplémentaires pour enrichir les échanges. Prenez le temps de bien réfléchir à la signification de chaque question, tant sur le plan des définitions que de leur application à la mission, à la vision et aux services de votre organisation. Consignez vos discussions dans l'espace prévu à la fin de ce document, où vous trouverez également certaines définitions et ressources pour vous guider. Chaque organisation étant unique, les avancées possibles pour renforcer l'engagement et la redevabilité en matière de relations avec les peuples autochtones, de vérité et de réconciliation varieront.

Questions de réflexion

Renforcer les pratiques du conseil d'administration

- Utiliser une terminologie respectueuse et démontrer une compréhension des expériences vécues par les peuples autochtones
- Renforcer les capacités personnelles et professionnelles pour favoriser des relations efficaces et positives
- Influencer les approches en matière de développement du conseil et de prise de décision

Domaines d'intérêt pour développer la compétence 1

- Distinctions entre les Premières Nations, les Métis et les Inuit
- Diversité des visions du monde, des langues et des systèmes de connaissances autochtones
- Impacts de la colonisation — traités, pensionnats et politiques gouvernementales — sur les droits des peuples autochtones et leurs communautés

Comment les perspectives des administrateur-riche-s autochtones, des membres du personnel et/ou des partenaires autochtones éclairent-elles les priorités d'apprentissage et les plans de perfectionnement professionnel?

De quelle manière la mission de l'organisation fait-elle progresser la justice, l'équité, la vérité et la réconciliation au Canada?

Pourquoi est-ce important?

Quelle est la compréhension actuelle de la manière dont l'organisation exerce ses activités sur les terres, les ressources et les communautés autochtones au Canada, en tire avantage ou a des répercussions sur elles?

Dans quelle mesure les systèmes d'orientation et de formation tiennent-ils compte des réalités des peuples autochtones au Canada?

Une gouvernance solide repose sur une prise de décision éclairée. Lorsque les conseils d'administration développent une compréhension claire des histoires, des droits et des réalités contemporaines des peuples autochtones, ils sont mieux outillés pour orienter leurs organisations de manière responsable dans les contextes sociaux, économiques et politiques du Canada. Les connaissances fondamentales aident les administrateur-riche-s à reconnaître de quelle façon les activités de l'organisation croisent les terres, les communautés et les droits des peuples autochtones — et comment ces liens influencent les relations, la réputation et la viabilité à long terme.

De quelle manière les priorités stratégiques, les politiques et les décisions budgétaires de l'organisation renforcent-elles ou remettent-elles en question les inégalités existantes vécues par les peuples autochtones au Canada?

Lors de l'évaluation des risques et des possibilités pour l'organisation, dans quelle mesure les droits, les relations et les réalités des peuples autochtones sont-ils pris en compte de façon constante?

COMPÉTENCE 1

Domaines d'intérêt

Valeur des compétences

COMPÉTENCE 1

Application des connaissances fondamentales

SENSIBILISATION

*Développer la
compréhension*



- ◆ Les membres du conseil d'administration possèdent des connaissances de base sur les histoires, les cultures, les droits et les contributions des Premières Nations, des Métis et des Inuit, ainsi que sur les réalités socioéconomiques et politiques contemporaines.
- ◆ Les membres du conseil sont en mesure d'expliquer comment leur organisation s'inscrit dans ces contextes au Canada et y contribue.

ENGAGEMENT

Établir les responsabilités



- ◆ Des plans de formation structurés et des lignes directrices d'orientation sont élaborés pour le conseil d'administration et l'organisation.
- ◆ Le conseil intègre de façon continue la rétroaction des administrateur·rice·s autochtones, du personnel et des partenaires afin d'ajuster les priorités d'apprentissage.

Objectif de la compétence 1: renforcer la sensibilisation et la compréhension des membres du conseil d'administration à l'égard des histoires, des réalités, des droits et des contributions des peuples autochtones, afin de favoriser des relations efficaces et de faire progresser la réconciliation.

INTÉGRATION

Ancrer les engagements



- ◆ Les connaissances fondamentales éclairent les décisions du conseil d'administration, la planification, l'évaluation des risques et l'établissement de relations.
- ◆ Les membres du conseil reçoivent régulièrement des mises à jour de la part du personnel et des partenaires sur le contexte autochtone pertinent pour les activités de l'organisation.

REDEVABILITÉ

Communiquer les progrès



- ◆ Les membres du conseil d'administration font preuve d'une réflexion critique plus approfondie et d'une compréhension évolutive de leurs responsabilités en matière de droits et de perspectives des peuples autochtones.
- ◆ Le rapport annuel rend compte des progrès réalisés dans l'apprentissage et le renforcement des connaissances du conseil d'administration.
- ◆ L'évaluation de la direction générale comprend les progrès accomplis dans le renforcement des connaissances fondamentales au sein de l'organisation.

GÉRANCE

Assurer la pérennité des engagements



- ◆ Les membres du conseil d'administration possèdent une connaissance approfondie des histoires, des cultures, des droits et des contributions des Premières Nations, des Métis et des Inuit, ainsi que des réalités socioéconomiques et politiques contemporaines.
- ◆ Les connaissances fondamentales sont continuellement renouvelées grâce à des relations suivies avec des personnes autochtones et à la reconnaissance des savoirs issus de l'expérience vécue.
- ◆ La transmission des connaissances est intégrée à la culture organisationnelle, ce qui assure la continuité malgré les transitions au sein du conseil d'administration et du personnel.

Sigles utilisés dans ce document :

CLIP – Consentement libre, informé et préalable , un principe de la DNUDPA

PCAP – Principes des Premières Nations en matière de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des données

CVR – Commission de vérité et réconciliation du Canada

DNUDPA – Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

Renforcer les pratiques du conseil d'administration

- ♦ Utiliser une terminologie respectueuse et démontrer une compréhension des expériences vécues par les peuples autochtones
- ♦ Renforcer les capacités personnelles et professionnelles pour favoriser des relations efficaces et positives
- ♦ Influencer les approches en matière de développement du conseil et de prise de décision

Domaines d'intérêt pour développer la compétence 1

COMPÉTENCE 1

- ♦ Distinctions entre les Premières Nations, les Métis et les Inuit
- ♦ Diversité des visions du monde, des langues et des systèmes de connaissances autochtones
- ♦ Impacts de la colonisation — traités, pensionnats et politiques gouvernementales — sur les droits des peuples autochtones et leurs communautés

Comment les perspectives des administrateur·rice·s autochtones, des membres du personnel et/ou des partenaires autochtones éclairent-elles les priorités d'apprentissage et les plans de perfectionnement professionnel?

De quelle manière la mission de l'organisation fait-elle progresser la justice, l'équité, la vérité et la réconciliation au Canada?

Pourquoi est-ce important?

Quelle est la compréhension actuelle de la manière dont l'organisation exerce ses activités sur les terres, les ressources et les communautés autochtones au Canada, en tire avantage ou a des répercussions sur elles?

Dans quelle mesure les systèmes d'orientation et de formation tiennent-ils compte des réalités des peuples autochtones au Canada?

De quelle manière les priorités stratégiques, les politiques et les décisions budgétaires de l'organisation renforcent-elles ou remettent-elles en question les inégalités existantes vécues par les peuples autochtones au Canada?

Lors de l'évaluation des risques et des possibilités pour l'organisation, dans quelle mesure les droits, les relations et les réalités des peuples autochtones sont-ils pris en compte de façon constante?

Une gouvernance solide repose sur une prise de décision éclairée. Lorsque les conseils d'administration développent une compréhension claire des histoires, des droits et des réalités contemporaines des peuples autochtones, ils sont mieux outillés pour orienter leurs organisations de manière responsable dans les contextes sociaux, économiques et politiques du Canada. Les connaissances fondamentales aident les administrateur·rice·s à reconnaître de quelle façon les activités de l'organisation croisent les terres, les communautés et les droits des peuples autochtones — et comment ces liens influencent les relations, la réputation et la viabilité à long terme.



COMPÉTENCE 2

Établissement de
relations
respectueuses et
efficaces

SENSIBILISATION

*Développer la
compréhension*



- ◆ Les membres du conseil d'administration possèdent des connaissances de base des principes d'engagement éthique, du CLIP, des principes PCAP, ainsi que des appels à l'action de la CVR et de la DNUDPA en tant que cadres de référence pour l'établissement de relations.

ENGAGEMENT

Établir les responsabilités



- ◆ Le conseil d'administration adopte des engagements, des protocoles et des cadres de redevabilité afin d'orienter l'engagement de l'organisation auprès des peuples autochtones.
- ◆ Le conseil reconnaît son rôle dans le soutien aux droits et à la souveraineté des peuples autochtones.

Objectif de la compétence 2: renforcer la capacité des membres du conseil d'administration à établir des relations respectueuses et efficaces avec les peuples autochtones, grâce à une compréhension approfondie du rôle de l'organisation dans la réconciliation aux échelles locale, régionale, nationale et internationale.

INTÉGRATION

Ancrer les engagements



- ◆ Les relations avec les personnes, les communautés et les organisations autochtones sont priorisées dans les stratégies organisationnelles et les pratiques de gouvernance.
- ◆ Les membres du conseil d'administration accordent la priorité à des investissements à long terme, tant humains que financiers, afin de soutenir l'établissement de relations avec les personnes, les communautés et les organisations autochtones.

REDEVABILITÉ

Communiquer les progrès



- ◆ Le conseil d'administration établit des indicateurs clairs et des plans d'évaluation pour mesurer l'efficacité des relations avec les peuples autochtones.
- ◆ Le conseil assure le suivi des résultats des démarches d'engagement en cohérence avec les pratiques établies en matière de relations avec les peuples autochtones.
- ◆ Le conseil fournit une information complète et transparente sur les pratiques et les résultats de l'organisation en matière de relations avec les peuples autochtones.
- ◆ L'évaluation de la direction générale comprend les progrès réalisés dans l'avancement des relations avec les peuples autochtones.

GÉRANCE

Assurer la pérennité des engagements



- ◆ Les membres du conseil d'administration possèdent une connaissance approfondie des principes d'engagement éthique, du CLIP, des principes PCAP, ainsi que des appels à l'action de la CVR et de la DNUDPA comme cadres pour l'établissement de relations.
- ◆ Le conseil intègre des pratiques éclairées pour gérer les risques liés aux partenariats avec les peuples autochtones.
- ◆ Les relations sont durables, résilientes et intégrées à la culture du conseil et de l'organisation.
- ◆ Les approches relationnelles évoluent en fonction de la rétroaction des partenaires autochtones.

Renforcer les pratiques du conseil d'administration

- ♦ Donner plus de portée aux engagements de l'organisation en matière de réconciliation
- ♦ Appliquer les principes d'un engagement éthique
- ♦ Instaurer des approches qui favorisent le respect, valorisent la diversité des perspectives et réduisent les obstacles à une participation significative

Domaines d'intérêt pour développer la compétence 2

COMPÉTENCE 2

- ♦ Responsabilité de réconciliation envers les peuples autochtones
- ♦ Réconciliation sur les plans personnel et professionnel
- ♦ Relations significatives avec les peuples autochtones
- ♦ Responsabilités du conseil d'administration dans une perspective autochtone

Quels engagements formels ont été adoptés pour orienter un engagement respectueux et éthique auprès des peuples autochtones dans l'ensemble de l'organisation?

L'organisation est-elle en mesure d'exprimer clairement sa vision et son objectif en matière d'engagement avec des partenaires autochtones?

Pourquoi est-ce important?

Comment les relations avec les personnes, les communautés et les organisations autochtones sont-elles priorisées dans le plan stratégique et dans les opérations?

Comment l'organisation s'assure-t-elle que des ressources financières et humaines suffisantes sont allouées au renforcement de relations à long terme, plutôt qu'à de simples consultations ponctuelles?

Lorsqu'elle envisage de nouvelles initiatives, de nouveaux partenariats ou de nouveaux risques, dans quelle mesure l'organisation évalue-t-elle de façon systématique les répercussions possibles sur les droits des peuples autochtones et sur les relations avec eux?

Quels indicateurs ou cadres d'évaluation ont été établis pour mesurer l'efficacité et l'intégrité des relations avec les partenaires autochtones?

Des relations solides et respectueuses avec les personnes, les communautés et les organisations autochtones sont essentielles à la crédibilité, à l'efficacité et à la réussite à long terme des organisations qui exercent leurs activités au Canada. Des pratiques d'engagement rigoureuses réduisent les risques réputationnels et opérationnels tout en créant des possibilités de collaboration significative et de résultats partagés. Avec le temps, ces relations contribuent à renforcer la gouvernance et à améliorer la prise de décision, tout en bâtissant une réputation d'intégrité et de redevabilité.



COMPÉTENCE 3

**Favoriser la
sécurité
culturelle, la
conscience de soi
et la redevabilité
éthique**

SENSIBILISATION

*Développer la
compréhension*



- ◆ Les membres du conseil d'administration possèdent des connaissances de base des obstacles systémiques qui limitent la participation des peuples autochtones aux systèmes économiques, sociaux et politiques.
- ◆ Les membres du conseil reçoivent une formation continue en matière de sécurité culturelle, d'éthique et d'antiracisme.
- ◆ Les membres du conseil sont en mesure d'explorer et d'exprimer leurs propres biais, privilèges et responsabilités en lien avec les peuples autochtones au Canada et à l'échelle mondiale.
- ◆ L'accueil et l'orientation des nouvelles personnes membres du conseil et du personnel intègrent des principes de sécurité culturelle.

ENGAGEMENT

Établir les responsabilités



- ◆ Le conseil d'administration élabore une vision et un plan visant à faire progresser la sécurité culturelle, y compris des engagements pour réduire les obstacles, instaurer des pratiques inclusives et valoriser la diversité des perspectives.
- ◆ Le conseil adopte des politiques ou des lignes directrices en matière d'équité, d'éthique, d'inclusion des peuples autochtones et de sécurité culturelle.
- ◆ Le conseil intègre les principes de sécurité culturelle dans la vision, la mission, les valeurs et le plan stratégique de l'organisation afin d'assurer un engagement à long terme.

Objectif de la compétence 3: favoriser la sécurité culturelle, la conscience de soi et la redevabilité éthique comme étape essentielle pour créer des environnements plus respectueux et plus sains au sein du conseil d'administration et de l'organisation.

INTÉGRATION

Ancrer les engagements



- ◆ Les réunions du conseil d'administration et les processus de gouvernance intègrent des pratiques et des modes de fonctionnement qui créent des espaces et des échanges sécuritaires et respectueux.
- ◆ Le conseil d'administration et l'organisation comptent une représentation et un leadership autochtones proportionnels à la prestation de services de l'organisation pour et avec les personnes, les communautés et les organisations autochtones.

REDEVABILITÉ

Communiquer les progrès



- ◆ Le conseil d'administration adopte un processus pour orienter l'évaluation de la culture organisationnelle et de la représentation autochtone dans l'ensemble de l'organisation. Ce processus accorde une place prioritaire à la rétroaction autochtone et à la rétroaction interne.
- ◆ Le conseil assure le suivi des indicateurs d'inclusion, d'équité et de sécurité culturelle au sein de l'organisation et évalue régulièrement l'efficacité des efforts déployés en matière de sécurité culturelle.
- ◆ Le conseil répond aux préoccupations soulevées par des personnes ou des partenaires autochtones de manière transparente et en temps opportun, conformément aux politiques de l'organisation.
- ◆ Le conseil maintient une communication ouverte et transparente avec le personnel et les partenaires, en favorisant un environnement où les questions d'éthique peuvent être soulevées sans crainte de représailles.
- ◆ L'évaluation de la direction générale comprend les progrès réalisés dans l'avancement de la sécurité culturelle au sein de l'organisation.

GÉRANCE

Assurer la pérennité des engagements



- ◆ Le conseil d'administration accorde la priorité à l'amélioration continue de la culture organisationnelle à partir de la rétroaction autochtone et de la rétroaction interne.
- ◆ Les pratiques de sécurité culturelle et de redevabilité éthique sont intégrées aux règlements administratifs, aux manuels de gouvernance et à la planification de la relève.

Renforcer les pratiques du conseil d'administration

- ♦ Faire preuve de conscience personnelle et professionnelle dans les pratiques de gouvernance
- ♦ Intégrer la réflexion dans les pratiques du conseil d'administration
- ♦ S'aligner sur les engagements de l'organisation

Domaines d'intérêt pour développer la compétence 3

COMPÉTENCE 3

- ♦ Redevabilité éthique et alignement avec les valeurs
- ♦ Biais personnels, hypothèses et différentes formes de privilège
- ♦ Définition du racisme : mentalité de sauveur, manipulation raciale (gaslighting), racisme relationnel, racisme systémique
- ♦ Intégration des visions du monde et des perspectives diversifiées
- ♦ Création de relations respectueuses avec les peuples autochtones

Quelles possibilités existent pour examiner les biais, les privilèges et les responsabilités, tant personnels qu'institutionnels, qui peuvent influencer les décisions de gouvernance?

Comment les principes de sécurité culturelle sont-ils intégrés dans la vision, la mission, les valeurs et le plan stratégique de l'organisation?

Pourquoi est-ce important?

Quels processus ont été mis en place pour assurer l'amélioration continue de la culture organisationnelle à partir de la rétroaction autochtone et interne?

Quels processus de formation et d'accueil sont en place pour développer une compréhension de base des obstacles systémiques qui limitent la participation des peuples autochtones aux systèmes économiques, sociaux et politiques au Canada et à l'échelle mondiale?

Quels objectifs ou cibles pourraient être établis afin d'accroître la représentation et le leadership autochtones au sein de l'organisation?

Quels indicateurs ou mesures sont utilisés pour suivre la sécurité culturelle, l'équité et l'inclusion au sein de l'organisation?

La culture organisationnelle influence directement le sentiment de respect, d'écoute et de pleine participation des personnes. Pour les organisations qui travaillent avec les peuples autochtones, la sécurité culturelle et la redevabilité éthique sont essentielles pour créer des environnements propices à une collaboration significative et à des échanges honnêtes. Accorder la priorité à la sécurité culturelle renforce la capacité d'une organisation à attirer et à retenir des talents diversifiés, à établir des partenariats solides et à répondre de manière constructive aux préoccupations lorsqu'elles surviennent. Cela soutient également un leadership éthique en veillant à ce que les structures de gouvernance favorisent l'ouverture, l'apprentissage et la redevabilité.



COMPÉTENCE 4

Démontrer un
engagement et
un leadership
stratégique

SENSIBILISATION

*Développer la
compréhension*



- ◆ Les membres du conseil d'administration possèdent des connaissances de base de leurs responsabilités en matière de réconciliation, de relations avec les peuples autochtones et de gestion des risques.
- ◆ Les membres du conseil sont en mesure d'expliquer l'importance des relations avec les peuples autochtones pour la stratégie organisationnelle et le leadership éthique.

ENGAGEMENT

Établir les responsabilités



- ◆ Le conseil d'administration détermine quels appels à l'action de la CVR et quels principes de la DNUDPA s'appliquent aux activités du conseil et à l'organisation.
- ◆ Le conseil établit des engagements clairs en matière de réconciliation, de relations avec les peuples autochtones et de droits des peuples autochtones.
- ◆ Le conseil examine comment son rôle de gardien des ressources façonne sa responsabilité en matière de réconciliation et de droits des peuples autochtones au Canada.

Objectif de la compétence 4: renforcer la capacité des membres du conseil d'administration à intégrer les relations avec les peuples autochtones dans les priorités stratégiques et la culture organisationnelle, en intégrant les valeurs pertinentes, en adoptant un leadership de service et en assurant une redevabilité éthique tant au niveau de la gouvernance que des opérations.

INTÉGRATION

Ancrer les engagements



- ◆ Les processus de gouvernance, tels que les politiques, les plans stratégiques et les budgets, reflètent les engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones au Canada.
- ◆ Les programmes et les opérations reflètent les engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones.
- ◆ Les perspectives autochtones sont prises en compte dans les décisions stratégiques et opérationnelles.
- ◆ Les investissements en ressources humaines et financières reflètent les engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones.

REDEVABILITÉ

Communiquer les progrès



- ◆ Le conseil d'administration assure le suivi des progrès réalisés à l'égard des engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones.
- ◆ Le leadership stratégique évolue pour tenir compte des contextes changeants, des leçons tirées et d'engagements plus profonds fondés sur la rétroaction autochtone et la rétroaction interne.
- ◆ Le conseil d'administration fournit une information complète et transparente sur les progrès de l'organisation à l'égard de ses engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones.
- ◆ L'évaluation de la direction générale comprend les progrès réalisés dans l'avancement des engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones.

GÉRANCE

Assurer la pérennité des engagements



- ◆ Les engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones se reflètent dans la stratégie à long terme, les pratiques et le développement du leadership, ainsi que dans l'identité organisationnelle.
- ◆ Les approches de leadership évoluent en fonction de la rétroaction autochtone et de la rétroaction interne.

Renforcer les pratiques du conseil d'administration

- ♦ Maintenir des relations réciproques et respectueuses avec les peuples autochtones
- ♦ Évaluer les politiques, procédures, programmes et plans existants à la lumière des engagements envers la réconciliation et des droits des peuples autochtones
- ♦ Soutenir et mettre en œuvre l'engagement envers les peuples autochtones à tous les niveaux de l'organisation, et non seulement autour de la table du conseil d'administration

Domaines d'intérêt pour développer la compétence 4

COMPÉTENCE 4

- ♦ Intégration stratégique – intégrer les relations avec les peuples autochtones dans les priorités, la planification et les décisions du conseil d'administration et de l'organisation
- ♦ Élaboration de plans, de politiques et/ou de procédures, ainsi que de mesures de redevabilité pour évaluer les progrès réalisés
- ♦ Communication de l'engagement et des attentes
- ♦ Leadership de service – bâtir la confiance et des relations durables en cohérence avec la redevabilité éthique

Quels appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et quels principes de la DNUDPA sont les plus pertinents au regard du mandat de l'organisation?

Comment les allocations budgétaires, les décisions en matière de dotation et les investissements dans les programmes soutiennent-ils les engagements envers la réconciliation et les droits des peuples autochtones au Canada et à l'échelle mondiale?

Pourquoi est-ce important?

Quelles responsabilités le conseil d'administration assume-t-il en tant que leader et gardien des valeurs de l'organisation en matière de réconciliation et de droits des peuples autochtones au Canada et à l'échelle mondiale?

Comment les progrès en matière de relations avec les peuples autochtones et de réconciliation — y compris les réussites et les défis — sont-ils communiqués de manière transparente aux membres, aux partenaires et au public?

Comment l'organisation peut-elle éliminer les obstacles organisationnels qui limitent la participation, les partenariats ou les possibilités de leadership des peuples autochtones?

Comment les engagements en matière de réconciliation et de relations avec les peuples autochtones seront-ils intégrés de façon durable dans la stratégie à long terme, le développement du leadership et l'identité organisationnelle?

Lorsque la réconciliation et les relations avec les peuples autochtones sont intégrées comme des responsabilités de gouvernance, plutôt que comme des initiatives à court terme, les organisations sont mieux en mesure de contribuer à la justice, à l'équité et à une gestion responsable des ressources au Canada. Un leadership stratégique permet de s'assurer que les engagements en matière de réconciliation se reflètent dans les principales décisions de gouvernance, notamment la planification stratégique, l'allocation des ressources, le développement du leadership et les politiques organisationnelles. Cela contribue à repérer et à lever les obstacles à la participation et aux partenariats avec les peuples autochtones, favorisant ainsi des systèmes plus inclusifs et équitables.



Consigner les échanges significatifs

Prenez ici note des forces organisationnelles, des lacunes en matière de connaissances, des ressources potentielles et des premières étapes.

Forces organisationnelles

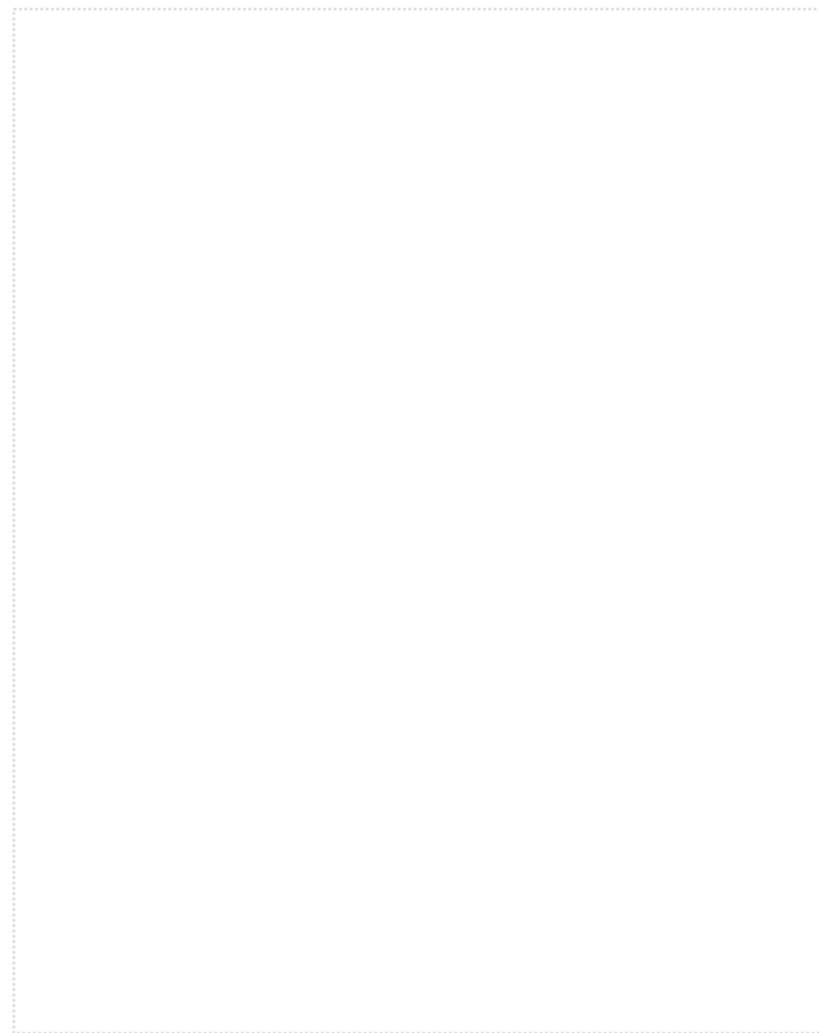
Lacunes en matière de compréhension et de capacité



Ressources potentielles pour soutenir l'organisation



Premières étapes pour progresser



Définitions clés

Compétence – Dans ce contexte, la compétence renvoie aux connaissances, à la compréhension et aux attitudes qui permettent aux membres du conseil d'administration d'interagir de manière respectueuse et appropriée avec les histoires, les cultures, les perspectives et les réalités contemporaines des peuples autochtones au Canada. Elle va au-delà d'une simple sensibilisation et inclut la capacité d'appliquer ces apprentissages dans la prise de décision, la gouvernance et les relations, de manière à refléter le respect, la pertinence, la réciprocité et la responsabilité.

Appels à l'action de la CVR – La Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) a été créée en 2008 dans le cadre de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens afin de documenter et d'analyser les expériences des survivant·e·s des pensionnats, de leurs familles, des membres de leurs communautés et du personnel des pensionnats. En 2015, la Commission a publié un rapport final en six volumes comprenant 94 appels à l'action, qui interpellent l'ensemble des secteurs de la société afin de réparer les séquelles des pensionnats et de faire progresser le processus de réconciliation au Canada.

Vérité et réconciliation – Le terme « réconciliation » a été défini par la CVR à la suite de six années de collecte de témoignages auprès de plus de 6 500 survivant·e·s des pensionnats. Il constitue le cadre fondamental de guérison proposé par la Commission, qui inclut les 94 appels à l'action ainsi que les principes de réconciliation. Ces principes orientent l'adoption de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, le respect des droits inhérents, issus de traités et constitutionnels des peuples autochtones, ainsi que la responsabilité de l'ensemble de la population canadienne de contribuer à une société plus équitable et juste, respectueuse de la souveraineté autochtone. Ils appellent également à la mise en place de systèmes d'éducation, de volonté politique, de redevabilité et de transparence afin de réduire les écarts importants en matière de conditions sociales, de santé et d'économie entre les populations autochtones et non autochtones.

DNUDPA – La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2007 afin d'établir un cadre universel de normes minimales pour la survie, la dignité et le bien-être des peuples autochtones du monde. Elle précise l'application des normes existantes en matière de droits de la personne et de libertés fondamentales dans le contexte particulier des peuples autochtones. Le Canada faisait partie des quatre pays ayant voté contre son adoption en 2007. En 2016, le gouvernement du Canada a appuyé la DNUDPA sans réserve et s'est engagé à en assurer la mise en œuvre complète et effective.

Consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) – Le CLPE est un principe fondamental de la DNUDPA qui exige le consentement des peuples autochtones avant d’entreprendre tout projet ou développement susceptible d’avoir des répercussions sur leurs terres, leurs territoires, leurs ressources ou leurs droits.

Sécurité culturelle – Le concept et la terminologie de la sécurité culturelle ont été élaborés par des leaders autochtones māori de Nouvelle-Zélande. Selon leurs propres termes, « les pratiques culturellement sécuritaires reconnaissent et respectent l’identité des autres et répondent à leurs besoins, à leurs droits et à leurs attentes. Les pratiques culturellement non sécuritaires diminuent, dévalorisent ou privent une personne de son pouvoir d’agir en lien avec son identité culturelle »

Relations avec les peuples autochtones – Les relations avec les peuples autochtones renvoient au processus continu de création de partenariats respectueux, équitables et durables entre les peuples autochtones et non autochtones, les gouvernements et les organisations.

FAIRE DES PROGRÈS

Après avoir parcouru cette boîte à outils et cerné les forces de votre organisation ainsi que les lacunes en matière de connaissances, de compétences et d’action, l’étape suivante consiste à transformer la réflexion en actions intentionnelles et éclairées. Les organisations sont encouragées à faire appel à une personne conseillère ou à un partenaire autochtone pour orienter cette prochaine phase, afin que les plans, les relations et les décisions à venir soient ancrés dans l’expertise, les perspectives et les expériences vécues des peuples autochtones.

Ressources utiles

- ♦ Centre national pour la vérité et la réconciliation (nctr.ca)
- ♦ Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones(un.org)
- ♦ Centre de gouvernance de l’information des Premières Nations(fnigc.ca)
- ♦ Les principes PCAP® des Premières Nations : propriété, contrôle, accès et possession (fnigc.ca/ocap-training)
- ♦ Stratégie économique nationale pour les Autochtones (niestrategy.ca)

**« Les conseils d'administration
doivent faire preuve de
leadership et donner le ton, et
si nous utilisons pleinement
notre influence, nous pouvons
faire une différence. »**

~ Anonyme