

# Trousse d'outils en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) : guide sur la collaboration et l'identité communautaires





© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2024.

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la Loi sur le droit d'auteur.

**Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière**

50 Frank Nighbor Place, unité 105  
Kanata (Ontario) K2V 1B9  
613 270-9696  
research@mihr.ca

**Vous pouvez également consulter le site Web :**

<https://mihr.ca/fr/>

**Canada** 

Publié en mars 2024

Le projet est financé en partie par le gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

# Table des matières

<b>Guide sur la collaboration et l'identité communautaires</b>	<b>5</b>
<b>Utilisation de ce guide</b>	<b>6</b>
<b>Emploi et validation de l'identité autochtone (échelle individuelle)</b>	<b>7</b>
<b>Preuve de validation de l'identité</b>	<b>11</b>
<b>Validation de l'identité autochtone (échelle d'une entreprise)</b>	<b>13</b>
<b>Collaboration avec les communautés autochtones</b>	<b>14</b>
<b>Formation</b>	<b>15</b>
<b>Évaluation et rapports</b>	<b>16</b>
<b>Identité communautaire et collaboration</b>	<b>19</b>



# Guide sur la collaboration et l'identité communautaires

## Vers le développement minier durable : importance<sup>1</sup> du Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif :



(critères à l'échelle de l'établissement)

## Vers le développement minier durable : importance du protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités<sup>2</sup>



(critères à l'échelle de l'entreprise)



(critères à l'échelle de l'établissement)



(critères à l'échelle de l'établissement)

Ce guide aide les organisations à comprendre comment satisfaire aux exigences décrites dans le Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Il aide également les organismes à satisfaire aux exigences du Protocole TSM de relations avec les Autochtones et les collectivités.

1 Voir : [Vers le développement minier durable : Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.](#)

2 Voir : [Vers le développement minier durable : Protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités.](#)

# Utilisation de ce guide

La collaboration avec les communautés désignées est essentielle à la réussite et à la durabilité des exploitations minières. Les ententes d'emploi ou d'occasions d'affaires<sup>3</sup> entre les sociétés minières et les communautés désignées constituent une approche courante pour établir des relations de collaboration dans le secteur et établir des objectifs connexes dans des domaines tels que l'emploi et la formation.

La première partie de ce guide traite de la nécessité pour les sociétés minières de satisfaire au critère 3, indicateur 2, niveau B du Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif de l'initiative TSM de l'Association minière du Canada.<sup>4</sup> Plus précisément, ce guide met l'accent sur la collaboration en ce qui concerne l'identité et le statut autochtones, étant donné que le protocole d'EDI de l'initiative TSM reconnaît que « [d]ans le contexte canadien, la priorité doit être accordée aux possibilités économiques et d'emploi pour les détenteurs des droits autochtones. »<sup>5</sup>

L'établissement d'une base solide pour des relations de collaboration et de confiance favorise des résultats mutuellement avantageux, notamment en ce qui concerne l'intendance du territoire ainsi que le partage des connaissances, le recrutement et l'approvisionnement. Compte tenu de ce potentiel, le personnel de l'établissement peut se préparer en consacrant beaucoup de temps et de ressources, notamment en matière d'apprentissage, à l'établissement et au maintien de relations significatives fondées sur le lieu avec les détenteurs des droits autochtones.

De plus, pour atteindre les objectifs établis dans les ententes d'emploi ou d'occasions d'affaires prioritaires conclues avec les membres des communautés désignées, les établissements miniers peuvent également offrir un éventail d'occasions de formation visant à soutenir les détenteurs des droits autochtones au sein de leurs organisations.<sup>6</sup> Ce guide présente également des approches à envisager en la matière.

- 3 Elles peuvent prendre diverses formes, notamment : des ententes de gestion des répercussions, des ententes de participation, des ententes sur les répercussions et les avantages, des ententes socioéconomiques et des ententes environnementales.
- 4 « S'il existe des ententes d'emploi ou d'occasions d'affaires prioritaires pour les membres des communautés désignées, l'établissement et la communauté établissent ensemble un processus pour valider l'identité et le statut des candidates et candidats ainsi que des entreprises. » Protocole sur l'EDI de l'initiative TSM de l'AMC, 7.
- 5 Protocole sur l'EDI de l'initiative TSM de l'AMC, 24. Le protocole de l'initiative TSM ajoute : « Certaines entreprises ont déjà conclu des ententes officielles avec des communautés autochtones au sujet de telles occasions. À l'extérieur du Canada, d'autres types de détenteurs des droits locaux ou groupes sous-représentés peuvent également être concernés. »
- 6 Voir le critère 1b, indicateur 2, niveau AA du protocole sur l'EDI de l'initiative TSM de l'AMC. Des processus sont mis en œuvre pour créer une main-d'œuvre représentant la démographie locale et pour offrir des possibilités économiques, d'emploi et de formation aux détenteurs des droits locaux ou aux membres de groupes sous-représentés, 8.



## Emploi et validation de l'identité autochtone (échelle individuelle)

La validation de l'identité ou du statut autochtone<sup>7</sup> des membres des communautés désignées comme candidates ou candidats potentiels pour un emploi ou d'autres possibilités, par exemple une formation ou des bourses, est importante pour maintenir des relations respectueuses avec les communautés locales. Cette mesure aide aussi les entreprises à atteindre leurs objectifs de recrutement et à recueillir des données exactes sur la diversité des employées et employés, à l'appui d'ententes ou d'engagements en matière d'emploi ou d'affaires.

Les sociétés minières établissent leurs propres critères d'embauche. Toutefois, nombre d'entre elles sont assujetties aux modalités énoncées dans des ententes, qui comprennent souvent des objectifs d'embauche à l'échelle locale. Certaines pourraient aussi établir des objectifs en matière d'attribution de bourses d'études et d'offre de formation à des personnes ayant un statut autochtone, ou issues de communautés ou de bandes autochtones en particulier. Dans de telles situations, les sociétés minières appliquent des processus collaboratifs pour la vérification de l'identité des candidates et des candidats et la résolution des problèmes dans les cas où l'identité est remise en question. Il est utile de commencer par consulter les ententes ou les engagements d'emploi ou d'affaires existants pour définir quels renseignements ils pourraient offrir en ce qui concerne les critères établis ou la validation de l'identité et du statut des personnes.

Les nations autochtones ont le droit de définir leurs propres critères d'appartenance. Ce droit des peuples autochtones est inscrit dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)<sup>8</sup>. L'adoption par le Canada d'une loi établissant un cadre pour la mise en œuvre de la DNUDPA renforce ce droit au pays.

7 Pour un aperçu complet du statut, de l'appartenance à une bande, des relations découlant des traités et des questions connexes, voir [H. McCue \(2020\)](#).

8 Nations Unies, *DNUDPA*, 24.



Ce concept important est également appuyé par la Commission de vérité et réconciliation<sup>9</sup> ainsi que par l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.<sup>10</sup>

L'appartenance à une nation repose sur plus que l'ascendance. Par exemple, la jurisprudence<sup>11</sup> et les Micmacs de la Nouvelle-Écosse affirment que pour être citoyenne ou citoyen d'une nation autochtone, il faut y être lié par un lien familial et accepté en tant que membre de la nation.<sup>12</sup> D'autres ont souligné l'importance des liens de parenté, de la réception d'enseignements culturels auprès d'Aînés et Aînées et de gardiennes et gardiens des savoirs ainsi que de l'adoption de personnes non autochtones : l'adoption au sein d'une nation implique la transmission de la langue, d'enseignements culturels et de valeurs, ce qui souligne l'importance des nations autochtones en tant qu'autorités aptes à définir l'identité de leurs membres.<sup>13</sup>

La reconnaissance d'une personne en tant que membre d'une nation autochtone (p. ex., Métis, Inuit, Mi'kmaq, Cri, Mohawk) revient à la nation en question et ne doit pas être confondue avec l'indigénéité<sup>14</sup> en général. Ce guide n'aborde pas cette question. Aucune organisation ni personne ne peut décider de l'appartenance à une nation : cette décision est la prérogative de la nation en question. Les sociétés minières et les parties prenantes peuvent appuyer les efforts de réconciliation, de décolonisation et de lutte contre le racisme en soutenant ce droit des nations autochtones.

Par conséquent, idéalement, l'orientation des efforts des sociétés minières pour recruter des talents (ou offrir des occasions connexes) au sein des communautés autochtones locales devrait être confiée aux communautés elles-mêmes, notamment en ce qui concerne les affirmations d'appartenance à une nation ou d'identité autochtone. Une approche collaborative et respectueuse est essentielle à la participation efficace d'une entreprise à la prise de décisions et aux processus d'une communauté.

9 Gouvernement du Canada, *Vérité et réconciliation*, 10.

10 FFADA, *Réclamer notre pouvoir et notre place*, 171.

11 Voir [Megan Furi et Jill Wherrett](#), par exemple.

12 Assemblée des chefs mi'kmaq de la Nouvelle-Écosse, *Wula na kinu*.

13 Simon, Cheryl, 2021.

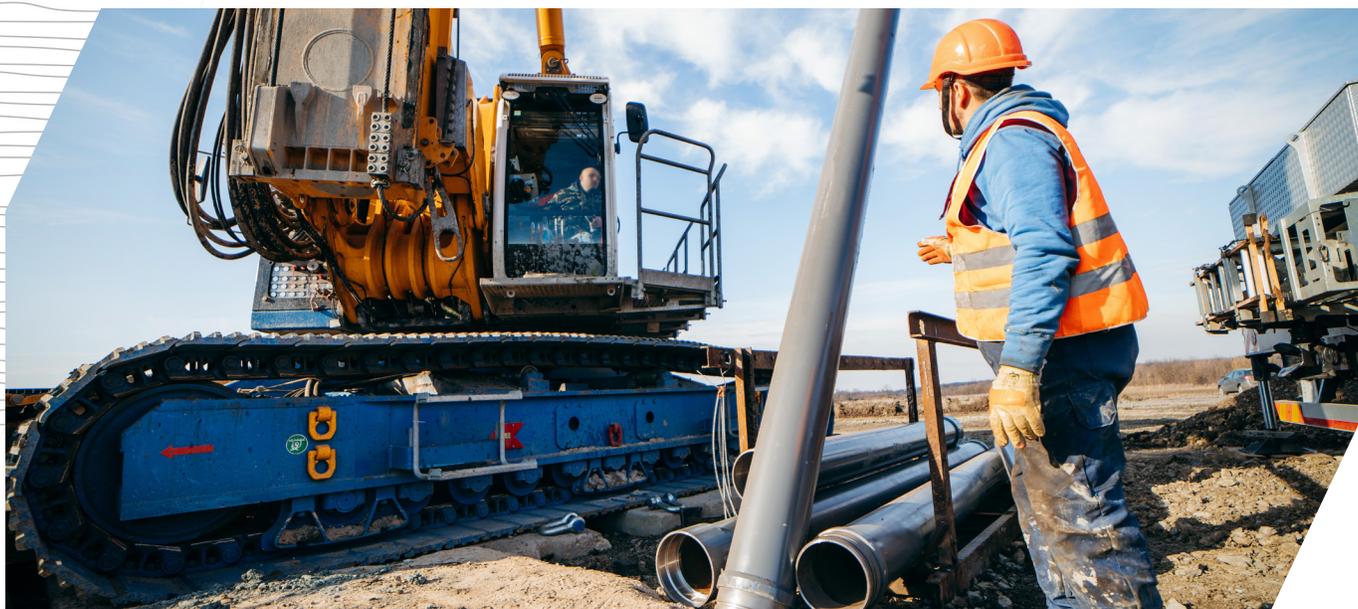
14 Le concept d'indigénéité, initialement lié aux concepts relatifs à l'ethnicité, évolue pour décrire le fait d'être autochtone ou comme étant en lien avec le caractère autochtone. Les peuples autochtones reconnaissent l'indigénéité, l'identité autochtone ou le fait d'être autochtone. Pour beaucoup, le caractère autochtone peut être lié à un territoire, à une culture, à une communauté et à des traditions en particulier. [Defining Decolonizing and Indigenizing | Université Queen's \(queensu.ca\) \(en anglais seulement\)](#)



En travaillant ensemble, les installations minières et les communautés locales peuvent mutuellement convenir d'un processus pour valider l'identité autochtone des candidats à un emploi.

**Voici quelques suggestions de mesures pour définir ce processus :**

1. Création d'une déclaration de responsabilité de la part de l'entreprise en lien avec la validation de l'identité.
2. Initiation de discussions transparentes avec les nations souveraines à l'existence reconnue, y compris sur le plan juridique, dont le territoire accueille le projet, et déclaration de la volonté de l'entreprise de recruter des candidates et candidats à l'identité autochtone validée.
3. Affirmation déclarant que seules les personnes qualifiées, dont l'identité peut être validée conformément à un processus de validation approuvé, seront prises en considération pour tout rôle désigné pour les peuples autochtones.
4. Définition des rôles que les nations sont en mesure d'assurer et sont disposées à jouer dans le cadre du processus de validation.
5. Examen et définition des types de preuves d'identité qui seront présentées et acceptées comme valides. Par exemple, les critères ont-ils trait à l'identité autochtone (Première Nation, Métis, Inuits), à l'appartenance à une nation, à une bande ou à une communauté, aux détenteurs des droits reconnus, au statut ou à d'autres éléments connexes? Deuxièmement, les documents ou mécanismes de preuve correspondent-ils aux critères?
6. Création d'une ébauche du processus d'examen à suivre pour les candidates et candidats à l'emploi et à la formation et discussion sur ce sujet. Le processus sera révisé et finalisé en consultation avec les communautés concernées.
7. Définition par les parties concernées d'un calendrier d'examen et d'ajustement continu du processus.



Les établissements miniers peuvent adopter un processus de validation de l'identité autochtone pour les candidates et candidats à l'emploi en fonction des conditions approuvées dans le cadre des accords (ou des engagements connexes) établis avec les communautés locales. Le processus d'examen peut faire appel à des membres de la communauté, en fonction du rôle qu'ils souhaitent jouer dans le processus.

**Voici une suggestion de processus à suivre par les responsables des ressources humaines<sup>15</sup> :**

1. Publication du poste ou de l'occasion en tant que poste désigné, pour lequel seules les candidatures d'Autochtones (ou de membres de la communauté ou de la bande, par exemple) seront étudiées, ou pour lequel on accordera la priorité aux candidates et candidats autochtones par rapport aux candidates et candidats non autochtones.
2. Diffusion de l'exigence selon laquelle les demandeuses et demandeurs doivent fournir des preuves de leur identité autochtone dans leur candidature : le processus doit être clairement décrit.
3. Application du processus de confirmation de l'identité uniquement pour les candidates et candidats présélectionnés, préalablement à une invitation à une entrevue.
4. Collection des renseignements nécessaires à la validation de l'identité des candidates et candidats.
5. Examen de l'information et validation de l'identité, conformément au processus établi. Des renseignements supplémentaires pourraient être demandés à la candidate ou au candidat pour achever l'évaluation, en consultation avec la communauté participante.
6. Présentation des résultats de l'évaluation par écrit au responsable du recrutement : le service des ressources humaines doit en conserver un exemplaire.
7. Réalisation de l'étape d'entrevue du processus d'embauche uniquement avec les candidates et candidats dont l'identité a été validée avec certitude.
8. Documentation et conservation des détails du processus de validation de l'identité dans les dossiers de recrutement et d'emploi.

<sup>15</sup> Adaptation de : Université Wilfrid-Laurier, *Indigenous Identity Verification Process* (en anglais seulement)



## Preuve de validation de l'identité

Une fois que l'on a défini les critères, la documentation et les preuves connexes, le processus, les rôles et les responsabilités, la validation des déclarations d'identité peut commencer. Toute personne s'identifiant comme autochtone doit pouvoir faire examiner sa déclaration d'identité autochtone de façon complète et approfondie. En fonction des détails de la déclaration, la validation peut prendre différentes formes.

**Les types d'éléments de preuve couramment acceptés sont les suivants<sup>16</sup> :**

Première Nation	Métis	Inuits
Certificat du statut d'Indien délivré par le gouvernement (carte de statut).	Des cartes de Métis émises par un organisme reconnu.	Une lettre d'une organisation gouvernementale telle que l'Inuvialuit Regional Corporation ou le Nunatsiavut, au Labrador. Cette seconde organisation délivre aussi des cartes.
Lettre de la communauté de la Première Nation concernée – La lettre doit être rédigée sur papier à en-tête, comprendre le numéro d'enregistrement ou de traité de la bande et être signée par un administrateur de la bande.	Une lettre ou une carte émise par un établissement métis.	Cartes de bénéficiaire inuit émises par des organismes tels que la Fiducie du Nunavut, Nunavut Tunngavik Incorporated, etc.

<sup>16</sup> Adaptation de : First People's Group, *Université Queen's*.



D'autres approches peuvent également être acceptables : elles doivent être définies en collaboration avec la communauté désignée. Par exemple, toute personne qui s'identifie comme autochtone (c.-à-d. les membres des Premières Nations, les Métis ou les Inuits) au moment de sa demande et qui pourrait ne pas être en mesure de fournir l'une des preuves énumérées peut soumettre par écrit une histoire personnelle mentionnant clairement des parents et des relations, sans aller au-delà du rang de ses grands-parents dont la lignée est concernée.

Ces histoires personnelles peuvent comprendre des photos et tout autre renseignement pertinent. Les candidates et les candidats doivent également inclure les trois références suivantes : une référence familiale; une référence émanant d'un dirigeant élu détenant la citoyenneté métisse, inuite, ou de la Première Nation concernée, ainsi qu'une référence professionnelle. Tout récit au sujet d'histoires familiales ou de parents ayant vécu il y a longtemps doit être présenté sous la forme d'un affidavit signé précisant que si l'un des renseignements est faux, le contrat de travail sera invalide.



## Validation de l'identité autochtone (échelle d'une entreprise)

Au besoin, ou bien lorsqu'ils cherchent à établir un partenariat avec une entreprise autochtone ou à engager ses services, les établissements miniers pourraient être obligés de valider le statut de l'identité de l'entreprise. Au Canada, on définit une entreprise autochtone comme étant détenue et contrôlée à au moins 51 % par des Autochtones. Les propriétaires d'entreprises autochtones, les administratrices et administrateurs de sociétés autochtones et, dans le cas des coopératives, les membres votants, peuvent fournir une preuve d'identité autochtone par l'un des moyens suivants<sup>17</sup> :

- Carte de statut d'Indien/carte de bénéficiaire inuit
- Bénéficiaire d'un règlement des revendications territoriales des Territoires du Nord-Ouest
- Membre confirmé d'un établissement métis de l'Alberta
- Citoyenneté de la Nation métisse des Territoires du Nord-Ouest
- Citoyenneté de la Nation métisse confirmée par le registre d'un membre directeur du Ralliement national des Métis, qui comprend la Fédération métisse du Manitoba, la Nation métisse de la Saskatchewan, la Métis Nation of Alberta, la Métis Nation of British Columbia et la Nation métisse de l'Ontario.
- Dans le cas des Indiens non inscrits, la reconnaissance d'une personne peut être validée grâce à sa citoyenneté d'une Première Nation, d'un code d'appartenance, de la carte de statut d'un parent ou d'un grand-parent, ou d'une confirmation de patrimoine présentée par écrit par la direction élue d'une Première Nation.

<sup>17</sup> Adaptation de : Imagination Group, *Defining Indigenous Business in Canada*. (en anglais seulement) P. 4.



# Collaboration avec les communautés autochtones

La capacité des sociétés minières à fonctionner et à recruter des talents dans les communautés autochtones locales dépend de l'établissement de relations de collaboration avec ces communautés. Entre autres engagements, les appels à l'action (2015) la Commission de vérité et réconciliation demandent aux entreprises de « 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 communautés autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique ».<sup>18</sup> Les nations, les lieux et les cultures ont leurs propres systèmes de connaissances et modes de savoir, notamment des protocoles, des lois ou des cadres de partage et d'engagement avec les autres. Les établissements miniers peuvent renforcer leur capacité à atteindre les objectifs d'embauche pour la région en acquérant une meilleure compréhension des systèmes et des priorités des communautés autochtones locales et en les intégrant aux possibilités de formation pour les détenteurs des droits locaux (voir le critère 1b, indicateur 2, niveau AA du protocole sur l'EDI de l'initiative TSM).

<sup>18</sup> Gouvernement du Canada. *Vérité et réconciliation*, 10.



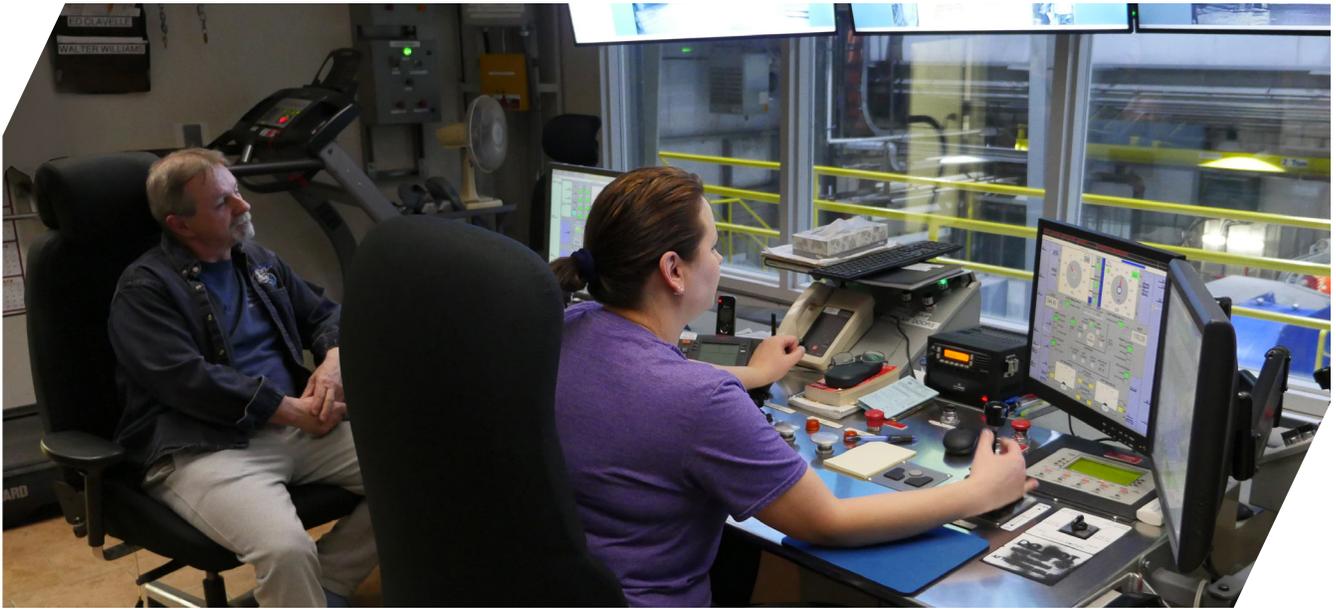
## Formation

Plusieurs approches existent pour appuyer l'accès des détenteurs des droits locaux aux possibilités de formation. Elles peuvent être incluses dans les ententes d'emploi ou d'occasions d'affaires sous forme d'objectifs, de programmes, d'organisations participantes ou d'autres éléments connexes.

Lors de l'établissement ou de la définition de programmes adaptés à un établissement et aux détenteurs des droits locaux, les processus de collaboration peuvent tenir compte d'un certain nombre de facteurs, notamment :

- Trajectoires et résultats d'apprentissage, à court et à long terme.
- Apprentissage tout au long de la vie et sur l'ensemble du spectre des connaissances, des compétences et de l'expérience, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la pensée fondamentaux, pratiques, appliqués, conceptuels et globaux.
- Intégration des connaissances et des modes de savoir et d'apprentissage autochtones et locaux.
- Soutien à l'apprentissage prenant en compte divers facteurs d'identité ainsi que leur intersection, par exemple le genre, la langue, l'âge et la situation de handicap.
- Création de possibilités de changement de poste, d'évolution au sein d'un rôle donné, d'innovation, et d'échange des apprentissages et de l'expertise entre les personnes concernées.
- Accompagnement et enseignement mutuels.
- Acquisition de capacités de travail selon différentes modalités au sein de l'organisation, notamment en autonomie, en tant que membre d'un groupe, en recevant ou en donnant des conseils et de l'orientation, et en assumant des responsabilités sous des formes diverses.

Au Canada, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) offre des programmes de formation sur la préparation au travail destinés aux peuples autochtones qui enseignent des compétences en utilisant des exemples, des outils et des documents propres à l'industrie, ainsi que des méthodes d'enseignement autochtones traditionnelles.



## Évaluation et rapports

Il se peut que les méthodes et les outils habituellement utilisés par les entreprises pour évaluer un projet ou un programme ne reflètent pas entièrement les valeurs des collaboratrices et collaborateurs autochtones ou ne correspondent pas à celles-ci. Un certain nombre de méthodes d'évaluation axées sur les peuples autochtones utilisant des formats d'échange plus propices et pertinents pour les cultures autochtones existent. Il est possible d'évaluer et de présenter les résultats de tout effort de collaboration, y compris la validation de l'identité, le recrutement au sein des communautés locales et la formation afin d'éclairer les prochaines étapes et les collaborations à venir. Les activités liées à l'évaluation et à la production de rapports peuvent et doivent correspondre aux objectifs énoncés dans les ententes ou engagements en matière d'emploi et d'affaires, tout en intégrant et en présentant les visions et les perspectives du monde autochtones dans le processus d'évaluation et les mécanismes de production de rapports, notamment en ce qui concerne les documents, les réunions ou les rassemblements, par exemple.

## Conclusion

Ce guide sur l'identité et la collaboration communautaires traite de la nécessité pour les sociétés minières de satisfaire aux exigences du Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif dans le cadre du processus de validation de l'identité autochtone. Il offre également un soutien d'ordre général aux entreprises en ce qui concerne les possibilités d'éducation et de formation des Autochtones, ainsi que le suivi et l'évaluation des activités et des initiatives en général.

# Termes clés<sup>19</sup>

## Décolonisation

- Remise en question et modification de la situation de suprématie et de privilège de la pensée, des idéologies, des systèmes et des façons de faire occidentales.
- Respect et priorité aux systèmes de connaissances, aux systèmes juridiques et de gouvernance et aux modes de savoir et d'action autochtones.

## Aînée et Aîné

Les Aînées et Aînés sont des personnes respectées qui ont une expérience de vie et jouent un rôle essentiel au sein des communautés autochtones. Les Aînées et Aînés, des gardiennes et gardiens des savoirs importants, sont nommés explicitement par les membres de leur communauté. Ils contribuent également à assurer la continuité culturelle.

## Savoir autochtone

Le savoir détenu par les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Ce savoir est associé à un lieu. Il est généralement transmis par tradition orale, ancré dans l'expérience de plusieurs générations et défini par la spiritualité, l'environnement, la région, la culture et la langue d'une communauté donnée.

## Approche axée sur le lieu

Approche de l'établissement de relations tenant compte des circonstances particulières d'un lieu et permettant aux personnes comme aux organisations locales de décider, de définir, de concevoir et de mettre en œuvre un projet.

## Réconciliation

Processus continu de restauration, de rétablissement, et d'entretien de relations respectueuses : la réconciliation implique que les personnes, les gouvernements et les autres organisations non autochtones assument la responsabilité du rétablissement de la confiance endommagée en présentant des excuses, en offrant des indemnités individuelles et collectives et en prenant des mesures concrètes indiquant un réel changement sociétal.

## Détenteur de droits<sup>20</sup>

- Ce terme indique que les peuples autochtones sont plus que des parties prenantes : ce sont des « détenteurs des droits et des titres », dont les droits sont protégés par la Constitution.
- Les droits des peuples autochtones ont trait au territoire (titre), aux ressources et aux activités de subsistance, à l'autodétermination, à la conclusion de traités et à la culture et peuvent être résumés comme « le droit à l'indépendance par l'autodétermination en matière de gouvernance et en ce qui concerne le territoire, les ressources et la culture ».<sup>21</sup>

19 Adapté du « panier de connaissances » de l'APCA (« IPCA Knowledge Basket »), *Beyond Conservation*, (en anglais seulement).

20 Le protocole TSM de l'Association minière du Canada en matière d'EDI reconnaît que « l'identification des détenteurs des droits locaux doit être effectuée en consultation avec les communautés d'intérêts locales », 22.

21 Henderson, W., et Bell, C. (2019). *Droits des Autochtones au Canada*.

## Références

- Assemblée des chefs mi'kmaq de la Nouvelle-Écosse. (2019). *Wula na kinu – This is Who We Are: Questions and Answers*. (en anglais seulement) <https://www.mikmawns.ca/wp-content/uploads/2019/09/Wula-Na-Kinu-FAQ.pdf>
- Decolonizing and Indigenizing (2023) (en anglais seulement). *Université Queen's*. <https://www.queensu.ca/indigenous/decolonizing-and-indigenizing/defintions>
- First People's Group. (2022). *Projet sur l'identité autochtone de l'Université Queen's : Version définitive du rapport*. [https://www.queensu.ca/indigenous/sites/oiiwww/files/uploaded\\_files/FPG%20Queens%20Report%20Final%20July%207.pdf](https://www.queensu.ca/indigenous/sites/oiiwww/files/uploaded_files/FPG%20Queens%20Report%20Final%20July%207.pdf)
- Furi, M., et Wherrett, J. (1996). Questions relatives au statut d'indien et à l'appartenance à la bande. Dans les *Publications du gouvernement du Canada : Division des affaires politiques et sociales*. <https://publications.gc.ca/Pilot/LoPBdP/BP/bp410-f.htm>
- Gouvernement du Canada. Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action, 2015. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf)
- Gouvernement du Canada. *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, L.C. 2021, ch. 14, 2021. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/u-2.2/page-1.html>
- Henderson, W., et Bell, C. (2019). Droits des Autochtones au Canada. Dans *L'encyclopédie canadienne*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/droits-ancestraux>
- Imagination Group. (2021). *Defining Indigenous Business in Canada*. (en anglais seulement) [http://www.naedb-cndea.com/wp-content/uploads/2022/07/5.-Defining-Indigenous-Businesses-Report\\_FINAL-English.pdf](http://www.naedb-cndea.com/wp-content/uploads/2022/07/5.-Defining-Indigenous-Businesses-Report_FINAL-English.pdf)
- « Panier de connaissances » d'Aires protégées et conservation autochtones (APCA) (2023). *Beyond Conservation: Principles*. (en anglais seulement). <https://ipcaknowledgebasket.ca/resources/beyond-conservation-principles>
- McCue, H. (2020). Statut d'Indien. Dans *L'encyclopédie canadienne*. Source : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/indian-status>.
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, Volume 1b, 2019. <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>
- Simon, Cheryl. (2021). "Fraudulent Claims of Indigeneity: Indigenous Nations are the Identity Experts" (Allégations frauduleuses d'indigénéité : les nations autochtones sont les experts de l'identité) dans *The Conversation* (en anglais seulement). <https://theconversation.com/fraudulent-claims-of-indigeneity-indigenous-nations-are-the-identity-experts-171470>
- Association minière du Canada. (2023). *Vers le développement minier durable : Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif* [https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/2023/06/EDI-Workplaces-Protocol-2023-ENGLISH.pdf](https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm_uploads/2023/06/EDI-Workplaces-Protocol-2023-ENGLISH.pdf)
- Association minière du Canada. (2023). *Vers le développement minier durable : Protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités.* ») [https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/2021/09/FINAL-Protocol-Indigenous-and-Community-Relations-FRENCH.pdf](https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm_uploads/2021/09/FINAL-Protocol-Indigenous-and-Community-Relations-FRENCH.pdf)
- Nations Unies. *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, 2007. [https://social.desa.un.org/sites/default/files/migrated/19/2018/11/UNDRIP\\_F\\_web.pdf](https://social.desa.un.org/sites/default/files/migrated/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf)
- Université Wilfrid-Laurier. (2023). *Indigenous Identity Verification Process*. (en anglais seulement) <https://www.wlu.ca/about/discover-laurier/indigenization/indigenous-identity-verification-process.html#:~:text=Option%201%3A%20Written%20Documentation&text=Written%20confirmation%20of%20membership%2Fenrollment,by%20the%20Metis%20National%20Council>.

# Identité communautaire et collaboration

Les établissements miniers qui concluent des ententes d'emploi ou d'occasions d'affaires privilégiant les membres des communautés désignées doivent établir un processus pour valider l'identité et le statut des candidates et candidats ainsi que des entreprises. Une approche coopérative et respectueuse de la collaboration communautaire est essentielle.

## Orienter le processus de validation de l'identité autochtone des détenteurs des droits locaux

### Revue

Examiner les ententes ou les engagements d'emploi ou d'affaires existants pour définir quels renseignements ils pourraient offrir en ce qui concerne les critères établis ou la validation de l'identité et du statut des personnes.

### Reconnaissance

Reconnaître les droits des nations autochtones de définir leur propre appartenance.

### Déclaration

Créer une déclaration de responsabilité de la part de l'organisation en lien avec la validation de l'identité.

### Participation

Initier des discussions transparentes avec les nations souveraines à l'existence reconnue, y compris sur le plan juridique, dont le territoire accueille le projet.

### Affirmation

Déclarer que seules les personnes qualifiées, dont l'identité peut être validée conformément à un processus de validation approuvé, seront prises en considération pour tout rôle désigné pour les peuples autochtones.

### Rôles

Définir les rôles que les nations sont en mesure d'assurer et disposées à jouer dans le cadre du processus de validation.

### Preuves

Examiner et définir les types de preuves d'identité qui seront présentées et acceptées comme valides.

### Achèvement

Consulter les communautés concernées et achever le processus d'examen préliminaire.

### Revue

Établir le calendrier des revues en matière d'améliorations continues.

## Preuve de validation de l'identité individuelle

Types de preuves généralement acceptées<sup>22</sup>

### Documents pour la validation du statut de membre d'une Première Nation :

- Certificat du statut d'Indien délivré par le gouvernement (carte de statut)
- Lettre provenant de la communauté de la Première Nation concernée

### Documentation pour les Métis :

- Des cartes de Métis émises par un organisme reconnu
- Une lettre ou une carte émise par un établissement métis

### Documentation pour les Inuits :

- Une lettre d'une organisation gouvernementale
- Des cartes de bénéficiaires inuit

### Autre :

- Histoire et références écrites personnellement par des membres de la famille ou des connaissances

## Preuve de validation de l'identité de l'entreprise

(dont au moins 51 % appartiennent aux peuples autochtones et sont sous leur contrôle)

- Carte de statut d'Indien/carte de bénéficiaire inuit
- Bénéficiaire d'un règlement des revendications territoriales des Territoires du Nord-Ouest
- Membre confirmé d'un établissement métis de l'Alberta
- Citoyenneté de la Nation métisse des Territoires du Nord-Ouest
- Citoyenneté de la Nation métisse confirmée par le registre d'un membre directeur du Ralliement national des Métis
- Dans le cas des Indiens non inscrits, la vérification peut être effectuée grâce à sa citoyenneté d'une Première Nation, d'un code d'appartenance, de la carte de statut d'un parent ou d'un grand-parent, ou d'une confirmation par la direction élue d'une Première Nation.

22 Adaptation de : First People's Group, *Université Queen's*.