



ACTES DE COLLOQUE 2022

« Nouvelles stratégies de développement socio-économique pour, par et avec les Premières Nations » »

UNE COLLABORATION ENTRE



Cercle des partenaires
Chaire de leadership en enseignement (cle) en foresterie autochtone

COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC



FIRST NATIONS HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT COMMISSION OF QUEBEC



COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR
FIRST NATIONS OF QUEBEC AND LABRADOR ECONOMIC DEVELOPMENT COMMISSION



CIÉRA
Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones

cef
Centre d'étude de la forêt

AVEC LE SOUTIEN

Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuits
Québec



Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada

Faculté de foresterie,
de géographie
et de géomatique



UNIVERSITÉ
LAVAL

ACTES DE COLLOQUE 2022

« Nouvelles stratégies de développement socio-économique pour, par et avec les Premières Nations »

Référence à citer :

Beaudoin, J.-M., Dufour, M.-E., Suffice, P. 2023. Actes du colloque 2022 : Nouvelles stratégies de développement économique pour, par et avec les Premières Nations. Tenu le 10 novembre 2022 au Musée de la Civilisation, Québec, Québec, Canada.

COMITÉ ORGANISATEUR

Hugo Asselin

École d'études autochtones, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Jean-Michel Beaudoin

Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone, Université Laval

Marie-Eve Dufour

Faculté des sciences de l'administration, Université Laval

Wanda Lafontaine et Dominique Riel-Roberge

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

Maria Eugenia Longo

Institut national de la recherche scientifique

Geneviève Motard

Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones

PLANIFICATION ET ORGANISATION

Pauline Suffice, Audrey Vézina Lavergne, Lucia Vilchez

COMITÉ ORGANISATEUR ÉTUDIANT

Kimberley Boyle-Bérubé, Gabrielle Coté, Jeanne Desrochers-Arsenault, Andréanne Girard-Lemieux, Anne-Sophie Goyette, Catherine Ouellet

COORDINATION DU CAHIER SPÉCIAL DANS LE MONDE FORESTIER

Antoine Harel

GRAPHISME

Julie Ferland, Maeva Freeman



TABLE DES MATIÈRES

MOT D'INTRODUCTION	4
MOT DU PARTENAIRE	6
TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTS	7
PROGRAMME DU COLLOQUE	9
PRÉSENTATION DES CONFÉRENCES	16
LUMINARY : ADVANCING INDIGENOUS INNOVATION FOR ECONOMIC TRANSFORMATION AND WELLBEING, PAR KELLY LENDSAY	17
ENTREPRENEURSHIP : A CO-GENERATED APPROACH, PAR RICK COLBOURNE, IRENE HENRIQUES, PETER MOROZ ET ROBERT ANDERSON.....	30
PROJET WAPISTAN : SAVOIR AUTOCHTONE, SAVOIR SCIENTIFIQUE ET MOBILISATION DES JEUNES CRIS, PAR ELIANE GRANT ET IAN SAGANASH.....	42
PROGRESSIVE ABORIGINAL RELATIONS (PAR) CERTIFICATION, PAR TABATHA BULL.....	51
MESGI'GUGJU'S'N WIND FARM PROJECT, PAR KIRT DEDAM ET FRED VICAIRE	57
BOITE À OUTILS DES MEILLEURES PRATIQUES DE RECRUTEMENT, D'INTÉGRATION ET DE RÉTENTION DE LA MAIN D'OEUVRE AUTOCHTONE, PAR FLAVIE FERRER, JOANIE CARON ET HUGO ASSELIN	63
PHOTOGRAPHIES DE LA JOURNÉE.....	75
DES RETOMBÉES DU COLLOQUE	82
REMERCIEMENTS DES PARTENAIRES.....	83

Colloque 2022

Nouvelles stratégies de développement socioéconomique pour, par et avec les Premières Nations

Tenu le 10 novembre 2022 au Musée de la civilisation à Québec

L'appel à l'action 92.ii de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015, p.13) exhorte le secteur des entreprises à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de réconciliation, et en particulier à :

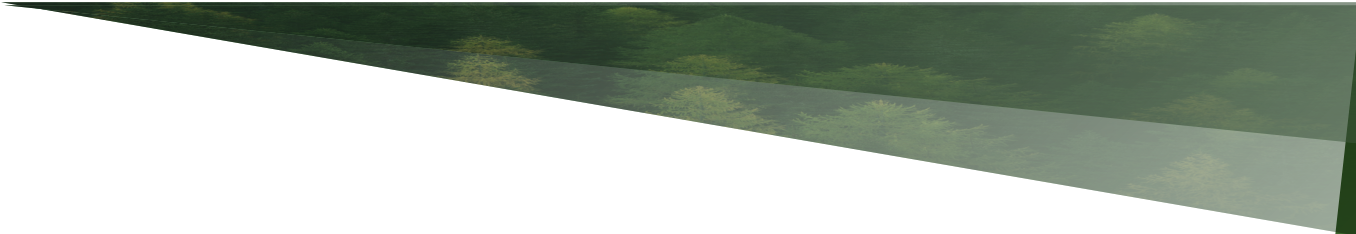
« veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans le secteur des entreprises et à ce que les collectivités autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique. »

S'il est possible de reconnaître « des améliorations » de la situation socioéconomique des populations autochtones, force est de constater que de nombreuses opportunités tardent à être saisies.

Le colloque « Vers de nouvelles stratégies de développement par, pour et avec les Premières Nations : valoriser des initiatives porteuses de changements positifs et durables », qui s'est tenu le 10 novembre 2022, a alimenté une réflexion sur les voies pouvant permettre un développement durable pensé par et avec les Autochtones au Canada. L'événement s'est tenu à guichet fermé avec un total de 213 personnes inscrites au colloque et 137 personnes inscrites à la soirée culturelle. La participation était variée, avec une forte présence autochtone. Nous avons remis 24 certificats de participation de formation continue obligatoire structurée. La demande pour participer au colloque était si conséquente que des inscriptions ont dû être refusées.

Le colloque s'est composé d'une série d'ateliers et de conférences sur des sujets variés mettant en lumière différentes initiatives entreprises par des organisations autochtones au Québec et ailleurs au Canada, sur des thèmes tels que le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, l'entrepreneuriat et les partenariats.

L'un des objectifs de cet événement était d'offrir un espace de dialogue pour développer une compréhension commune des expériences qui favorisent ou freinent le développement socioéconomique autochtone au Canada. Considérant que les cultures et réalités des communautés autochtones sont solidement enracinées dans le territoire et ses ressources, le colloque a permis d'explorer certains secteurs d'activités présentant des retombées socioéconomiques potentielles importantes : l'aménagement durable des forêts, la production d'énergies vertes ainsi que le tourisme et la conservation de la nature.



La Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone à l'Université Laval (UL) s'est associée avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL), le Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones (CIÉRA - pôle UL) ainsi que le Centre d'étude de la forêt (CEF), afin de développer ce colloque dans une perspective nationale et multidisciplinaire. Le colloque créait un espace de rencontre et de dialogue pour chercher à valoriser l'innovation sociale d'acteurs-clés et d'expert.e.s du développement économique autochtone, comme la CDRHPNQ au Québec, Indigenous Work et le Canadian Council for Aboriginal Business.

Les participant.e.s ont pu écouter les discours de Michèle Audette, adjointe au vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes et conseillère principale à la réconciliation et à l'éducation autochtone à l'Université Laval, de Ian Lafrenière, ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit, de Richard Jalbert, directeur de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec et de Emmanuel Bertrand-Gauvin, conseiller en entrepreneuriat féminin à la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador.

Un hommage a aussi été souligné aux généreux donateur.ice.s Pierre Viger, l'Institut Ashukan, le Conseil de l'industrie forestière du Québec, Antoine Proulx, Rodney Macdonald, Nicol Tremblay et Marine Duperat, qui ont permis l'octroi de dons de 32 000\$ sous forme de Bourses aux jeunes leaders autochtones.

À l'issue de ce colloque, un nouveau partenariat a aussi été annoncé entre l'Institut Ashukan et La Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique. Ce partenariat favorisera des relations durables entre les communautés autochtones, les entreprises forestières et les gouvernements, et participera au développement durable des forêts du Québec tout en offrant de la formation aux étudiant.e.s en foresterie sur les cultures et les réalités autochtones.

La journée de conférences et d'ateliers s'est poursuivie par une activité de réseautage qui a été fortement appréciée des participant.e.s. Le colloque s'est clôturé par une soirée culturelle pendant laquelle les participant.e.s ont pu apprécier les performances vocales de trois artistes de la scène autochtone : Béatrice Deer, Eadsé et Mike Paul.



MOT DU PARTENAIRE

Depuis quelques années déjà, la CDRHPNQ a le plaisir de collaborer étroitement à la mise en place d'activités et d'évènements avec Jean-Michel Beaudoin et l'équipe de la CLE. Ce genre de partenariat est précieux et permet à des relations de se créer et à des esprits de s'ouvrir sur la richesse autochtone et son apport dans des structures établies parfois rigides du marché du travail et des environnements non-Autochtones au Québec.

Lors du colloque 2022, nous avons senti que la place des Autochtones dans la prise de décision et dans les échanges sur les questions fondamentales de développement socio-économique et d'innovation était plus qu'importante et nécessaire afin d'assurer des réussites partagées et réciproquement bénéfiques.

Le colloque s'inscrit ainsi dans la foulée des évènements qui offrent une voix aux Autochtones et qui rendent compte de l'audace des communautés, de leur agilité et de leur immense capacité à toujours s'adapter, se renouveler, se réinventer et innover.

Dominique Riel-Roberge
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec - CDRHPNQ

ACTES DE
COLLOQUE
2022



TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTS

L'organisation ainsi que le déroulement de l'évènement fut pour ma part, une réussite sur toute la ligne. Les panélistes et invités étaient inspirants, les projets présentés étant plus qu'intéressants, les pauses-collation et repas étaient succulents et la soirée culturelle était très enrichissante. L'animatrice, Mélanie Vincent, était aussi parfaite!

J'ai apprécié voir ce qui se fait ailleurs au Canada ainsi que les partenariats établis et possibles avec les Premières Nations. De plus, je suis contente d'apprendre que des stratégies sont de plus en plus mises en place pour le recrutement de la main-d'œuvre autochtone et qu'un virage se fait sentir. Les rencontres et les échanges furent enrichissants et je recommande fortement ce colloque à tous, autochtone et non-autochtone. Nous partageons des ressources naturelles, il est important de communiquer et renforcer les liens entre toutes les parties prenantes.

Coups de cœur pour Indigenous Works & Luminary ainsi que pour Mesgi'g ugju's'n Energies.

Merci pour ce bel évènement!

Marie-Pier Bégin
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du
Québec - CDRHPNQ

ACTES DE
COLLOQUE
2022



TÉMOIGNAGES DES PARTICIPANTS

Cette journée a été l'occasion de pouvoir échanger avec plusieurs intervenants tant autochtones et qu'allochtones et d'en apprendre davantage sur les initiatives de développement économiques, de collaboration et d'intégration de la main d'œuvre autochtone. Les multiples conférences ont su nous outiller sur les facteurs de succès pour favoriser un développement harmonieux et ont confirmé l'importance de travailler ensemble, de manière régionale, pour une gestion du territoire concertée avec les gens du milieu et au bénéfice de ces derniers.

Caroline Flaschner
Conseil de l'industrie forestière du Québec - CIFQ

ACTES DE
COLLOQUE
2022

PROGRAMME COLLOQUE 2022

Nouvelles stratégies de
développement socio-économique
pour, par et avec
les Premières Nations

UNE COLLABORATION ENTRE



Cercle des partenaires
Chaire de leadership en enseignement (cle)
en foresterie autochtone

COMMISSION DE
DÉVELOPPEMENT DES
RESSOURCES HUMAINES DES
PREMIÈRES NATIONS
DU QUÉBEC



FIRST NATIONS
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT COMMISSION
OF QUEBEC



COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES
PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR
FIRST NATIONS OF QUEBEC AND LABRADOR ECONOMIC
DEVELOPMENT COMMISSION



CIÉRA
Centre interuniversitaire d'études
et de recherches autochtones

cef
Centre d'étude de la forêt

AVEC LE SOUTIEN

Secrétariat
aux relations avec
les Premières Nations
et les Inuits
Québec



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Faculté de foresterie,
de géographie
et de géomatique



UNIVERSITÉ
LAVAL

Activités principales • Voir **A** carte 1

Date et lieu

Le jeudi 10 novembre 2022

Colloque

Auditorium Roland-Arpin (conférences et panels)

Cafétéria du musée (dîner)

Grand Hall (activités de réseautage)

Musée de la Civilisation

85, rue Dalhousie • Québec, QC G1K 8R2

Soirée culturelle

Grand hall

Musée de la Civilisation

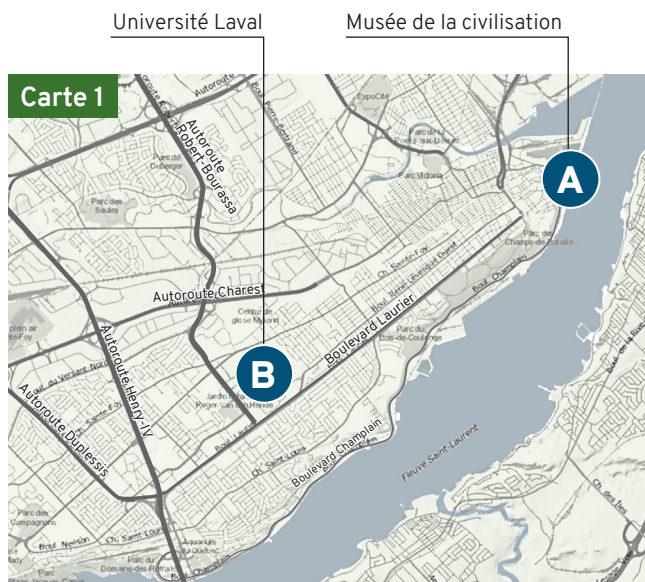
85, rue Dalhousie • Québec, QC G1K 8R2

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

www.foresterieautochtone.ulaval.ca/colloque-2022

Contacts : CLE-Foresterie-autochtone@sbf.ulaval.ca

Logistique : audrey.vezina-lavergne.1@ulaval.ca



Activités connexes • Voir **B** carte 1

DATE ET LIEU

Le mercredi 9 novembre 2022

Cercle des partenaires

Voir **1** carte 2

Rencontre réservée pour les partenaires et collaborateurs de la Chaire de la leadership en enseignement en foresterie autochtone

Salle Gilbert-Tardif, local GHK-2320-2330

Université Laval • Pavillon Gene-H. -Kruger

2405, rue de la Terrasse • Québec, QC G1V 0A6

Formation

Voir **2** carte 2

«Mamu, Ensemble vers la réconciliAction! »

(Partenariats durables entre autochtones et allochtones)

Formation réservée aux Agent(e)s de liaison au développement de la main-d'œuvre

La Centrale - Espace entrepreneurial, local POL-1250

Université Laval • Pavillon Maurice-Pollack

2325, rue de l'Université • Québec, QC G1V 0A6



Déroulement de la journée • 10 novembre • Avant-midi

08:00 Accueil, réseautage et café

08:30 Cérémonie d'ouverture par
M. Michel Teharihulen Savard

08:45 Mots d'ouverture

Michèle Audette

Adjointe au vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes et conseillère principale à la réconciliation et à l'éducation autochtone à l'Université Laval (UL).

Ian Lafrenière

Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit, Député de Vachon.

Richard Jalbert

Directeur général à la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ).

Mickel Robertson

Directeur général à la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL).

9:15 **Luminary: Advancing Indigenous Innovation for Economic Transformation, Employment and Wellbeing** [en anglais]

Kelly Lendsay

Président & président-directeur général d'Indigenous Works. Fondateur & président-directeur général de Luminary.

09:45 RÉSEAUTAGE ET PAUSE-CAFÉ

10:15 **Panel - Recrutement et rétention de la main d'œuvre autochtone**
[en français]

Animé par Wanda Lafontaine (coordonnatrice Soutien et partenariat, CDRHPNQ) et Marie-Ève Dufour (professeure, Université Laval).

Lara Sioui

Directrice générale, Econobois.
Entrepreneure et fondatrice, Onquata.

Mathieu Boucher

Directeur relations avec les autochtones, Hydro-Québec.

Dominic Pagé

Directeur des ressources humaines, Société de protection des forêts contre le feu.

11:15 **Entrepreneurship: A Co-generated Approach** [en anglais]

Rick Colbourne

Associate Dean Equity and Inclusive Communities. Assistant Professor, Indigenous Leadership and Management, Sprott School of Business, Carleton University.

Irene Henriques

Professor of Sustainability & Economics, Schulich Research Excellence Fellow, Schulich School of Business, York University.

Peter Moroz

Professor of Entrepreneurship, Hill et Levene Schools of Business, University of Regina.

Robert Anderson

Professeur Emeritus, University of Regina.

12:00 DINER ET RÉSEAUTAGE

Déroulement de la journée • 10 novembre • Après-midi

13:30 **Projet Wapistan : savoir autochtone, savoir scientifique et mobilisation des jeunes cris**
[en français et en anglais]

Eliane Grant

Biologiste de la faune au département des ressources naturelles de la Première Nation Crie de Waswanipi.

Ian Saganash

Gardien du territoire.

14:00 **Progressive Aboriginal Relations (PAR) Certification** [en anglais]

Tabatha Bull

Présidente & Présidente-directrice générale du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

14:30 **Mesgi'gUjju's'n Wind Farm Project**
[en anglais]

Kirt Dedam

Chargé de projet, Mi'gmawei Mawiomi Business Corporation.

Fred Vicaire

Président-directeur général, Mi'gmawei Mawiomi Business Corporation.

15:00 **PAUSE-CAFÉ ET RÉSEAUTAGE**

15:30 **Panel des partenariats dans le secteur forestier, animé par Alexandre Bacon**
[en français]

Geneviève Labrecque

Chef forestière – Québec, Produits forestiers GreenFirst.

Dave Lepage

Directeur corporatif foresterie et approvisionnement, Chantiers Chibougamau.

Adam Jourdain

Directeur-général adjoint, Conseil des Atikamekw de Wemotaci.

16:30 **Boîte à outils des meilleures pratiques de recrutement, d'intégration et de rétention de la main d'œuvre autochtone**
[en français]

Flavie Ferrer

Chargée de projet en foresterie, ing. for., Institut de développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL).

Joanie Caron

Professeure adjointe, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Hugo Asselin

Professeur titulaire, Directeur de l'École d'études autochtones, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

17:00 **Projection du documentaire *Akumunan: un voyage au cœur du Nitassinan d'Essipit***
[en français]

Animé par Louis Bélanger (professeure, Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique).

Ulysse Rémillard

Agent de recherche environnement, territoire et activités traditionnelles, Conseil de la Première Nation des Innus Essipit.

17:45 **Mots de clôture**

Robert Beauregard

Professeur titulaire, précédemment Vice-recteur exécutif et de vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes à l'Université Laval.

Alexandre Bacon

Président directeur-général, Institut Ashukan.

Richard Jalbert

Directeur général à la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ).

18:00 **RÉSEAUTAGE, COCKTAIL DINATOIRE, KIOSQUES ET VISITE DE L'EXPOSITION « C'est notre histoire Premières Nations et Inuit du XXI^e siècle »**

Déroulement de la soirée culturelle



Beatrice Deer



Eadsé



Mike Paul

19:30 Beatrice Deer Duo feat. Chris McCarron

20:15 Entracte

20:30 Eadsé en formule solo (piano, voix, tambour et trames instrumentales)

21:00 Entracte

21:15 Mike Paul en formule groupe

22:00 Fin de la soirée culturelle



Le colloque annuel de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval met en évidence les nombreux bénéfices apportés par la collaboration entre les différents acteurs de

l'industrie forestière et les milieux autochtones. Il donne également aux étudiantes et aux étudiants une occasion d'appliquer des idées nouvelles, porteuses d'avancées, autant dans le domaine de la foresterie, que dans le développement d'une prospérité durable pour le Québec, tout en favorisant le respect et la compréhension mutuelle, de même qu'une cohabitation plus harmonieuse.

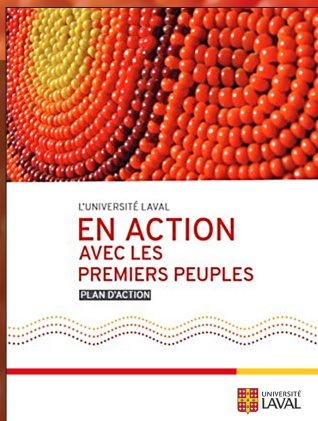
Comme le mentionnait le premier ministre lors du dévoilement du Conseil des ministres, l'amélioration de nos relations avec les Premières Nations et les Inuit est la responsabilité de chacune et chacun d'entre nous.

J'ai espoir qu'ensemble, en multipliant les initiatives comme celle-ci, nous pourrons faire en sorte que l'intégration des réalités autochtones aux milieux professionnels et de recherche deviendra coutume au Québec.

Continuez à donner l'exemple.


Bon colloque à toutes et à tous!

Ian Lafrenière
Député dans Vachon



Afin de répondre à l'appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada en appui à la formation des étudiants des Premières Nations et Inuit, notre université a adopté le plan En action avec les premiers peuple. Ce document met en valeur des principes et des moyens concrets afin que la réconciliation espérée ne reste pas que de simple mot, mais qu'elle se traduise au quotidien dans nos actions avec les Premiers Peuples. Une équipe a été embauché issu des premiers peuples pour veiller à la réalisation des différentes initiatives. Un accompagnement spécifique aux besoins et aux réalités des étudiants premiers peuples se fera durant leur parcours universitaire. L'équipe sera également en charge de développer des relations avec les communautés et des organismes partenaires issus des premiers peuples et supervisera certains programmes et activités afin de faire refléter la réalité des autochtones.

 www.ulaval.ca/premiers-peuples

 www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouvernance/bsg/documents-officiels/directives-procedures/plan-action-premiers-peuples.pdf



COMMANDEZ VOS EXEMPLAIRES AUJOURD'HUI!



OFFERT EN FRANÇAIS, EN ANGLAIS, EN ANISHINAABEMOWEN ET EN CRI DES PLAINES

Ce guide propose 12 témoignages personnels de professionnels autochtones qui œuvrent dans le secteur des forêts, de la conservation et des parcs, et 12 fiches d'information sur des choix de carrière dans le secteur forestier, y compris des descriptions de tâches, les exigences en matière de formation et des détails sur les salaires.

COMMANDEZ DÈS MAINTENANT!

APLACANADA.ORG



Financé en partie par le gouvernement du Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse





PRÉSENTATION DES CONFÉRENCES

ACTES DE
COLLOQUE
2022





ACTES DE
COLLOQUE
2022

Luminary : Advancing Indigenous Innovation for Economic Transformation and Wellbeing
par Kelly Lendsay

Indigenous Innovation & Inclusion



About Indigenous Works (1998-)

- A recommendation in the 1996 Report on the Royal Commission on Aboriginal Peoples; Mandate: to increase Indigenous engagement in the Canadian economy;
- Award winning, ISO certified, national Indigenous Organization with expertise in workplace, employment, corporate-Indigenous engagement and partnership systems;
- KOCIHTA CHARITY:  *Empowering Indigenous Youth to Reach Their Career Potential*
'Increasing the human resource and career potential of Indigenous Youth including youth with disabilities.'
- LUMINARY: Advancing Indigenous Innovation 





“Our vision is to be the most impactful network and program of its kind in the world, where business schools, academic community and Indigenous businesses grow research and innovations for economic transformation, employment and wellbeing”

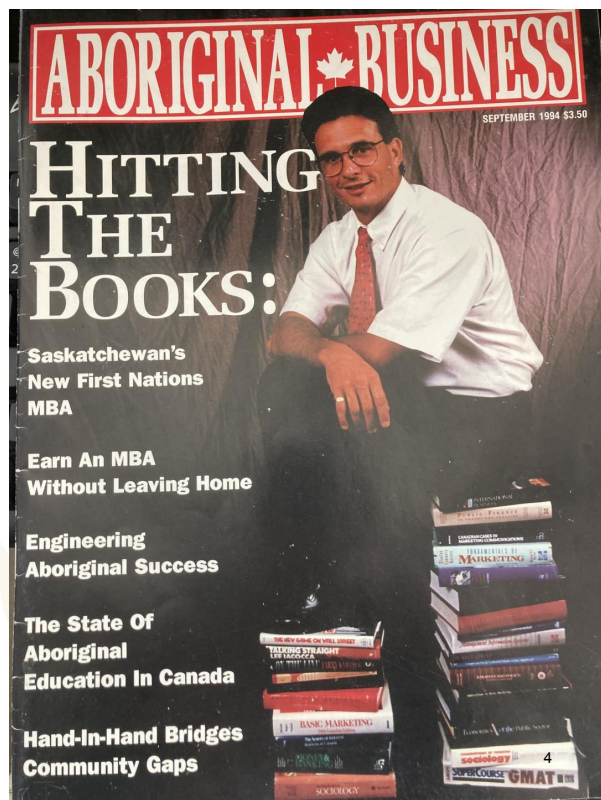


3

In 1990 - ten MBA's in Canada

In 1994/95 launched first Aboriginal Business Education Program in Canada

Edwards School, University of Saskatchewan



Why Indigenous Innovation Matters

From this...

'Full reconciliation with Indigenous peoples will not happen without economic reconciliation. It is not only the fair and right thing to do, but there is a strong and compelling business case for all Canadians.' -

Dawn Madahbee Leach
Chair, National Indigenous Economic Development Board (NIEDB)



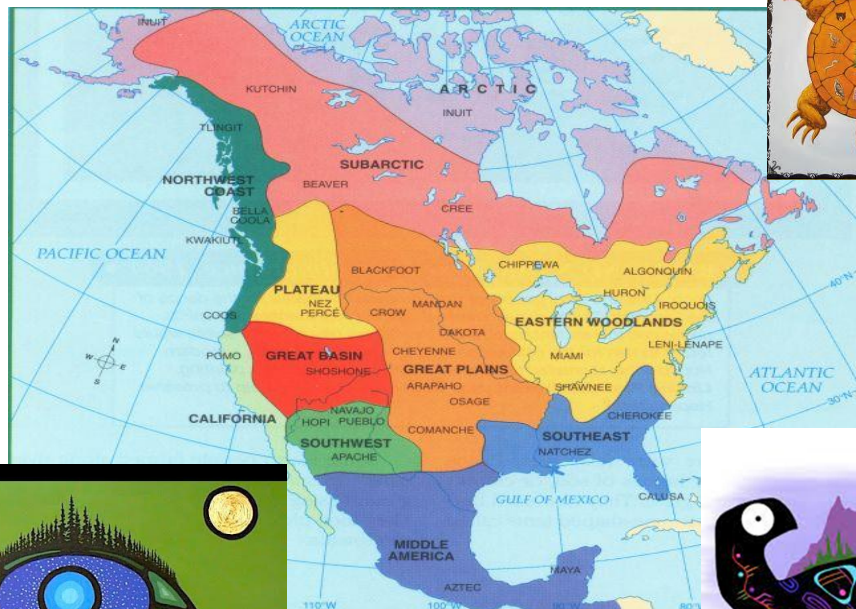
To This



4-2

5

Turtle Island



Global Innovation Index 2021

Switzerland	1/132
Sweden	2
United States	3
Canada	17
Republic of Malawi	117/132



The Innovation Characteristics of Malawi could describe the current state of innovation with Indigenous Canada

- ✓ **Poor or under-developed science and innovation culture** with few opportunities to understand and explore the value of research to innovate their own businesses and economies;
- ✓ The **collaborations and cooperation needed not yet in place;**
- ✓ There is a **lack of Indigenous researchers;**
- ✓ There are **significant power imbalances;**

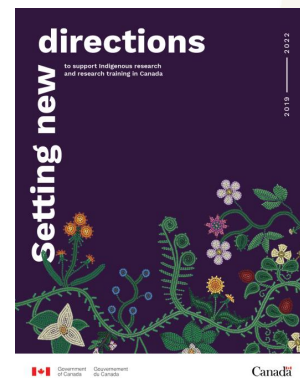
7

National Tri-Agency's Report and Plan: 'Setting New Directions to Support Indigenous Research and Research Training in Canada'

Released in January 2020 by the federal research granting agencies—the Canadian Institutes of Health Research, the Natural Sciences and Engineering Research Council, and the Social Sciences and Humanities Research Council;

Sets out a number of proposed 'mechanisms and intended outcomes'.

 Indigenous Works



Four Examples of Intended Outcomes



- 1: Researchers enabled to develop mutually respectful research relationships with Indigenous Peoples.
- 2: Research partnerships created between Indigenous communities, the granting agencies, and the broader research community and **research communication networks** with Indigenous communities.
3. Indigenous students have greater access to the work of Indigenous scientists and scholars.
4. First Nations, Inuit and Métis peoples lead research projects for the benefit of their communities.

HOW WILL OUTCOMES BE ACHIEVED?



“Towards reconciliation: 10 Calls to Action to natural scientists working in Canada”, (FACETS, C Wong, K Ballegooyen, L Ignace, MJ Johnson, H Swanson) 2020

The ten calls to action are triggered by frustration.

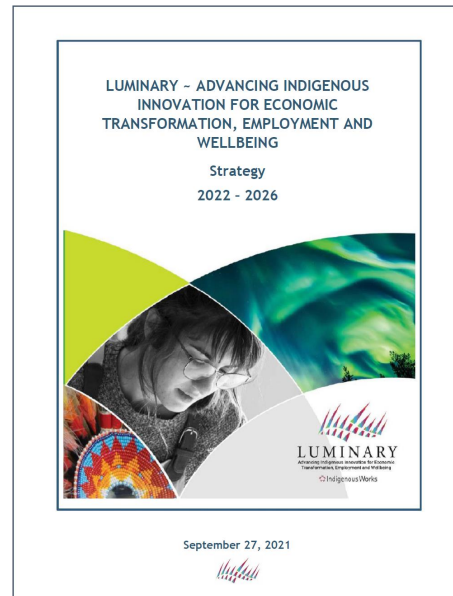
“...natural scientists treat indigenous communities with blatant disrespect or with ignorance of indigenous rights;

“...reconciliation requires a new way...that includes and respects indigenous communities, rights and knowledge leading to better scientific and community outcomes.

THE NEW LUMINARY STRATEGY

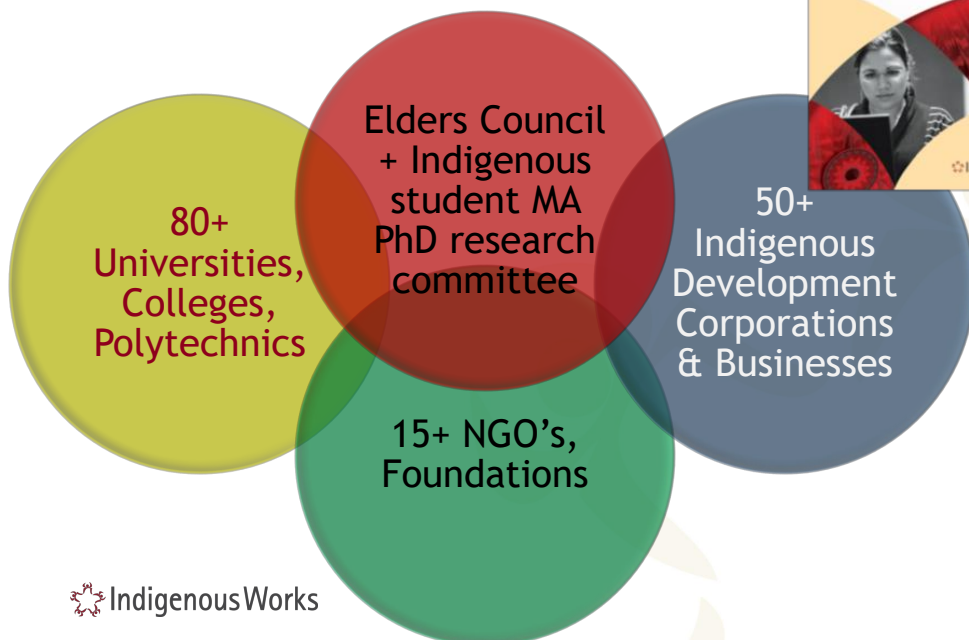
**LATE FALL 2021,
LUMINARY PARTNERS
CO-CREATED A FIVE YEAR
STRATEGY PLAN**

**500+ HOURS INPUT IN
14 STRATEGY SESSIONS
AND TWO NATIONAL
FORUMS IN JUNE
AND OCTOBER 2021**



11

**Luminary Charter Members (160+)
(See list Appendix pg 40)**



12

LUMINARY GUIDING LIGHTS - OUR ELDERS



Irene Lindsay - ON



Perry McLeod-Shabogesic
Nipissing First Nation



Sally Webster -NU



Joe Quewezance,
Hon Doctor of Laws UofS
Yellow Quill First Nation SK



Gilman Cardinal - AB



Maggie Paul - NB
Passamaquoddy Elder

Luminary Partners Program Platform (Pg 25)

Stream 1 - TALENT

Grow Indigenous Masters' and PhD Research Talent; Create a Student Network and Supports

Stream 5 – Knowledge Mobilization

Develop and Implement Knowledge Transfer and Mobilization Strategies

Stream 2 Pedagogy Curriculum

Play a strategic role to Indigenize post-secondary institutions' learning curricula.

Stream 6 - Awareness & Education

Increase Innovation, Awareness, Skills, & Know-how

Stream 3 Research Collaborations

Increase Indigenous-led Research Collaborations

Stream 7- Indigenous Priorities

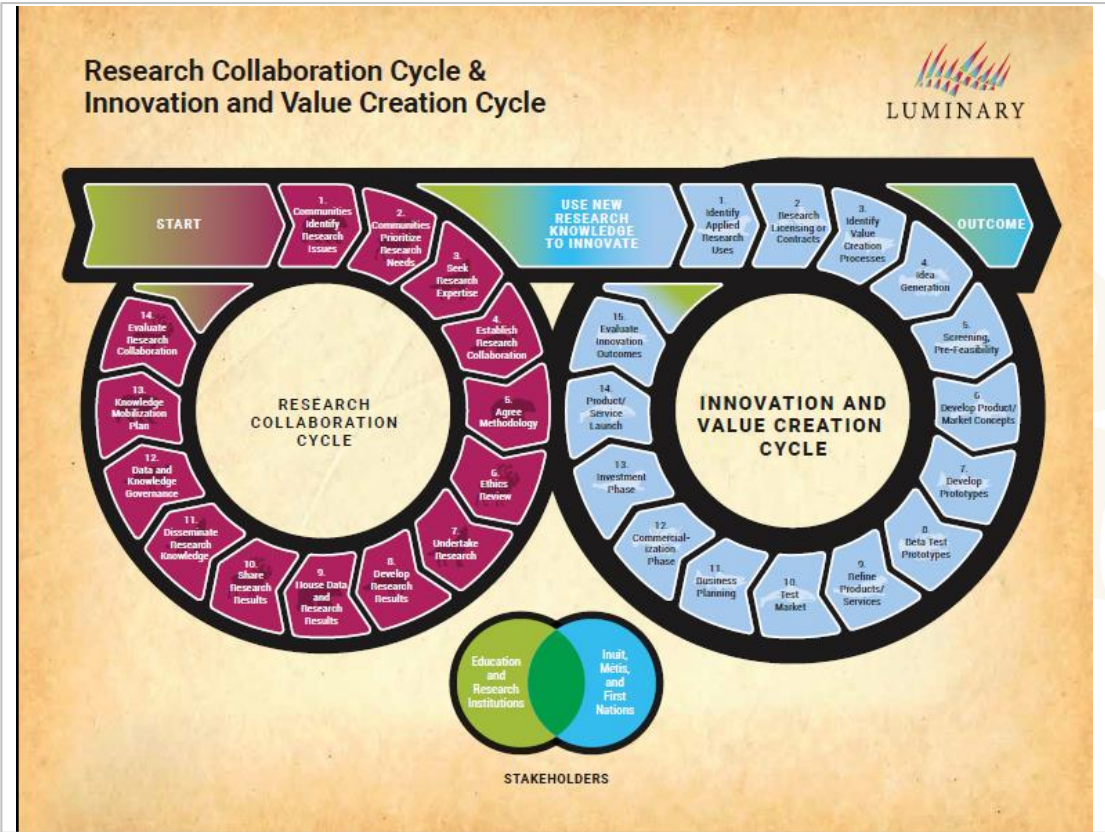
Identify & support Indigenous research and innovation priorities

Stream 4 - Institutional Capacity

Build Indigenous Leadership & Institutional Capacity for Research and Innovation

Stream 8 – Wellbeing Measurement

A more comprehensive Framework to Measure and Assess the impacts of Indigenous research, innovation and wellbeing



Current Luminary Architecture

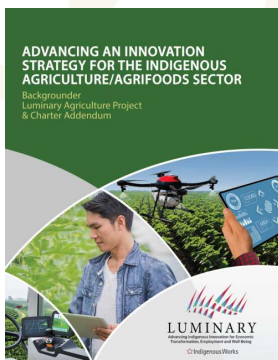


- ✓ Luminary Partners Co-created the Strategy 2021 IndigenousWorks
- ✓ Shift into implementation and fund seeking mode
- ✓ Federal SSF Funding application for five years & 24M: 2024-2029 (only 35 organizations invited)

Two Luminary Projects Underway

Project 1:
Indigenous Student Research Talent & Network (underway)

Project 2 : Advancing an Innovation Strategy for the Indigenous Agrifoods/Business Sector (2021-22)



Conversations in the Luminary Dialogue: **Advancing** an Innovation Strategy for the Indigenous Agriculture and Agri-Food Sector

Seaweed Cultivation

Our Special Guest ~ Dr Stephen Cross,
a leading expert on coastal aquaculture

October 18th 2021



LUMINARY INTERNATIONAL REACH

World Indigenous Nations Higher Education 
Consortium (WINHEC) World Indigenous Research
Council (WIRC)

- Dr Rongo Wetere, Vice-Chancellor; MOU with LUMINARY (in development); Kelly Lendsay presented “Luminary” to the World Indigenous Research Council International Conference (July 2021)

World Indigenous Business Forum: Nov 2021

- Kelly Lendsay presented “Luminary Keynote Address” to WIBF



LUMINARY ROLES



LUMINARY

Advancing Indigenous Innovation for Economic Transformation, Employment and Wellbeing

 IndigenousWorks

Connector & Advocate

Convenor & Facilitator

Capacity Builder

Research

Knowledge Keeper Center

Growing Indigenous
Research Talent

Measurement & Reporting

19

Seeking Foundation Funding for the Indigenous Research Talent Network Fulbright Canada & Luminary

‘We need to address important issues, and we need to address them head on, and if sometimes that gets a little uncomfortable, so be it, disruption can lead to new models and approaches for a new Indigenous innovation ecosystem.’

Dr. Michael Hawes

CEO Fulbright Canada

 IndigenousWorks

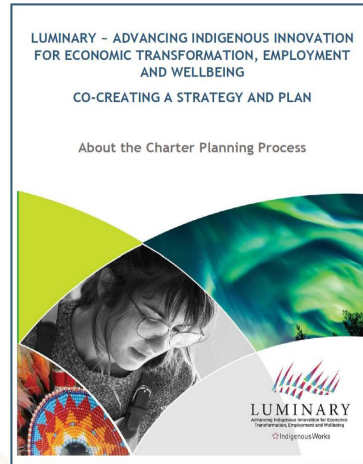


INNOVATION

‘We (Inuit) have so many opportunities coming down the pipeline and we are not ready. Luminary could help us, and Luminary could be the glue that pulls different Indigenous organizations together.’

-- Mary Simon GG

(From the Luminary Dialogue in spring 2021. (Mary Simon was installed as Canada’s 30th Governor General on July 26, 2021)



21

An Indigenous-led Innovation Eco-system will help



**GET US
FROM THIS...**

...TO THIS



LUMINARY: Advancing Indigenous Innovation

**Mat'na, Hai Hai
Kinanaskomitin
Migwetch**



LUMINARY
Advancing Indigenous Innovation for Economic
Transformation, Employment and Wellbeing

indigenousworks.ca/luminary

**Kelly J Lendsay, MBA, ICD.D
President & CEO
klendsay@indigenousworks.ca
306.291.0424**





Entrepreneurship : A co-generated Approach
par Rick Colbourne, Irene Henriques,
Peter Moroz et Robert Anderson



SUPPORTING INDIGENOUS LEADERSHIP AND ENTERPRISE

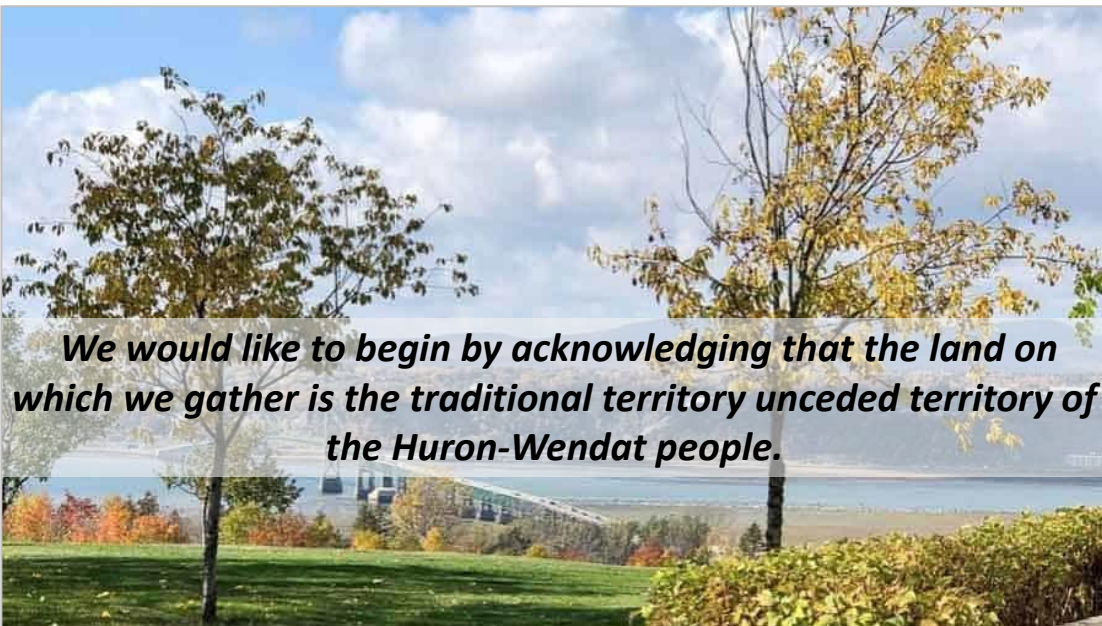
Peter W. Moroz
University of Regina

Ana Maria Peredo
Canada Research Chair
University of Ottawa

Rick Colbourne
Carleton University

Robert Anderson
Professor Emeritus,
University of Regina

Irene Henriques
York University



We would like to begin by acknowledging that the land on which we gather is the traditional territory unceded territory of the Huron-Wendat people.

Today's Journey

To share **three interconnected stories of research projects** involving First Nations and Indigenous research partnerships.

- What have we done? What have we learned?
- What does this mean for a) relationality, b) capacity building, d) methodologies and e) impact?

Story 1 Building Inclusive Innovation Systems: Mapping higher education institution engagement against the experiences of Indigenous students

Story 2 Indigenous Social Entrepreneurship: A Co-Generated Approach

Story 3 Two-Eyed Seeing, Grand Challenges and Wicked Problems: Indigenous-led Responses to the Neoliberal Restructuring of Cities and Urban Centres

Partager **trois histoires interconnectées de projets de recherche** impliquant des partenariats de recherche avec les Premières Nations et les Autochtones.

- Qu'avons-nous fait? Qu'avons-nous appris ?
- Qu'est-ce que cela signifie pour a) la relationnalité, b) le renforcement des capacités, d) les méthodologies et e) l'impact ?

SETTING THE CONTEXT

GRAND CHALLENGES AND WICKED PROBLEMS

We cannot reverse hundreds of years of unequal relationships overnight. A history of broken treaties, territorial dispossession, reserves and residential schools will take time to overcome. This sad legacy is reflected in contemporary Indigenous culture, education, health and wellness – and in the economic marginalization of First Nations, Inuit and Métis peoples in Canada.... **Without economic reconciliation, our unequal trade relationship will continue.** We face a unique opportunity to remake the once-vibrant relationship between aboriginal peoples and businesses in the rest of Canada.

Nous ne pouvons pas inverser du jour au lendemain des centaines d'années de relations inégales. Une histoire de traités brisés, de dépossession territoriale, de réserves et de pensionnats autochtones prendra du temps à surmonter. Ce triste héritage se reflète dans la culture, l'éducation, la santé et le bien-être autochtones contemporains – et dans la marginalisation économique des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada... **Sans réconciliation économique, nos relations commerciales inégales se poursuivront.** Nous sommes confrontés à une occasion unique de refaire la relation autrefois dynamique entre les peuples autochtones et les entreprises dans le reste du Canada.



JP Gladu, Former CEO Canadian Council for Aboriginal Business, Globe and Mail, August 1, 2016

SETTING THE CONTEXT

GRAND CHALLENGES AND WICKED PROBLEMS

- Western management scholars are enthralled with the concept of **grand challenges and wicked problems**
- in Canada, one of the **most daunting grand challenges is reconciliation**
- non-Indigenous scholars are challenged by the need to explore how they engage with Indigenous perspectives, values, worldviews and spirituality
- Indigenous scholars must be **empowered and rewarded for co-creating and leading research** that is relevant to their communities

- les chercheurs occidentaux sont fascinés par le concept de **grands défis et de problèmes faiblement structurés**
- au Canada, l'un des **grands défis les plus redoutables est la réconciliation**
- les chercheurs non-autochtones sont mis au défi de comprendre comment s'engager avec les perspectives, les valeurs, les visions du monde et la spiritualité autochtones
- les chercheurs autochtones doivent **être responsabilisés et récompensés pour avoir co-créé et dirigé des recherches** pertinentes pour leurs communautés



SETTING THE CONTEXT

GRAND CHALLENGES AND WICKED PROBLEMS

How can research **support Indigenous peoples in transforming their economies on their own terms** through knowledge co-creation opportunities that facilitate sovereignty, self-governance, self-determination and community socioeconomic health and well-being?

Comment la recherche peut-elle **aider les peuples autochtones à transformer leur économie selon leurs propres conditions** grâce à des activités de co-création de connaissances et d'innovation qui facilitent la souveraineté, l'autonomie gouvernementale, l'autodétermination et la santé et le bien-être socioéconomiques communautaires?



RESEARCH PROJECTS

- 1. Building Inclusive Innovation Systems:** Mapping higher education institution engagement against the experiences of Indigenous students
- 2. Indigenous Social Entrepreneurship:** A Co-Generated Approach
- 3. Two-Eyed Seeing, Grand Challenges and Wicked Problems:** Indigenous-led Responses to the Neoliberal Restructuring of Cities and Urban Centres



BUILDING INCLUSIVE INNOVATION SYSTEMS: MAPPING HIGHER EDUCATION INSTITUTION ENGAGEMENT AGAINST THE EXPERIENCES OF INDIGENOUS STUDENTS

MUDDLING THROUGH IT: DESIGNING INDIGENOUS-LED RESEARCH PROJECTS

Research Description

This project focused on conducting research with Indigenous graduate students to better understand their motivations to pursue research as a career path. We also wanted to learn more about their current levels of engagement in education programs and what supports them in being successful.

Research Partners

- Peter Moroz
- Indigenous Works
- Rick Colbourne
- Robert Anderson

Description de la Recherche

Ce projet visait à mener des recherches auprès d'étudiants autochtones en études supérieures afin de mieux comprendre leurs motivations à poursuivre la recherche comme cheminement de carrière. Nous voulions également en savoir plus sur leurs niveaux actuels d'engagement dans les programmes d'éducation et sur ce qui les aide à réussir.

Partenaires de Recherche

- Peter Moroz
- Indigenous Works
- Rick Colbourne
- Robert Anderson

BUILDING INCLUSIVE INNOVATION SYSTEMS: MAPPING HIGHER EDUCATION INSTITUTION ENGAGEMENT AGAINST THE EXPERIENCES OF INDIGENOUS STUDENTS

MUDDLING THROUGH IT: DESIGNING INDIGENOUS-LED RESEARCH PROJECTS

Research Objectives

An important goal over time will be to close the engagement gap which has existed between Indigenous communities/ business organizations and post-secondary research institutions.

Research Considerations

- use of **Indigenous methodologies and methods**
- **recruiting Indigenous graduate students** to participate in the research
- **facilitating online Sharing Circles** to bring together Indigenous graduate students with Elders for facilitated conversation to hear about their lived experiences

Objectifs de recherche

Un objectif important sera de combler l'écart d'engagement qui existe entre les communautés/entreprises autochtones et les établissements de recherche postsecondaires.

Considérations de recherche

- utilisation de **méthodologies et de méthodes autochtones**
- **recruter des étudiants autochtones en études supérieures** pour participer à la recherche
- **faciliter des cercles de partage en ligne** pour réunir des étudiants diplômés autochtones avec des aînés afin d'entendre parler de leurs expériences vécues

BUILDING INCLUSIVE INNOVATION SYSTEMS: MAPPING HIGHER EDUCATION INSTITUTION ENGAGEMENT AGAINST THE EXPERIENCES OF INDIGENOUS STUDENTS

MUDDLING THROUGH IT: DESIGNING INDIGENOUS-LED RESEARCH PROJECTS

Key Takeaways

Indigenous organizations are fast becoming the tip of the spear for societal and economic transformation through advocacy, partnership building and innovation

RESEARCH PLANNING - There are not enough Indigenous organizations, they are often punching above their weight, understaffed, underfunded. This is **PROBLEMATIC** for **engaging** with institutional research structures that require a huge investment in time to learn. This limits their access/impact.

RESEARCH IMPLEMENTATION - Indigenous led research is not just about doing the *right* research "*with and not for*" Indigenous peoples, it is about building the necessary relations, **capacity building** and **funding/advancing** their own projects – researchers are working for them and they must be inclusive of the research being done! They must be **empowered** along with communities!

Points Clés à Retenir

Les organisations autochtones deviennent rapidement le fer de lance de la transformation sociétale et économique grâce à leur plaidoyer, de leur partenariat et de leur innovation

PLANIFICATION DE LA RECHERCHE - Il n'y a pas assez d'organisations autochtones, ils dépassent souvent les attentes, en sous-effectif, sous-financés, tout en s'engageant avec des structures de recherche institutionnelles qui nécessitent un énorme investissement en temps pour apprendre, limitant leur accès/impact.

MISE EN ŒUVRE DE LA RECHERCHE - La recherche dirigée par des Autochtones ne consiste pas seulement à faire la recherche "avec et non pour" les peuples autochtones, il s'agit d'établir les relations nécessaires, de fournir des capacités et des compétences, **de renforcer les capacités** et de **financer/faire** avancer leurs propres projets - les chercheurs travaillent pour eux et ils doivent inclure la recherche en cours! Ils doivent être responsabilisés avec les communautés!

BUILDING INCLUSIVE INNOVATION SYSTEMS: MAPPING HIGHER EDUCATION INSTITUTION ENGAGEMENT AGAINST THE EXPERIENCES OF INDIGENOUS STUDENTS

MUDDLING THROUGH IT: DESIGNING INDIGENOUS-LED RESEARCH PROJECTS

Key Takeaways

PRODUCTION OF KNOWLEDGE – Indigenous organizations are on the ground, have networks, build bridges, have legitimacy and understand the **challenges** (research problems) we are looking for! Tensions between publishing and impact are lowered when they see the value of both through the development of research credentials and publications as **self determinative** stepping stones.

ACTION – Indigenous organizations are developing their own methodologies and navigating their own **ethical spaces** that may be aided by co generational approaches to scholarly advances in Indigenous ways of knowing – two eyed seeing, online sharing circles, expanding our narrow categorizations of "who are researchers", etc.

Points Clés à Retenir

PRODUCTION DE CONNAISSANCES - Les organisations autochtones sont sur le terrain, ont des réseaux, construisent des ponts, ont une légitimité et comprennent les **enjeux** (problèmes de recherche) que nous recherchons! Les tensions entre la publication et l'impact sont réduites lorsqu'ils voient la valeur des deux à travers le développement des références de recherche et des publications comme des **tremplins autodéterminants**.

ACTION - organisations autochtones développent ses propres méthodologies et naviguent dans ses propres **espaces éthiques** qui peuvent être aidés par des approches cogénérationnelles des avancées savantes dans les modes de connaissance autochtones - vision à deux yeux, cercles de partage en ligne, élargissant nos catégorisations étroites de "qui sont des chercheurs", etc.

As the story goes...

FACILITATING INDIGENOUS-LED RESEARCH

- Longitudinal study of two First Nations 60% equity purchase of large fabricator in Saskatchewan (forthcoming).
- Indigenous Works! Corporate Engagement and Certification.
- Kelly Lendsay and Robert Anderson – How can we work together?
- Co generative approach – learning from each other & developing trust (scholars and practitioners are not that far apart, strengths differ)
- Responding to SSHRC incentives: supporting, capacity building and taking the lead: 2018. SSHRC Indigenous Connections Grant (\$50,000). Co-PI “Research Strategies for Corporate/Indigenous Engagement.” IW as applicant.
- Identifying constraints and flying to close to the sun (stable funding, capacity, methodologies and support): 5 year Partnership Grant application FAILURE!
- Engage Grants – small bites: contributing directly to Indigenous organizational strategies and capacity (human and financial) while providing legitimacy, access to data and advancing methodological development: LUMINARY.



As the story goes...

FACILITATING INDIGENOUS-LED RESEARCH

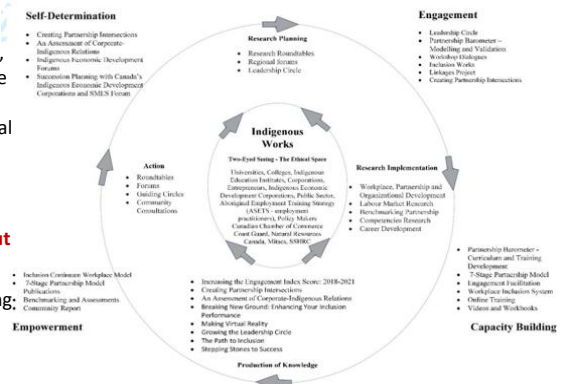
We still have a long way to go: Indigenous led research...

Colbourne, R., Moroz, P.W., Hall, C., Lendsay, K., and Anderson, R. (2020) Indigenous Works and two-eyed seeing: mapping the case for Indigenous-led research. *Qualitative Research in Organizations & Management: An International Journal*. Special Issue: Indigenous knowledge, priorities, and processes in qualitative research. Vol. 15, No. 1, pp. 68-86

SLOWLY but SURELY beginning to tackle Grand Challenges, but in small ways...

2021. NFRF Grant (\$250,000). Co-PI. Two-Eyed Seeing: Applying Indigenous Knowledge Systems to Solving the World's Wicked Problems. New Frontiers in Research Fund – Transformation 2021.

And the story continues...



Research Project 2

Indigenous Social Entrepreneurship: A Co-Generated Approach

INDIGENOUS SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: A CO-GENERATED APPROACH

CO-CREATION AND CO-GENERATION OF KNOWLEDGE

Research Description

Our objective is to engage Indigenous social entrepreneurs and the broader Indigenous entrepreneurship ecosystem to **creatively destruct** and **co-generate/co-create**, both theoretically and empirically, a more resilient framework of Indigenous social entrepreneurship by examining the theoretical underpinnings of Indigenous social entrepreneurship

Research Partners

- Irene Henriques
- Ana Maria Peredo
- Rick Colbourne
- Robert Anderson

Description de la Recherche

Notre objectif est d'engager les entrepreneurs sociaux autochtones et l'ensemble de l'écosystème de l'entrepreneuriat autochtone à **détruire de manière créative** et à **co-générer/co-crée**r, à la fois théoriquement et empiriquement, un cadre plus résilient de l'entrepreneuriat social autochtone en examinant les fondements théoriques de l'entrepreneuriat social autochtone.

Partenaires de Recherche

- Irene Henriques
- Ana Maria Peredo
- Rick Colbourne
- Robert Anderson

INDIGENOUS SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: A CO-GENERATED APPROACH

CO-CREATION AND CO-GENERATION OF KNOWLEDGE

Research Objectives

- co-develop an **Indigenous-centric framework of social entrepreneurship** informed by Indigenous social, cultural, economic and ecological values
- **developing insights and understandings** into (i) the tension between private and collective property rights; (ii) the tension between the needs of the individual and those of the community; and, (iii) the tension between economic valuation and Indigenous valuation.

Research Considerations

- **recognize and be responsive to the diversity of Indigenous peoples** – culture, values, worldviews, geographic location, etc.
- **promote and develop Indigenous-centric, inclusive methodologies**
- **acknowledge that entrepreneurial ecosystems vary and are unique due to the complex interaction** of an Indigenous community's history, socioeconomic needs, values, beliefs, cultures and connection to traditional territories

Objectifs de la Recherche

- élaborer conjointement un cadre **d'entrepreneuriat social centré sur les Autochtones** fondé sur les valeurs sociales, culturelles, économiques et environnementales autochtones
- **développer des idées et des compréhensions** sur (i) la tension entre les droits de propriété privée et collective; ii) la tension entre les besoins de l'individu et ceux de la communauté; et iii) la tension entre l'évaluation économique et l'évaluation autochtone

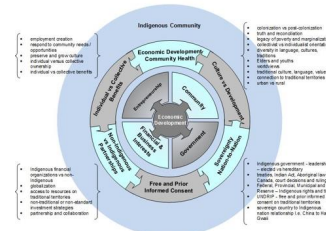
Considérations relatives à la Recherche

- **reconnaître la diversité des peuples autochtones** – culture, valeurs, visions du monde, emplacement géographique, etc.
- **promouvoir et développer des méthodologies inclusives centrées sur les Autochtones**
- **reconnaître que les écosystèmes entrepreneuriaux varient et sont uniques en raison de l'interaction complexe** de l'histoire, des besoins socioéconomiques, des valeurs, des croyances, des cultures et des liens d'une communauté autochtone avec les territoires traditionnels

INDIGENOUS SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: A CO-GENERATED APPROACH

CO-CREATION AND CO-GENERATION OF KNOWLEDGE

Indigeneity <ul style="list-style-type: none"> • Worldviews • Identity, culture, values and traditions • Traditional territory 	Indigenous rights <ul style="list-style-type: none"> • Sovereignty and inherent rights • Self-governance • Self-determination
Indigenous community orientations <ul style="list-style-type: none"> • Standard • Nation-building 	Socioeconomic objectives <ul style="list-style-type: none"> • Social, cultural, environmental and economic
Community development <ul style="list-style-type: none"> • Standard • Nation-building 	Economic participation <ul style="list-style-type: none"> • Opting in • Opting out
Indigenous Hybrid Venture Creation Considerations	
Community embeddedness <ul style="list-style-type: none"> • High • Medium • Low 	Value creation strategies <ul style="list-style-type: none"> • Individual experience, ambitions and value creation orientation • Community socioeconomic needs and objectives
	Value creation frameworks <ul style="list-style-type: none"> • Quadrangle Bottom Line • Maori Model • Decision-Making Framework
	Hybrid venture structure <ul style="list-style-type: none"> • Integrated • Differentiated



- **holistic** – considers the context within which entrepreneurship takes place
- **diverse** – recognizes and responds to the diversity of Indigenous peoples and their worldviews, values, the particular balance of collectivist versus individualist orientations, etc.
- **values-centric** – informed by the values of the community
- **Calls to Action** - addresses calls for education and for business

- **holistic** - considère le contexte dans lequel l'entrepreneuriat se déroule
- **diversité** – reconnaît et répond à la diversité des peuples autochtones et à leurs visions du monde, leurs valeurs, l'équilibre particulier entre les orientations collectivistes et individualistes, etc.
- **centré sur les valeurs** – éclairé par les valeurs de la communauté
- **Appels à l'action** - répond aux appels à l'éducation et aux entreprises

INDIGENOUS SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: A CO-GENERATED APPROACH

CO-CREATION AND CO-GENERATION OF KNOWLEDGE

Key Takeaways

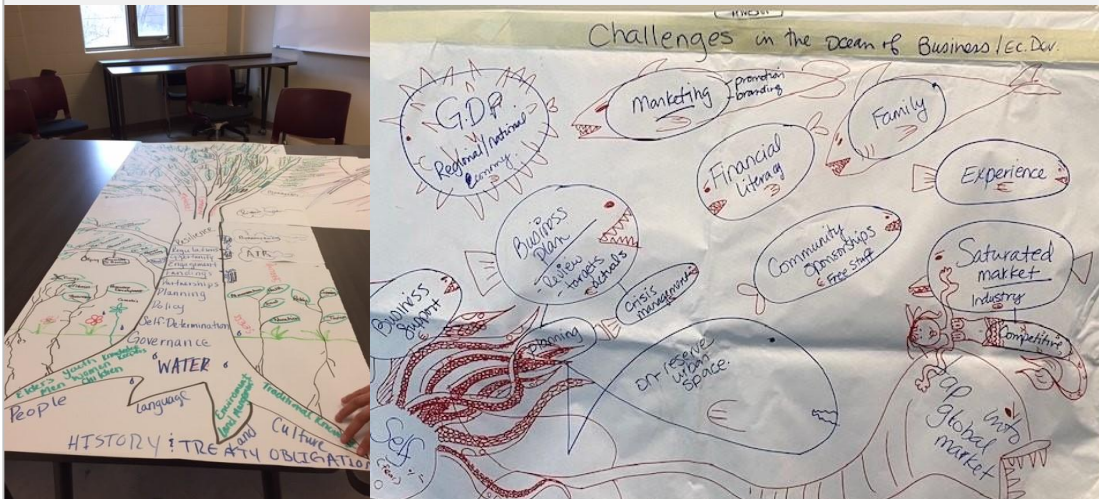
- we have brought **Indigenous entrepreneurs together to share their experiences and ideas**: Saskatchewan at First Nations University and Nova Scotia at Mount Allison University
- British Columbia and Yukon workshops were cancelled due to the **COVID-19 pandemic**
- we needed to pivot and are **now working alongside CANDO (Council for the Advancement of Native Development Officers)** to undertake a Community Partnerships and Procurement survey and analysis and create follow-up cases of CANDO's First Nations Municipal Community Development Initiative

Principaux Points à Retenir

- À ce jour, nous avons **réuni des entrepreneurs autochtones pour partager leurs expériences et leurs idées** : Saskatchewan à l'Université des Premières Nations et la Nouvelle-Écosse à l'Université Mount Allison
- malheureusement, nos ateliers en Colombie-Britannique et au Yukon ont été annulés en raison de **la pandémie de COVID-19**
- nous devons pivoter et **travaillons maintenant aux côtés de CANDO (Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones)** pour entreprendre une enquête et une analyse sur les partenariats communautaires et l'approvisionnement et créer des cas de suivi de l'Initiative de développement communautaire municipal des Premières Nations de CANDO

INDIGENOUS SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: A CO-GENERATED APPROACH

CO-CREATION AND CO-GENERATION OF KNOWLEDGE



TWO-EYED SEEING, GRAND CHALLENGES AND WICKED PROBLEMS: INDIGENOUS-LED RESPONSES TO THE NEOLIBERAL RESTRUCTURING OF CITIES AND URBAN CENTRES

SHARING WISDOM AND MOVING FORWARD TOGETHER

Research Description

Researchers will explore the ongoing consequences of neoliberal restructuring in cities and urban centres through targeting three grand challenges: (i) sustainability, (ii) inclusiveness, and (iii) resilience to facilitate responses by marginalized peoples in cities and urban centres characterized by diverse mechanisms that protect against social, economic and environmental shocks.

Research Partners

- Rick Colbourne
- Ana Maria Peredo
- Peter Moroz
- Robert Anderson
- Indigenous Works

Description de la Recherche

Les chercheurs exploreront les conséquences en cours de la restructuration néolibérale dans les villes et les centres urbains en ciblant trois grands défis : (i) la durabilité, (ii) l'inclusivité et (iii) la résilience pour faciliter les réponses des personnes marginalisées dans les villes et les centres urbains caractérisés par divers mécanismes qui protègent contre les chocs sociaux, économiques et environnementaux.

Partenaires de Recherche

- Rick Colbourne
- Ana Maria Peredo
- Pierre Moroz
- Robert Anderson
- Indigenous Works

TWO-EYED SEEING, GRAND CHALLENGES AND WICKED PROBLEMS: INDIGENOUS-LED RESPONSES TO THE NEOLIBERAL RESTRUCTURING OF CITIES AND URBAN CENTRES

SHARING WISDOM AND MOVING FORWARD TOGETHER

Research Objectives

This research proposes to demonstrate how Indigenous knowledge systems, ways of knowing and being, can be used to challenge neoliberal forces, powers, processes and programs through informing and empowering marginalized Indigenous and non-Indigenous community responses to the grand challenges and wicked problems inherent in the places and spaces of their cities and urban centres.

Research Considerations

- how to work closely with and for marginalized Indigenous and non-Indigenous communities
- identifying and exploring localized power structures, marginalized voices and communities
- co-designing, co-generating and supporting ongoing interventions
- implementing effective mechanisms for action to respond to and act on localized grand challenges and wicked problems

Objectifs de Recherche

Cette recherche propose de démontrer comment les systèmes de connaissances autochtones, les façons de savoir et d'être, peuvent être utilisés pour défier les forces, les pouvoirs, les processus et les programmes néolibéraux en informant et en habilitant les réponses des communautés autochtones et non autochtones marginalisées aux grands défis et aux problèmes faiblement structurés inhérents dans les lieux et les espaces de leurs villes et centres urbains.

Considérations de Recherche

- comment travailler en étroite collaboration avec et pour les communautés autochtones et non autochtones marginalisées
- identifier et explorer les structures de pouvoir localisées, les voix et les communautés marginalisées
- co-concevoir et co-générer des interventions
- mettre en œuvre des mécanismes d'action efficaces pour répondre et agir sur les grands défis localisés et les problèmes faiblement structurés

TWO-EYED SEEING, GRAND CHALLENGES AND WICKED PROBLEMS: INDIGENOUS-LED RESPONSES TO THE NEOLIBERAL RESTRUCTURING OF CITIES AND URBAN CENTRES

SHARING WISDOM AND MOVING FORWARD TOGETHER

Key Takeaways

- *research is novel and promises high reward through co-creating interventions and co-generating actions* that trigger social and economic transformation, with and by, marginalized communities on their own terms
- research will *facilitate community-based learning and competency strengthening* that links research outcomes directly to local action focused on empowerment
- challenging powerful neoliberal forces and facilitating the resistance of marginalized communities *is inherently risky and can lead to tensions, conflicts and challenges* for the research team, communities and sociopolitical economies of Ottawa, Saskatoon, Victoria and Vancouver

Points clés à Retenir

- *la recherche est nouvelle et promet des récompenses élevées grâce à la co-création d'interventions et d'actions co-génératrices* qui déclenchent une transformation sociale et économique, avec et par les communautés marginalisées, selon leurs propres conditions
- la recherche *facilitera l'apprentissage communautaire et le renforcement des compétences* qui relie directement les résultats de la recherche à l'action locale axée sur l'autonomisation
- défier les puissantes forces néolibérales et faciliter la résistance des communautés marginalisées est *intrinsèquement risqué et peut entraîner des tensions*, des conflits et des défis pour l'équipe de recherche, les communautés et les économies sociopolitiques d'Ottawa, de Saskatoon et de Vancouver

GOOD FOR SOCIETY, GOOD FOR BUSINESS

CONTRIBUTING TO COMMUNITY RESILIENCY



GOOD FOR SOCIETY, GOOD FOR BUSINESS

CONTRIBUTING TO COMMUNITY RESILIENCY

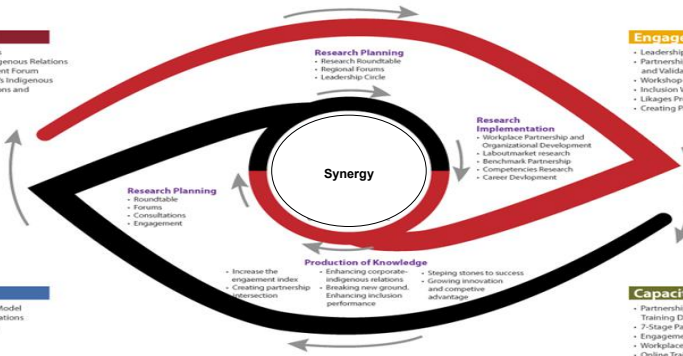
Participatory Action Research with Indigenous Methodologies as Two-Eyed Seeing*

Self-Determination

- Creating Partnership Intersections
- An Assessment of Corporate-Indigenous Relations
- Indigenous Economic Development Forum
- Succession Planning with Canada's Indigenous Economic Development Corporations and SMES Forum

Empowerment

- Inclusion Continuum Workplace Model
- 7-Stage Partnership Model Publications
- Benchmarking and Assessments
- Community Report



* Etupemunk is the Mi'kmaw word for Two Eyed Seeing. We often explain Etupemunk - Two Eyed Seeing by saying it refers to learning to see from one eye with the strengths of Indigenous knowledges and ways of knowing, and from the other eye with the strengths of Western knowledges and ways of knowing... and learning to use both these eyes together, for the benefit of all.

CLOSING



1. **Research** - improved understanding of Indigenous business models, practices and ecosystem co-created and co-generated with communities
2. **Practitioner** - capacity strengthening of Indigenous and non-Indigenous businesses, leaders and entrepreneurs
3. **Engagement** - facilitate improved access for Indigenous communities and businesses to research networks, knowledge, collaborations and partnerships

1. **Recherche** - meilleure compréhension des modèles d'affaires, des pratiques et de l'écosystème autochtones co-crésés et co-généérés avec les communautés
2. **Praticien** - renforcement des capacités des entreprises, dirigeants et entrepreneurs autochtones et non autochtones
3. **Engagement** - faciliter l'accès des communautés et des entreprises autochtones aux réseaux de recherche, aux connaissances, aux collaborations et aux partenariats

OUR SHARED COMMITMENT

FACILITATING SOVEREIGNTY, SELF-DETERMINATION, SOCIOECONOMIC HEALTH AND WELL-BEING

Developing Indigenous Capacity

- to enable Canada's Indigenous communities to **participate as full and equal partners in regional, national and international economic development opportunities**

Developing Non-Indigenous Capacity

- Non-Indigenous businesses, corporations and communities **need leaders who are culturally sensitive, understand their duty to consult and accommodate, and have the knowledge, skills and experience to partner with Indigenous communities**

Développer les capacités autochtones

- permettre aux communautés autochtones du Canada de **participer en tant que partenaires à part entière et égaux aux possibilités de développement économique régional, national et international**

Développer les capacités non autochtones

- les entreprises, les sociétés et les collectivités non autochtones ont **besoin de dirigeants qui sont sensibles à la culture, qui comprennent leur devoir de consulter et d'accommoder, et qui ont les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour établir des partenariats avec les communautés autochtones**



OUR SHARED COMMITMENT

FACILITATING SOVEREIGNTY, SELF-DETERMINATION, SOCIOECONOMIC HEALTH AND WELL-BEING



Research initiatives are designed to support the next generation of Indigenous leaders in business, management and entrepreneurship **to facilitate community self-determination, self-governance, and socioeconomic health and well-being.**

- creating a **safe space for dialogue, partnership and collaboration**
- facilitating and bridging networks and authentic connections** that support reconciliation, collaboration and partnership
- increasing visibility** of successful Indigenous communities enterprises, Indigenous leaders and entrepreneurs across Canada and globally

Les initiatives de recherche sont conçues pour soutenir la prochaine génération des dirigeants autochtones en affaires, en gestion et en entrepreneuriat afin **de faciliter l'autodétermination communautaire, l'autonomie gouvernementale et la santé et le bien-être socioéconomiques.**

- créer un **espace protégé pour le dialogue, le partenariat et la collaboration**
- faciliter et relier les réseaux et les connexions authentiques** qui soutiennent la réconciliation, la collaboration et le partenariat
- accroître la visibilité** des communautés, des entreprises, des dirigeants et des entrepreneurs autochtones prospères partout au Canada et à l'échelle mondiale

CLOSING



- Research** - improved understanding of Indigenous business models, practices and ecosystem co-created and co-generated with communities
- Practitioner** - capacity strengthening of Indigenous and non-Indigenous businesses, leaders and entrepreneurs
- Engagement** - facilitate improved access for Indigenous communities and businesses to research networks, knowledge, collaborations and partnerships

- Recherche** - meilleure compréhension des modèles d'affaires, des pratiques et de l'écosystème autochtones co-crésés et co-générés avec les communautés
- Praticien** - renforcement des capacités des entreprises, dirigeants et entrepreneurs autochtones et non autochtones
- Engagement** - faciliter l'accès des communautés et des entreprises autochtones aux réseaux de recherche, aux connaissances, aux collaborations et aux partenariats

GOOD FOR SOCIETY, GOOD FOR BUSINESS

CONTRIBUTING TO COMMUNITY RESILIENCY



GOOD FOR SOCIETY, GOOD FOR BUSINESS

CONTRIBUTING TO COMMUNITY RESILIENCY

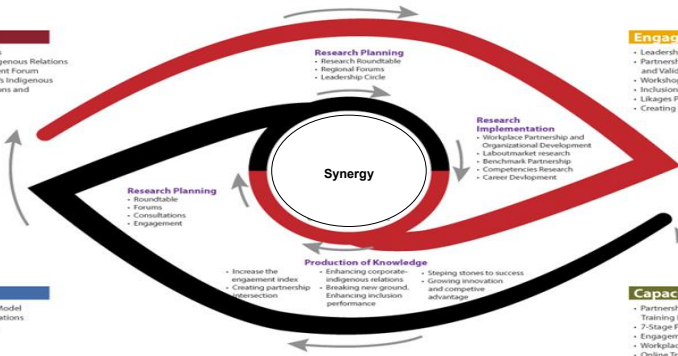
Participatory Action Research with Indigenous Methodologies as Two-Eyed Seeing*

Self-Determination

- Creating Partnership Intersections
- An Assessment of Corporate-Indigenous Relations
- Indigenous Economic Development Forum
- Succession Planning with Canada's Indigenous Economic Development Corporations and SMES Forum

Empowerment

- Inclusion Continuum Workplace Model
- 7-Stage Partnership Model Publications
- Benchmarking and Assessments
- Community Report



Engagement

- Leadership Circle
- Partnership Barometer -Modelling and Validation
- Workshops Dialogues
- Inclusion Works
- Litigies Projects
- Creating Partnership Intersections

- ### Research Implementation
- Workplace Partnership and Organizational Development
 - Labourmarket research
 - Benchmark Partnership
 - Competencies Research
 - Career Development

Production of Knowledge

- Increase the engagement index
- Enhancing corporate-Indigenous relations
- Creating partnership connection
- Stepping stones to success
- Growing innovation and competitive advantage

Capacity Building

- Partnership Barometer Curriculum and Training Development
- 7-Stage Partnership Model
- Engagement Facilitation
- Workplace Inclusion System
- Online Training
- Video and Workbooks

* Etupemunk is the Mi'kmaq word for Two Eyed Seeing. We often explain Etupemunk - Two Eyed Seeing by saying it refers to learning to see from one eye with the strengths of Indigenous knowledges and ways of knowing, and from the other eye with the strengths of Western knowledges and ways of knowing... and learning to use both these eyes together, for the benefit of all.

CLOSING



1. **Research** - improved understanding of Indigenous business models, practices and ecosystem co-created and co-generated with communities
2. **Practitioner** - capacity strengthening of Indigenous and non-Indigenous businesses, leaders and entrepreneurs
3. **Engagement** - facilitate improved access for Indigenous communities and businesses to research networks, knowledge, collaborations and partnerships

1. **Recherche** - meilleure compréhension des modèles d'affaires, des pratiques et de l'écosystème autochtones co-crées et co-générés avec les communautés
2. **Praticien** - renforcement des capacités des entreprises, dirigeants et entrepreneurs autochtones et non autochtones
3. **Engagement** - faciliter l'accès des communautés et des entreprises autochtones aux réseaux de recherche, aux connaissances, aux collaborations et aux partenariats



ACTES DE
COLLOQUE
2022

Projet Wapistan : savoir autochtone, savoir scientifique et mobilisation des jeunes cris par Eliane Grant et Ian Saganash





ELIANE ROLE AT CFNW



Biologiste de la faune
au département de
foresterie depuis 2018



Contribution à divers
projets sur la faune et
l'environnement avec
la communauté de
Waswanipi (Wapistan,
FISHES, étude
d'impact
environnemental)



Apporte un soutien aux
consultations
gouvernementales
(Québec, CNG)

POURQUOI?

Dans un monde en développement, confronté à des perturbations, naturelles ou d'origine humaine, la conservation des ressources forestières et fauniques d'intérêt est un défi majeur.

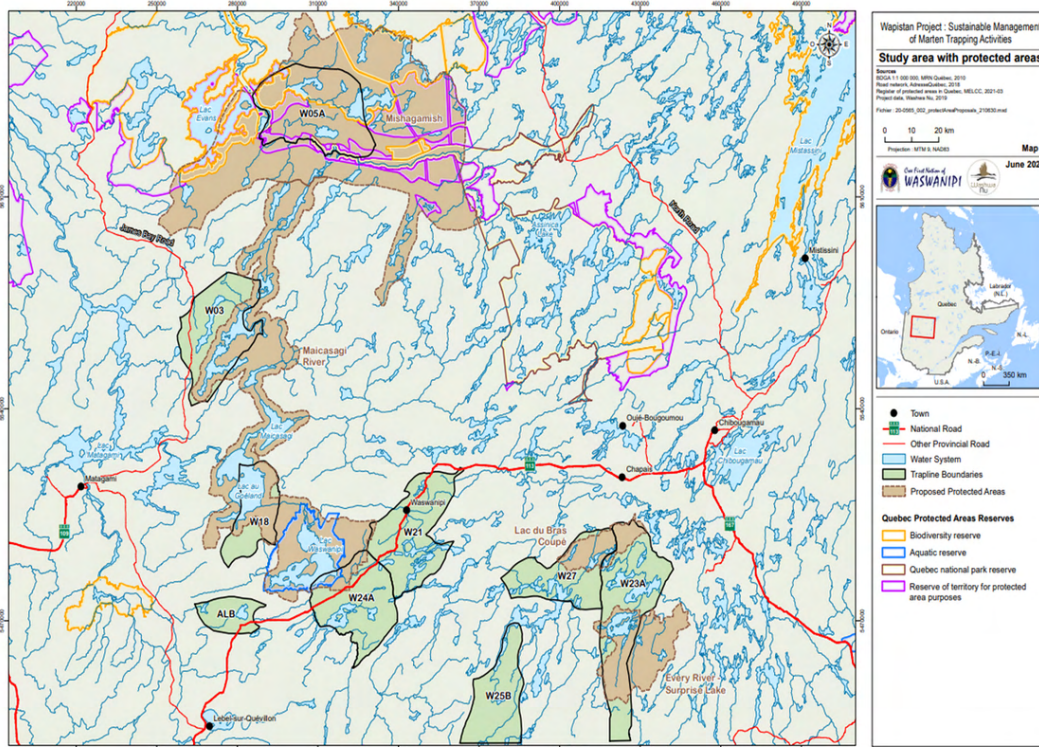
Il est important de développer des outils de bonne gestion du territoire qui combinent les connaissances scientifiques et traditionnelles des gestionnaires et des habitants du territoire.



IMPORTANCE DE LA BIODIVERSITÉ

La faune est au cœur du mode de vie traditionnel et de l'utilisation du territoire par les Cris de Waswanipi.

Le suivi de la martre d'Amérique ("wapistan" en cri) est un projet pilote prometteur pour amorcer une saine gestion du territoire. Le facteur le plus important pour les populations fauniques est l'habitat.



CONFIGURATION DES SITES D'ÉTUDES

Appât



Caméra

STATION MÉTÉO

Suivi des conditions de neige de façon plus précise



TABLETTE DE TERRAIN

Prise de note et photo, suivi en continue de l'équipe terrain

PHOTOS PRISES PAR NOS CAMÉRAS



IAN ROLE AT CFNW



To assist in any wildlife research done on Waswanipi territory (Wapistan, FISHES, University research support)



To provide and act as a liaison between traditional knowledge holders to the team



To monitor natural resources development (forestry, hydro, mining activity and La Grande Alliance)

ROLE OF THE GUARDIANS

- Contribute to various environmental projects in the community
- Valuing their knowledge and putting it forward plan
- Develop and train local youth (mentoring)



TRADITIONAL KNOWLEDGE ACQUISITION

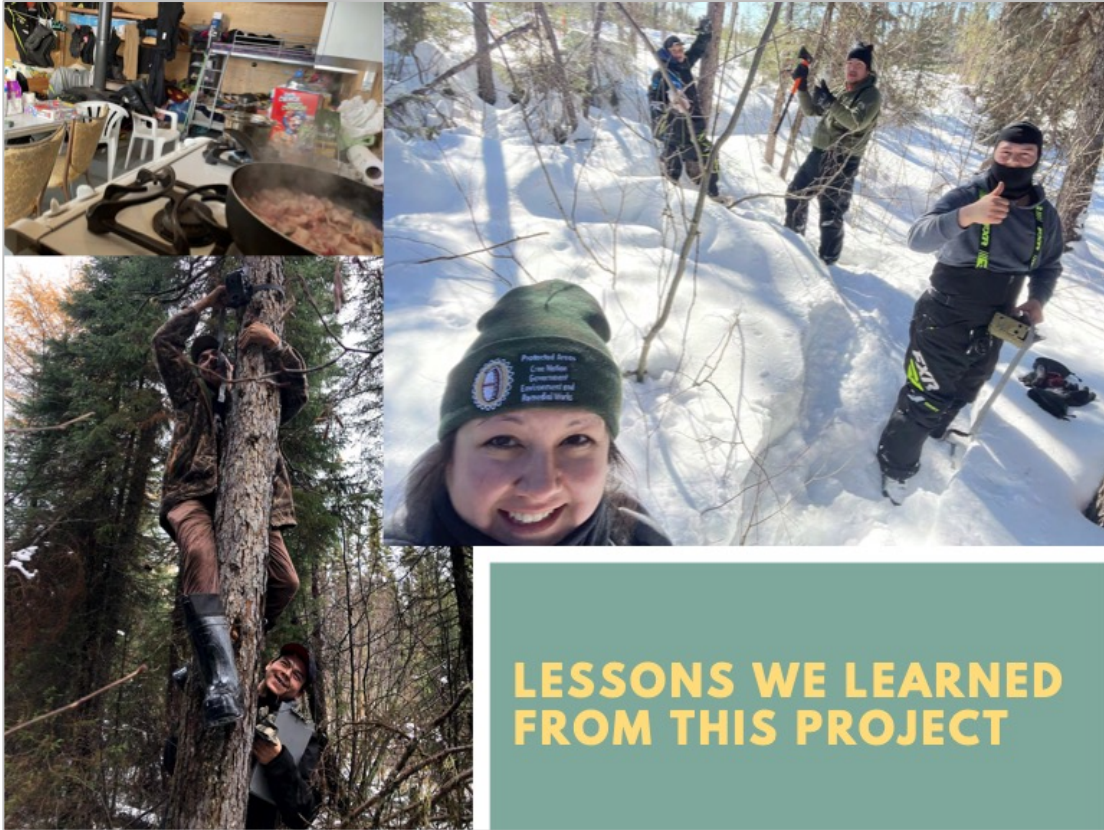


GUIDINGS FROM ELDERS

ACQUISITION OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL KNOWLEDGE



TYPICAL FIELDWORK DAY



LESSONS WE LEARNED FROM THIS PROJECT



THANK YOU!

Eliane Grant - Wildlife Biologist
 Ian Saganash - Land keeper/Guardian

Forestry Authority Department
 Cree First Nation of Waswanipi
 eliane.grant@cfnw.ca ian.saganash@cfnw.ca
 f Waswanipi Wapistan Project



Progressive Aboriginal Relations (PAR) Certification
par **Tabatha Bull**



The Indigenous Economy and the Future of Canada

Tabatha Bull, President & CEO
November 2022



People are opting out of vital conversations about diversity and inclusivity because they fear looking wrong, saying something wrong, or being wrong. Choosing our own comfort over hard conversations is the epitome of privilege, and it corrodes trust and moves us away from meaningful and lasting change.

from Dare to Lead by Brene Brown



Who we are

- Established in 1984
- National, pan-Indigenous, member-based organization
- Non-profit and Non-partisan – Receives no core government funding
- Over 1,700 members
- Key programs – PAR, CAB, TFAB, Research, and Aboriginal Procurement Marketplace

MISSION

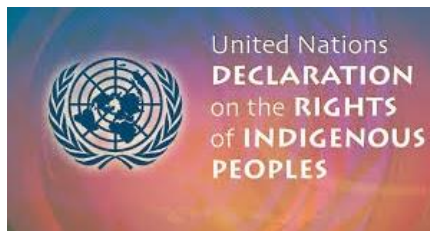
**To foster sustainable business relations
between First Nations, Inuit and Metis
businesses and Canadian Business**



According to the 2016 Census, there are nearly 63,000 self-employed First Nations peoples, Inuit and Métis across Canada.

The Indigenous population annually contributes
\$31 Billion
to Canada's GDP.

The Indigenous population is young and growing:
44% of the Indigenous population is under 25.



CALL TO ACTION #92:

We call upon the corporate sector in Canada to adopt the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples as a reconciliation framework and to apply its principles, norms, and standards to corporate policy and core operational activities involving Indigenous peoples and their lands and resources.



Progressive Aboriginal RELATIONS

Canadian Council for
Aboriginal Business



- Established in 2001
- Trademarked in 2020
- PAR is a certification program that confirms corporate performance in Indigenous relations at 4 different levels; the committed, bronze, silver or gold level.
- The PAR logo provides a high level of assurance to companies and communities as it is supported by a third-party independent verifier.
- PAR certified companies provide Indigenous employees a comfort level that an organization prioritizes Indigenous inclusion
- PAR is increasingly becoming a signal to investors of companies who are committed to their relationships with Indigenous people.

7



- **The only corporate social responsibility program with an emphasis on Indigenous relations across the corporation.**
- **Phased approach**
- **Committed and Certified Levels**
- **Verified by independent third party**



Supply Change 

"For generations, Indigenous people have provided goods and resources to help Canada grow. That tradition continues today with more than 60,000 Indigenous businesses ready to help Canada compete and win. Indigenous business is thriving and ready."

 **Aboriginal Procurement**
MARKETPLACE



Average per-capita income for Fort McKay First Nation significantly higher than for Alberta and Canada

\$73,571

Fort McKay
First Nation

\$50,683

Alberta

\$38,977

Canada



FRASER
INSTITUTE

Partnerships



“Indigenous people have been on the front lines of this for so long.” AJ Esquega, Mashkawiziin Energy
Kaishke Zaagiing Anishnaabek



“With the Truth and Reconciliation Commission [of Canada] report, it’s clear that we can all play our parts. It’s on all of us,” says Katherine Wheatley, manager of the RRII. “The opportunity is there for pension investors and managers to make a difference.”

← Canada's Markets 5,646 Tweets

Tweets Tweets & replies Media Likes



Canada's Markets • 2022-05-12
Visit @TMXMoney to view the TSX-listed companies that have been certified by @ccab_national's Progressive Aboriginal Relations (PAR) program for being good business partners committed to prosperity in Indigenous communities:
ms.spr.ly/6017bKp4Z

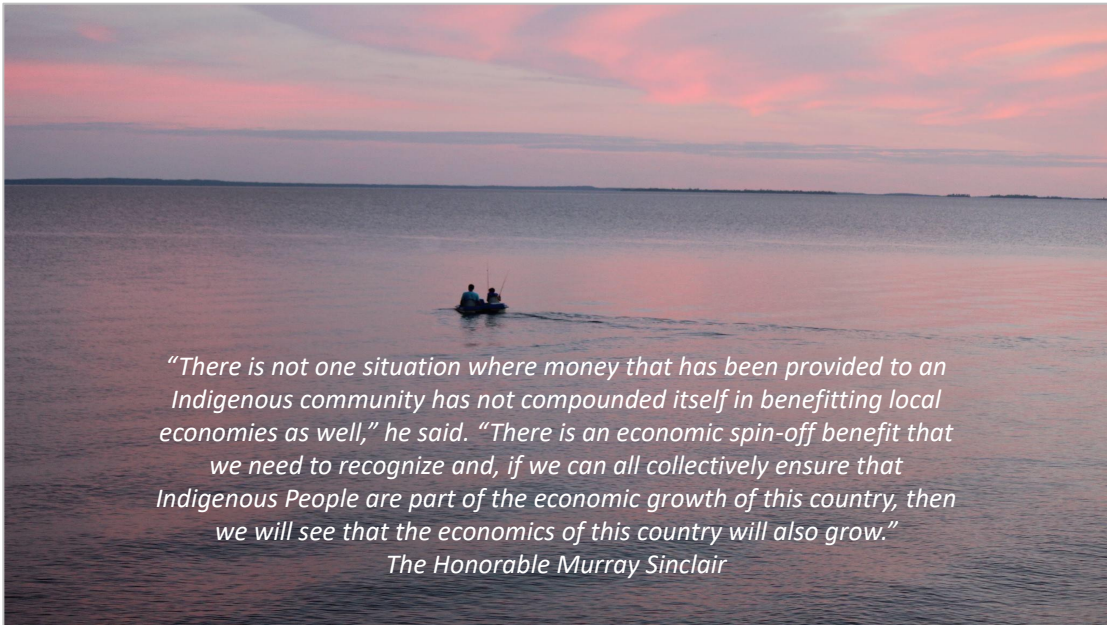
Progressive Aboriginal Relations (PAR)
Certified Companies

LISTED ON TORONTO STOCK EXCHANGE



money.tmx.com

12



“There is not one situation where money that has been provided to an Indigenous community has not compounded itself in benefitting local economies as well,” he said. “There is an economic spin-off benefit that we need to recognize and, if we can all collectively ensure that Indigenous People are part of the economic growth of this country, then we will see that the economics of this country will also grow.”

The Honorable Murray Sinclair



Canadian Council for
**ABORIGINAL
BUSINESS**

Chí-Múigwetch 

23

communities).



ACTES DE
COLLOQUE
2022

Mesgi'gUgju's'n Wind Farm Project par Kirt Dedam et Fred Vicaire





MMBC & Mesgi'g Ugju's'n

Symposium Collaboration

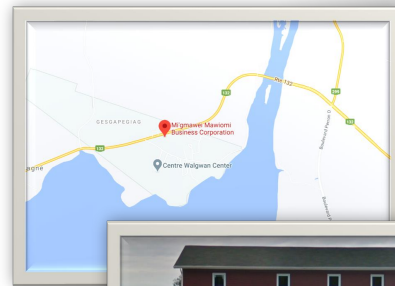
November 10th, 2022

Quebec, QC



MMBC PROFILE

- Office Location
120-A Boulevard Perron, Gesgapegiag, QC
- Website: www.mmcorporation.ca
- Corporate Registration
November 2013
- MMBC Board of Directors
– 6 members
- MMBC Operation Staff
– 5 employees



MMBC HUMAN RESOURCES

Board Members

- Chair - Donald Jeannotte-Anglehart – Gespeg
- Vice-Chair – Trevor Bernard – Gesgapegiag
- Member – Mark Sinnott – Gespeg
- Member - Luc Martin – Gesgapegiag
- Member - Derek Barnaby – Listuguj
- Member – Sherri Morrison – Listuguj

Operation Staff

- Chief Executive Officer – Fred Vicaire
- Executive Assistant – Jimmy Martin
- Project Manager - Kirt Dedam
- Financial Controller – BJ Martin
- Executive Advisor - Francois-Olivier Gagnon



Why was the MMBC created?

“The MMBC was created to support its limited partnerships that the shareholders would create in the future and generate wealth for the Mi'gmaq Nation.”

This legal structure also limits liability of the shareholders (three communities).



Why was the MMBC created? (continued)

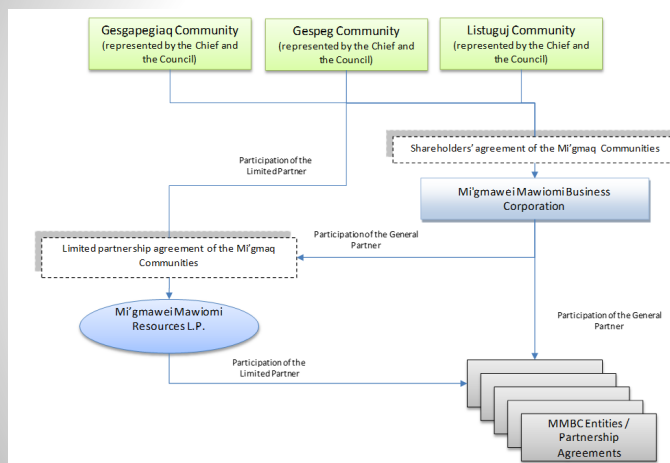
MMBC's mission is to pursue and manage sustainable opportunities to support economic independence for Gespe'gewa'gi.

To do this we will:

- research and evaluate economic development opportunities;
- develop opportunities where there is greater value in acting together than can be achieved by member communities on their own;
- provide information to member communities regarding areas of economic opportunity (provide information to help with decision making);
- monitor the performance of economic activities initiated through MMBC.

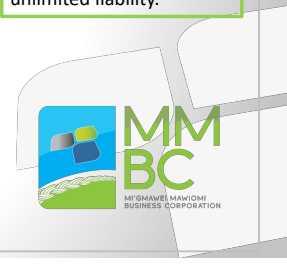


MMBC Corporate Structure



Limited Partner:
does not partake in managing the business. They have limited liability.

General Partner:
oversees and runs the business. They have unlimited liability.





Mesgi'g Ugju's'n Wind Farm

Project Description



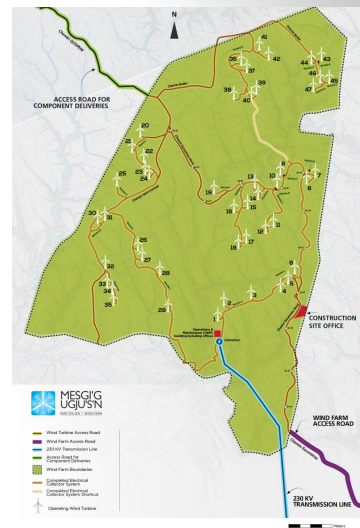
Project Description

- The Mesgi'g Ugju's'n wind farm, which means “big wind” in Mi'gmaq, is in Escuminac.
- The project was originally developed by the three Mi'gmaq communities in Quebec in early 2009.
- Innergex selected in 2012 as an experienced partner.
- Located North of Escuminac

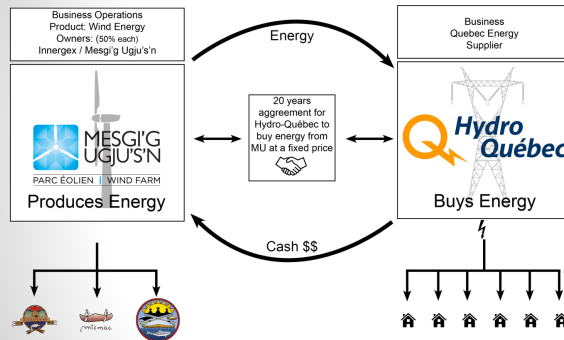


Project Description (continued)

- The wind farm started operations in December 2016;
- Installation of 47 wind turbines;
- Total capacity of nearly 150 megawatts (MW);
- Website: www.muwindfarm.com



Business Operations



Mesgi'g Ugu's'n Wind Farm L.P. is a **business** that produces electricity.

This renewable energy is sold to Hydro-Quebec.



Business Ownership

- The business owner is **Mesgi'g Ugu's'n (MU) Wind Farm, L.P.**, a 50-50 partnership between the Mi'gmaq of Gespe'gewa'gi Mi'gmawei (Mesgi'g Ugu's'n Energies Inc.) and Innergex, a Quebec company and a leader in the renewable energy sector.
- The cost of this large-scale project was approximately \$330 million and the partners made an investment of approximately \$66 million.
- The MMR L.P. contributed \$2.3 million, while Innergex invested the remaining \$63.7 million.



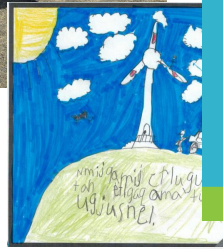
Service Agreement

- Service agreement between MUWF/MUEI, includes objectives that enhance and support the business interests of the First Nation partners;
- Project Manager, Kirt Dedam, hired January 2019, implement Service Agreement;
- Service Agreement objectives:
 - Reporting and Meetings with Chiefs and Councils;
 - Education, Communication, and Community Relations;
 - Mi'gmaq Employment.



Some Projects from Agreement

- MU wind farm site visits;
- MMBC Scholarship and Bursary Program - \$20,000 per year in awards;
- Culture and Language Program - \$60,000 per community over 3 year period;
- Energy education programs – particularly wind and solar;
- Mesgi'g Ugju's'n kids drawing contest;
- MU cultural sensitivity workshop;
- Projects to increase MU visibility – signage, indigenous symbolism, lookout point;
- Mesgi'g Ugju's'n Service Agreement development;
- Training programs for community members



Mi'gmaq Employment

- Tendering process developed for MU snow removal 2019;
- Wind Turbine Technician training – Collegia – Gaspé, 2019;
- Investigate possibility to create our own technician management unit with non-taxable income benefits;
- Determining possibility to create employment committee;
- Determining possibility to create labor data system to better connect MU employment opportunities with community members;
- MU cultural sensitivity workshop;
- Mesgi'g Ugju's'n Traineeship Program 2021.



Opportunities

- Continue developing the Service Agreement to ensure the First Nation partners interests are being met;
- Continue focusing on training, education, and employment;
- Continue being aware of wind energy developments within the Quebec province;
- Be mindful that the MU wind farm can be expanded.





ACTES DE
COLLOQUE
2022

**Boite à outils des meilleures pratiques de recrutement,
d'intégration et de rétention de la main d'oeuvre autochtone
par Flavie Ferrer, Joanie Caron et Hugo Asselin**



IDDPNQL
INSTITUT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES
PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR

UQAT
ÉCOLE D'ÉTUDES
AUTOCHTONES

Bulletin d'information des meilleures pratiques de recrutement, d'intégration et de rétention de la main d'œuvre autochtone

Joanie Caron, Ph.D.
Professeure –Écoles d'études autochtones –UQAT

Hugo Asselin, Ph.D.
Professeur –Écoles d'études autochtones –UQAT



Flavie Ferrer, Ing.F., M.Sc.
Chargée de projet en foresterie - IDDPNQL



IDDPNQL
INSTITUT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES
PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR



10 Novembre 2022

CONTENU DE LA PRÉSENTATION

SECTION 1 : Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

SECTION 2 : Contenu du Bulletin d'information

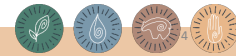
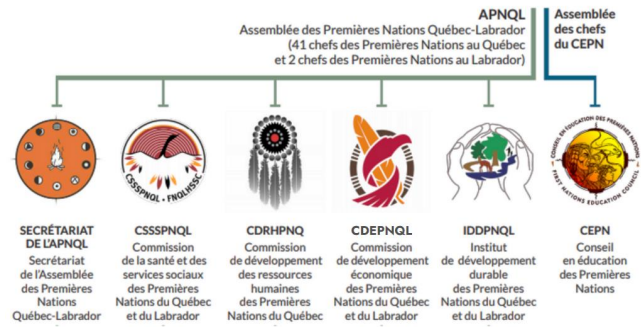


01

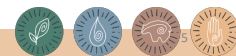
QU'EST-CE QUE L'IDDPNQL ET LE CEERA ?



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

Conseil technique aux chefs

Activités de représentation

Ateliers, formations et événements

Appui et service-conseil aux experts des Premières Nations



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

Changements
climatiques
et énergie

Gestion des
matières
résiduelles

Culture
et
langue

Environnement

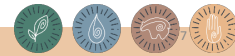
Planification
communautaire
globale

CEERA

Entente sur les
répercussions et
les avantages

Conservation

Consultation
et
accommodement



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

Changements
climatiques
et énergie

Gestion des
matières
résiduelles

Culture
et
langue

Environnement

Planification
communautaire
globale

CEERA

Entente sur les
répercussions et
les avantages

Conservation

Consultation
et
accommodement



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

1 Boîte à outils – ententes cadres, bulletins, formations (Depuis 2017)

2 Analyse cartographique des impacts cumulatifs de l'exploitation des ressources naturelles sur le territoire

3 Préparation des communautés en vue des négociations

24 Projets en cours

- 14 négociations mines-forêt-énergie
- 5 Séries de formations
- 15 outils de négociation
- 1 boîte à outils

4 Participation aux négociations et conclusion d'ententes

5 Mise en œuvre des ententes et maintien des relations



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

1

Boîte à outils – ententes cadres, bulletins, formations (Depuis 2017)

2

Analyse cartographique des impacts cumulatifs de l'exploitation des ressources naturelles sur le territoire

3

Préparation des communautés en vue des négociations

4

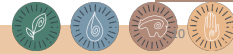
Participation aux négociations et conclusion d'ententes

5

Mise en œuvre des ententes et maintien des relations

24 Projets en cours

- 14 négociations mines-forêt-énergie
- 5 Séries de formations
- 15 outils de négociation
- 1 boîte à outils



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?

1

Boîte à outils – ententes cadres, bulletins, formations (Depuis 2017)

5

Mise en œuvre des ententes et maintien des relations

BULLETIN D'INFORMATION:

Meilleures pratiques de recrutement, d'intégration et de rétention de la main d'œuvre autochtone dans les secteurs des ressources naturelles



01 Qu'est-ce que l'IDDPNQL et le CEERA ?



FR



EN



02

CONTENU DU BULLETIN D'INFORMATION



02

INTRODUCTION



Les Peuples autochtones au Canada sont constitués d'une population disponible, jeune, en croissance et plusieurs désirent participer au développement de leurs territoires.



Les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) peuvent réduire les écarts des taux d'emplois avec la population générale notamment par la négociation de clauses d'embauche prioritaire.
Secteur minier: 23% signataire / 0,17% non-signataire

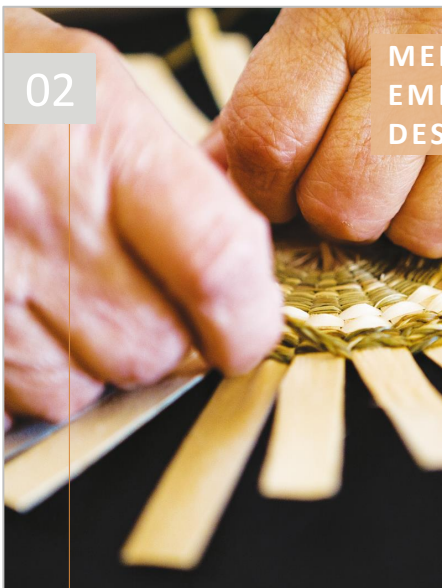


De nombreuses stratégies sont déployées par les projets signataires d'ententes pour favoriser le recrutement, l'intégration et la rétention des employés autochtones.



02

MEILLEURES PRATIQUES: EMPLOYABILITÉ DANS LES SECTEURS DES RESSOURCES NATURELLES



5

RECRUTEMENT

Attirer, présélectionner, sélectionner et embaucher des candidats correspondant aux compétences requises pour occuper des emplois au sein d'une organisation

3

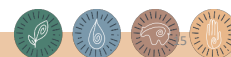
INTÉGRATION

Insertion professionnelle des employés à l'environnement de travail, ne doit pas être confondu avec l'intégration coloniale des Nations autochtones dans la société dominante.

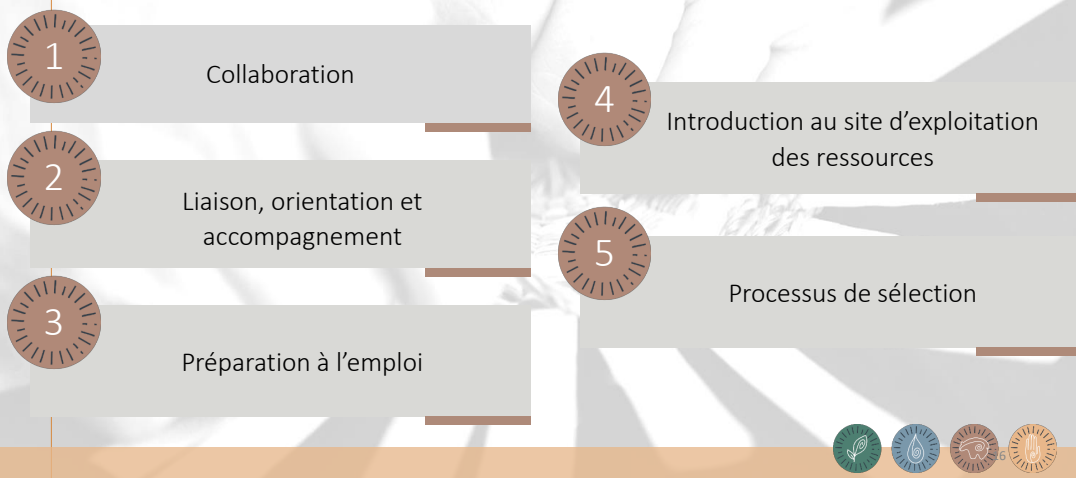
3

RÉTENTION

Dépend de la capacité de l'entreprise à fournir des conditions de travail propices à maintenir le personnel en emploi et à garantir son engagement à long terme au sein de l'organisation.

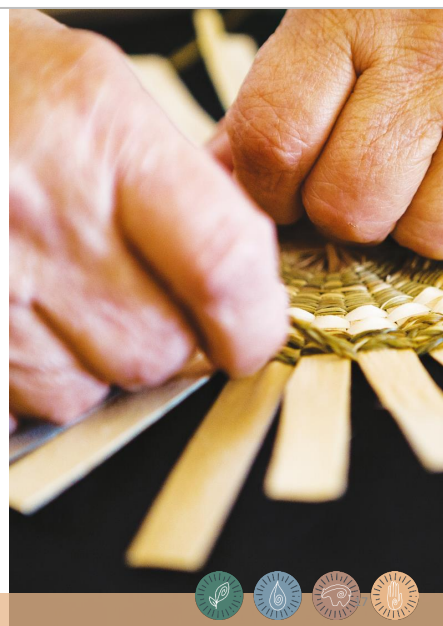


02 RECRUTEMENT



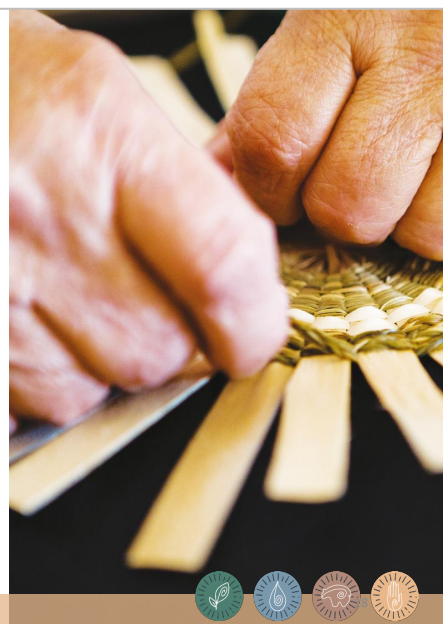
02 COLLABORATION

- ✓ Rencontres périodiques avec les principaux intervenants
- ✓ Création de partenariats entre employeurs et entreprises autochtones locales
- ✓ Participation continue des jeunes, des femmes et des aînés
- ✓ Visites dans les écoles, « activités découvertes »
- ✓ Visites des sites d'exploitation de ressources naturelles
- ✓ Sensibilisation aux métiers non traditionnels auprès des femmes et des jeunes
- ✓ Promotion de « modèles »
- ✓ Tenue d'un registre de chercheurs d'emplois



02 LIAISON, ORIENTATION ET ACCOMPAGNEMENT

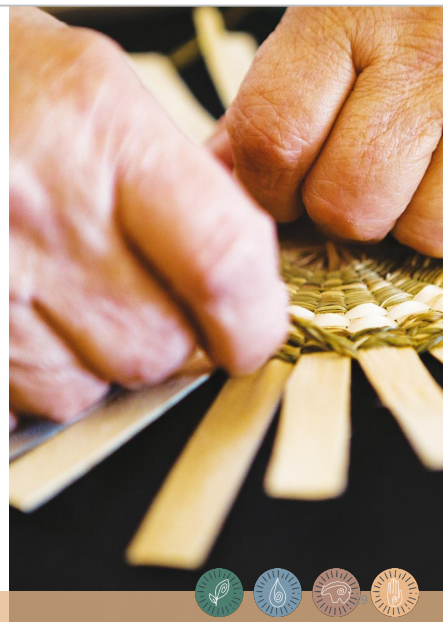
- ✓ Présence dans la communauté d'un agent de liaison
- ✓ Diffusion de l'information relative aux occasions d'emplois
- ✓ Services d'orientation au sein de la communauté
- ✓ Accompagnement au sein de la communauté



02

PRÉPARATION À L'EMPLOI

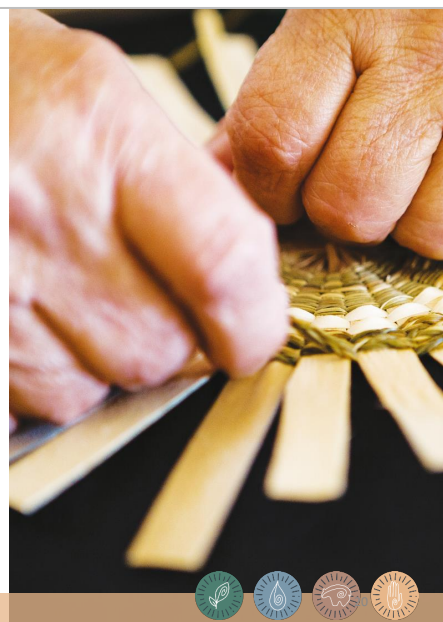
- ✓ Programme offert au sein des Premières Nations
- ✓ Participation simultanée de plusieurs candidats autochtones (effet du nombre)
- ✓ Sélection de formateurs qualifiés
- ✓ Formation complète
- ✓ Délais raisonnables entre la fin du programme et l'introduction au site



02

INTRODUCTION AU SITE

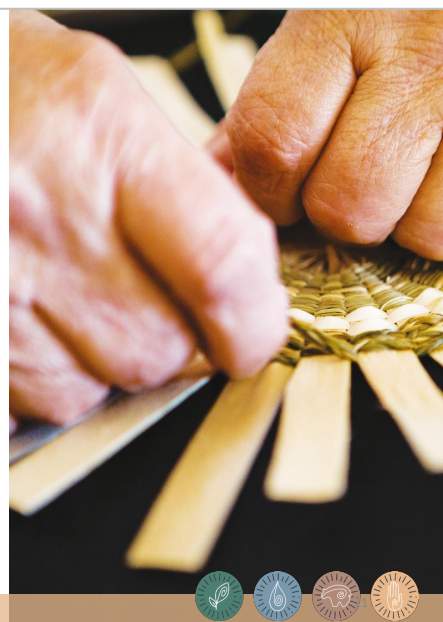
- ✓ Service de transport
- ✓ Accueil par des employés autochtones
- ✓ Formation de base
- ✓ Visite complète du site
- ✓ Jumelage avec d'autres employés autochtones
- ✓ Présentation et essai des divers métiers possible
- ✓ Événement d'accueil
- ✓ Rémunération des candidats



02

PROCESSUS DE SÉLECTION

- ✓ Aide à la préparation aux entrevues
- ✓ Entrevues situationnelles et comportementales
- ✓ Instauration d'un comité de sélection inclusif





Nous devons maintenant trouver des moyens de travailler ensemble et de faire des partenariats avec des (entreprises) allochtones. C'est l'idée de partager le territoire. Et c'est ce que pensaient nos ancêtres.

Collaboration



Je ne connaissais pas toutes ces possibilités d'emploi. Mais quand je suis allé sur place, j'ai vu ces départements comme les ressources humaines, le concentrateur, l'usine et tout. Pour moi, ça m'a ouvert les yeux.

Collaboration



L'agent de liaison a aussi une façon d'aborder les gens. J'ai été impressionné. Il parle à tout le monde. Au magasin.... Lors des rassemblements communautaires, il approche les jeunes et leur parle simplement.

Liaison



Ils ont besoin d'une personne (autochtone) (pour) accueillir les gens et les mettre à l'aise... une personne à qui (les employés autochtones) peuvent s'adresser s'ils ont des préoccupations.

Introduction au site



1

Formation sur la diversité culturelle

2

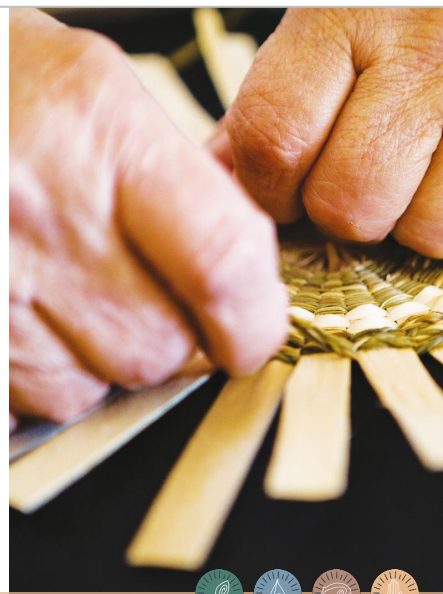
Valorisation culturelle en milieu de travail

3

Respect du contexte familial et des traditions autochtones



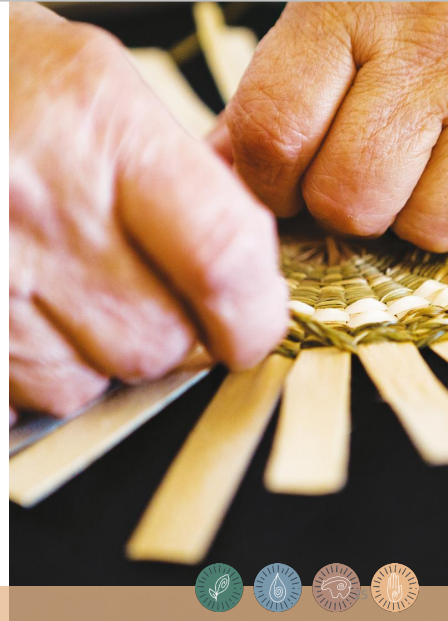
- ✓ Information, sensibilisation et formation ciblées
- ✓ Contenu élaboré en collaboration avec les Premières Nations
- ✓ Formation offerte au sein des Premières Nations



02

VALORISATION CULTURELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

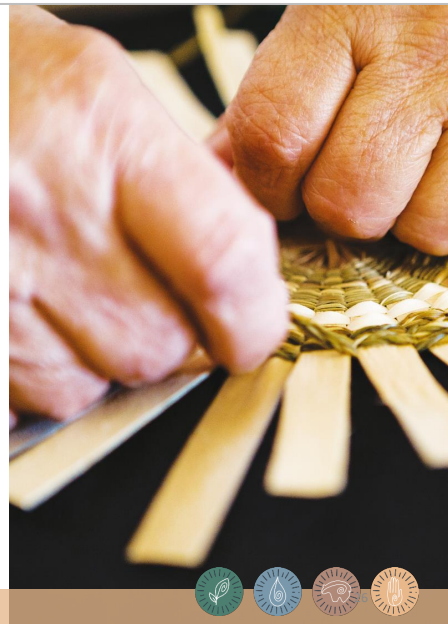
- ✓ Organisation d'activités culturelles
- ✓ Établissement d'un centre culturel
- ✓ Art et décorations autochtones
- ✓ Entreposage et préparation de nourriture traditionnelle
- ✓ Évaluation des mesures de sécurisation culturelle
- ✓ Aide à l'apprentissage de langues secondes
- ✓ Valorisation des langues autochtones
- ✓ Actions concrètes liées au respect du territoire



02

RESPECT DU CONTEXTE FAMILIAL ET DES TRADITIONS AUTOCHTONES

- ✓ Communication avec les membres de la famille
- ✓ Sensibilisation et soutien à la planification des congés
- ✓ Congés pour événements communautaires / familiaux
- ✓ Obligations familiales en contexte de famille élargie
- ✓ Visites du site pour les familles des employés autochtones
- ✓ Congés de chasse / pêche / semaines culturelles
- ✓ Service de transport du domicile au lieu de travail



02

TÉMOIGNAGES DE PERSONNES AUTOCHTONES



Intégrer les personnes une fois recrutées, c'est leur proposer une formation interculturelle. Pour qu'elles puissent comprendre les façons (allochtones) de travailler et pour construire cette relation. Même chose pour les Allochtones, ils ont besoin de nous comprendre. Il s'agit de partager une culture, des valeurs, une histoire, et de construire des relations et une meilleure équipe de travail.

Formation sur la diversité culturelle



Je pense que les entreprises sont assez sensibles aux valeurs (autochtones). (Une entreprise) avait un centre culturel (...). Pour moi, je pense qu'un tipi est un endroit pour partager la culture avec les travailleurs, pour les (Allochtones) aussi. Pour qu'ils puissent venir manger de la nourriture traditionnelle une fois par semaine et des trucs comme ça.

Valorisation culturelle



Lorsqu'il y a un décès dans la famille, ils nous demandent d'énumérer les membres qui font partie de la famille immédiate. Mais pour nous, la famille c'est quelque chose de grand! Ta tante, ton oncle... on se sent toujours proche d'eux.

Contexte familial et traditions



Vous ne voulez pas sacrifier votre mode de vie pour une entreprise minière. C'est bien qu'il y ait du temps libre pendant le « Goose break », pour que les gens puissent passer du temps sur le territoire.

Contexte familial et traditions



02 INTÉGRATION

1

Progression de carrière

2

Mentorat

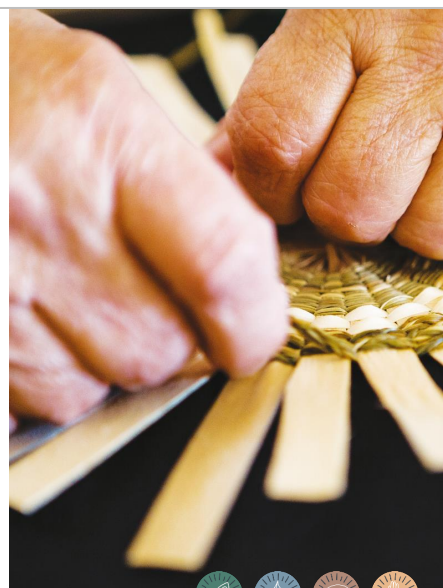
3

Climat de travail



02 PROGRESSION DE CARRIÈRE

- ✓ Identification des aspirations professionnelles
- ✓ Diversité de tâches et de nouveaux défis
- ✓ Cheminements personnalisés
- ✓ Formations externes ou internes
 - Participation d'employés autochtones
 - Intégration du savoir des aînés
 - Observation, pratique et interaction sociale
- ✓ Suivi, encouragement, soutien, évaluation et rétroaction
- ✓ Promotion interne de la progression
- ✓ Reconnaissance des compétences et des formations acquises



02 MENTORAT

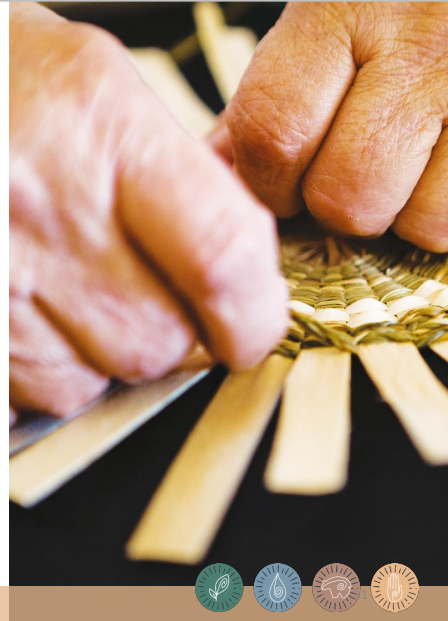
- ✓ Formel, informel ou en groupe
- ✓ Rôles et fonctions du mentor : accueil, intégration, soutien, motivation, encouragement, conseil, accompagnement, transfert de connaissances, formation, facilitation, résolution de conflit...
- ✓ Mentors autochtones ou dotés d'une sensibilité à l'égard du contexte historique et culturel



02

CLIMAT DE TRAVAIL

- ✓ Équipes de travail composée de plusieurs employés autochtones (effet du nombre)
- ✓ Sélection de superviseurs qualifiés
- ✓ Organisation d'activités sociales et culturelles
- ✓ Mécanisme de règlement de différends
- ✓ Instauration d'un comité multiculturel
- ✓ Création de groupes privés sur les médias sociaux
- ✓ Offre d'un programme d'aide aux employés (PAE)
- ✓ Sondage annuel : engagement et appartenance



02

TÉMOIGNAGES DE PERSONNES AUTOCHTONES



[Ces emplois] demandent un diplôme collégial ou universitaire. C'est là que les gens ont moins de chances d'entrer. Mais ils peuvent travailler comme aides de cuisine ou concierge. (...) Mais ce n'est pas... comment dirais je... gratifiant je suppose.

Progression de carrière



Nous devons avoir des programmes où les nouveaux employés (autochtones) sont formés par des mentors, des travailleurs plus âgés qui ont beaucoup d'expérience (...). Si vous commencez à voir de plus en plus de jeunes (autochtones) travailler là, alors d'autres vont penser : « hé, ça marche! Peut-être que je devrais essayer ».

Mentorat



Je pense que les Autochtones préfèrent aller se confier à des Autochtones et les non-Autochtones à des non-Autochtones. Ensuite les deux responsables peuvent travailler ensemble pour résoudre le conflit.

Résolution de conflits



D'avoir quelqu'un qui nous donne une raison de rester là, quelqu'un avec qui on a une bonne relation de travail qui nous encourage à rester (...). Ça aide la motivation d'avoir quelqu'un qui voit le positif, qui nous encourage et qui est capable de souligner les bons coups.

Relations avec les superviseurs



FR

Merci
Thank you
Miigwetc
Tiawenhk
Woliwon
Wela'lin
Tshinashkumitinau



EN

Joanie Caron, Ph.D.
Professeure – Écoles d'études autochtones – UQAT
Joanie.Caron3@uqat.ca

Hugo Asselin, Ph.D.
Professeur – Écoles d'études autochtones – UQAT
Hugo.Asselin@uqat.ca

Flavie Ferrer, Ing. F., M.Sc.
Chargée de projet en foresterie – IDDPNQL
fferrer@iddpnql.ca



PHOTOGRAPHIES DE LA JOURNÉE

ACTES DE
COLLOQUE
2022

Faculté de foresterie,
de géographie
et de géomatique



UNIVERSITÉ
LAVAL

Nouvelles stratégies





Entrepreneuriat

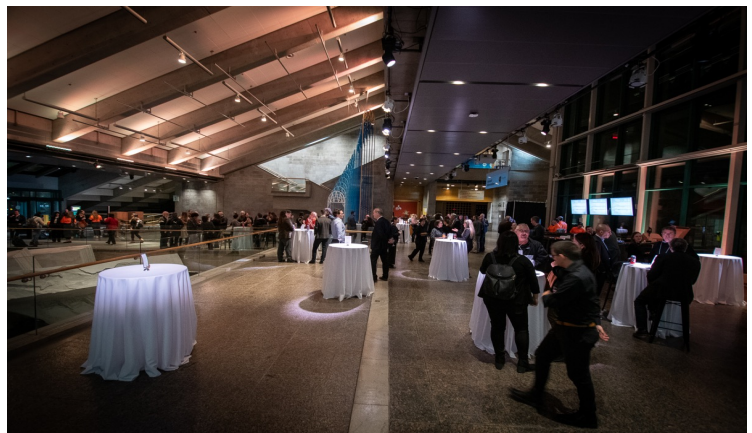
Initiatives autochtones





Partenariats

Réseautage





Soirée culturelle

DES RETOMBÉES DU COLLOQUE

UN CAHIER SPÉCIAL A ÉTÉ PUBLIÉ
DANS L'ÉDITION DE FÉVRIER 2023
DU JOURNAL

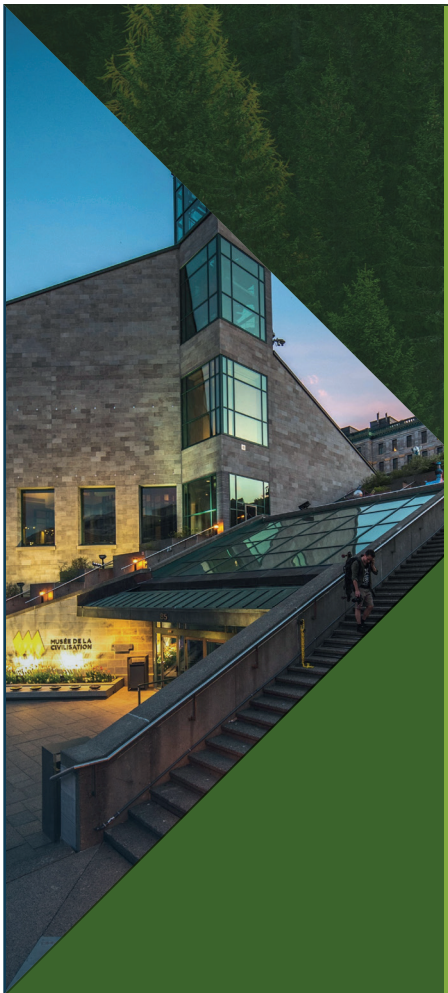


Pour consulter le journal :
<https://www.foresterieautochtone.ulaval.ca/>



24 Certifications

Nous avons remis *24 certificats*
de participation, représentant
7 heures et 30 minutes
de formation continue obligatoire structurée.



REMERCIEMENTS DES PARTENAIRES

ACTES DE
COLLOQUE
2022



NOUS REMERCIONS CHALEUREUSEMENT TOUS NOS PARTENAIRES :

Partenaire Platine

**Secrétariat
aux relations avec
les Premières Nations
et les Inuit**

Québec



Partenaires Premières Nations



Partenaire Or



Faculté de foresterie,
de géographie
et de géomatique

Faculté des sciences
de l'administration
Département de management

Centre de recherche en gestion,
développement des personnes et
des organisations (CerG-DPO)



Partenaire Argent



Partenaires Bronze



Partenaires Plus



Organisme subventionnaire



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada