

Ce cahier spécial a été édité par  
Antoine Harel, Jean-Michel Beaudoin,  
Marie-Ève Dufour et Dany Rousseau.

PHOTO: JULIE FERLAND



# Des projets collaboratifs pour l'enseignement de la foresterie autochtone

Comment veiller à ce que les peuples autochtones aient un meilleur accès aux emplois et à la formation, tout en s'assurant qu'ils retirent des avantages réels et à long terme des projets de développement économiques des ressources naturelles? Dans sa recherche de solutions, la Chaire de leadership en enseignement (CLE) en foresterie de l'Université Laval explore de nouvelles voies qui visent à permettre un développement durable pensé pour, par et avec les Premières Nations au Canada. Déjà dans la dernière année, plusieurs initiatives ont vu le jour et eu des retombées inattendues.

JEAN-MICHEL BEAUDOIN ET MARIE-ÈVE DUFOUR

## UN COLLOQUE DONNE UNE VOIX FORTE AUX AUTOCHTONES

C'est le 10 novembre 2023 au Musée de la civilisation que s'est tenu le colloque «Nouvelles stratégies de développement socio-économique pour, par et avec les Premières Nations», organisé par la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval et la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ). Récoltant un succès sans pareil, le colloque a rassemblé plus de 200 personnes, dont près du tiers d'origine autochtone ou travaillant pour une organisation autochtone.

Les participantes et participants ont ainsi pu écouter différentes conférences et panels sur des sujets variés tournant autour du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre autochtone, de l'entrepreneuriat, des relations autochtones et de diverses initiatives par des organisations autochtones au Québec et ailleurs au Canada. Le colloque a réussi à créer un espace de rencontre, de dialogue et de réflexion en valorisant les initiatives et l'expertise d'acteurs clés du développement économique autochtone au Québec et au Canada, notamment le Conseil des Atikamekw de Wemotaci, Mi'gmawei Mawiomni Business Corporation, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone ou encore Indigenous Work. Il a aussi permis d'écouter les dis-



PHOTO: CLE EN FORESTERIE AUTOCHTONE

cours 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 ainsi que de **IAN LAFRENIÈRE**, ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuits.

Le colloque fut un événement rassembleur, permettant aux gens des communautés autochtones de faire connaissance, mais aussi aux intervenants du milieu forestier de mieux comprendre le contexte des Premiers Peuples. La journée s'est clôturée avec une soirée cultu-

relle à saveur des Premières Nations proposant les performances vocales de trois artistes de la scène autochtone : **BEATRICE DEER, EADSÉ** et **MIKE PAUL**.

Pour terminer sur une bonne note, l'événement fut l'occasion d'annoncer la remise de dons de 32 000\$, sous forme de bourses aux jeunes leaders autochtones. Un grand merci aux généreux donateurs **PIERRE VIGER**, l'Institut Ashukan, le Conseil de l'industrie forestière du Québec, **ANTOINE PROULX**, **RODNEY MACDONALD**, **NICOL TREMBLAY** et **MARTINE DUPÉRAT**.

## SOUTENIR LES ENTREPRISES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR FORESTIER

La Chaire a également annoncé en 2022 son nouveau projet de recherche Mitacs «Facteurs de réussite des entreprises autochtones (EA) dans le secteur forestier». Ces entreprises jouent un rôle important dans le développement de leur communauté, notamment en raison de leur contribution à l'emploi. Elles sont toutefois confrontées à des défis de taille en ce qui concerne l'accès au finance-

SUITE À LA PAGE A3

# COLLOQUE 2022

## NOUVELLES STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE POUR, PAR ET AVEC LES PREMIÈRES NATIONS

tenu le 10 Novembre 2022 au Musée de la civilisation à Québec

### 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 RESOURCE  
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

**céf**  
Centre d'étude de la forêt

### 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



APLA est une initiative de SFI

#### Partenaires Bronze



#### Partenaires Plus



#### Organisme subventionnaire



Conseil de recherches en  
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities  
Research Council of Canada

Pour en savoir plus sur la Chaire  
de leadership en enseignement  
en foresterie autochtone,  
consultez notre site internet:  
[foresterieautochtone.ulaval.ca](http://foresterieautochtone.ulaval.ca)



# Une formation professionnelle unique

Avec plus de 190 ingénieures forestières et ingénieurs forestiers formés depuis son lancement en avril 2022, la nouvelle formation virtuelle « Introduction à la foresterie autochtone : pour une nouvelle compréhension des relations et un nouveau regard sur nos pratiques » continue de rencontrer un vif succès auprès de la communauté professionnelle.

## COLLABORATION SPÉCIALE

### OIFQ, Institut Ashukan et CLE en foresterie autochtone

Développée dans le cadre d'une collaboration entre l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec, la Chaire de leadership en enseignement (CLE) en foresterie autochtone de l'Université Laval et l'Institut Ashukan, cette formation d'introduction à la foresterie autochtone permet de faire le pont entre le milieu académique et professionnel. En réunissant l'expertise de ses trois partenaires de développement, elle vise à sensibiliser les participantes et participants aux réalités soulevées maintes fois par les peuples des Premières Nations.

« Lorsque j'ai invité **ALEXANDRE BACON** à donner une conférence dans le cadre de mon cours d'introduction à la foresterie autochtone, il a mentionné qu'il répondait souvent aux mêmes questions d'étudiant.e.s de différentes facultés. D'où l'idée de les offrir en ligne sous forme de capsules vidéo et de les bonifier pour répondre aux besoins de ceux qui travaillent dans le milieu forestier. Je connaissais **MARIE-CLAUDE DUSSAULT** de l'OIFQ qui constatait de son côté les défis croissants que rencontrent les ingénieurs forestiers dans leurs relations avec les communautés autochtones, elle a donc aimé l'idée d'introduire cette formation dans le cadre des formations admissibles à la formation continue obligatoire. De là

est née une collaboration qui n'a cessé de croître au fil des trois cohortes de participants à cette formation », explique **JEAN-MICHEL BEAUDOIN**, professeur agrégé à la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone.

D'une durée de 14 heures, cette formation est la seule au Québec qui offre une perspective autochtone directement liée avec la foresterie. L'un des objectifs de l'équipe d'experts derrière sa conception était de bonifier les connaissances des diplômés du domaine qui, contrairement aux nouvelles cohortes étudiantes, n'ont pas eu l'occasion d'être formés en foresterie autochtone lors de leurs études universitaires. Les programmes d'étude offrent aujourd'hui des cours en foresterie autochtone et la relève sera ainsi mieux outillée pour collaborer avec les Premiers Peuples.

En resituant l'évolution territoriale selon des perspectives autochtones de l'histoire canadienne, la formation aborde également les aspects fondamentaux permettant de développer des partenariats durables avec les communautés et les nations autochtones. La quantité non négligeable d'enjeux et de volets liés à la foresterie autochtone ouvre ainsi la voie aux partenaires, qui songent déjà à concevoir de nouvelles formations professionnelles sur le sujet.

### Commentaires reçus

« Le cours, dans son ensemble, est excellent. Ce que j'y apprendrais devrait faire partie des connaissances de base de tous les occupants du nord de l'Amérique. Ça me conduit à une réflexion profonde sur qui je suis et qui nous sommes, en tant que colonisateur. »

— Michel Letarte, ingénieur forestier

« Des informations riches et essentielles sur des sujets difficiles, amenées avec beaucoup de pédagogie et de clarté. Merci. »

— Iris Lochon

### OIFQ

La mise sur pied de cette nouvelle formation en foresterie autochtone s'insère également dans la volonté de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ) d'offrir davantage de formations à ses membres, qui depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, ont l'obligation de se conformer au nouveau Règlement de formation continue obligatoire.

Ce règlement devenait nécessaire pour s'assurer que les ingénieurs forestiers mettent à jour et approfondissent davantage leurs compétences professionnelles et déontologiques. Cette décision a aussi été prise pour suivre les recommandations



CRÉDIT PHOTO : JULIE FERLAND

**Robert Beaugard, professeur titulaire, précédemment vice-recteur exécutif et vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes à l'Université Laval, en compagnie d'Alexandre Bacon, président de l'Institut Ashukan, de même que Jean-Michel Beaudoin, titulaire de la CLE en foresterie autochtone.**

de l'Office des professions du Québec qui a fait une mise à jour dans la définition de sa notion de protection du public, en détaillant le concept de la prévention.

L'ingénieur forestier reste à ce jour le seul professionnel formé en sciences naturelles qui œuvre en forêt et qui est imputable légalement devant un ordre professionnel. Les ingénieurs forestiers détiennent un important privilège qui leur donne des actes réservés dans plusieurs sphères d'activités. Il est donc de la responsabilité de l'Ordre de s'assurer des compétences et des habiletés nécessaires à l'exercice de la profession d'ingénieur forestier. Cette nouvelle formation en foresterie autochtone est extrêmement stimulante pour les professionnelles et professionnels en génie forestier. Suite à cette formation, ils seront à même de mieux comprendre les réalités des peuples autochtones ainsi

que les enjeux qui y sont liés, afin de pouvoir contribuer à l'essor de leurs communautés.

Pour en savoir plus sur cette formation, consultez le site web de l'Institut Ashukan. L'OIFQ prévoit offrir à nouveau la formation en octobre 2023, de sorte que les personnes intéressées sont invitées à rester à l'affût et à visiter régulièrement le site de l'OIFQ.

### À propos de l'Institut Ashukan

Fondée par Alexandre Bacon, innu de Mash-teuiatsh, l'Institut Ashukan est une firme qui offre des services de formation, de recherche et de conseils stratégiques sur les réalités autochtones afin d'accompagner les organisations qui le souhaitent dans leurs relations avec les peuples autochtones.

### SUITE DE LA PAGE A1

ment, les coûts d'opération, l'accès aux contrats, la disponibilité de la main-d'œuvre ou encore les conditions économiques générales.

Comme plusieurs entreprises autochtones cherchent à recruter des stagiaires issus des programmes de foresterie, la Chaire a développé un projet structurant basé sur les démarches de ces entreprises. Globalement, le projet propose de suivre, pendant cinq ans, huit EA différentes. Le projet permettra ainsi de prendre en compte le contexte de trois nations autochtones (innue, atikamekw et crie), trois profils d'entreprise (PME,

familial et communautaire) ainsi que divers maillons de la chaîne de valeur forestière. Cela étant, à raison d'un stage par année, dans chacune des EA, il y aura récolte de données qui permettront d'aider à trouver des solutions dont les premiers bénéficiaires seront les entreprises et organisations autochtones. Au final, ce projet de recherche offrira une meilleure compréhension des défis et besoins des EA dans le secteur forestier.

Cette recherche rassemblera des données probantes, collectées grâce à la réalisation de 40 stages par des étudiantes et étudiants en foresterie. Pour les entreprises autochtones, elle apportera une réponse au besoin de main-d'œuvre qualifiée et facilitera l'accès à des employés qua-

liés. Il faut souligner que la recherche fera appel à la collaboration de la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador pour faciliter le transfert des connaissances et montrer la voie à suivre pour mieux soutenir les entreprises autochtones dans le secteur forestier, notamment en termes d'activités de formation et stratégie de main-d'œuvre.

### UNE SOIRÉE STAGES ET EMPLOIS EN FORESTERIE AUTOCHTONE RÉUSSIE

Pour favoriser le recrutement d'étudiants pour le projet de recherche Mitacs, la Chaire en foresterie autochtone a organisé son tout premier 5 à 8 Stages et Emplois en foresterie autoch-

tone. L'évènement visait à favoriser le maillage entre des entreprises autochtones du secteur forestier ainsi que des stagiaires et futurs diplômés et diplômées issus des programmes en foresterie.

Cette rencontre fut également l'occasion d'entendre des témoignages d'étudiantes et d'étudiants ayant réalisé un stage en milieu forestier autochtone, de présenter des entreprises du secteur forestier autochtone et de discuter d'opportunités de stages pour l'été 2023. Ainsi, les étudiantes et étudiants auront la possibilité d'avoir accès à une formation plus vaste et diversifiée grâce à une nouvelle source de financement qui contribuera à instaurer de nouvelles traditions à la Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique.



## Un gouvernement qui soutient une contribution active des communautés autochtones



Les nations et communautés autochtones entretiennent des liens de longue date avec le territoire et ses ressources. Ces liens ont contribué, et contribuent encore, à façonner leur identité, leurs cultures et leurs modes de vie. C'est pourquoi le Québec s'est engagé à entretenir avec les nations et communautés autochtones des relations fondées sur le dialogue, la collaboration, la confiance et le respect.

La Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier contient des dispositions propres aux communautés autochtones. De telles dispositions ont pour objectif de mieux concilier la gestion et l'aménagement du territoire forestier avec leurs intérêts, leurs valeurs et leurs besoins.

Conformément à cette loi, le gouvernement du Québec s'est doté de la Politique de consultation en matière d'aménagement et de gestion du milieu forestier. Cette politique, élaborée avec la participation des communautés autochtones, prévoit des modalités de consultation particulières pour ces communautés. De plus, la Stratégie d'aménagement durable des forêts prévoit des orientations propres aux communautés autochtones dans la gestion et l'aménagement du territoire forestier.

D'ailleurs, pour favoriser la participation des communautés autochtones aux consultations menées par le ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF), celui-ci offre un soutien financier par l'intermédiaire du Programme de participation autochtone à l'aménagement durable des forêts. Ce programme contribue aussi au développement socioéconomique des communautés en appuyant financièrement des projets en lien avec la gestion et la mise en valeur des forêts.

En plus des mécanismes de consultation, le MRNF met en place des mesures favorisant le développement et les retombées économiques dans les communautés autochtones. À cet égard, il m'est permis par la loi de déléguer des responsabilités en matière de gestion et de mise en valeur du milieu forestier. Des communautés autochtones contribuent donc concrètement, par des ententes de délégation, à la gestion et à l'aménagement du territoire forestier du domaine de l'État. Les responsabilités attribuées sont surtout relatives à la planification forestière, à la réalisation et au suivi des interventions ainsi qu'au mesurage et à la mise en marché des bois.

De même, notre gouvernement a signé des partenariats novateurs en matière de gestion forestière avec des communautés autochtones. Parmi d'autres exemples, la participation de la nation crie à la mise en valeur du milieu forestier est garantie par l'Entente concernant une nouvelle relation entre le gouvernement du Québec et les Cris, souvent appelée La paix des braves.

De plus, nous avons pris des initiatives pour soutenir les communautés autochtones et leurs entreprises qui veulent participer aux travaux sylvicoles dans leur région. Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, de nombreuses communautés et entreprises autochtones ont une expertise et un savoir-faire précieux. Le MRNF attribue justement des droits forestiers à des communautés autochtones pour encourager l'entrepreneuriat et stimuler le partenariat avec l'industrie.

À titre de ministre des Ressources naturelles et des Forêts, j'ai à cœur la contribution des communautés autochtones à la gestion et à la mise en valeur du territoire forestier. Nous poursuivons d'ailleurs le dialogue et la collaboration avec les nations et communautés autochtones dans la perspective de mieux refléter leurs intérêts, leurs valeurs et leurs besoins dans la gestion et l'aménagement des forêts.

Je souhaite que les nations et communautés autochtones puissent exercer un leadership fort et bénéficier des retombées socioéconomiques liées à la valorisation des ressources forestières.

**Maïté Blanchette Vézina**

Ministre des Ressources naturelles et des Forêts  
et ministre responsable de la région du Bas-Saint-Laurent  
et de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Votre  
gouvernement

Québec

PARC ÉOLIEN MESGI'G UGUJUS'N

# Un exemple de projet collaboratif

Aménagé en milieu forestier sur le territoire traditionnel de Gespe'gewa'gi, en Gaspésie, le parc éolien permet d'alimenter pas moins de 30 000 foyers en énergie renouvelable sous l'impulsion de trois communautés Mi'gmaq et de l'entreprise québécoise Innergex. Un exemple qui prouve que la collaboration est possible et qu'elle bénéficie aussi bien aux autochtones qu'à l'ensemble de la société québécoise !

ANTOINE HAREL

Mis en service en décembre 2016 à la suite d'investissements de 300 M\$, le parc éolien Mesgi'g Uguju's'n (MUWF), qui signifie « grand vent » en Mi'gmaq, est composé de 47 éoliennes d'une puissance installée brute de près de 150 mégawatts (MW). L'électricité produite par le parc est vendue à Hydro-Québec et permet d'alimenter environ 30 000 foyers. Au départ, il s'agit d'une initiative de trois communautés Mi'gmaq du Québec (la Première Nation Gesgapegiag, la Première Nation Gespeg et la Première Nation Listuguj). Ces trois communautés ont formé l'organisme Mesgi'g Uguju's'n Energies inc. (MUEI) qui s'est associé avec Innergex, une compagnie québécoise spécialisée dans le secteur des énergies renouvelables. Le projet résulte donc d'un partenariat

50-50 entre trois Premières Nations Mi'gmaq et une compagnie québécoise. Il s'agit du premier partenariat de ce genre ! Avec cette structure corporative, les trois Premières Nations ne sont pas juste des parties prenantes au projet, mais sont bel et bien les promoteurs du projet et détiennent une participation de 50 % dans le parc éolien. Ce projet devrait d'ailleurs générer des profits d'environ 200 M\$ pour les Mi'gmaqs sur une période de 20 ans. Ce partenariat permet donc aux communautés Mi'gmaq d'être au cœur du processus de décision. Par exemple, un des enjeux principaux était la création d'opportunités d'emplois pour les membres de la communauté. Concrètement, durant la phase de construction, le tiers des employés travaillant sur le

site provenait des communautés Mi'gmaq.

De plus, un contrat de service (service agreement) entre le parc éolien et MUEI a été signé afin de s'assurer que le parc éolien reste pertinent pour les trois Premières Nations et qu'elles en bénéficient sur le plan social. Par exemple, des visites guidées du parc éolien furent organisées pour permettre aux membres des trois Premières Nations d'aller voir les installations. Un concours de dessins pour les enfants fut aussi organisé. Un des objectifs importants était de faciliter l'accès pour les membres des trois Premières Nations à des programmes de formation de technicien en éolienne. Finalement, des bourses d'études postsecondaires sont aussi offertes pour aider les étudiants Mi'gmaq à suivre un programme postsecondaire.

Le développement et la construction du parc éolien Mesgi'g Uguju's'n ont été achevés dans le respect des délais et du budget initial. Soulignons aussi que le parc éolien a remporté deux prix lors du 5<sup>e</sup> Gala de l'industrie éolienne du Québec, à Matane, en 2016. Ainsi, le projet a été lauréat du prix Excellence en ressources

humaines et **TERRI LYNN MORRISON**, la directrice du projet, a été récompensée dans la catégorie Rising Star, notamment pour sa contribution significative à l'acceptabilité sociale du parc éolien.

QU'EN EST-IL POUR LA SUITE ?

Suite aux appels d'offres lancés par Hydro-Québec entre 2021 et 2022, MMBC et Innergex se sont à nouveau associés pour créer le projet « Mesgi'g Uguju's'n 2 Wind Farm ». Ce nouveau projet de parc éolien serait situé en périphérie du parc éolien Mesgi'g Uguju's'n déjà existant et composé de 22 éoliennes pour une production de 102 MW pour un coût de projet estimé à 270 M\$. Au moment d'écrire ces lignes, les promoteurs ont déposé un avis de projet au ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) et une étude d'impact devait être déposée en janvier 2023, pour une mise en service en décembre 2026. À suivre !

Nous remercions chaleureusement **FRED VICAIRE** et **KIRT DEDAM**, respectivement président-directeur général et chargé de



CRÉDIT PHOTO: MESGI'G UGUJUS'N

L'une des éoliennes du parc Mesgi'g Uguju's'n.

projet à la Mi'gmawei Mawiomi Business Corporation (MMBC) pour la présentation du projet durant le colloque 2022 de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone. Il s'agit d'un exemple inspirant d'une évolution des pratiques vers un meilleur partage du pouvoir et des bénéfices par, pour et avec les communautés autochtones au Québec.

MMBC est une société de déve-

loppement économique pour les Premières Nations de Gesgapegiag, de Gespeg et de Listuguj. Sa mission est de rechercher et de gérer des opportunités durables pour soutenir l'indépendance économique de Gespegawagi; principalement en créant des sociétés en commandite situées sur le territoire traditionnel qui généreront de la richesse et créeront des emplois pour les Mi'gmaqs des trois communautés.

**INNERGEX**

Énergie renouvelable.  
Développement durable.



**Nous créons un monde meilleur grâce à l'énergie renouvelable.**

Nous sommes très fiers d'être un partenaire de choix des communautés autochtones du Canada pour des projets d'énergie renouvelable. Notre modèle repose sur la conviction que l'établissement de relations durables et le partage des avantages économiques de nos projets créent non seulement de la richesse et de nombreuses possibilités pour les communautés autochtones, mais constituent également une voie de réconciliation.

[innergex.com](http://innergex.com)



MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE

# Des conseils pour le recrutement et la rétention



Notre  
monde  
explore  
le  
monde

Observer, étudier les écosystèmes, comprendre son environnement et apprendre sans cesse, c'est aussi ça contribuer à changer le monde.

[emploi.hydroquebec.com](http://emploi.hydroquebec.com)

Certains diront qu'il était plus que temps ! Toujours est-il qu'en contexte de pénurie, de plus en plus d'organisations du secteur forestier songent à faire appel à une main-d'œuvre déjà présente sur le territoire où se déroulent les opérations : celle des Premières Nations. Profitant de son colloque 2022, la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval a eu la très bonne idée d'inviter des représentants d'entreprises, dont Hydro-Québec et la SOPFEU, qui ont une longue expérience dans les relations avec les Premières Nations et l'emploi de main-d'œuvre autochtone. Des conseils très judicieux en sont ressortis !

KIMBERLEY BÉRUBÉ-BOYLE

Parmi les participants au panel intitulé Recrutement et rétention de la main-d'œuvre autochtone, on retrouvait **MATHIEU BOUCHER** qui est directeur des relations avec les autochtones chez Hydro-Québec, en plus d'être membre de deux conseils d'administration d'organisations faisant affaire avec les Premières Nations, dont le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

HYDRO-QUÉBEC

Comme on le sait, Hydro-Québec est présent partout au Québec, notamment sur un grand nombre de territoires ance-

traux des Premières Nations. De son côté, Mathieu Boucher est devenu directeur des relations avec les autochtones suite à plus de 20 années d'expérience avec Hydro-Québec. Au fil des ans, il y a eu des réussites, des conflits, des ententes, mais M. Boucher indique que des efforts importants ont été consacrés à l'établissement de bonnes relations. Toutefois, lorsqu'il est question d'attraction, de recrutement et de rétention d'employés autochtones, il souligne l'importance de voir à assurer la bonne intégration des ressources et de la nouvelle main-d'œuvre au sein



PHOTO: JULIE FERLAND

Au centre, on retrouve les participants au panel sur le recrutement de la main-d'œuvre autochtone, soit l'entrepreneure Lara Sioui, le directeur des ressources humaines pour SOPFEU, Dominic Pagé, de même que le directeur des relations avec les autochtones chez Hydro-Québec, Mathieu Boucher.

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

# Akumunan, un voyage au cœur du Nitassinan

Quoi de mieux pour clore le colloque de la chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone qu'un documentaire nous faisant voyager au cœur du Nitassinan d'Essipit ?

RAPHAËL PERRODEAU

SUITE DE LA PAGE PRÉCÉDENTE

de l'environnement de travail. Pour y arriver, l'organisation doit mettre en place les ressources dédiées afin d'accompagner les employés autochtones (dotation, intégration, progression de carrière, formation, sensibilisation et coaching). Pour ce qui est de la sécurisation culturelle, M. Boucher souligne l'importance d'aller chercher de l'aide, du support et de développer des partenariats avec des organisations qui ont de l'expertise.

## SOPFEU

Directeur des ressources humaines pour la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU), **DOMINIC PAGÉ** était l'un des autres intervenants invités à partager son expérience dans le cadre du panel. Il a eu l'occasion de travailler au sein d'équipes multiculturelles durant sa carrière, lui apportant une expertise au niveau des relations avec les Premiers Peuples. Comme Hydro-Québec, la SOPFEU est aussi très présente sur le territoire québécois, cette dernière devant ainsi travailler de concert avec les Premières Nations. Selon M. Pagé, il ne faut pas seulement déterminer comment travailler avec les communautés autochtones, mais bien établir comment collaborer ensemble entre usagers du territoire. Quant à l'attraction, le recrutement et la rétention de main-d'œuvre, pour la SOPFEU, l'enjeu se trouve à être la rétention de main-d'œuvre. Pour y pallier, trois grands axes ont été établis : les relations et les formations, les points communs entre l'organisation et les différentes communautés, et l'adaptation des méthodes. Par contre, avant toute chose, l'organisation dit vouloir revoir ses valeurs en tant qu'organisation puisqu'elle souhaite que les employés autochtones se sentent chez eux, mais surtout qu'ils se sentent compris.

## ENTREPRENEURE AUTOCHTONE

Enfin, la troisième intervenante du panel était une fière entrepreneure de la Nation huronne-wendat, soit la directrice générale d'Econobois et fondatrice de l'entreprise Onquata, **LARA SIOUI**. Pour cette dernière, la réalité est évidemment grandement différente. Econobois et Onquata étant des organisations autochtones en milieu autochtone, le développement de l'attraction et du recrutement de la main-d'œuvre est différent. Pour ces entreprises, l'embauche de membres autochtones est « normale » puisqu'un autochtone, dans la plupart des cas, souhaite travailler pour une entreprise qui est familière de sa culture. Toutefois, l'expérience et la réalité de Mme Sioui sont riches en savoirs lorsqu'il est question d'attraction, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre autochtone. Entre autres, elle fait référence à l'accès à des formations adaptées aux Premières Nations, l'établissement de partenariats avec les institutions éducatives scolaires dédiées pour les Premières Nations, de même qu'à l'importance de l'accompagnement, l'encadrement, et la communication entre les deux parties. De plus, pour Mme Sioui, la sécurisation culturelle est un long processus de sensibilisation qui nécessite des efforts et une ouverture d'esprit et où la communication est la clé du succès. L'idée est d'intégrer cette idéologie dans les comportements humains, au-delà des programmes et des politiques.

C'est ainsi que le Conseil de la Première Nation des Innus Essipit a présenté le projet d'aire protégée Akumunan à travers le documentaire réalisé par **ROSALIE CHAMPAGNE-CÔTÉ** et **MARC ST-ONGE**. Toutes les aires protégées du Québec sont gérées par le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs, à l'exception d'Akumunan. Celle-ci résulte plutôt d'une entente de délégation entre le MELCCFP et le Conseil d'Essipit pour certaines activités. On peut donc parler d'un processus de co-gestion. Ce documentaire présente ainsi les objectifs d'une gestion communautaire par les membres de la communauté d'Essipit, les Essipiinuats.

## UNE IDÉE QUI A 20 ANS

Il y a de cela 20 ans à Essipit, est née l'idée de créer une zone de conservation dans le Nitassinan gérée par la communauté. Elle devait avoir pour but non seulement de préserver la biodiversité et le territoire, mais aussi et surtout de préserver le patrimoine et la pratique d'innu-aitun (activités traditionnelles). Au même moment a émergé au Québec, le besoin de créer de nouvelles réserves de biodiversité. Ainsi, le

territoire d'Akumunan se prêtait particulièrement bien à ce projet, car il contient les derniers massifs de forêts anciennes dans la région abritant notamment la harde de caribous forestiers du lac des Cœurs qui a une grande importance culturelle pour les Essipiinuats.

## LA CRÉATION DE CETTE AIRE PROTÉGÉE CONSTITUE UNE OCCASION UNIQUE DE DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES, L'ÉDUCATION DES JEUNES ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE.

Suite à la création de l'aire protégée, de nombreuses initiatives de revitalisation ont été entreprises telles que des fermetures de chemins forestiers pour recréer des habitats propices au caribou forestier. D'autres espèces vulnérables telles que le canard Garrot d'Islande sont protégées et des nichoirs sont aménagés à leur intention. Ces projets se font en étroite colla-

boration avec des chercheurs pour accroître les retombées et le succès du projet.

Fait notable, aucune intervention directe n'est effectuée pour contenir les épidémies de la tordeuse des bourgeons de l'épinette (*Choristoneura fumiferana*), l'objectif étant de s'en inspirer pour mieux comprendre leur dynamique. Enfin, des gardiens du territoire s'assurent de la surveillance, de la protection et de la sécurité autant sur l'Akumunan que sur tout le Nitassinan (territoire ancestral) en documentant, par exemple, les campements illégaux et autres activités irrégulières.

La conception d'aire protégée est différente pour les Essipiinuats. Il n'y a pas de distinctions entre culture et territoire. Ainsi, dans une volonté de valoriser la pratique et la transmission d'innu-aitun, la préservation d'Akumunan va contribuer au maintien de la culture et des activités traditionnelles. La création de cette aire protégée constitue une occasion unique de développer les activités communautaires, l'éducation des jeunes et le sentiment d'appartenance.

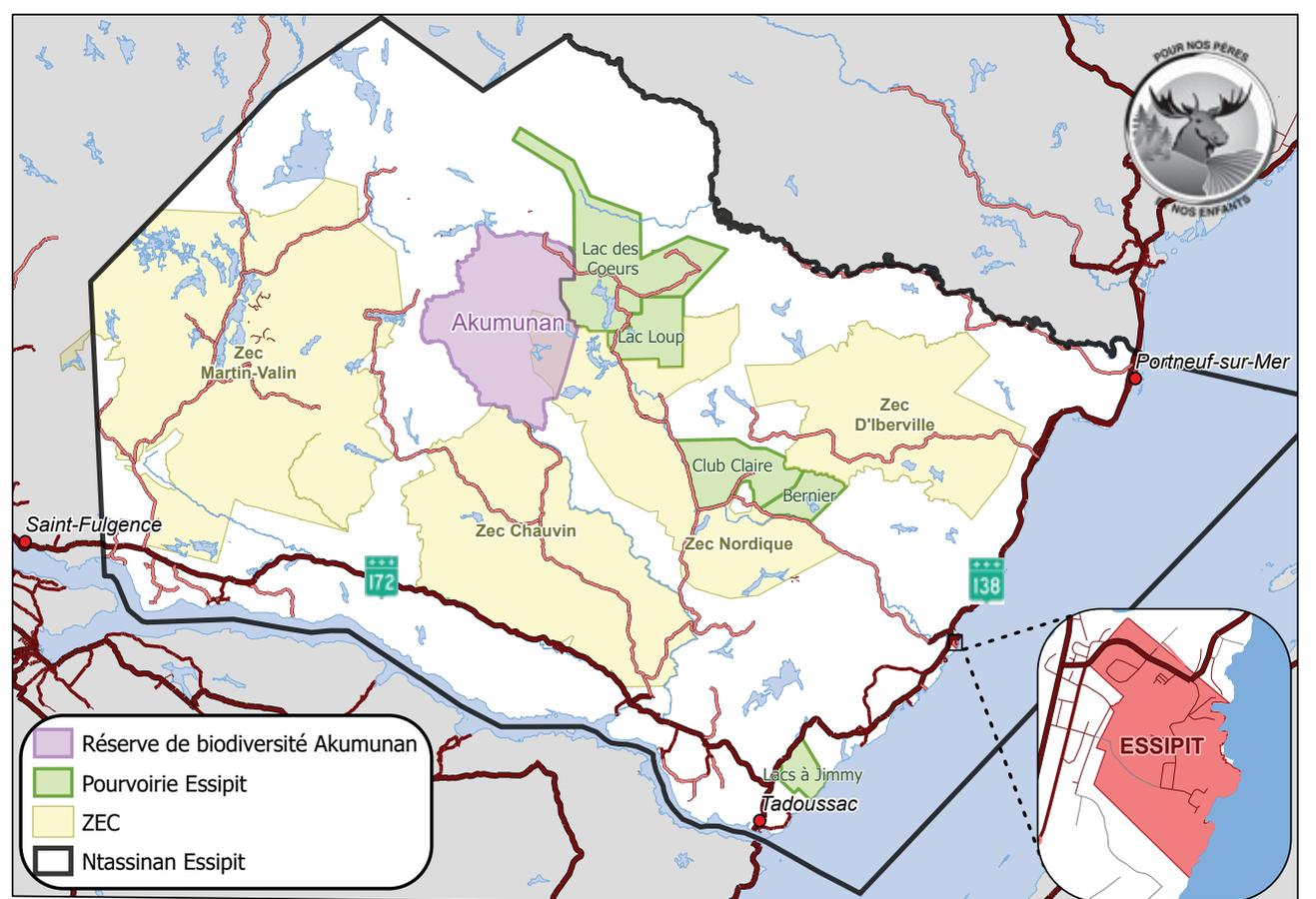
La transmission des connaissances passera par des sorties scolaires et de nombreuses activités traditionnelles accom-

pagnées d'ainés telles que la chasse, le piégeage, la compréhension des dynamiques naturelles et la connaissance des plantes. Cet apprentissage, en plus de contribuer à la pérennité de la pratique innu-aitun, permet de tisser de nouveaux liens au sein de la communauté d'Essipit. La notion clé qui ressort de ce documentaire est d'amener les jeunes sur le territoire ancestral dans l'esprit de la devise d'Essipit « Pour nos pères et nos enfants ».

Avec ce projet de conservation, la Première Nation des Innus d'Essipit souhaite gérer et protéger pour les générations futures le territoire d'Akumunan; il s'agit aussi d'un geste fort d'affirmation et une source de grande fierté. Le projet se veut inspirant pour d'autres communautés.

## DOCUMENTAIRE EN LIGNE

Pour finir, le documentaire se conclut par une série de témoignages montrant le désir des Essipiinuats à pratiquer innu-aitun et que grâce à ce territoire, Essipit continuera d'écrire l'histoire. Il est possible de visionner le documentaire gratuitement sur YouTube en recherchant Akumunan.



Carte (CPNIE 2023) qui situe l'aire protégée de l'Akumunan sur le territoire.

Photo prise à l'intérieur de la scierie. On aperçoit Chris Cooper (casque jaune), directeur général de Mishtuk lors des négociations pour la relance de l'usine, en compagnie de Jean-Marc Wapachee, de Michel Filion, de Chantier Chibougamau et de Johnny-Paul Picard.



# Les Cris et Chantiers Chibougamau s'allient pour relancer la scierie de Waswanipi

En vertu d'un partenariat unique entre la Nation crie et Chantiers Chibougamau, ce sont dans des installations modernes que les activités de la scierie de Waswanipi seront bientôt relancées avec pour objectifs non seulement de produire du bois de qualité, mais aussi de créer des emplois et de bâtir des maisons pour les communautés crie du Nord-du-Québec.

DANY ROUSSEAU

« On veut prendre une part active à l'industrie forestière qui a un grand impact sur notre mode de vie. On veut en faire un projet de développement durable, non seulement sur le plan environnemental, mais aussi culturel. L'accès au territoire forestier est primordial à notre culture et il va le rester. Notre objectif est de faire en sorte que notre scierie devienne un modèle pour l'ensemble des Premières Nations au Canada », déclare fièrement la cheffe IRENE NEEPOSH de la Première Nation Crie de Waswanipi.

C'est donc dire si l'on voit grand avec ce projet du côté des Cris de Waswanipi. Pour arriver à atteindre ces objectifs ambitieux, il importe toutefois de commencer par relancer les activités de l'usine, ce qui devrait se faire sous peu. « On a fait nos essais et sorti nos premiers 2X4 tests. Il reste encore quelques aménagements à apporter pour finaliser la construction, mais on devrait être prêts très bientôt », lance JEAN-SÉBASTIEN ROY, chargé des opérations forestières pour Waswanipi Mishtuk

Corporation, une entreprise forestière entièrement propriété de la Première Nation Crie de Waswanipi. Ce redémarrage aura nécessité des investissements de 20 M\$, dont un peu plus du tiers provient de Chantiers Chibougamau et de la Nation crie, auxquels s'ajoutent des aides financières sous forme de prêts en provenance des gouvernements du Québec et du Canada.

**« NOTRE OBJECTIF EST DE FAIRE EN SORTE QUE NOTRE SCIERIE DEVIENNE UN MODÈLE POUR L'ENSEMBLE DES PREMIÈRES NATIONS AU CANADA. »**

La scierie qui opérera dorénavant sous le nom de Bois d'œuvre crie (Cree Lumber) se veut le fruit d'une collaboration unique, puisqu'elle est la propriété à 51 % de Mishtuk et à 49 % de Chantiers Chibougamau. C'est donc dire que les Cris sont majoritaires et

prendront ainsi les décisions. De son côté, Chantiers Chibougamau apporte une solide expertise. Ingénieur forestier originaire de Chibougamau et à l'emploi du ministère des Forêts pendant plusieurs années, M. Roy s'est joint à Mishtuk en 2017 afin de voir aux opérations de l'entreprise en matière de récolte et voirie forestière. Il a rapidement été appelé à travailler avec l'équipe en place à la relance de la scierie fermée depuis 2012.

Pour y arriver, il importait de s'adjoindre un partenaire de l'industrie. « Chantiers Chibougamau a levé la main et, pour nous, c'était le partenaire idéal en raison de l'expertise non seulement dans le sciage, mais aussi dans l'ensemble de la foresterie. Ils ont aussi la réputation de réussir pratiquement tous les projets qu'ils entreprennent. » Dans un premier temps, Chantiers Chibougamau entend aider l'entreprise à rentabiliser l'usine.



« Ils nous donnent un gros coup de main avec les équipements et la main-d'œuvre. On sent toutefois que leur objectif est de nous rendre le plus autonomes possible », souligne **CHRIS COOPER**, directeur général de Mishtuk lors des négociations pour la relance de l'usine.

La vision du partenaire va toutefois bien au-delà des considérations liées aux bénéfices à retirer de la scierie. « On veut aussi développer la main-d'œuvre, s'enthousiasme **DAVE LEPAGE**, directeur corporatif foresterie et approvisionnement chez Chantiers Chibougamau. On est conscients du défi que cela représente de recruter et de conserver des employés dans le Nord-du-Québec. Les Cris vivent sur ce territoire. Depuis longtemps, on a d'excellentes relations avec eux. Maintenant, on veut profiter de ce partenariat pour créer un engouement. »

**DANS LE CADRE DE LA PREMIÈRE PHASE, BOIS D'ŒUVRE CRI ENTEND PRODUIRE 70 000 MÈTRES CUBES DE BOIS PAR ANNÉE.**

Pour M. Lepage, le développement de la main-d'œuvre ne concerne pas seulement la scierie, mais l'ensemble des activités de l'entreprise. « Du reboisement à la construction de maisons en passant par la transformation, Chantiers Chibougamau est présente dans l'ensemble de la filière forestière et offre des opportunités pour pratiquement tous les postes ! »

La relance des activités de la scierie est le fruit de plusieurs années de travail. Une entente en ce sens avait été signée entre Chantiers Chibougamau et Mishtuk dès 2018. Il fallait toutefois s'assurer de la légalité de la remise en opération, un domaine particulièrement complexe quand il s'agit des questions autochtones. À cela, il faut également ajouter l'écllosion de la pandémie de COVID-19 qui est venue tout retarder.

« Si ce n'avait pas été de la COVID-19, on aurait relancé la scierie depuis environ deux ans. Les règles sanitaires étaient particulièrement strictes pour les communautés autochtones. Nous n'avions plus accès à la main-d'œuvre. Même moi, je n'avais plus le droit d'aller à Waswanipi pendant un certain temps », indique M. Roy.

**NOUVELLE LIGNE DE SCIAGE**

Bois d'œuvre cri est toutefois maintenant bel et bien sur le point d'être remise en opération. La scierie située à une vingtaine de kilomètres de la communauté de Waswanipi a été modernisée et agrandie. Parmi les principales améliorations, on retrouve une ligne de sciage haute performance fournie par U-SAW et qui se veut mieux adaptée au bois de la région.

« On a tout de suite vu que la ligne de sciage conçue pour faire des 4X4 et des 6X6, ne convenait pas pour le petit bois qui devait rentrer là. On a décidé d'y aller avec des équipements qu'on connaissait et qui allaient nous permettre de fabriquer efficacement des produits simples et uniformes, comme des 2X3, des 2X4 et des planches », signale M. Lepage.



**La cheffe de la Première Nation Crie de Waswanipi, Irene Neeposh.**

Une nouvelle annexe a également été aménagée pour permettre l'écorçage et le classement des billes par diamètre, ce qui permet à l'usine de fonctionner par lot et ainsi de gagner grandement en productivité. La scierie se veut à la fine pointe de la technologie avec, notamment, l'installation de fibre optique permettant de suivre les opérations de l'usine à distance.

Dans le cadre de la première phase, Bois d'œuvre cri entend produire 70 000 mètres cubes de bois par année. L'approvisionnement ne devrait pas être un problème, Mishtuk pouvant compter sur des droits de 225 000 mètres cubes de bois par année sur les terres publiques. « On a accès à un gros volume

SUITE À LA PAGE SUIVANTE



**PONSSE**

**PONSSE COBRA**  
Productive, confortable et économique dans toutes les conditions!

**PONSSE BISON**  
Révolutionnaire sur toute la ligne



**HYDROMECC**  
LE SERVICE, L'EXPERTISE, LA DIFFÉRENCE!  
DEPUIS 1975

**Dolbeau-Mistassini**  
2921, boul. Wallberg  
Dolbeau-Mistassini, QC  
1 888 276.5831

**Chicoutimi**  
1114, rue Manic  
Chicoutimi, QC  
1 888 543.1115

**Saint-Augustin-de-Desmaures**  
125, rue New York  
Saint-Augustin-de-Desmaures, QC

**TRIONEX à Amos**  
(Point de service en Abitibi)  
121, rue des Métiers  
819 732.5327

**OUVERTURE BIENTÔT**

**Le meilleur ami des forestiers**  
[www.ponsse.com](http://www.ponsse.com)

RELATIONS AVEC LES AUTOCHTONES

# Un programme de certification des entreprises

Saviez-vous qu'un programme existe afin de certifier la performance des entreprises dans leurs relations avec les autochtones ? Présidente et cheffe de la direction du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), TABATHA BULL est venue faire la présentation de ce très intéressant programme dans le cadre du colloque 2022 de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone.

MARIE-PIER CHARBONNEAU-MAJEAU

Le CCEA travaille à tisser des partenariats d'égal à égal entre autochtones et allochtones depuis bientôt 40 ans, comme exprimé par l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation. En tant qu'organisme sans but lucratif, ses activités visent à favoriser les relations d'affaires entre les Premières Nations, les Métis et les Inuits à travers le Canada. Le CCEA compte 2 000 membres et offre différents programmes. Le programme Relations progressistes avec les autochtones en fait partie.

Ce programme s'inscrit dans les initiatives du CCEA depuis 2001. Il se veut un guide et un outil pour permettre aux organisations de poser un regard sur elles-mêmes, et ainsi mieux supporter les entreprises et les communautés autochtones. À ce jour, 202 sociétés se sont enrôlées dans le programme, dont 46 sont présentement certifiées.

Le programme exige aux entreprises d'avoir ultimement une équipe de direction et un groupe de travail au sein duquel toutes les sphères et tous les niveaux de l'entreprise sont représentés, au lieu d'un simple comité de l'inclusivité tous azi-

mut. Dans le cadre de cette certification, quatre domaines sont étudiés : l'emploi, les actions de leadership, le développement des affaires, et les relations avec les communautés.

Quant à l'approvisionnement des entreprises, le CCEA offre deux principaux services : le programme Changement d'approvisionnement (Supply Change) et le Aboriginal Procurement Marketplace, un marché en ligne. Le premier offre une approche nationale à l'approvisionnement d'origine autochtone. Il compte maintenant plus de 1000 entreprises autochtones certifiées et plus de 200 champions corporatifs de l'approvisionnement. Le second offre plutôt un bon moyen de promouvoir et supporter les entreprises autochtones. Dans les deux cas, il s'agit d'inciter des entreprises à rediriger leurs dépenses vers les entreprises autochtones, sans en créer de nouvelles. Mme Bull a abordé quelques exemples de succès, comme Suncore, qui s'approvisionne auprès d'entreprises autochtones pour une somme quatre fois supérieure à celle du gouvernement canadien. Pour la présidente du CCEA, il faut bien saisir le

Profitant de sa présentation au colloque, Tabatha Bull a indiqué que 46 entreprises avaient jusqu'à maintenant obtenu une certification quant à leurs relations avec les autochtones.



CRÉDIT PHOTO : JULIE FERLAND

contexte historique canadien afin de comprendre l'importance de poser des gestes pour supporter les économies autochtones. La Loi sur les Indiens de 1867 a retiré toute possibilité pour les Autochtones de participer à une vie économique. De surcroît, tout Indien ayant complété des études post-secondaires perdait son statut et devait quitter la réserve : les communautés ont ainsi perdu leurs mentors et la possibilité de transmettre la richesse entre les générations. Aujourd'hui, les entreprises

autochtones, au nombre d'environ 60 000, se multiplient neuf fois plus vite que celles allochtones. De petites à grandes, elles se trouvent dans tous les secteurs d'activité partout au Canada. Pour Mme Bull, il ne fait pas de doute que le pouvoir se trouve dans nos portefeuilles et tous les jours les choix qui sont faits peuvent avoir un impact sur les communautés autochtones. « Le futur de l'économie du Canada est autochtone », a-t-elle conclu.

SUITE DE LA PAGE PRÉCÉDENTE

de bois à proximité, pratiquement dans la cour de l'usine. En ayant des coûts de transport peu élevés, c'est ce qui va nous donner un avantage et nous permettre d'être compétitifs », estime M. Roy.

La scierie emploiera au début une quinzaine d'employés sur deux quarts de travail, mais projette de faire passer ce nombre à une trentaine répartis sur trois quarts au moment où, si tout se déroule comme prévu, elle pourrait produire jusqu'à 180 000 mètres cubes de bois par année.

Pour y arriver, l'un des défis importants à relever sera certainement celui de la main-d'œuvre. Mishtuk compte parmi ses objectifs d'offrir des emplois de qualité aux Cris. Ceux-ci ont donc priorité pour les emplois à l'usine, mais aussi en forêt. Chantiers Chibougamau sera là pour les assister avec leur grande expertise dans le domaine « On va en faire des experts du sciage », dit M. Lepage. Le Centre de formation professionnelle cri est aussi mis à contribution.

Outre le transfert des compétences, il importe aussi de prendre en considération la question culturelle. Si les précédentes expériences de scierie n'ont pas fonctionné par le passé, tout indique que c'est en partie en raison de la non-adaptation des horaires au mode de vie cri. Cette fois, on a prévu le coup et aménagé des horaires en conséquence. Ainsi, l'usine cessera momentanément ses activités au printemps et à l'automne, aux mo-

ments de la chasse à l'oie et de celles à l'original. Bois d'œuvre cri verra également à offrir à ses employés des salaires compétitifs, et ce, même avec ceux offerts par l'industrie minière. Avec ces aménagements, M. Roy se dit confiant d'atteindre ses objectifs de recrutement. « Les gens dans la communauté ont très hâte qu'on réouvre nos portes. Il y en a, par exemple, qui travaillent pour des mines et qui sont fatigués de travailler 14 jours d'affilée à l'extérieur, puis de revenir à la maison pour 14 jours de congé. En comparaison, on va leur permettre d'être chez eux tous les soirs avec leurs familles. »

DES MAISONS CONSTRUITES AVEC DU BOIS LOCAL

L'un des volets novateurs de la relance de la scierie de Waswanipi est certainement la volonté d'utiliser une partie du bois qui sortira de l'usine pour construire des maisons à l'intention des communautés cries.

Ces communautés manquent déjà grandement d'habitations et, en raison de la croissance de la population, on estime que les Cris auront besoin de 5200 logements au cours des 15 prochaines années. Dans un premier temps, 10% du bois d'œuvre produit doit ainsi être réservé pour la construction de maisons pour les Cris.

« C'est une bonne illustration de notre volonté de faire les choses autrement et d'être un modèle pour l'ensemble des Premières Nations au Canada. Partout au pays, les communautés autoch-



Johnny-Paul Picard, de la Corporation Mishtuk, devant la nouvelle scierie.

tones sont aux prises avec une grave crise du logement. Le fait de se doter d'une scierie nous donne une opportunité de nous attaquer à ce problème, en plus de créer de l'emploi et de voir à ce que les choses se fassent dans le respect de notre culture », déclare la cheffe Irene Neeposh de la Première Nation Crie de Waswanipi.

Comme la scierie produira essentiellement des 2X3 et 2X4, l'expertise de deuxième et troisième transformation de Chantiers Chibougamau sera requise pour la production de poutrelles et autres composantes. Tout sera ainsi mis en œuvre pour qu'on puisse réellement parler d'achat local. « Actuellement, le bois prélevé dans le nord du Québec, il s'en va trop

souvent dans le sud pour être vendu à des grossistes et être ensuite renvoyé vers le nord. Quand il revient ici, on le paie encore plus cher qu'à Montréal. C'est quelque chose qu'on veut changer. Notre objectif est de maximiser les retombées économiques des volumes de bois attribués via l'entente de La Paix des Braves en récoltant le bois, puis en procédant à la première, deuxième et troisième transformation en région pour ainsi pouvoir régler le problème de logements et d'emplois dans les communautés cries. Autrement dit, on veut avoir une véritable économie circulaire sur le territoire Eeyou Itsee », fait valoir Jean-Sébastien Roy.

Kwaï K8e Kwe Kwei ᐱᐱᐱ Ai' Kuei Shé:kon Wachiya Gwe' Kwe' ᐱᐱᐱ Waachiyaniaut Qey Bonjour!

NOUVEAU PROGRAMME

## Certification Gardien.nes de territoire

Le territoire et les écosystèmes te passionnent ?

Tu désires t'outiller et t'impliquer pour la protection des territoires traditionnels ?

Cette expérience universitaire te permettra de développer tes connaissances et de cheminer vers l'autochtonisation de l'éducation et des savoirs.

### Formule pédagogique

- Enseignement hybride avec rencontres en ligne
- Séjours en territoire avec des aîné.es
- Stage en milieu de pratique

Bloc 1 (janvier à mars 2023) : **Qui sont les gardien.nes ?**

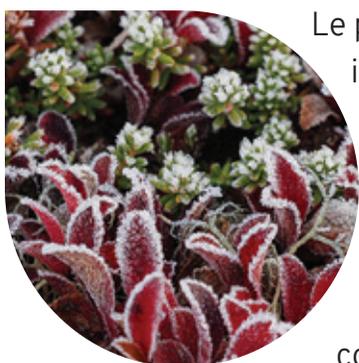
Bloc 2 (avril à juin 2023) : **Que font les gardien.nes ?**

Bloc 3 (juillet-août 2023) : **Stage en milieu de pratique**



PHOTO Stéfano Biondo

PHOTO Stéfano Biondo



Le programme **Gardien.nes de territoire** est une initiative de l'Université Laval en collaboration avec les communautés autochtones pour assurer un enseignement culturellement adapté et qui reflète les valeurs et intérêts des Premiers Peuples. **Gardien.nes de territoire** est un rôle que nous reconnaissons

comme présent depuis des millénaires au sein des sociétés autochtones : ce programme a

donc pour mission de les soutenir et outiller dans leurs démarches d'auto-détermination. Les Premiers Peuples pourront ainsi créer davantage d'aires protégées et de conservation autochtones, assurant la préservation des eaux, des animaux et des plantes partout dans la province. Finalement, cette démarche renforcera les partenariats entre les Nations et la société allochtone.

### Pourquoi une certification ?

La certification est une formule de perfectionnement destinée à des personnes qui sont aux études ou à l'emploi, désireux d'avancer leur formation, leur carrière ou leurs intérêts face à la protection et au développement du territoire. Elle permet d'initier les gardien.nes à un éventail de savoirs et domaines pertinents à leurs fonctions et, si tel est leur souhait, d'approfondir ensuite leurs apprentissages à travers d'autres programmes universitaires.

### INFORMATION

Alexandre Dumais-Dubé  
alexandre.dumais-dube.1@ulaval.ca

Yasmine Fontaine  
yasmine.fontaine.1@ulaval.ca

PROJET WAPISTAN

# Conjuguer savoirs autochtones et scientifiques pour mobiliser les jeunes Cris

À la suite du constat de trappeurs qui voyaient le nombre de martres et la qualité de leurs fourrures diminuer sur le territoire d'Eeyou Istchee, la communauté crie de Waswanipi a mis en place un projet de recherche novateur intitulé Wapistan (qui signifie martre en cri). Implanté en 2018, ce projet vise à amorcer une saine gestion du territoire qui allie le savoir scientifique et les connaissances traditionnelles des gestionnaires et habitants du territoire.

VÉRONIQUE CHETMI EYALI

Comme le souligne **ELIANE GRANT**, coordinatrice du projet et biologiste de la faune au département de foresterie et des ressources naturelles de la Première Nation crie de Waswanipi, Wapistan est l'un des rares projets scientifiques utilisant une approche inversée pour l'atteinte de ses résultats. De fait, ici les savoirs traditionnels sont au premier plan et les savoirs scientifiques sont utilisés en appui pour soutenir les connaissances locales. L'objectif est de favoriser l'implication et l'engagement des aînés dans le projet de préservation de l'espèce, mais également d'encourager le transfert des savoirs traditionnels et scientifiques aux jeunes générations.

Concrètement, les aînés participent en formant les jeunes de la communauté crie de Waswanipi à l'utilisation des savoirs traditionnels liés à la chasse, la trappe et à la préparation des fourrures. Ces jeunes sont formés à identifier les habitats utilisés par les martres et à utiliser de bons appâts pour les attirer. Pour **IAN SAGANASH**, gardien du territoire de la communauté Crie de Waswanipi impliqué dans le suivi des impacts environnementaux sur les pratiques culturelles, ce travail d'équipe permet aux jeunes d'appliquer sur le terrain les connaissances acquises avec les aînés ou les tallymans ainsi que les connaissances technologiques et scientifiques. Ce n'est pas seulement le développement

d'un projet de recherche, c'est aussi l'occasion d'apprendre la langue, la culture et de développer des liens intergénérationnels en travaillant sur le territoire.

## OUTILS TECHNOLOGIQUES

Sur le plan scientifique, les jeunes Cris apprennent à collecter les données en utilisant les outils technologiques tels que des caméras à détecteur de mouvement et une station météorologique. En effet, ces outils sont implantés selon un gradient nord-sud sur le territoire de Waswanipi afin de documenter l'impact des changements environnementaux (foresterie, exploitation minière et changements climatiques) sur les populations de martres, mais

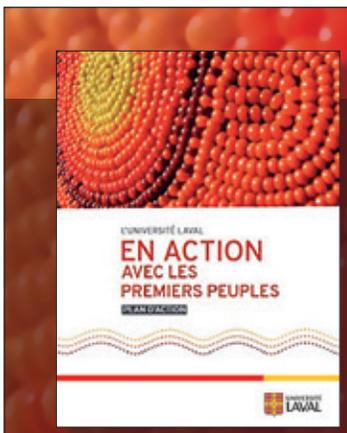
également sur la biodiversité en général.

Le projet Wapistan, c'est donc le recrutement de plus d'une quinzaine de jeunes Cris, la participation d'une dizaine de tallymans et d'aînés, 67 000 photos prises en une année, l'identification d'une grande diversité faunique encore présente malgré les perturbations environnementales liées à la foresterie et aux mines, et c'est surtout la valorisation des savoirs ancestraux en matière de chasse et de trappe. Notons que ce projet est une initiative du département de foresterie de la Première Nation crie de Waswanipi, et qu'il reçoit le soutien technique et scientifique de Washwa Nu et de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval. Le projet Wapistan bénéficie du soutien financier du Gouvernement de la Nation Crie (CNG) et Environnement changement climatique Canada (le département canadien en charge des politiques environnementales).



CRÉDIT PHOTO : JULIE FERLAND

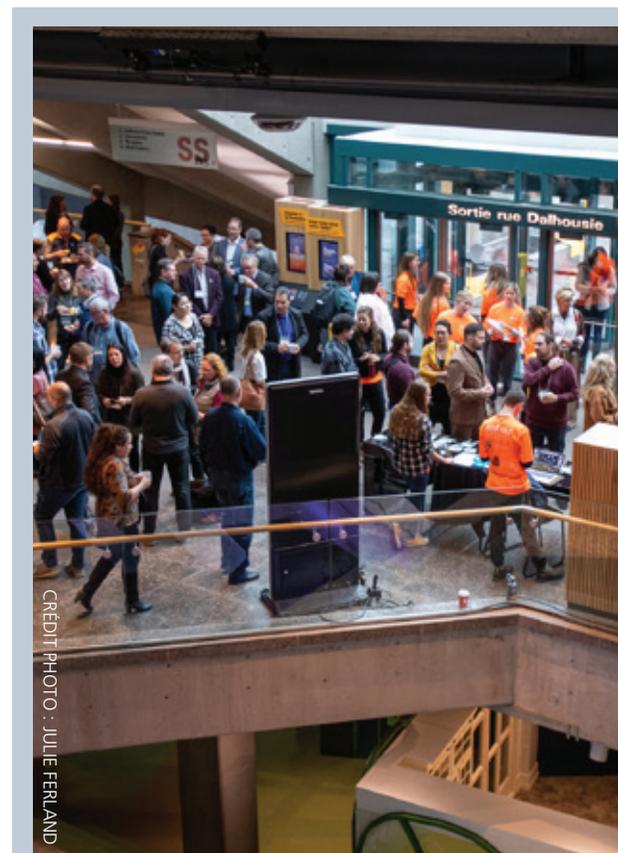
Ian Saganash et Eliane Grant, respectivement, gardien du territoire de la communauté Crie de Waswanipi et coordonnatrice du projet Wapistan.



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

CRÉDIT PHOTO : JULIE FERLAND

Il y avait foule au Musée de la civilisation de Québec pour la tenue, le 10 novembre dernier, du colloque « Nouvelles stratégies de développement socio-économique pour, par et avec les Premières Nations. »

FORMATION ET EMPLOI DES PREMIÈRES NATIONS EN FORESTERIE

# Les contributions de la recherche étudiante

Depuis la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015), le secteur forestier est appelé à s'adapter dans une perspective de réconciliation avec les Peuples autochtones. En ce sens, le secteur des entreprises est invité à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de réconciliation, 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 (2015, p. 13).

Nous sommes trois étudiantes à la maîtrise et au doctorat dont les projets portent sur l'emploi et le développement socio-économique des Premières Nations dans le secteur forestier. Nous nous sommes rencontrées en amont du colloque « Nouvelles stratégies de développement socio-économiques par, pour et avec les Premières Nations » pour réaliser des capsules-vidéos sur nos projets respectifs. Cette rencontre nous a permis de réaliser que les résultats convergents de nos projets de recherche pouvaient fournir des pistes de solutions, notamment en ce qui a trait au développement d'activités et de partenariats économiques en foresterie, par, pour et avec les Premières Nations.

**JEANNE DESROCHERS-ARSENAULT**

*Candidate au doctorat en sciences forestières, Université Laval*

**ANDRÉE-ANNE LAFONTAINE PAUL**

*Candidate à la maîtrise en sciences forestières, Université Laval*

**BÉATRICE VENNE**

*Candidate à la maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal*

Les liens entre le domaine de la recherche, celui des entreprises et des communautés autochtones sont essentiels pour favoriser l'innovation. Nos trois projets ont d'ailleurs été réalisés en collaboration avec des communautés, entreprises et organisations des Premières Nations. Les croisements des résultats de nos projets de recherche permettent d'envisager des actions, dans le secteur forestier, pour l'accès à la formation et à l'emploi.

## PARTENARIATS

Les partenariats mettent en relation les acteurs des organisations autochtones et forestières pour faciliter l'accès à la main-d'œuvre, la création d'emploi, le développement des capacités, etc. Les résultats du projet portant sur les partenariats montrent que pour réussir, les parties prenantes doivent investir sur le plan organisationnel. Ces investissements permettent de structurer une entente, en assurant une bonne communication, ainsi qu'une saine représentation des intérêts, enjeux et attentes des partenaires au fil du temps. Concrètement, cela peut prendre la forme de comités consultatifs internes. Ces mécanismes pourraient permettre de tenir compte des besoins et préférences des membres des Premières Nations quant aux conditions de travail dans le secteur forestier. Ce résultat recoupe le projet concernant les partenariats et celui sur le droit du travail.

## DROIT DU TRAVAIL

Le projet portant sur le droit du travail révèle que la

mise en place d'une organisation qui reflète l'identité des personnes salariées des Premières Nations, leurs valeurs d'entraide et qui est solidement ancrée dans leur communauté, favorise un sentiment de justice au travail. Comme cette recherche a été réalisée auprès d'entreprises détenues par des intérêts autochtones et basées dans les communautés, ces résultats ne peuvent pas facilement être transposés à d'autres structures d'entreprises. Toutefois, en contexte partenarial, des mécanismes comme les comités consultatifs internes pourraient permettre de représenter les intérêts des personnes salariées et tenir compte de ces conditions spécifiques dans l'organisation du travail.

## FORMATION

Les projets de recherche sur le droit du travail et sur les motivations professionnelles des Premières Nations ont mis en lumière les pratiques de formation et d'emploi préconisées au sein des communautés autochtones. À l'instar d'autres recherches, la formation a été identifiée comme un élément clé pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes autochtones. Pour certaines activités sylvicoles comme le débroussaillage et l'abattage manuel, des formations sont offertes par Rexforêt aux communautés autochtones dans le cadre de formations rémunérées qui ont lieu directement dans les communautés. Ce modèle de formation favorise en même temps la création d'emplois et le développement des capacités des membres des Premières Nations. Le projet de recherche portant



PHOTO: PIERRE RACINE

La communauté de Wemotaci.



PHOTO: JEANNE DESROCHERS-ARSENAULT

Béatrice Venne, Andrée-Anne Lafontaine Paul et Jeanne Desrochers-Arsenault.

Andrée-Anne Lafontaine Paul a fait le portrait de la réalité partenariale entre Autochtones et entreprises privées dans le secteur forestier. Elle cherche à mieux comprendre et faire connaître les pratiques gagnantes sur les partenariats économiques fonctionnels dans la province. Béatrice Venne s'intéresse plus particulièrement au droit du travail et son projet a pour but de documenter la relation que les personnes salariées des Premières Nations entretiennent avec les normes censées les protéger dans le cadre du travail. Jeanne Desrochers-Arsenault s'intéresse quant à elle aux motivations et aspirations professionnelles des Premières Nations, notamment des jeunes et des femmes, dans le domaine forestier. Ses résultats présentés ici sont tirés du projet *Favoriser l'attraction de la main-d'œuvre forestière des Premières Nations : une recherche collaborative de pistes de solutions avec le Conseil des Atikamekw de Wemotaci* (2021).

sur les motivations et les enjeux professionnels a mis en évidence le fait que la proximité géographique des formations est importante pour la participation autochtone. Elle a également été identifiée comme une piste de solution à la méconnaissance des opportunités de formation existantes. Par ailleurs, les résultats montrent que l'accès à une formation rémunérée favorise un sentiment de fierté et d'accomplissement. Ces aspects gagneraient à être davantage pris en compte dans la création d'ententes partenariales. Ceci permettrait de mieux faire dialoguer les réalités et enjeux des parties prenantes autochtones comme non autochtones et d'être mutuellement profitables. L'accès et l'identification des membres des Premières Nations au secteur forestier d'aujourd'hui et de demain passent par des ententes partenariales, des formations et des emplois qui répondent aux besoins, aux préférences et aux aspirations des membres des communautés. Cela favorise un sentiment de sécurité au travail. La mise en commun des connaissances développées dans le cadre de pro-

jets de recherche menés en collaboration avec les Peuples autochtones montre non seulement comment la foresterie peut contribuer au développement socio-économique de ceux-ci, mais aussi comment les Peuples autochtones peuvent contribuer à un secteur forestier innovant et résilient.

Pour visionner les capsules-vidéos, rendez-vous sur la page Web du colloque (2022), sous l'onglet *Formations* du site Web de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval.

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les communautés autochtones, entreprises et organisations qui ont collaboré à ces projets de recherches :

La Première Nation des Atikamekw de Wemotaci  
La Coopérative de solidarité Wenicec, à Kitcisakik  
La Coopérative de solidarité de Pikogan, à Pikogan  
La Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL)  
La CLE en foresterie autochtone de l'Université Laval