VIRTUAL SPEAKER SERIES FOR
FIRST NATIONS WOMEN
IN LEADERSHIP

LA SÉRIE DE CONFÉRENCES VIRTUELLES
A L'INTENTION DES ASPIRANTES
DIRIGEANTES DES PREMIÈRES NATIONS

Conseils de dirigeantes aux aspirantes dirigeantes des Premières Nations

"Tenez bon, priez et pardonnez."

-La Cheffe nationale
Cindy Woodhouse Nepinak

Réflexions issues de la série de conférences virtuelles de L'Assemblée des Premières Nations

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 2

Tradition 3

- Robert Oshkabewisens 3
  - *Séance 1* 3
- Dr. Gwen Point 4
  - *Séance 2* 4
  - *Séance 3* 4

Réflexions des conférencières 5

- La culture est un facteur important 5
- Condidérations pratiques 7
- Dons des dirigeantes 10
- Conceils aux aspirantes dirigeantes 11

Défis 16

Conclusion 17

Annexe A : Ressources et possibilités 18

- Ressources 18
- Initiatives Potentielles 18

Annexe B : Surmonter le syndrome de l'imposteur (Conseils de la cheffe régionale Joanna Bernard) 19

Annexe C : Principaux messages de la série de conférences 20

INTRODUCTION

L'Assemblée des Premières Nations a organisé une série de conférences virtuelles pour les aspirantes dirigeantes des Premières Nations, qui comptait trois séances en ligne (21 février, 8 mars et 19 mars 2024)[1]. Ces séances de deux heures comprenaient : une ouverture traditionnelle; des conférencières relatant leurs expériences, présentant des messages importants et indiquant le conseil le plus utile qu'elles avaient reçu en tant que dirigeante; d'autres réflexions sur les grands messages de la série (voir l'annexe C). Les conférencières répondaient ensuite aux questions des participantes[2]. Le présent document est une compilation de conseils et d'idées à l'intention des dirigeantes communautaires des Premières Nations en devenir et pour soutenir les dirigeantes actuelles.

L'objectif de la série des conférences virtuelles est de conseiller et renforcer l'autonomie des aspirantes dirigeantes dans le cadre d'un échange d'idées et d'expériences entre femmes dirigeantes des Premières Nations. Les conférencières comprenaient la Cheffe nationale, des Cheffes régionales, des dirigeantes de communautés et des membres du Parlement.

Nous remercions tout particulièrement les dirigeantes fortes et influentes qui ont décrit leur vision et leur expertise (par ordre d'entrée) :

Grande Cheffe adjointe Anna Betty Achneepineskum
Cheffe Joanne Miles
Grande Cheffe Savanna McGregor
Grande Cheffe Sky Deer
Cheffe nationale Cindy Woodhouse Nepinak
Cheffe régionale Joanna Bernard
Cheffe régionale Andrea Paul
Sénatrice Judy White
Sénatrice Michèle Audette
Jodi Calahoo Stonehouse, membre de l'Assemblée législative de l'Alberta

[1]Les enregistrements des séances se trouvent sur le site Web de l'APN.
[2]La séance du 21 février a réuni 58 participantes.
La séance du 8 mars a réuni 29 participantes.
La séance du 19 mars a réuni 25 participantes.

Chaque séance de la Série de conférences virtuelles pour les aspirantes dirigeantes des Premières Nations a été ouverte et clôturée par une aînée ou une gardienne du savoir. Il était essentiel d'ancrer ce travail dans le leadership spirituel afin de laisser ensuite la place à des conseils positifs et à des questions complexes. Gwen Point et Roberta Oshkabewisens ont chacune présenté leurs propres réflexions et enseignements sur le leadership. Les puissants enseignements des aînés et des gardiens du savoir sont sacrés et doivent toujours être traités avec soin. Par respect du caractère particulier de chaque communauté des Premières Nations et des différents protocoles de traitement de tels renseignements, nous ne présentons ci-dessous qu'un résumé de grande qualité des discussions.

ROBERTA OSHKABEWISENS

SÉANCE 1

L'aînée Roberta a témoigné sa reconnaissance à l'égard des ancêtres, des enseignements, des remèdes et du Créateur et a souligné les enseignements prodigués par les sept grands-pères. La présence spirituelle des ancêtres a été accueillie comme un encouragement et l'accent a été mis sur l'importance des petits qui voient ce que nous ne pouvons pas voir. Nous avons appris que les grands-mères et les grands-pères transmettent à la génération suivante des enseignements et les éléments qu'ils n'ont pas pu achever durant leur temps.

En conclusion, l'aînée Roberta a remercié les arrière-grands-mères, les grands-mères et les tantes pour leurs paroles et conseils judicieux. Les enseignements sont transmis en partageant un thé avec les aînés; la communication se fait même lorsque les langues ne sont pas audibles, car les ancêtres, qui marchent devant vous, les traduisent pour vous. L'importance du leadership des femmes a été soulignée parce que les femmes ont toujours été des chefs de file et donnent naissance à des chefs de file. Les tantes, les sœurs, les mères, les filles et les grands-mères s'adoptent mutuellement et partagent leurs compétences, leurs connaissances et leurs enseignements. Il y a toujours des différences parce que personne n'avance sur le même chemin et que nous suivons toutes notre propre voie.

GWEN POINT

SÉANCE 2

L'aînée Gwen a rapporté les paroles profondes d'un être cher, qui avait soutenu que le leadership devait être confié aux femmes afin de tout régler. Il semblerait qu'après cette déclaration, un nombre croissant de femmes ont commencé à assumer le poste de dirigeante. L'aînée Gwen voit de l'espoir dans le travail accompli aux niveaux provincial, régional et national, y compris dans des séances comme celle-ci. Elle espère un avenir meilleur, où les familles et les communautés se sentiraient en sécurité. Lors de l'ouverture de la séance, des bénédictions spéciales ont été adressées aux organisatrices, aux conférencières et aux participantes, et une chanson a été entonnée pour favoriser l'unité d'esprit et de cœur et la poursuite d'un bon travail.

En conclusion, l'aînée Gwen a remercié toutes les personnes présentes et a exprimé sa gratitude à l'égard des élans émotionnels et spirituels qui ont été partagés; des graines ont été plantées à la naissance de chacune des conférencières. L'honnêteté et l'intégrité des conseils donnés au cours de la séance ont été mentionnées, tout comme l'encouragement commun était aussi évident. Ces dirigeantes laissent des traces et un héritage, et ces traces brillent de couleur or et argent grâce au soleil et à la lune, en particulier pendant les périodes sombres et difficiles. Ces traces sont laissées aux jeunes, en particulier aux jeunes femmes, pour qu'elles les suivent.

SÉANCE 3

L'aînée Gwen a remercié toutes les personnes qui ont contribué à l'organisation de la séance et qui y ont participé. Pour orienter les travaux en ayant un esprit clair et positif, l'aînée Gwen a entonné une chanson à l'intention de son peuple et a transmis des bénédictions spéciales à toutes les personnes présentes, à leurs familles et à leurs communautés. Il est important d'écouter et de respecter les personnes qui prennent le temps de parler et d'échanger.

En conclusion, elle a remercié les participantes, tout en faisant remarquer qu'il était merveilleux d'entendre des rires pendant la séance et de voir les conférencières se soutenir les unes les autres. La présentation de récits a été particulièrement appréciée, car c'est de cette façon que les aînés enseignent et continueront d'enseigner. Il est courageux d'être ce que vous êtes vraiment et de se mettre en avant en tant que dirigeantes – c'est à cela que ressemblent le courage et l'espoir. Il est merveilleux d'entendre parler de changements à tous les niveaux de gouvernement; il est nécessaire de s'impliquer à tous ces niveaux pour faire évoluer les choses. Il est aussi gratifiant de voir des jeunes qui ont confiance en eux et qui n'ont pas peur de faire ce qu'ils sont censés faire et d'occuper des postes de direction. L'aînée Gwen a entonné une chanson qui enseigne comment écouter avec les oreilles, la tête et le cœur. Elle a encouragé les participantes à utiliser les connaissances qu'elles avaient acquises, car elles n'avaient aucune valeur si elles n'étaient pas transmises ou utilisées pour aider autrui.

LA CULTURE EST UN FACTEUR IMPORTANT

Toutes les dirigeantes ont parlé de leur éducation et de l'influence des liens ***ancestraux et familiaux*** sur leur parcours et leur rôle actuel en tant que dirigeante. Elles ont admis que tout le monde ne peut pas compter sur des modèles forts ou des encouragements pour occuper des fonctions de leadership. Certaines dirigeantes ont dit avoir baigné dans leur culture, leur communauté et leur langue toute leur vie, tandis que d'autres ont parlé de liens mitigés, en particulier pour les possibilités d'apprentissage formel et informel; cela était lié à une ascendance mixte (autochtone et non autochtone). Les dirigeantes encouragent les autres à compter sur leurs expériences pour garder des modèles de leadership et de rôle culturel solides ou pour apporter des changements positifs, notamment en réfléchissant à ce qui manque ou manquait et en cherchant à combler ce manque.

- ◊ S'inspirer de sa famille, de son parcours et de ses expériences. Il peut s'agir de s'appuyer sur une longue lignée de dirigeants ou d'apprendre et tracer une nouvelle voie de changement et de leadership.
- ◊ Reconnaître la diversité de la façon dont vous, les membres de la communauté et les autres dirigeants avez été élevés. Certains ont grandi en baignant dans leur langue, leur culture et leur terre, tandis que d'autres ont été séparés de leur indigénéité ou l'ont cachée; revendiquez (encore) ce que vous pouvez.
- ◊ (Revendiquer (encore) son héritage où et quand il est important pour soi.
    - » Proposer un protocole et (re)prendre contact avec des réseaux biologiques : hutte, maison longue, cercles d'aînés, danse, chant, cérémonie, etc. Il ne s'agit pas nécessairement de votre façon traditionnelle de vous connecter à l'Esprit; rencontrez d'autres communautés et apprenez d'elles.
- ◊ Chercher et adopter les enseignements et les connaissances ancestrales.
- ◊ L'indigénéité n'est pas une question d'apparence, mais de cœur.

Les ***responsabilités*** des femmes autochtones étaient également un thème important dans les propos des dirigeantes. En plus de souligner certaines différences entre les femmes et les hommes en tant que personnes et dirigeants, le rôle joué dans la Cérémonie (parfois fondée sur le genre) a été fortement souligné. Cela repose en grande partie sur les forces et les capacités inhérentes des femmes, qui ont été en quelque sorte réprimées par les pratiques coloniales, mais qui demeurent vivantes et nécessaires au bien-être des familles et des communautés. La compréhension des dons et des responsabilités d'une femme (ou d'une personne issue de la diversité de genres) et d'une dirigeante et l'ancrage de soi dans ces dons et responsabilités sont essentiels pour apporter des changements que les hommes ne peuvent pas ou ne veulent pas apporter.

« Soutenir les femmes des Premières Nations doit rester une priorité et une action de réconciliation »

(Cheffe nationale adjointe Anna Betty Achneepineskum)

- ◊ Accepter de montrer ses émotions; les dirigeantes assument leur rôle en étant centrées sur le cœur plutôt que sur l'ego : cela vient de la création.
- ◊ Comprendre sa place dans le cercle de la vie et laisser son empreinte.
- ◊ Chacune a reçu des dons du Créateur et a des responsabilités en tant que gardienne de l'environnement.
- ◊ Suivre sa voix intérieure en cas de doute; l'Esprit et les ancêtres vous enverront un message de réponse : ouvrez votre cœur et votre esprit pour la recevoir.
- ◊ Rester toujours ancrée dans la culture et la Cérémonie.
- ◊ Utiliser la Cérémonie à l'entame d'un nouveau chapitre, d'un nouveau travail ou d'une nouvelle initiative : demandez la force et le courage nécessaires, tout en remerciant pour la possibilité qui vous est offerte; priez pour le travail que vous êtes en train d'accomplir.
  - » o Utiliser la terre, le jeûne, la danse et la hutte de sudation pour se fortifier en permanence, mais surtout lorsque l'on est confrontée à des défis.

En plus de rechercher de nouveaux ***enseignements*** et de saisir de nouvelles occasions de grandir en tant que femme et dans l'Esprit, les dirigeantes encouragent la réflexion sur les enseignements déjà reçus. Même s'ils n'ont pas été reçus de manière formelle, elles préconisent que chacune en reçoivent tout au long de sa vie et soulignent l'importance de réfléchir à leur signification. Sur le plan de l'utilisation de ces enseignements, elles ont également présenté les enseignements auxquels elles ont étroitement recours dans leur rôle de dirigeante.

- ◊ Valoriser l'établissement de relations.
- ◊ Prendre uniquement ce dont on a besoin et donner plus que ce qu'on a pris.
- ◊ Encourager et soutenir la transmission de connaissances entre les générations.
- ◊ Connaître sa place dans le monde.
- ◊ Vivre avec la terre, non *sur* la terre.
- ◊ Notre spiritualité nous accompagne partout où nous allons; lorsque nous la nourrissons, nous nous portons bien.

CONDIDÉRATIONS PRATIQUES

En plus de donner des conseils sur la manière de gérer certains des aspects techniques du leadership, les dirigeantes ont parlé de *sa propre prise en charge* et de la nécessité de prendre soin de son corps, de son esprit et de son âme. Cela demande du temps et des efforts, mais c'est essentiel pour s'assurer d'être suffisamment en forme pour accomplir le travail envers la communauté, C'est aussi l'occasion de donner l'exemple d'un mode de vie sain aux autres. Il a été suggéré qu'il est important de trouver ce qui est relaxant et guérissant pour soi. Les dirigeantes ont fait part de leurs propres stratégies en matière de mieux-être.

- ◊ Se concentrer sur sa posture, respirer profondément, s'hydrater, faire de l'exercice et se nourrir sainement; prendre soin de son corps et de son état mental, et l'Esprit suivra.
- ◊ Montrer l'exemple en prenant soin de soi, même s'il ne s'agit que de petits efforts (marcher, prendre un thé sans travailler, s'asseoir tout simplement).
    - » Prendre soin de soi et de ses sœurs.
- ◊ Marcher, faire de la raquette ou être sur la terre, selon ses envies.
- ◊ Créer et suivre un programme d'exercices.
- ◊ S'adonner à un passe-temps (par exemple, le perlage).
- ◊ Chercher un coin d'herbe ou un arbre, même en ville, et rendre hommage aux rochers.

Le bien-être émotionnel et mental est également très important pour les femmes qui exercent des fonctions de direction. Les dirigeantes ont évoqué les nombreux stress et difficultés liés au leadership communautaire (voir « Défis »), ainsi que certaines stratégies pour les gérer. Une grande partie des conseils donnés par les dirigeantes en matière de bien-être émotionnel et mental concerne le malaise lié aux conflits interpersonnels. Au sein d'une communauté, il y a souvent des désaccords avec les dirigeants, qui peuvent être exacerbés par les médias sociaux. Les dirigeantes doivent connaître des moyens de faire face au mécontentement et à la critique et les adapter à leur situation. Toutes les dirigeantes ont convenu qu'il fallait être entouré d'un groupe de personnes positives et encourageantes afin de préserver son bien-être émotionnel et mental.

- ◊ Créer un réseau de soutien.
  - » Compter sur un groupe restreint de conseillers dignes de confiance lorsqu'on occupe un poste de direction formel.
- ◊ Être consciente du fait que le poste de dirigeante exige beaucoup de sacrifices et de temps passé loin de sa famille; il faut trouver des moyens de maintenir le lien.
  - » Il peut être difficile pour les personnes qui doivent s'occupent d'enfants (mères, tantes et grands-mères) de trouver du temps pour sa famille et son poste de dirigeante.
- ◊ Il ne faut pas prendre personnellement les remarques ou les commentaires négatifs concernant sa position et ses décisions (il s'agit de vos fonctions, pas de vous).
  - » S'entourer de sa famille et de ses amis qui croient en vous et se concentrer sur les aspects positifs; laisser l'aspect négatif être « l'eau qui coule sur le dos d'un canard ».
  - » Il n'est pas nécessaire de supporter toute attaque personnelle; aborder la question en évitant de le faire publiquement ou sur les médias sociaux.
  - » Utiliser les paramètres des médias sociaux pour bloquer des personnes ou des comptes, si nécessaire.
- ◊ Suivre des comptes inspirants ou positifs sur les médias sociaux; ce qui entre peut avoir une incidence sur soi; un bateau coule uniquement s'il y a des trous pour laisser entrer l'eau.
- ◊ Les médias sociaux peuvent être utiles pour se renseigner sur les préoccupations de la communauté et les discussions auxquelles vous n'avez pas accès, mais il ne faut pas se laisser entraîner dans des débats en ligne.
- ◊ Tirer les leçons de ses faux pas et de ses erreurs et continuer de progresser.

« Il est important de montrer ses émotions. Les dirigeantes assument leurs fonctions avec leur cœur plutôt qu'avec leur ego. »

(Grande Cheffe Sky Deer)

Les dirigeantes ont également donné des conseils très pratiques sur les considérations *intellectuelles* à prendre en compte dans la gestion des responsabilités. Établir une légitimité et créer de la confiance au sein de la communauté et entre collègues demande beaucoup de travail, tout comme la planification et la préparation requises pour accomplir un mandat officiel de dirigeante. Il est important que les membres de la communauté connaissent le programme et les intentions de la dirigeante durant son mandat, tant avant de voter et que pendant son mandat.

- ◊ Élaborer une vision et la suivre; « une dirigeante sans vision n'est pas une dirigeante ».
  - » Communiquer sa vision aux électeurs (par exemple, avoir besoin de 5 mandats/10 ans pour changer les choses).
- ◊ Lorsqu'on occupe un poste de direction, élaborer un plan stratégique dès le départ (engager quelqu'un si nécessaire); tracer la voie et établir des priorités avant que les choses ne prennent un mauvais sens.
- ◊ Il n'existe pas de manuel sur la façon d'être cheffe; il faut aborder les fonctions formelles de dirigeante avec curiosité.
- ◊ S'informer avant et après les réunions, mais parler aussi avec le cœur.
- ◊ Assurer la transparence de la gouvernance et rendre des comptes. Par exemple, assumer la responsabilité fiduciaire à l'égard de la communauté et répondre clairement et directement à toute question.
  - » Si vous ne savez pas, renseignez-vous avant de donner des informations aux membres de la communauté; évitez les suppositions.

Des conseils *relationnels* ont également été donnés par les dirigeantes, qui ont suggéré des moyens de créer un parcours qui suit d'autres personnes qui font du bon travail à leur manière ou d'une manière similaire. En outre, les dirigeants reconnaissent le risque de différend inhérent au leadership, notamment les violations de confidentialité et les membres de la communauté qui cherchent à obtenir des faveurs ou un traitement particulier. Les dirigeantes doivent toujours être à la recherche de possibilités de croissance et s'efforcer de respecter les limites afin de maintenir l'intégrité de leur(s) poste(s).

- ◊ Se mettre en relation et en réseau avec des personnes ou des groupes qui ont quelques longueurs d'avance sur vous dans la même voie (par exemple, rôle/poste, initiatives, processus, politiques ou systèmes similaires; chercher et accepter les conseils de mentors, y compris de jeunes, d'autres dirigeantes, de grands-mères et de tantes – tous les mentorats ne sont pas obligatoirement formels et peuvent également être trouvés en ligne).
- ◊ Observer les dirigeantes dont vous souhaiteriez vous inspirer afin d'améliorer vos compétences.
- ◊ Comprendre et respecter le fait que les Conseils (ou d'autres groupes) ne sont pas d'accord sur tout, mais ils doivent accepter respectueusement de ne pas être d'accord et régler le différend de manière à créer un équilibre.
  - » Pour encourager la discussion et préserver la confidentialité, demander aux membres du Conseil ou du groupe de déposer les téléphones dans une corbeille pendant les réunions.
- ◊ Mettre en place un plan de gouvernance pour gérer toute violation de la confidentialité et diffuser des messages directs, mais prudents, sur le serment de confidentialité, la prise de parole hors des mandats, la transmission inappropriée de courriels, etc.
- ◊ Éviter le favoritisme en appliquant les politiques de manière cohérente parmi tous les membres de la communauté, quel que soit leur vote.
- ◊ Tenir bon, prier et pardonner.

DONS DES DIRIGEANTES

Il est admis que toutes les dirigeantes possèdent des dons et des compétences particuliers qu'elles doivent continuellement renforcer et entretenir. Nombre de ces dons ont trait aux relations avec les personnes *motivantes* qui sont dirigées. Cependant, les compétences en leadership obligent également à rester ancrée et ferme dans ses valeurs et responsabilités primordiales dans l'intérêt général. De la même manière, il s'agit de façonner des sentiers positifs à l'intention des membres de la communauté. À l'instar des dirigeantes établies qui se tournent vers d'autres dirigeantes pour obtenir des conseils et des modèles, les nouvelles dirigeantes peuvent se distinguer en observant une personne qu'elles admirent. Les dirigeantes peuvent apporter des changements en aidant d'autres à apporter les changements qu'elles souhaitent.

- ◊ Ne pas compromettre ses valeurs; s'exprimer même si cela peut être controversé, mais le faire de manière aimable et productive.
  - » Dénoncer le racisme et le sexisme – certaines personnes ne se rendent pas compte de leurs actes, tandis que d'autres ne comprendront jamais, même après leur avoir expliqué. Plus vous dénoncerez le racisme, plus vous ferez changer la situation; il est toutefois difficile de le faire seul (il faut trouver un système de soutien).
  - » Rester fidèle à ses valeurs et à la façon dont les gens nous voient et nous connaissent.
  - » Bien connaître son identité et ses origines et en être reconnaissante.
- ◊ Écouter plus que parler.
- ◊ Plaidoyer : assumer la responsabilité de parler au nom des personnes qui n'ont pas de place à la table des négociations.
  - » Il peut s'agir de personnes, de l'environnement, d'animaux, de plantes, etc.
- ◊ Faire toujours preuve d'action; travailler honnêtement et véritablement dans l'intérêt de sa population est un moyen qui vous permet de diriger.
  - » Utiliser des mesures stratégiques.
- ◊ Essayer, écouter et faire.
- ◊ Être là pour les gens; se montrer toujours présent pour eux.
- ◊ Imprimer son empreinte dans la décolonisation des aspirantes dirigeantes.
  - » En tant que femmes, nous devons faire le travail de réparation.
- ◊ Avancer avec courage et confiance (sans craindre de rater quelque chose); travailler avec ce qui se trouve devant soi.
- ◊ Réflexion générationnelle : faire progresser les droits, protéger les ressources et mettre son expérience au service de la génération suivante.
  - » Encourager les jeunes à prendre les places que nous occupons actuellement.
- ◊ Donner aux autres les moyens de changer les choses; encourager les personnes qui se plaignent souvent, mais qui n'agissent pas, à prendre des mesures.
- ◊ Être un bon modèle et montrer l'exemple (par exemple, s'abstenir de consommer de l'alcool et des drogues).

Les dirigeantes savent très bien que la *collaboration* est essentielle pour parvenir à un changement et à la réussite continue. La capacité de travailler consciemment et intentionnellement en partenariat est un don. La collaboration et la coopération favorisent tant le travail en commun que les projets individuels. Les avantages des ressources collectives : le temps, l'énergie, les pratiques exemplaires, le matériel ou les fonds permettent aux dirigeantes d'atteindre les objectifs fixés à une plus grande échelle.

- ◊ Collaboration et coopération avec d'autres dirigeantes dans l'intérêt de votre travail.
- ◊ Le poste de dirigeante nécessite un travail d'équipe; la dirigeante prend des décisions et encourage l'équipe.
- ◊ Éviter les disputes ou les bagarres; certaines personnes peuvent essayer d'inciter la dirigeante à réagir négativement et de la mettre à l'épreuve. Éluder la discussion tout en évitant de réagir.
- ◊ Être sincère; montrer que l'on veut travailler avec les gens, défendre des causes et travailler ensemble.
- ◊ Être consciemment affable; la concurrence peut être son pire ennemi.

La *perception*, y compris *l'approche à double perspective*, est considérée comme un don essentiel que les dirigeantes doivent utiliser dans leur travail. Il a été dit que porter attention à l'environnement et donner une réponse réfléchie sont essentiels pour faire évoluer la situation de manière positive. Les dirigeantes ont évoqué les défis que représente le fait de travailler dans les limites des systèmes coloniaux (tout en s'efforçant de les remplacer dans certains cas) et la nécessité d'évoluer dans deux mondes, tout en assumant ses responsabilités. Cela peut s'avérer particulièrement difficile lorsque l'on se trouve entre les membres de la communauté et des personnes politiques occidentales. Il faut veiller en permanence à répondre aux besoins des deux parties, tout en tenant compte de la manière dont les problèmes sont abordés.

- ◊ Utiliser son intuition pour « prendre la température de la pièce » et éviter de montrer ses pensées ou une réaction; éviter de hocher la tête en écoutant, car cela pourrait être interprété comme un accord.
- ◊ Donner un point de vue autochtone à chaque occasion afin de décoloniser et de faire avancer l'approche à double perspective.
- ◊ Admettre que nous ne pouvons pas changer l'histoire, mais que nous pouvons changer de direction.
- ◊ Prendre le temps d'observer et remercier ouvertement pour les points positifs qui vous entourent : la salle de réunion, les personnes présentes, les solutions auxquelles vous travaillez, etc.
- ◊ Les femmes ont un avantage sur les hommes, qu'elles ont appris dans leur jeunesse : elles aiment faire avancer les choses.

« Vous devez travailler d'arrache-pied pour gagner le respect de la communauté, du Conseil de bande et du personnel; il faut de nombreuses années pour travailler honnêtement et véritablement dans l'intérêt de votre population. »

(Cheffe Joanne Miles)

CONSEILS AUX ASPIRANTES DIRIGEANTES

Les dirigeantes ont fait part de leurs conseils sur la manière dont les femmes à la recherche de possibilités de leadership peuvent *démarrer* et s'impliquer activement dans leur communauté et au-delà. La plupart des dirigeantes commencent par s'intéresser à des questions ou à des préoccupations particulières et à faire pression pour obtenir des changements dans un domaine qui leur tient à cœur. C'est à partir de là que s'ouvrent des possibilités de leadership plus formelles et des portefeuilles plus larges. Les dirigeantes suggèrent avant tout de commencer au niveau local et de chercher à obtenir des renseignements et des conseils auprès de dirigeantes officielles admirables.

- ◊ Trouver une cause qui nous tient à cœur et qui nous passionne, puis chercher les ressources nécessaires pour faire entendre sa voix dans les forums publics.
  - » Par exemple, modifier la structure de gouvernance pour favoriser une autodétermination commune (non coloniale), un meilleur environnement, le bien-être des enfants ou de la prochaine génération, l'éducation, le développement économique, etc.
- ◊ Évaluer les possibilités qui s'offrent à nous (municipalité, bande, province, fédéral, y compris les possibilités de bénévolat).
- ◊ Commencer modestement dans son travail ou ses activités d'influence (par exemple, siéger dans un comité local, un conseil consultatif ou un conseil d'administration).
  - » Siéger dans des conseils communautaires ou de gouvernance (par exemple, éducation, développement économique, bien-être de l'enfance).
- ◊ Assister aux séances du Conseil ou aux événements communautaires pour prendre part au travail et aux processus communautaires :
  - » Solliciter et rencontrer des dirigeants pour se faire une idée de leur travail et de leurs responsabilités.
  - » Chercher de l'information sur les rôles, les cadres de gouvernance et les attentes en matière d'emploi.
- ◊ Parler avec d'anciennes Cheffes qui ont exercé un leadership fort au sein de la communauté.
- ◊ Chercher un mentor pour s'aider à s'orienter dans les processus formels de direction (par exemple, nomination, élection, etc.).
  - » Être courageuse; prendre contact avec un sénateur ou un Chef par courriel et l'inviter à prendre un thé pour faire sa connaissance.
- ◊ - Mettre son nom en avant – on ne sait jamais ce qui peut arriver.

« Grâce à la puissance des dirigeantes, nous pouvons réaliser [tout ce que nous disons] plus fort en nous levant ensemble; nos voix à l'unisson portent plus loin, et plus d'oreilles peuvent les entendre. »

(Grande Cheffe Savanna McGregor)

Pour changer les choses, il est important de *rester concentrée* sur le travail à accomplir et d'emprunter les voies du changement de manière réfléchie. Selon les dirigeantes, les obstacles perçus ne sont peut-être pas aussi difficiles à surmonter qu'il n'y paraît. Il est important de faire appel à certains dons, telle l'approche à double perspective, pour progresser dans de bonnes conditions. De la même façon, les dirigeantes doivent rester concentrées sur les objectifs qu'elles se sont fixés et ne pas se laisser entraîner dans un trop grand nombre de directions.

- ◊ Continuer dans sa voie en fonction de sa cause, de son poste et de ses responsabilités.
  - » Vous devez être consciente que vous ne pouvez pas régler toutes les questions. Abordez d'abord celles qui se présentent à vous. Essayer de tout prendre en charge est un bon moyen de se perdre.
- ◊ Affirmer la compétence autochtone en ne laissant pas certains obstacles, tels que la perception de la législation, se mettre en travers du chemin : admettez que c'est votre lieu, votre espace, votre terre et votre eau.
- ◊ On ne réussit pas obligatoirement à tous les postes; il faut continuer d'essayer jusqu'à ce qu'on trouve sa place.
  - » Demeurez fidèle et persévérante.
- ◊ Entrer dans sa fonction de pouvoir et avoir confiance en soi.
  - » N'acceptez pas un « non » comme réponse. Cernez les personnes qui prendront en compte et accepteront vos compétences naturelles et continuez votre quête de connaissances.

« C'est un honneur de partager du temps avec ces leaders et d'entendre leur passion. Je suis très reconnaissante de les entendre parler du syndrome de l'imposteur, car je ne suis pas non plus pleinement confiante dans mon nouveau rôle de leader et ces nouveaux mocassins ne sont pas encore aussi confortables que je le souhaiterais. Je suis bénie d'entendre les points de vue et les expériences de femmes leaders influentes ; quel cadeau ! Merci à vous toutes et au Créateur pour le cadeau d'aujourd'hui et l'espoir que je nourris pour demain. »

Toutes les dirigeantes ont expliqué comment leurs *expériences éducatives* influencent leur travail, leur rôle et leurs responsabilités actuels, chacune d'entre elles ayant suivi un parcours et un calendrier particuliers. Selon les dirigeantes, une formation continue et un esprit de croissance permanent sont essentiels pour être une bonne dirigeante. Les sujets et les compétences les plus importants dépendent des besoins et des aspirations de chacune. Cependant, l'éducation n'est jamais perdue et est une croyance commune.

- ◊ Exploiter des possibilités de formation et d'éducation pour acquérir de nouvelles compétences :
  - » Études autochtones
  - » Devenir une enseignante
  - » Sciences politiques
  - » Langues (autochtones, français et anglais)
  - » Gouvernance
  - » Expression en public
  - » Leadership communautaire
- ◊ Aucune formation formelle ne peut vous préparer à devenir dirigeante d'une communauté des Premières Nations, car vous devez travailler aux niveaux communautaire, municipal, provincial et national en raison des relations particulières en matière de compétences et de financement.
  - » En tant que femme, vous êtes une dirigeante née.
- ◊ Prendre des cours chaque fois que cela est possible pour acquérir de nouvelles compétences (par exemple, l'expression en public).
- ◊ Consulter les aînées (Cheffes traditionnelles) et s'inspirer de leurs conseils et de leurs valeurs.
- ◊ Le syndrome de l'imposteur est réel et persistant, mais cette voix peu sûre d'elle s'atténue au fil du temps.
  - » Acceptez d'être ce que vous voulez être.

« Célébrez vos succès et vos réalisations, aussi petits qu'ils puissent paraître. »
(Cheffe régionale Joanna Bernard)

Les dirigeantes suggèrent de tenir compte de la *communication* et de la manière dont les idées sont exprimées ou présentées. Bien que certains éléments puissent sembler insignifiants, il est important de rester centrée sur les petits changements, car ils sont faciles à réaliser et ont un effet d'entraînement. Il est important de comprendre le pouvoir et la signification des mots qui sont souvent prononcés avec désinvolture car ces derniers ont une incidence et ne privent pas la dirigeante de son pouvoir dans des questions et des mesures importantes.

- ◊ Nous considérons parfois le leadership comme une qualité difficile à acquérir, alors que certaines mesures simples, comme changer notre façon de parler, y compris dans des échanges, sont tout ce dont nous avons besoin.
  - » Utiliser des mots comme « autochtoniser » (approche positive par rapport à l'emploi du mot « décoloniser » qui vise les systèmes occidentaux).
  - » Le terme « prétendu » n'est pas suffisamment grave pour décrire le drame causé par les revendications d'identité frauduleuses et la négation de la légitimité des droits.
  - » Éviter d'utiliser le mot « haine » avec désinvolture afin de ne pas diminuer sa puissance.
  - » Les étiquettes peuvent atténuer des concepts importants (par exemple, « violence latérale », « gentillesse latérale »; s'efforcer d'être simplement une personne ayant une bonne personnalité).

« À la fin de la journée, assurez-vous d'avoir fait de votre mieux et d'avoir aidé autant que vous le pouviez. »

(Cheffe régionale Andrea Paul)

Les dirigeantes ont fait part de la *difficulté* d'être une femme autochtone qui occupe un poste de direction, tout en reconnaissant à quel point il peut être difficile de montrer que l'on partage les mêmes luttes. L'isolement qui accompagne le leadership peut être ressenti à plusieurs niveaux, notamment l'isolement physique d'être la seule femme dans une pièce remplie d'hommes ou l'isolement mental d'être la personne qui gère les préoccupations de la communauté et qui décide en fin de compte. Les dirigeantes ont indiqué qu'elles prenaient toujours du recul pour évaluer les situations difficiles et qu'elles cherchaient un soutien émotionnel et spirituel en cas de besoin.

- ◊ Les dirigeantes sont plus scrutées et plus facilement condamnées que les hommes.
- ◊ Il peut être difficile d'obtenir l'écoute des autres; les hommes font souvent l'objet de plus de reconnaissance (pour le même message).
- ◊ Les femmes qui parlent fort peuvent être considérées comme des personnes « agressives », tandis que les hommes sont considérés comme des « passionnés ».
- ◊ Il y a beaucoup de douleur dans le monde et de nombreux sujets ou dossiers sont très délicats par leur nature; les dirigeantes doivent maintenir un équilibre et éviter de s'effondrer.
- ◊ Les politiciennes des Premières Nations peuvent se sentir seules. Il est important de cerner la beauté de la communauté qui vous fait confiance et d'être consciente de ce que vous mettez en avant en son nom (écoutez-la).
- ◊ Le démantèlement, la violence latérale et les brimades sont des faits qui font partie de chaque communauté à cause du système colonial (ce n'est pas la faute de la communauté); on peut résister à beaucoup de choses en s'appuyant sur sa famille et ses amis.
- ◊ Il y a beaucoup de traumatismes en interne et dans la communauté. Cependant, il faut être respectueuse, décente, attentionnée et bénévole, c'est-à-dire une personne authentique qui comprend qu'il faut rester pacifique et montrer un bon esprit.
- ◊ Si vous avez du mal à suivre une voie, ralentissez et regardez de plus près le sujet : « faites marche arrière ».
- ◊ S'appuyer sur les connaissances traditionnelles ou anciennes en temps de crise.
- ◊ Nous devons être partout pour changer les choses; cela peut être accablant ou gratifiant.
- ◊ Il peut être épuisant d'être dans des lieux réunissant beaucoup de personnes privilégiées qui ont besoin d'être informées; il faut se rappeler les raisons pour lesquelles vous faites ou nous faisons ce travail.
    - » o L'inconfort appartient aux personnes qui le ressentent; ceux qui ne savent pas apprendront.
- ◊ Prenez soin de vous lorsque vous faites face à la violence coloniale; vous serez régulièrement confrontée au racisme et au sexisme; nouez des relations fondées sur l'humanité pour faire évoluer les choses.

CONCLUSION

Au cours des trois séances, les conférencières ont fait part de leurs connaissances sur une multitude de sujets. La plupart des conseils étaient communs, mais ils provenaient de points de vue et d'expériences particuliers, ce qui a permis de les relativiser. La sagesse collective a imprégné des conseils sur *l'ascendance et la parenté*, la prise en charge des *responsabilités* inhérentes, la valorisation des *enseignements*, la pratique de *la prise en charge de soi-même* et l'importance pour les dirigeantes de préserver leur *bien-être émotionnel et mental*. Les dirigeantes ont également évoqué des considérations plus pratiques telles que les projets *intellectuels*, les pratiques exemplaires *relationnelles*, l'importance *d'inspirer autrui* et de *travailler avec les autres* et la manière d'intégrer la *perception* et *l'approche à double perspective* dans le travail de dirigeante. Des conseils ont porté sur la manière de *démarrer*, les stratégies pour *demeurer concentrée*, la valeur des *expériences éducatives* et la nécessité d'assurer une *communication* réfléchie, en particulier le choix des mots. Enfin, les dirigeantes ont montré leur sincérité en décrivant les *difficultés* qu'elles rencontrent dans leur poste.

Les trois séances ont reflété la puissance et la force des dirigeantes, en particulier lorsqu'elles se soutiennent mutuellement, comme l'ont fait les conférencières entre elles et avec les participantes. Chaque dirigeante a décrit des aspects très personnels de son parcours, y compris des moments de vulnérabilité. Leur ancrage dans la culture et l'Esprit est évident dans leur approche à l'égard du leadership et dans les valeurs qu'elles prônent dans leur vie quotidienne. L'ouverture et la sincérité des échanges avec les participantes ont été inestimables et d'une grande utilité. La sagesse qui émanait des séances transpire dans les enregistrements et le présent document.

« Ce rassemblement d'aujourd'hui est un exemple de croissance et de soutien au sein de notre communauté. »

ANNEXE A : RESSOURCES ET POSSIBILITÉS

RESSOURCES

- ◊ Toastmasters (se joindre au club local)
- ◊ Programme du COADY Institut (Université St. Francis Xavier) : Indigenous Women in Community Leadership
- ◊ Livre : « All About the Land ». Sujet : l'autodétermination, la structure de gouvernance traditionnelle, etc.
- ◊ Programme d'emploi pour étudiants (Sénat du Canada)

INITIATIVES POTENTIELLES

- ◊ La création d'un fonds de dotation, d'une bourse d'études ou d'une bourse d'entretien pour les jeunes femmes et les personnes bispirituelles occupant un poste de dirigeante afin de rendre la course au leadership plus accessible ou plus abordable.
- ◊ Réunions annuelles ou « cours d'été » pour permettre aux femmes d'apprendre à faire campagne.

« Oui. Les femmes guident notre peuple dans l'exercice de ses responsabilités. Miigwech à nos femmes. On parle beaucoup du pouvoir de l'honnêteté. »

ANNEXE B : SURMONTER LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR

CONSEILS DE LA CHEFFE RÉGIONALE JOANNA BERNARD

- ◊ Cernez le syndrome de l'imposteur et considérez-le comme une expérience psychologique réelle.
- ◊ Sachez que le syndrome de l'imposteur est une réaction normale au succès; il ne correspond en rien aux capacités.
- ◊ Sachez que le syndrome de l'imposteur touche davantage les femmes que les hommes.
- ◊ Remettez en question toute pensée négative, tout doute et tout dialogue avec soi-même.
- ◊ Trouvez (en vous-même) des arguments qui appuient vos réalisations et vos succès; sachez que vous êtes capable et assez compétente.
- ◊ Rappelez-vous de vos compétences, de vos expériences et du dur labeur que vous avez accompli.
- ◊ Célébrez vos succès et vos réalisations, aussi petits soient-ils.
- ◊ Constituez un dossier sur vos expériences et vos réalisations, ainsi que sur les marques de reconnaissance que vous avez reçues.
- ◊ Admettez que tout le monde fait des erreurs et continuez d'aller de l'avant.
- ◊ Rappelez-vous que faire des erreurs fait naturellement partie de votre apprentissage et votre évolution.
- ◊ Ajustez votre approche (et votre couronne) et continuez d'aller de l'avant.
- ◊ Entourez-vous de mentors qui vous soutiennent; cherchez les encouragements et écoutez les points de vue des autres.
- ◊ Apprenez en permanence et prenez des risques en adoptant un état d'esprit axé sur l'évolution.
- ◊ Pratiquer la prise en charge de soi et l'autocompassion en mettant l'accent sur le bien-être physique : trouvez la joie, réduisez le stress.
- ◊ Faites preuve de gentillesse et de compréhension envers vous-même; personne n'est parfait.
- ◊ Admettez votre intelligence, vos forces, vos bizarreries et vos points de vue particuliers.

CADRE DES MESSAGES CLÉS

1. Décoloniser les fonctions de leadership des femmes
2. Structures de gouvernance, financement, perfectionnement professionnel
3. Styles de leadership, expression en public ou communication efficace et compétences en réseautage
4. Surmonter les obstacles ou les défis
5. Exemples de réussite
6. Prendre soin de soi et guérir
7. Communication de connaissances ou enseignements
8. Intelligence émotionnelle – Pratiques et techniques exemplaires
9. Violence latérale ou gentillesse latérale
10. Fonctions de leadership
11. Le leadership tout au long du cycle de vie

« Sortir des sentiers battus et briser les plafonds de verre. Tout est possible en travaillant d'arrache-pied. »

(Jodi Calahoo Stonehouse, membre de l'Assemblée législative de l'Alberta)

ANNEXE C : SÉRIE DE CONFÉRENCIERS

NOTES

ASSEMBLY OF FIRST NATIONS • ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS

VIRTUAL SPEAKER SERIES FOR FIRST NATIONS WOMEN IN LEADERSHIP

LA SÉRIE DE CONFÉRENCES VIRTUELLES A L'INTENTION DES ASPIRANTES DIRIGEANTES DES PREMIÈRES NATIONS