

# TROUSSE D'OUTILS POUR LE LEADERSHIP DES FEMMES AUTOCHTONES

**OUTILS ET RESSOURCES POUR LE DÉVELOPPEMENT,  
LA RÉSILIENCE ET LE LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE**

ECO CANADA | CALGARY, ALBERTA | OCTOBRE 2025

Ce projet a été financé par Femmes et Égalité des genres Canada



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

**Canada**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>4</b>
<b>À PROPOS DE CETTE TROUSSE D'OUTILS</b>	<b>5</b>
Comment utiliser cette trousse d'outils	5
La voix des dirigeantes autochtones : conversations d'accompagnement	6
<b>1.0 SE CONNAÎTRE EN TANT QUE LEADER</b>	<b>7</b>
1.1 Comprendre le leadership dans une optique autochtone	7
1.2 Le pouvoir des histoires : apprendre de nos parcours	8
1.3 Exercice : mon parcours de leadership	8
1.4 Les valeurs en action – le leadership ancré dans les priorités	9
1.5 Modèle : carte de la vision et des valeurs personnelles	10
1.6 Invitation à la réflexion : que signifie le leadership pour moi?	10
Réflexion de clôture pour la section 1	10
<b>2.0 DIRIGER AVEC DÉTERMINATION ET INTÉGRITÉ</b>	<b>12</b>
2.1 Honorer les modes de pensée autochtones	12
2.2 Renforcer la confiance et la crédibilité	13
2.3 Cadre : les quatre directions du leadership	13
2.4 Exercice : ma boussole du leadership	14
2.5 Étude de cas : prise de décisions avec intégrité	14
2.6 Liste de vérification : diriger avec respect et responsabilisation	15
Réflexion de clôture pour la section 2	15
<b>3.0 RENFORCER LES RELATIONS ET COMPOSER AVEC LES DÉFIS</b>	<b>17</b>
3.1 Le leadership comme relation	17
3.2 Écouter profondément – le cœur de la connexion	18
3.3 Scénario du jeu de rôle : la gestion des tensions au sein d'une équipe ou d'une communauté	18
3.4 Guide : sept étapes pour une négociation respectueuse	19
3.5 Modèle : se préparer à une conversation difficile	19
3.6 Exercice : la collaboration fondée sur les forces	20
Réflexion de clôture pour la section 3	20

<b>4.0 HABILITER LES AUTRES ET SOUTENIR L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL</b>	<b>22</b>
4.1 L'effet d'entraînement : progresser en entraînant les autres avec nous	22
4.2 Réflexion : que signifie l'autonomisation dans ma communauté?	23
4.3 Cadre : le cercle du mentorat – donner et recevoir des conseils	23
4.4 Exercice : « mon cercle de mentorat »	24
4.5 Étude de cas : les femmes à la tête du changement dans les communautés du Nunavut	24
4.6 Femmes autochtones en milieu de travail	25
Réflexion de clôture pour la section 4	26
<b>5.0 PARLER AVEC CONFIANCE ET DÉTERMINATION</b>	<b>28</b>
5.1 Pourquoi la capacité à s'exprimer en public est importante pour le leadership	28
5.2 Une approche narrative dans l'art oratoire	29
5.3 Guide de préparation des conférences	29
5.4 Modèle de structure d'un discours	30
5.5 Respecter les protocoles culturels lorsqu'on prend la parole	30
5.6 Gérer la nervosité et renforcer la confiance	31
5.7 Utiliser des éléments visuels de façon efficace	31
5.8 Liste de vérification pour l'art de parler en public	32
5.9 Ressources en vedette : parcours de leadership d'eco canada pour les professionnelles autochtones	32
<b>6.0 POURSUIVRE LE PARCOURS</b>	<b>34</b>
6.1 Rester ancrées dans la culture et l'identité	34
6.2 Continuer d'apprendre et de grandir	35
6.3 Feuille de travail pour la réflexion : où je suis et où je veux aller	35
6.4 Autres ressources : poursuivre votre parcours de leadership	36
6.5 Mot de la fin et expression de gratitude	39
<b>ANNEXES</b>	<b>41</b>
A.1 Mon plan d'action en matière de leadership	41
A.2 Carte de l'avancement professionnel	42
A.3 Inventaire des forces et des valeurs	43
A.4 Se préparer à une conversation difficile (feuille de travail)	44
A.5 Mon cercle de mentorat	45
A.6 Registre de réflexion : mon parcours de développement	46
A.7 Feuille de travail – outil de création de discours	47



## AVANT-PROPOS

Le leadership prend de nombreuses formes. Dans les communautés autochtones, le leadership commence souvent non pas par un titre, mais par un engagement à l'égard de la bienveillance, du courage et des liens avec les gens, le territoire et les générations futures. Cette trousse d'outils a été créée pour honorer cet esprit et soutenir les femmes autochtones, en particulier celles des régions éloignées, rurales et nordiques, qui entreprennent un parcours de leadership.

Elle reconnaît que le leadership est une chose profondément personnelle. Il peut se manifester à la maison, au travail, dans les services communautaires ou dans l'intendance culturelle. Chaque chemin est unique, mais chaque personne contribue à une force commune, une force qui élève les autres et fait avancer la sagesse de celles qui sont venues avant.

Cette ressource regroupe des outils pratiques en matière de leadership et des enseignements qui s'inspirent à la fois des connaissances traditionnelles et des compétences contemporaines. Elle met également en vedette les voix de deux dirigeantes autochtones remarquables qui racontent leurs débuts, leur résilience et leur raison d'être. Leurs propos nous rappellent que le leadership n'est pas une destination, mais l'acte continu d'apprendre, de guérir et de redonner à la communauté.

Nous espérons que cette trousse d'outils servira de guide, de compagnon et d'inspiration pour les femmes autochtones du monde entier qui sont prêtes à diriger à leur façon, avec confiance, authenticité et cœur.



# À PROPOS DE CETTE TROUSSE D'OUTILS

*La trousse d'outils pour le leadership des femmes autochtones a été conçue comme une ressource pratique et réfléchie pour aider les femmes à découvrir et à renforcer leurs capacités de leadership.*

Il combine l'autoréflexion, les exercices guidés et les stratégies adaptées à la réalité avec les points de vue autochtones sur le leadership, l'équilibre et la communauté.

Vous y trouverez :

- des outils de développement personnel pour renforcer la conscience de soi et la confiance;
- des cadres de leadership pratiques pour relever les défis, communiquer et collaborer;
- des exercices et modèles pour transformer les perspectives en action;
- des histoires et des conversations avec des dirigeantes autochtones qui partagent leurs expériences en matière de résilience, d'autonomisation et d'identité culturelle.

Chaque section propose à la fois réflexions et actions, vous encourageant à faire une pause, à réfléchir, puis à faire un petit pas en avant. Que vous dirigiez un projet, que vous encadriez des jeunes ou que vous créiez du changement dans votre communauté, les exercices et les histoires visent à vous soutenir à chaque étape de votre parcours.

## COMMENT UTILISER CETTE TROUSSE D'OUTILS

*Cette trousse n'est pas un livre qu'on lit une fois et qu'on range; il s'agit d'une ressource vivante.*

Vous pouvez le parcourir dans l'ordre ou consulter les sujets qui vous intéressent le plus. Chaque section comprend :

- des réflexions et des suggestions pour approfondir la conscience de soi;
- des exercices et des outils à mettre en pratique dans votre vie et votre travail;
- des histoires et des voix réelles pour inspirer l'apprentissage;
- des appels à l'action pour vous aider à passer à la prochaine étape.

Nous vous invitons à tenir un journal de réflexions, à discuter de vos points de vue avec vos pairs ou vos mentor·es et à adapter les outils au contexte de votre communauté.

LA CROISSANCE SE PRODUIT À VOTRE PROPRE RYTHME. PRENEZ VOTRE TEMPS,  
REVEZ SOUVENT ET **LAISSEZ LA SAGESSE GRANDIR AVEC VOUS.**

## LA VOIX DES DIRIGEANTES AUTOCHTONES : CONVERSATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

---

*À titre de complément du guide écrit, deux dirigeantes autochtones ont généreusement raconté leur parcours dans le cadre d'entrevues enregistrées. Leurs histoires apparaissent dans cette trousse d'outils comme des moments de réflexion et d'inspiration.*

Les vidéos explorent les thèmes suivants :

- débuts personnels et ancrage culturel;
- trouver une raison d'être et une voix à son leadership;
- surmonter les défis avec courage et résilience;
- habiliter et encadrer d'autres femmes autochtones;
- honorer la culture, l'identité et l'avenir.

Vous pouvez visionner ces conversations d'accompagnement en utilisant les codes QR ou les liens fournis dans la trousse d'outils.

CHAQUE HISTOIRE EST UNIQUE, MAIS ENSEMBLE, ELLES REFLÈTENT UNE VÉRITÉ  
COMMUNE : LE LEADERSHIP GRANDIT DE L'INTÉRIEUR,  
**NOURRI PAR LA COMMUNAUTÉ ET GUIDÉ PAR LA RAISON D'ÊTRE.**



# 1.0 SE CONNAÎTRE EN TANT QUE LEADER

*Explorer l'identité, la raison d'être et les forces personnelles comme fondement du leadership.*

## 1.1 COMPRENDRE LE LEADERSHIP DANS UNE OPTIQUE AUTOCHTONE

*Le leadership dans les communautés autochtones est ancré dans le service, l'équilibre et les liens.*

Il ne s'agit pas de se tenir devant les autres, mais de se tenir avec les autres, d'écouter les besoins des gens, de prendre soin du territoire et de transmettre les enseignements à la prochaine génération.

Le véritable leadership commence par la connaissance de soi. Il demande :

Qui suis-je?

Qu'est-ce que  
je défends?

Comment  
mes valeurs  
orientent-elles  
mes choix?

Pour les femmes autochtones, le leadership s'entremêle souvent à la responsabilité familiale, culturelle et communautaire. Il se développe à partir d'histoires, de cérémonies et de gestes quotidiens de gentillesse et de courage. Le fait de reconnaître et de respecter cette interdépendance vous aide à diriger d'une manière authentique.

## 1.2 LE POUVOIR DES HISTOIRES : APPRENDRE DE NOS PARCOURS

---

*Chaque leader porte une histoire, une série d'expériences, d'enseignements et de points tournants qui façonnent sa vision du monde.*

Raconter ces histoires et réfléchir sur celles-ci nous aident à reconnaître les modèles de force et de résilience qui sont peut-être passés inaperçus.

Votre histoire n'est pas seulement votre passé; elle constitue le fondement de votre croissance. Le comprendre vous aide à :

- déterminer les valeurs qui ont guidé vos décisions;
- voir comment les défis sont devenus des leçons;
- reconnaître comment la culture et la communauté ont façonné votre chemin.

Lorsque vous racontez votre histoire, vous donnez aux autres la permission de trouver des forces dans la leur.

## 1.3 EXERCICE : MON PARCOURS DE LEADERSHIP

---

### OBJECTIF :

Explorer les expériences personnelles qui ont façonné votre parcours de leadership.

### INSTRUCTIONS :

Prenez de 10 à 15 minutes pour réfléchir ou écrire au sujet des invites suivantes. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seulement ce qui vous semble vrai.

Question	Mes notes
Quels premiers souvenirs ou enseignements ont façonné qui vous êtes aujourd'hui?	
Qui a influencé votre sens des responsabilités ou votre courage?	
Décrivez une situation où vous avez pris des initiatives. Qu'est-ce qui vous a motivée?	
Quel rôle votre culture, votre identité et votre communauté jouent-elles dans vos décisions?	
Que signifie « leadership » pour vous en ce moment?	

**ACTIVITÉ FACULTATIVE :**

Racontez une partie de votre histoire à une personne de votre entourage en qui vous avez confiance. Remarquez comment le fait de raconter à voix haute renforce le sens de l'histoire.

**INVITATION À LA RÉFLEXION :**

« Quand je repense à mon parcours, je vois un sentier rempli de \_\_\_\_\_ qui m'a toujours guidée. »

## 1.4 LES VALEURS EN ACTION – LE LEADERSHIP ANCRÉ DANS LES PRIORITÉS

---

*Être au fait de vos valeurs fondamentales vous aide à prendre des décisions qui correspondent à votre raison d'être, même lorsque des défis se présentent. Les valeurs ne sont pas des mots abstraits. Ce sont des choix quotidiens qui façonnent votre façon de diriger et de vivre.*

**EXEMPLES DE VALEURS DIRECTRICES :**



**ACTIVITÉ :**

1. Encerclez ou énumérez cinq valeurs qui comptent le plus pour vous.
2. À côté de chacune d'elles, écrivez une façon dont vous vivez déjà cette valeur.
3. Déterminez une valeur que vous souhaitez exprimer plus en détail cette année.

Valeur	Comment je vis cette valeur?

**RÉFLEXION :**

« Lorsque mes actions reflètent mes valeurs, je me sens le plus en phase avec qui je suis. »

## 1.5 MODÈLE : CARTE DE LA VISION ET DES VALEURS PERSONNELLES

---

Mes valeurs fondamentales	Comment je les vis aujourd'hui	Comment je les renforcerai en matière de leadership
Exemple : <b>Le respect</b>	J'écoute avant de parler	Je veillerai à ce que chaque voix soit entendue et écoutée en ce qui concerne les décisions de l'équipe
Exemple : <b>Le courage</b>	J'assume de nouveaux rôles malgré la peur	J'offrirai un mentorat à une jeune femme pour renforcer sa confiance

Utilisez ce tableau pour visualiser comment vos valeurs sont liées à vos objectifs de leadership. Consultez-le à mesure de votre croissance.

## 1.6 INVITATION À LA RÉFLEXION : QUE SIGNIFIE LE LEADERSHIP POUR MOI?

---

*Écrivez ou prononcez cette phrase plusieurs fois, en la finissant différemment chaque fois :*

« Le leadership signifie \_\_\_\_\_ parce que \_\_\_\_\_ . »

Gardez cette page vers le début de votre trousse d'outils. Elle peut servir de boussole, de rappel de votre façon unique de diriger.

### RÉFLEXION DE CLÔTURE POUR LA SECTION 1

---

*Le leadership commence non pas par la stratégie, mais par la compréhension de soi.*

Lorsque vous savez qui vous êtes et ce que vous représentez, vos actions correspondent naturellement à votre objectif. De cette clarté, la confiance augmente, tout comme votre capacité à encourager les autres.



## 2.0 DIRIGER AVEC DÉTERMINATION ET INTÉGRITÉ

*Développer des habitudes de leadership pratiques qui correspondent à vos valeurs, à votre culture et à vos engagements.*

### 2.1 HONORER LES MODES DE PENSÉE AUTOCHTONES

*Le leadership motivé par la raison d'être commence par une idée claire des raisons pour lesquelles vous dirigez.*

Dans de nombreuses visions du monde autochtones, le leadership est guidé par la responsabilité plutôt que par l'autorité, afin de protéger le territoire, d'entretenir les relations et d'agir pour le bien-être des générations futures.

**UNE DIRIGEANTE QUI AGIT DE FAÇON INTENTIONNELLE :**

**Agit avec intégrité** même lorsque personne ne regarde.

**Fonde ses décisions sur des valeurs** plutôt que sur la commodité.

**Renforce la confiance** par la transparence et l'humilité.

Comprend que le **succès est partagé** et non individuel.

## 2.2 RENFORCER LA CONFIANCE ET LA CRÉDIBILITÉ

*La confiance grandit grâce à la cohérence, et au respect des promesses et des engagements. La crédibilité se développe lorsque les autres voient que vos actions correspondent à vos paroles.*

Essayez ces pratiques quotidiennes :

- préparez-vous et prenez un temps de pause –prenez une respiration avant de répondre; les voix ancrées portent plus loin;
- considérez les autres –reconnaissez publiquement leurs contributions;
- admettez et réparez –l'intégrité sous-entend que l'on prend la responsabilité de ses propres erreurs;
- apprenez ouvertement –la confiance est renforcée par la curiosité, et non par la connaissance de tout.

### RÉFLEXION :

Quand ai-je gagné la confiance en étant honnête, même lorsque c'était difficile?

## 2.3 CADRE : LES QUATRE DIRECTIONS DU LEADERSHIP

*De nombreux enseignements autochtones décrivent l'équilibre par l'intermédiaire des quatre directions : la pensée, le corps, l'esprit et le cœur. Ces éléments peuvent également orienter la pratique de leadership.*

Direction	Priorité	Question d'orientation
Mental	Clarté et apprentissage	Est-ce que je m'assure de comprendre les faits et les points de vue avant d'agir?
Cœur	Empathie et compassion	Est-ce que je réfléchis à la façon dont ma décision affecte les autres?
Corps	Action et courage	Est-ce que je prends des mesures concrètes ou est-ce que je ne fais que parler de changement?
Esprit	Raison d'être et valeurs	Ce choix honore-t-il mes croyances et mes engagements plus profonds?

**LES DIRIGEANTES ÉQUILIBRÉES S'ASSURENT D'ÊTRE EN HARMONIE AVEC CES QUATRE ASPECTS AVANT DE PRENDRE DES DÉCISIONS IMPORTANTES.**

## 2.4 EXERCICE : MA BOUSSOLE DU LEADERSHIP

---

### OBJECTIF :

Réfléchir à l'équilibre de votre leadership et aux aspects qui pourraient nécessiter votre attention.

1. Remarquez le cercle ci-dessous divisé en quatre quadrants intitulés Pensée, Cœur, Corps, Esprit.
2. Dans chaque domaine, écrivez des exemples de la façon dont vous exprimez cet aspect.
3. Marquez le quadrant qui semble le plus fort et celui qui nécessite plus d'attention.
4. Notez une petite mesure qui pourrait renforcer l'équilibre ce mois-ci.



---

---

---

---

---

---

### INVITE :

« Quand mon cœur et ma pensée travaillent ensemble, mes décisions \_\_\_\_\_ »

## 2.5 ÉTUDE DE CAS : PRISE DE DÉCISIONS AVEC INTÉGRITÉ

---

### SCÉNARIO :

Un comité communautaire reçoit du financement pour diriger un programme jeunesse. Une personne membre suggère d'utiliser une partie du budget pour des déplacements qui ne sont pas liés au projet. Vous valorisez les relations, mais aussi la responsabilisation.

### QUESTIONS DE DISCUSSION :

1. Quelles valeurs sont mises à l'épreuve ici?
2. Comment pouvez-vous soulever la préoccupation avec respect?
3. Laquelle des quatre directions peut diriger votre réponse?
4. Quel résultat refléterait l'intégrité et préserverait la confiance?

Utilisez ce scénario à deux ou en groupe pour explorer des façons culturellement respectueuses de maintenir l'éthique.

## 2.6 LISTE DE VÉRIFICATION : DIRIGER AVEC RESPECT ET RESPONSABILISATION

✓ Pratique	Question de réflexion
<input type="radio"/> Je communique clairement mes décisions et j'en assure le suivi.	Ai-je expliqué le pourquoi de mes choix?
<input type="radio"/> J'invite diverses voix à participer aux discussions.	Qui d'autre devrait être entendu?
<input type="radio"/> Je reconnais le mérite généreusement.	Ai-je nommé les contributions des autres?
<input type="radio"/> Je documente et fais le compte rendu des actions de façon transparente.	Serais-je fière si cette décision était communiquée publiquement?
<input type="radio"/> Je me soucie de mon bien-être.	Est-ce que ma façon de diriger est enracinée dans un état d'équilibre, plutôt que d'épuisement?

Passez en revue cette liste tous les mois.

DES PETITS GESTES, POSÉS DE FAÇON CONTINUE, PERMETTENT DE BÂTIR UN **LEADERSHIP DIGNE DE CONFIANCE.**

### RÉFLEXION DE CLÔTURE POUR LA SECTION 2

*L'intégrité n'est pas un acte singulier, mais une pratique quotidienne.*

Lorsque la raison d'être et les valeurs guident vos paroles et vos actions, vous créez un effet d'entraînement générateur de confiance qui va bien au-delà de votre rôle. Le leadership axé sur la raison d'être est calme, stable et profondément transformateur. Il rappelle aux autres que la force et la gentillesse peuvent ouvrir la voie, ensemble.



## 3.0 RENFORCER LES RELATIONS ET COMPOSER AVEC LES DÉFIS

*Renforcer la confiance, la communication et l'assurance en période de conflit et de changement.*

### 3.1 LE LEADERSHIP COMME RELATION

*Dans de nombreuses traditions autochtones, le leadership est considéré comme relationnel, non pas comme une question de contrôle, mais comme un moteur de connexion.*

Des relations solides sont le fondement d'un leadership efficace. Elles sont bâties sur l'honnêteté, l'humilité et le respect, et elles nécessitent une attention soutenue.

**LORSQUE LES RELATIONS SONT SOLIDES :**

Les équipes travaillent ensemble pour atteindre des **objectifs communs.**

Les désaccords sont **traités avec ouverture.**

Tout le monde se sent inclus, valorisé et à l'**aise de contribuer.**

Les leaders renforcent les relations en écoutant avant de parler, en reconnaissant les forces des autres et en traitant chaque personne comme faisant partie du cercle.

## 3.2 ÉCOUTER PROFONDÉMENT – LE CŒUR DE LA CONNEXION

---

*L'écoute est l'un des actes les plus puissants du leadership.*

Elle montre du respect, honore la sagesse et crée la compréhension avant de passer à l'action. L'écoute profonde consiste non seulement à écouter des mots, mais aussi à remarquer le ton, l'émotion et le silence.

Essayez les étapes suivantes pour une écoute approfondie :

- Soyez pleinement présente. Évitez les distractions et maintenez un contact visuel doux.
- Mettez le jugement de côté. Écoutez pour comprendre et non pour répondre.
- Réfléchissez. Résumez ce que vous avez entendu pour montrer votre compréhension.
- Reconnaissez l'émotion. Parfois, les gens ont besoin de se sentir écoutés avant de trouver des solutions.
- Faites une pause avant de répondre. Le silence permet aux pensées des autres de se clarifier.

### INVITATION À LA RÉFLEXION :

« Quand j'écoute vraiment, j'apprends \_\_\_\_\_ sur les autres et \_\_\_\_\_ sur moi-même. »

## 3.3 SCÉNARIO DU JEU DE RÔLE : LA GESTION DES TENSIONS AU SEIN D'UNE ÉQUIPE OU D'UNE COMMUNAUTÉ

---

### SCÉNARIO :

Vous dirigez une petite équipe de projet. Deux membres ne s'entendent pas sur la façon de répartir les tâches. Une personne se sent ignorée, l'autre se sent surchargée. Votre rôle consiste à orienter une conversation respectueuse qui favorise la compréhension et la collaboration.

### EXERCICES PRATIQUES :

1. Donnez le ton : commencez par exprimer votre gratitude et votre objectif commun.
2. Invitez chaque personne à prendre la parole : prévoyez du temps pour chacune, sans interruption.
3. Reconnaissez les sentiments : « J'ai entendu dire que vous vous sentez... »
4. Trouvez un terrain d'entente : « Vous voulez tous/toutes les deux que le projet réussisse. »
5. Posez des questions axées sur les solutions : « Qu'est-ce qui nous aiderait à aller de l'avant ensemble? »
6. Conclure avec appréciation : insistez sur le fait que la contribution de chaque personne est importante.

---

**ASTUCE : VOUS POUVEZ UTILISER CE SCÉNARIO DANS UNE SITUATION RÉELLE OU VOUS EXERCER AVEC UNE PERSONNE DE VOTRE ENTOURAGE POUR GAGNER EN CONFIANCE.**

---

### 3.4 GUIDE : SEPT ÉTAPES POUR UNE NÉGOCIATION RESPECTUEUSE

---

*La négociation dans un contexte de leadership n'est pas une question de gagner. Il s'agit de trouver un équilibre qui honore toutes les personnes concernées. Ces sept étapes peuvent orienter un dialogue respectueux et fondé sur la culture :*

1. préparez-vous avec intention –clarifiez ce qui compte le plus avant d'entamer la discussion;
2. commencez dans le respect –reconnaissez le temps, la perspective et le rôle des autres;
3. écoutez pour comprendre les besoins et non les positions;
4. partagez votre point de vue avec calme et clarté;
5. recherchez des valeurs communes –concentrez-vous sur ce qui vous tient à cœur – communauté, équité ou croissance;
6. proposez des options et non des ultimatums;
7. terminez avec gratitude et passez aux prochaines étapes –récapitulez les ententes et remerciez les personnes pour leur participation.

#### **RÉFLEXION :**

« La négociation est réussie lorsque tout le monde se sent écouté, et non lorsqu'une personne obtient ce qu'elle souhaitait au détriment des autres. »

### 3.5 MODÈLE : SE PRÉPARER À UNE CONVERSATION DIFFICILE

---

*Utilisez cette feuille de travail avant d'entamer une discussion difficile.*

Elle vous aidera à centrer votre objectif et à rester ancrée dans le respect.

Question	Mes notes
Quel est le but de cette conversation?	
Quel résultat espérez-vous obtenir?	
Quelles émotions pourraient surgir – pour moi et les autres?	
Quelles valeurs orienteront ma façon de parler et d'écouter?	
De quel soutien ou quelle préparation ai-je besoin au préalable?	
Comment vais-je commencer et conclure dans le respect?	

Conservez cette page à portée de main dans votre trousse d'outils de préparation au leadership.

## 3.6 EXERCICE : LA COLLABORATION FONDÉE SUR LES FORCES

---

*Lorsque les personnes comprennent leurs propres forces et celles des autres, la collaboration devient plus facile et plus significative. Cette activité vous aide à reconnaître la diversité au sein de votre équipe ou de votre communauté et à en tirer parti.*

### ÉTAPES :

1. Rassemblez votre groupe et invitez chaque personne à exprimer une force personnelle et une façon dont elle aime contribuer.
2. Consignez toutes les forces sur une grande feuille ou sur un tableau virtuel.
3. Discutez de la façon dont ces forces se complètent mutuellement.
4. Créez un plan sur la meilleure façon d'utiliser les compétences de chaque personne dans le cadre du prochain projet ou de la prochaine initiative.

---

**ASTUCE : CONSULTEZ RÉGULIÈREMENT CETTE LISTE.  
LES FORCES ÉVOLUENT À MESURE QUE LES GENS S'ÉPANOUISSENT.**

---

## RÉFLEXION DE CLÔTURE POUR LA SECTION 3

---

*Les défis et les conflits ne sont pas des signes d'échec; ils sont des invitations à approfondir la compréhension.*

Lorsque les personnes qui dirigent restent ancrées dans le respect et l'empathie, les moments difficiles deviennent des occasions de renforcer la confiance, de créer des ponts et de rappeler aux autres que les relations sont au cœur du leadership.



## 4.0 HABILITER LES AUTRES ET SOUTENIR L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

*Encourager le mentorat, la résilience et le leadership axé sur la communauté.*

### 4.1 L'EFFET D'ENTRAÎNEMENT : PROGRESSER EN ENTRAÎNANT LES AUTRES AVEC NOUS

*Le véritable leadership ne consiste pas à se tenir au-dessus des autres. Il s'agit de progresser en entraînant les autres avec nous.*

Lorsque les femmes autochtones dirigent, elles portent en elles la force de plusieurs générations et ouvrent la voie aux générations qui suivront. L'autonomisation est un acte collectif : quand une femme trouve sa voix, elle aide une autre à trouver la sienne.

**HABILITER LES AUTRES SIGNIFIE :**

Créer un espace pour que de **nouvelles voix soient écoutées.**

**Échanger les connaissances généreusement et sans compétition.**

**Reconnaître le potentiel** alors que d'autres ne voient que le manque d'expérience.

Célébrer la réussite comme une **réalisation collective.**

**INVITATION À LA RÉFLEXION :**

« Qui m'a soutenue lorsque je cherchais à trouver mon équilibre et qui puis-je maintenant soutenir à mon tour? »

## 4.2 RÉFLEXION : QUE SIGNIFIE L'AUTONOMISATION DANS MA COMMUNAUTÉ?

*L'autonomisation peut être différente dans chaque communauté.*

Il pourrait s'agir de créer des possibilités pour les jeunes, de soutenir la revitalisation culturelle ou d'incarner le leadership dans la vie quotidienne. Prenez quelques minutes pour réfléchir :

Question	Mes notes
Comment les femmes de ma communauté s'entraident-elles?	
Quels obstacles pourraient encore exister?	
Quelle petite mesure pourrais-je prendre pour aider une personne à se sentir plus confiante ou incluse?	

N'oubliez pas que de petits gestes d'encouragement constants peuvent changer le chemin d'une personne.

## 4.3 CADRE : LE CERCLE DU MENTORAT – DONNER ET RECEVOIR DES CONSEILS

*Dans les enseignements autochtones, l'apprentissage se fait souvent par des cercles de partage, des espaces où tout le monde a de la sagesse à offrir. Le mentorat fonctionne de la même façon : il est réciproque, fondé sur la confiance et la croissance mutuelle.*

### LE CERCLE DU MENTORAT

- Recevoir des conseils : apprendre des Aînées, des dirigeantes et des collègues.
- Marcher côte à côte : collaborer sur un pied d'égalité; mutualiser les leçons et le soutien.
- Redonner ce qu'on a reçu : accompagner les autres et créer des occasions de croissance.
- Réflexion et renouvellement : faire une pause pour célébrer les progrès et exprimer sa gratitude. Ce modèle circulaire nous rappelle que nous sommes toujours en train d'apprendre et d'enseigner.

**ASTUCE : LE MENTORAT N'A PAS TOUJOURS BESOIN D'UN TITRE.  
IL FAUT D'ABORD ÉCOUTER, ENCOURAGER ET CROIRE EN LES AUTRES.**

## 4.4 EXERCICE : « MON CERCLE DE MENTORAT »

---

### OBJECTIF :

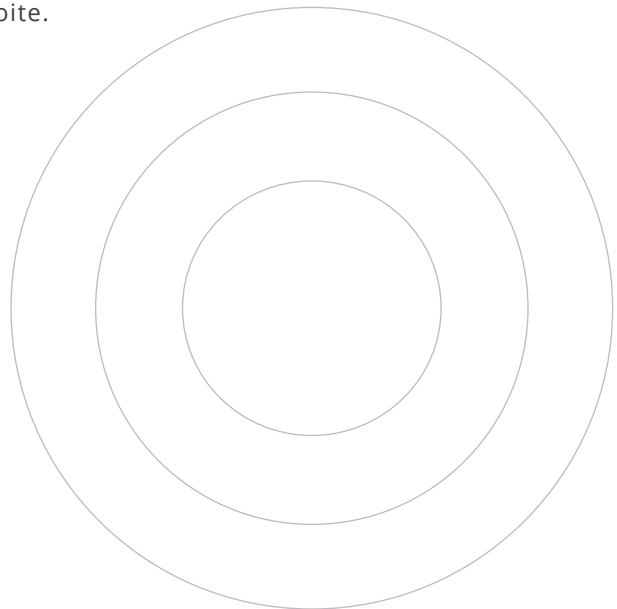
Déterminer vos sources de soutien et les personnes que vous pouvez habiliter en retour.

1. Remarquez les trois cercles concentriques à droite.

- Dans le cercle intérieur, écrivez le nom des personnes qui vous encadrent ou vous guident.
- Dans le cercle du milieu, indiquez les personnes aux côtés desquelles vous apprenez.
- Dans le cercle extérieur, indiquez les personnes que vous soutenez, encadrez ou que vous espérez encourager.

2. Réfléchissez à la façon dont l'énergie circule dans votre cercle, à ce que vous recevez, ce que vous avez en commun et ce que vous donnez.

3. Choisissez une relation dans chaque cercle à entretenir au cours du prochain mois.



### INVITE :

« Le mentorat, ce n'est pas une échelle que je monte. C'est un cercle que je garde en vie. »

## 4.5 ÉTUDE DE CAS : LES FEMMES À LA TÊTE DU CHANGEMENT DANS LES COMMUNAUTÉS DU NUNAVUT

---

*Adapté de l'information accessible au public sur les programmes de leadership et de renforcement des capacités dirigés par Pauktuutit Inuit Women of Canada.*

### CONTEXTE :

Partout au Nunavut, les femmes inuites ont pris la direction de programmes qui renforcent le bien-être communautaire, la sécurité et le développement économique.

Grâce à des initiatives comme les projets Inuit Women in Leadership et Women of Courage de Pauktuutit, les femmes ont créé des réseaux communautaires, des ateliers sur la gouvernance et l'entrepreneuriat et se sont entraïdées à assumer des postes de direction.

### PRINCIPAUX POINTS À RETENIR :

- L'autonomisation commence souvent dans les espaces communautaires où les femmes racontent leurs histoires et renforcent la confiance.
- Les programmes réussissent lorsqu'ils sont ancrés dans les valeurs locales et guidés par les Aîné-es.
- Le mentorat et les cercles de pairs aident les femmes à maintenir leur confiance et leur croissance.

Source : Pauktuutit Inuit Women of Canada – Programme Inuit Women in Leadership [www.pauktuutit.ca](http://www.pauktuutit.ca)

## 4.6 FEMMES AUTOCHTONES EN MILIEU DE TRAVAIL

---

*Faire le pont entre l'identité culturelle, le leadership et la croissance professionnelle.*

Les femmes autochtones apportent des forces uniques sur le lieu de travail, une conscience relationnelle profonde, une prise de décision collaborative, et la capacité de voir les systèmes de façon globale. Pourtant, bon nombre d'entre elles font également face à des obstacles comme la sous-représentation, les préjugés culturels ou un accès limité aux possibilités de mentorat et d'avancement.

Cette section encourage la réflexion et fournit des stratégies pour naviguer dans ces espaces avec confiance et intégrité.

### **RECONNAÎTRE LES FORCES**

Les femmes autochtones incarnent souvent les qualités de leadership dont les milieux de travail d'aujourd'hui ont le plus besoin :

- le leadership relationnel – diriger par la confiance, l'empathie et un objectif commun;
- un point de vue communautaire – mettre l'accent sur la réussite collective et non sur la concurrence;
- la résilience et l'adaptabilité – composer avec le changement avec créativité et enracinement;
- la prise de décisions fondées sur les valeurs – harmoniser les choix avec les enseignements culturels et l'intégrité.

Ces qualités sont des atouts puissants, non pas des différences à cacher, mais des perspectives à célébrer.

### **SURMONTER LES OBSTACLES AVEC FORCE ET SOUTIEN**

De nombreuses femmes autochtones disent avoir l'impression de vivre « dans deux mondes » à la fois et d'avoir à trouver un équilibre entre les attentes professionnelles et l'identité culturelle. Voici quelques façons de diriger de façon authentique tout en préservant le bien-être :

- maintenir le lien avec vos racines – adoptez des pratiques culturelles qui renforcent la confiance;
- trouver des personnes alliées et des mentores – établissez des réseaux de soutien, autochtones et non autochtones;
- utiliser votre voix de façon réfléchie – lorsque vous parlez, offrez votre perspective, puisque votre expérience vécue ajoute de la profondeur;
- être un modèle d'équilibre – montrez que le leadership peut inclure de l'empathie, de la réflexion et du respect;
- savoir reconnaître l'épuisement professionnel tôt – le leadership sur le lieu de travail exige de prendre soin de soi et de la communauté.

### **INVITATION À LA RÉFLEXION :**

« Lorsque je suis entièrement moi-même au travail – ma culture, mes valeurs, ma voix – j'apporte. »

## OUTILS PRATIQUES POUR LA CROISSANCE PROFESSIONNELLE

Outil	Raison d'être
Carte de l'avancement professionnel	Déterminez vos objectifs professionnels et les compétences pour y parvenir.
Plan d'action de mentorat	Collaborez avec une collègue ou une supérieure pour échanger des idées et des conseils.
Feuille de travail - Inventaire des forces	Énumérez cinq forces culturelles ou personnelles et la façon dont elles se manifestent dans votre travail.
Invitation à la réflexion sur le lieu de travail	« À quoi ressemble le leadership dans mon rôle actuel et comment puis-je le façonner avec intégrité? »

### ENCOURAGER LES ALLIÉES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La véritable inclusion s'approfondit lorsque la valeur apportée par les femmes autochtones est reconnue. Si vous êtes gestionnaire, collègue ou mentore, vous pouvez soutenir les femmes autochtones par les moyens suivants :

- écouter sans faire de suppositions;
- valoriser le savoir traditionnel et communautaire comme une expertise en matière de leadership;
- offrir des possibilités de mentorat et de parrainage;
- promouvoir des parcours équitables en matière d'embauche, de formation et d'avancement.

LE LEADERSHIP EST PLUS FORT LORSQUE LA VOIX  
DE CHAQUE PERSONNE EST ENTENDUE ET HONORÉE.

## RÉFLEXION DE CLÔTURE POUR LA SECTION 4

*L'autonomisation est à la fois un don et une responsabilité.*

Lorsque nous valorisons les autres, nous renforçons nos communautés, préservons nos enseignements et créons des vagues d'espoir pour la prochaine génération.

Soutenir la croissance signifie continuer à apprendre, à encadrer et à diriger avec humilité. Garder le cercle fort pour la génération qui nous suit.



## 5.0 PARLER AVEC CONFIANCE ET DÉTERMINATION

*Renforcer votre voix au moyen d'outils pratiques sur la narration, l'ancrage culturel et l'art oratoire.*

*L'art de parler en public est une compétence essentielle du leadership, que ce soit pour raconter votre histoire, prendre la parole lors d'une réunion, défendre les intérêts de votre communauté ou faire des présentations dans un lieu de travail.*

Pour les femmes autochtones, l'art de parler en public est également une façon d'honorer leurs ancêtres, de transmettre les enseignements et d'inspirer les générations futures.

Cette section propose des outils pratiques et adaptés à la culture pour vous aider à parler avec clarté, confiance et détermination.

### 5.1 POURQUOI LA CAPACITÉ À S'EXPRIMER EN PUBLIC EST IMPORTANTE POUR LE LEADERSHIP

La capacité à s'exprimer en public vous donne l'occasion :

**D'influencer**  
les décisions et  
les politiques.

**De raconter**  
vos expériences  
vécues et votre  
sagesse.

**De représenter**  
votre  
communauté et  
votre culture.

**D'éduquer,**  
de défendre  
les intérêts et  
d'inspirer.

**De renforcer**  
votre présence  
professionnelle  
en milieu de  
travail.

*Le leadership ne se limite pas à ce que vous faites, mais aussi à la façon dont vous communiquez votre raison d'être.*

#### INVITATION À LA RÉFLEXION :

« Lorsque je parle de vérité et de valeurs, ma voix devient un pont entre mon histoire et mon leadership. »

## 5.2 UNE APPROCHE NARRATIVE DANS L'ART ORATOIRE

---

Les cultures autochtones ont de riches traditions orales qui utilisent les histoires pour enseigner, guérir et établir des liens. Cette approche peut orienter votre style de parole :

### LE CADRE DE LA COMMUNICATION NARRATIVE EN QUATRE PARTIES

1. **Commencer par la connexion** : Reconnaissez le territoire, votre communauté, votre raison d'être.
2. **Raconter le cœur de votre histoire** : Utilisez l'expérience vécue, les enseignements ou les leçons personnelles.
3. **Offrir des idées ou des enseignements** : De quoi témoigne votre histoire au sujet du leadership, de la résilience ou des valeurs?
4. **Terminer par un appel à l'action** : Que souhaitez-vous que les gens pensent, ressentent ou fassent?

*Ce cadre peut être utilisé pour les discours, les réunions, les présentations ou les rassemblements communautaires.*

## 5.3 GUIDE DE PRÉPARATION DES CONFÉRENCES

---

Utilisez ce guide pour vous préparer à toute les occasions de prise de parole :

### AVANT VOTRE PRÉSENTATION

- Clarifiez votre objectif : quel message compte le plus?
- Choisissez deux ou trois points clés.
- Ressourcez-vous à l'aide d'une grande respiration, d'une prière ou d'un moment de pause.
- Réfléchissez aux personnes qui vous ont transmis les enseignements que vous transmettez.

### DURANT VOTRE PRÉSENTATION

- Parlez lentement et avec intention.
- Faites des pauses. Le silence peut être puissant.
- Établissez un contact visuel avec les visages accueillants.
- Laissez votre histoire et vos valeurs guider votre voix.

### APRÈS VOTRE PRÉSENTATION

- Remerciez l'auditoire et reconnaissez la communauté.
- Réflexion : Qu'est-ce qui vous a semblé fort? Qu'est-ce qui peut être amélioré pour la prochaine fois?

## 5.4 MODÈLE DE STRUCTURE D'UN DISCOURS

---

Une structure simple que vous pouvez utiliser pour n'importe quel discours (voir l'annexe A.7 pour le modèle de plan) :

1. Reconnaissance du territoire et de la communauté
2. Introduction – qui vous êtes et pourquoi vous prenez la parole
3. Message clé n° 1 – histoire ou enseignement
4. Message clé n° 2 – perspective ou apprentissage
5. Message clé n° 3 (facultatif)
6. Réflexion de clôture ou enseignement
7. Appel à l'action

*Utilisez-le comme un guide et non comme un scénario. Adaptez-le à votre voix et à votre contexte.*

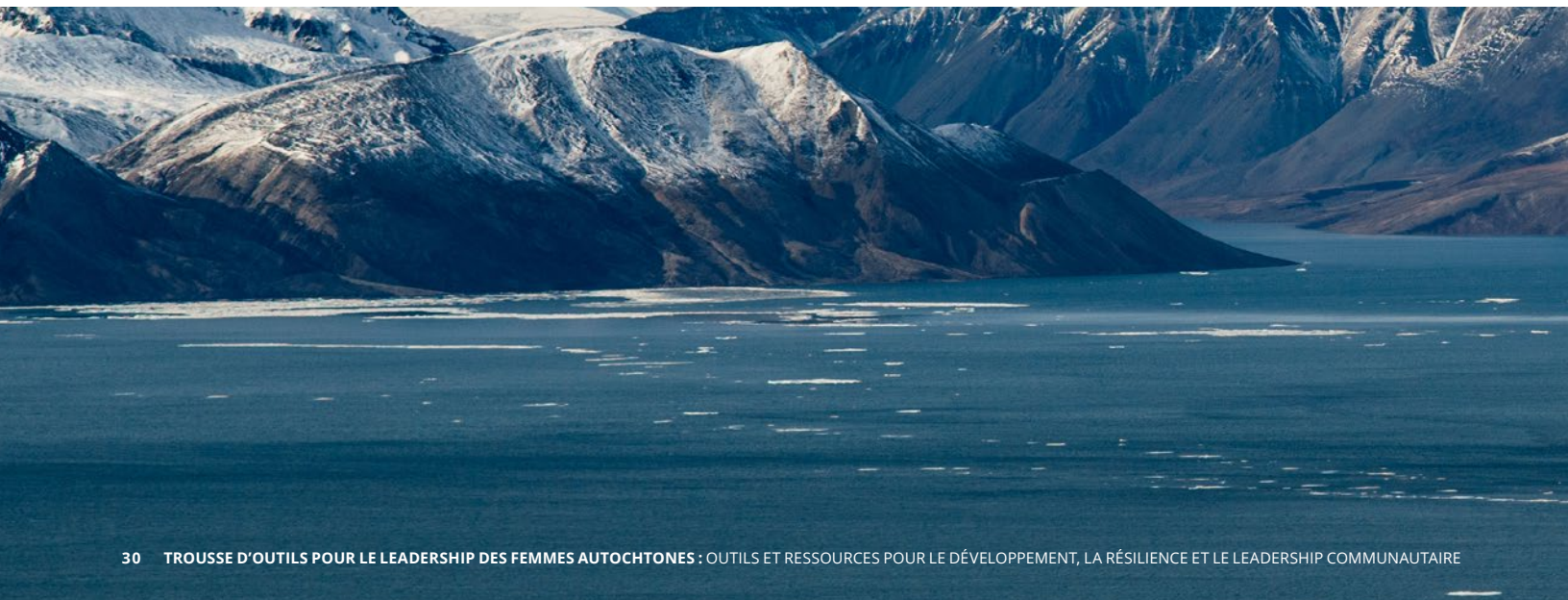
## 5.5 RESPECTER LES PROTOCOLES CULTURELS LORSQU'ON PREND LA PAROLE

---

Lorsque vous prenez la parole dans des espaces autochtones ou diversifiés :

- saluez respectueusement les Aîné·es et les gardien·nes du savoir;
- vérifiez que vous avez l'autorisation avant de transmettre des enseignements sacrés;
- gardez à l'esprit les personnes dont vous racontez l'histoire et de la façon dont vous le faites;
- honorez la diversité des nations, des langues et des expériences autochtones;
- utilisez les éléments culturels (symboles, langue, enseignements) avec soin et respect.

*Le respect est le leadership en action.*



## 5.6 GÉRER LA NERVOSITÉ ET RENFORCER LA CONFIANCE

---

Même les personnes expérimentées sont nerveuses à l'idée de parler en public. La confiance augmente grâce à la pratique et à la raison d'être.

### DES MOYENS SIMPLES DE RESTER BIEN ANCRÉES :

- prenez des respirations profondes et lentes;
- enracinez vos pieds fermement dans le sol;
- commencez par une histoire que vous connaissez bien;
- exercez-vous avec une personne de confiance;
- rappelez-vous – « Ma voix compte. »

---

**CONSEIL POUR LA CONFIANCE : LA CONFIANCE  
NE VIENT PAS DE LA PERFECTION, MAIS DE L'AUTHENTICITÉ.**

---

## 5.7 UTILISER DES ÉLÉMENTS VISUELS DE FAÇON EFFICACE

---

Si vous utilisez des diapositives ou des éléments visuels :

- assurez-vous que les diapositives sont simples et claires;
- utilisez des images ou des modèles qui honorent la culture (avec les autorisations);
- évitez de lire les diapositives; adressez-vous directement à l'auditoire;
- assurez-vous que les éléments visuels appuient votre message plutôt que de l'éclipser.



## 5.8 LISTE DE VÉRIFICATION POUR L'ART DE PARLER EN PUBLIC

---

Utilisez cette liste de vérification juste avant votre présentation :

- Je connais ma raison d'être.

---

- J'ai 2 ou 3 messages principaux à communiquer.

---

- Je suis ancrée dans mes valeurs et mon histoire.

---

- Mon introduction honore la communauté et le territoire.

---

- Je me suis exercée au moins une fois.

---

- Mes appuis visuels sont simples et respectueux. (Si vous en utilisez)

---

- Je suis prête à parler avec confiance et avec le cœur.

---

## 5.9 RESSOURCES EN VEDETTE : PARCOURS DE LEADERSHIP D'ECO CANADA POUR LES PROFESSIONNELLES AUTOCHTONES

---

*Renforcer les compétences, la confiance et la communauté grâce au mentorat et à la formation.*

ECO Canada soutient les personnes professionnelles autochtones à toutes les étapes de leur carrière grâce au :

### **PROGRAMME DE MENTORAT**

Un programme national de mentorat jumelant des personnes autochtones en début de carrière à des personnes professionnelles chevronnées du secteur de l'environnement.

Soutien :

- Renforcement de la confiance
- Orientation dans la carrière
- Perfectionnement en leadership
- Élargissement du réseau professionnel

### **COURS DE L'ACADÉMIE ECO** (<https://ecoacademy.ca/>)

Des cours en ligne brefs et auto-dirigés, idéaux pour les femmes des communautés éloignées ou nordiques. Ils améliorent les compétences dans les domaines suivants :

- Établissement des objectifs
- Communication
- Styles de leadership
- Travail d'équipe
- Conscience de soi
- Mentorat



## 6.0 POURSUIVRE LE PARCOURS

*Faire progresser votre leadership avec détermination, équilibre et gratitude.*

### 6.1 RESTER ANCRÉES DANS LA CULTURE ET L'IDENTITÉ

*Le leadership commence à l'intérieur de soi, mais il est soutenu par un lien avec la culture, le territoire, la langue et la communauté. Pour de nombreuses femmes autochtones, ces liens apportent force, repères et renouveau.*

Ils nous rappellent que le leadership n'est pas une question de perfection, mais de présence, de respect, de courage et de bienveillance.

#### MOYENS DE RESTER ANCRÉES :

Passer du temps sur le territoire ou dans la nature pour **renouveler l'équilibre.**

**Rechercher la sagesse** des Aîné-es, des personnes gardiennes du savoir et des histoires familiales.

**Participer** à des cérémonies, à des événements communautaires ou à des enseignements traditionnels.

Réfléchir à son parcours de leadership dans le cadre d'une **histoire collective plus vaste.**

#### INVITATION À LA RÉFLEXION :

« Les racines qui m'apportent l'ancrage le plus profond sont \_\_\_\_\_. Je m'appuierai sur elles quand j'aurai besoin de force. »

## 6.2 CONTINUER D'APPRENDRE ET DE GRANDIR

---

*Le leadership est un parcours d'apprentissage qui dure toute la vie.*

À mesure que vous remplirez cette trousse d'outils, vous trouverez peut-être de nouveaux domaines que vous souhaitez explorer, qu'il s'agisse de perfectionnement professionnel, de croissance personnelle ou de renforcement de la communauté.

Voici quelques idées pour poursuivre votre cheminement :

- joignez-vous à un cercle de mentorat par les pairs ou créez-en un dans votre communauté;
- explorer des programmes de formation, des bourses d'études ou des ateliers sur le leadership pour les femmes autochtones;
- tenez un journal d'apprentissage pour consigner les renseignements utiles sur vos expériences;
- racontez votre histoire. Votre voix pourrait être l'encouragement dont quelqu'un d'autre a besoin.

N'oubliez pas que l'apprentissage se fait partout, dans les salles de classe, au sein des communautés et lors de conversations.

## 6.3 FEUILLE DE TRAVAIL POUR LA RÉFLEXION : OÙ JE SUIS ET OÙ JE VEUX ALLER

---

*Prenez le temps de réfléchir au chemin que vous avez parcouru et à la prochaine étape.*

Questions de réflexion	Mes notes
Quelle est ma plus grande source de fierté dans mon parcours de leadership jusqu'à présent?	
Quels défis m'ont le plus appris?	
Quelles nouvelles compétences ou connaissances aimerais-je acquérir par la suite?	
Comment vais-je redonner à la communauté ou encadrer les autres au cours de la prochaine année?	
Sur qui vais-je compter pour obtenir du soutien pendant que je poursuis mon parcours?	

### INVITE :

« Je marche vers l'avant dans mon parcours de leadership non pas seule, mais en tant que membre d'une longue lignée de femmes qui ont dirigé avec amour. »

## 6.4 AUTRES RESSOURCES : POURSUIVRE VOTRE PARCOURS DE LEADERSHIP

---

*Une liste organisée de programmes, de réseaux, de lectures et de mesures de soutien au mieux-être pour étendre l'apprentissage et les liens au-delà de la trousse d'outils.*

### 1. Programmes de leadership et de mentorat

---

#### PROGRAMMES NATIONAUX ET PANCANADIENS

- **Association des femmes autochtones du Canada (AFAC)** – Programmes de leadership des femmes autochtones, développement économique et initiatives de mentorat. <https://nwac.ca>
- **AFOA Canada – Formation sur le leadership et la gouvernance** – Ateliers et certifications axés sur le leadership communautaire, la gouvernance et la gestion financière. <https://afoa.ca>
- **Cando – Programme de leadership communautaire des femmes autochtones** – Possibilités de perfectionnement en leadership professionnel et communautaire. <https://www.edo.ca>
- **ECO Canada – Programme national de mentorat**

Le programme rassemble des personnes autochtones en début de carrière à des personnes expérimentées dans les secteurs de l'environnement et du développement durable. <https://ecoacademy.ca/>

Ce programme est particulièrement utile pour les femmes autochtones qui débudent ou qui progressent dans les domaines de la conservation, des politiques ou des règlements.

L'apprentissage par le mentorat renforce la confiance, favorise le renforcement des compétences et ouvre la voie à des parcours de leadership.

#### INITIATIVES RÉGIONALES OU COMMUNAUTAIRES

- Vérifiez auprès des **centres d'amitié**, des **conseils tribaux** et des centres de **ressources pour les femmes autochtones**. Plusieurs offrent des cercles de leadership, du mentorat et de la formation communautaire.
- **Réseaux nordiques et ruraux** : vérifiez auprès de conseils de femmes, de programmes d'éducation communautaire ou de cercles de personnes âgées qui encadrent les jeunes leaders.



## 2. Enseignement et perfectionnement des compétences

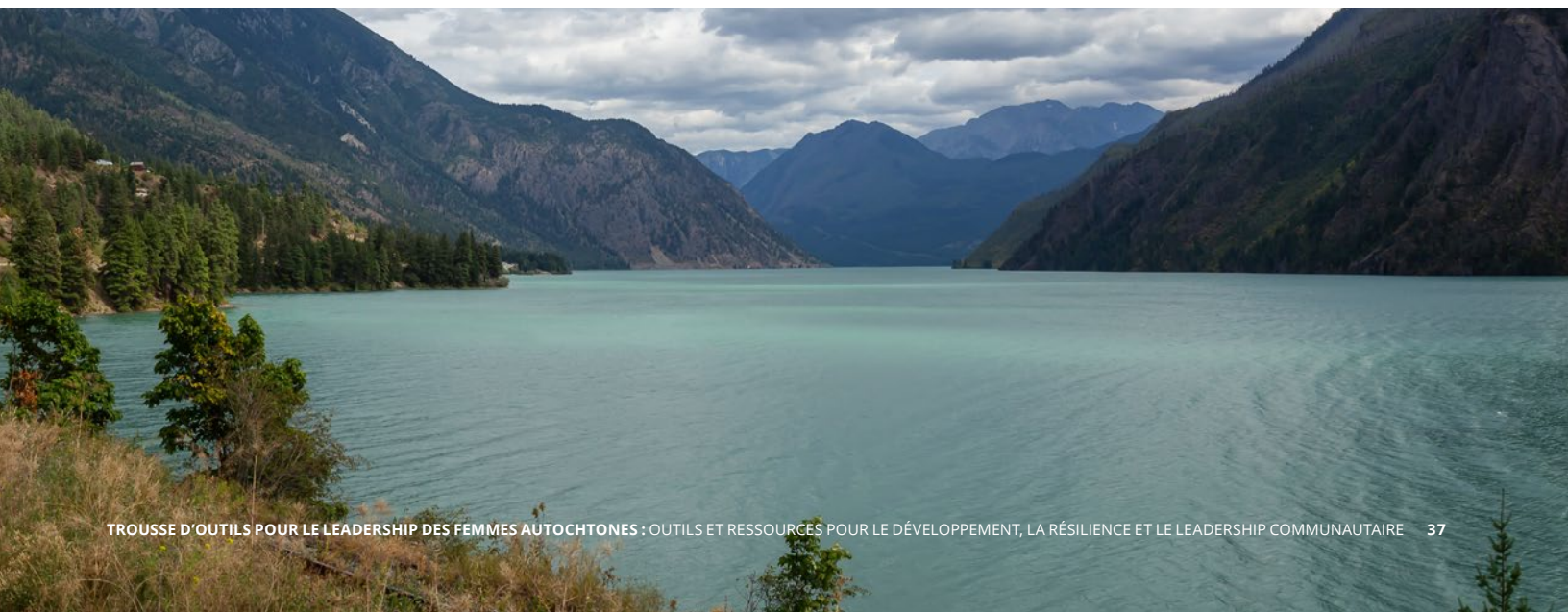
---

- **Université de l'Alberta — Indigènes du Canada (cours en ligne)** : un cours en ligne gratuit qui explore l'histoire, les perspectives et les enjeux contemporains des peuples autochtones. <https://www.coursera.org/learn/indigenous-canada>
- **eCampusOntario et Campus Manitoba** : ces deux campus offrent des microcertifications – de courte durée et flexibles – sur le leadership, la communication et la gestion de projet.
- **LinkedIn Learning et Coursera** : vous y trouverez des cours sur la résolution de conflits, la négociation, les compétences en mentorat et la communication pour les leaders.
- **Indspire – Bourses et prix** : un financement et des bourses d'études pour les autochtones qui poursuivent des études ou une formation en leadership. <https://indspire.ca>
- **ECO Canada — Académie ECO** : offre des cours en ligne accessibles conçus pour renforcer la communication, le travail d'équipe, le leadership et les compétences en milieu de travail.

Ces cours sont flexibles et conviennent aux femmes des communautés éloignées, rurales ou nordiques. Les cours recommandés comprennent :

- **La série de cours sur les compétences générales** : Fondements de la communication, du travail d'équipe, du professionnalisme et du leadership.
- **Établissement des objectifs et communication efficace** : Favoriser la clarté, la confiance et la responsabilisation.
- **Encadrer les autres** : Compétences pratiques pour vous aider à guider et à encourager les autres.
- **Exploration des styles de leadership** : Comprendre votre approche de leadership et son évolution dans les contextes.
- **Conscience de soi dans le leadership** : Renforcer l'intelligence émotionnelle, la confiance et la prise de décisions fondées.

Ces cours complètent les enseignements de cette trousse d'outils et fournissent les prochaines étapes pratiques pour une croissance continue. <https://ecoacademy.ca/>



### 3. Réseaux communautaires et mentorat

---

- **Réseau des femmes entrepreneures autochtones (IWEN)** : met en relation les femmes autochtones en affaires et dans des rôles de leadership.
- **Women of the Metis Nation - Les Femmes Michif Otipemisiwak** : programmes soutenant le développement personnel et la défense des intérêts.
- **Aboriginal Women's Professional Association (AWPA)** : offre des cercles de leadership et de mentorat partout au Canada.
- **Programmes de mentorat d'ECO Canada** : conçu pour les personnes professionnelles détenant une certification dans le secteur de l'environnement.

---

**ASTUCE : LE MENTORAT N'A PAS BESOIN D'ÊTRE FORMEL. COMMUNIQUEZ AVEC UNE PERSONNE PROCHE DE VOUS, DE VOTRE ENTOURAGE PROFESSIONNEL, PARMI VOS COLLÈGUES OU UNE AÎNÉE, DONT VOUS ADMIREZ LE LEADERSHIP. PROPOSEZ UN MOMENT D'ÉCHANGE ET D'APPRENTISSAGE AUTOUR D'UN THÉ OU LORS D'UN APPEL TÉLÉPHONIQUE.**

---

### 4. Livres de lecture et d'inspiration

---

#### LIVRES

- *Braiding Sweetgrass* – Robin Wall Kimmerer
- *Indigenous Women and Leadership: Roles, Pathways and Perspectives* – Edited by Carol Hopkins & Deborah Chansonneuve
- *Seven Fallen Feathers* – Tanya Talaga
- *Le droit au froid* – Sheila Watt-Cloutier
- *Talking to My Grandmother: Transmissions of Indigenous Knowledge, Life, and Story* – Leanne Betasamosake Simpson

#### BALADOS ET MÉDIAS

- *Unreserved* (CBC) – Histoires d'expériences autochtones et de résilience.
- *Telling Our Twisted Histories* – Retrouver les points de vue autochtones sur les mots communs.
- *Matriarch Movement* – Célébration de la voix et du leadership des femmes autochtones.

#### FILMS ET DOCUMENTAIRES

- *Mary Two-Axe Earley: I Am Indian Again* – Office national du film du Canada
- *The Road Forward* – Un documentaire musical explorant l'activisme et l'autonomisation.
- *We Will Stand Up* – Par Tasha Hubbard, à propos du courage et de la défense des intérêts face à l'injustice.

## 5. Soutien au ressourcement et au mieux-être

---

Le leadership peut être exigeant sur le plan émotionnel. Le fait de vous ressourcer par des gestes de bien-être et dans vos relations personnelles vous aide à préserver votre équilibre.

- **Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être** : 1 855 242-3310 (conseils adaptés à la culture, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7)
- **First Nations Health Authority (FNHA)** : ressources pour une santé et un équilibre complets.
- **La campagne Moose Hide** : un mouvement d'hommes et de garçons qui s'emploient à mettre fin à la violence faite aux femmes et aux enfants. <https://moosehidecampaign.ca>

## 6. Invitation à la réflexion

---

« Un nouveau lien que j'établirai pour soutenir ma croissance continue est \_\_\_\_\_. Voici une façon dont je partagerai ce que j'ai appris : \_\_\_\_\_ . »

### 6.5 MOT DE LA FIN ET EXPRESSION DE GRATITUDE

---

*Cette trousse d'outils est plus qu'un ensemble d'exercices. C'est un cheminement de réflexion, de courage et de connexion.*

En explorant votre histoire, vos valeurs, vos relations et votre capacité à habiliter les autres, vous avez pris des mesures significatives dans votre parcours de leadership.

Le leadership ne consiste pas à avoir toutes les réponses; il s'agit plutôt d'être disposée à écouter, à apprendre et à agir avec intégrité. À mesure que vous évoluez, marchez doucement, mais avec confiance, guidée par vos valeurs, vos ancêtres et votre vision pour les générations à venir.

#### **DERNIÈRE RÉFLEXION :**

*« Ce dont j'ai besoin existe déjà en moi. Mon rôle est maintenant de le nourrir et de le transmettre. »*



# ANNEXES

## A.1 MON PLAN D'ACTION EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

*Transformer la réflexion en action pour la croissance en milieu de travail, au sein de la communauté et de soi.*

Utilisez ce modèle pour établir vos intentions quant à votre parcours de leadership.

Réfléchissez à vos objectifs de croissance, que ce soit sur votre lieu de travail, dans votre communauté ou en vous-même. À revoir et mettre à jour tous les quelques mois à mesure que vos objectifs évoluent.

Objectifs	Ma prochaine étape	Ressources ou soutien nécessaires	Échéancier	Comment célébrer le progrès et y réfléchir
<b>Mentorat</b>	Communiquer avec une collègue plus jeune ou une personne de la communauté pour codiriger un projet	Moments pour faire le point	1 mois	Prendre le thé et réfléchir sur ce que nous avons appris ensemble
<b>Croissance professionnelle</b>	Discuter d'une occasion de perfectionnement ou d'une formation en leadership avec notre gestionnaire	Soutien aux mentors, ressources en RH	2 mois	S'offrir quelque chose qui symbolise le progrès
<b>Apprentissage</b>	Suivre un cours en ligne sur la gouvernance ou la négociation autochtone	Accès à Internet, temps d'étude	3 mois	Discuter de leçons importantes avec mon équipe ou ma communauté
<b>Lien culturel</b>	Rejoindre ou créer un cercle de femmes au travail ou dans ma communauté	Espace, soutien par les pairs	Continu	Chaque saison, souligner les progrès avec gratitude
<b>Bien-être</b>	Intégrer du temps de repos et de réflexion à ma routine hebdomadaire	Limites, partenaire de responsabilisation	1 mois	Célébrer en passant du temps à l'extérieur

DANS LA COMMUNAUTÉ ET EN SOI-MÊME. CÉLÉBREZ CHAQUE PAS, AUSSI PETIT SOIT-IL. LE LEADERSHIP NE SE LIMITE PAS À LA VITESSE À LAQUELLE VOUS ÉVOLUEZ, MAIS **À LA MESURE DANS LAQUELLE VOUS RESPECTEZ VOS VALEURS.**

## A.2 CARTE DE L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

---

Utilisez cet outil visuel pour planifier votre perfectionnement professionnel et en faire le suivi. Il vous aide à vous concentrer sur votre croissance à court, moyen et long terme tout en restant alignée sur vos valeurs et votre raison d'être.

Échéancier	Objectifs ou domaines d'intérêts	Aptitudes ou compétences à perfectionner	Mesures à prendre	Soutien ou ressources nécessaires	Réflexion ou résultat
À court terme (3 à 6 mois)					
Moyen terme (6 à 12 mois)					
À long terme (1 à 3 ans)					

---

### ASTUCE :

- AFFICHEZ CETTE CARTE À LA VUE DANS VOTRE ESPACE DE TRAVAIL OU DANS VOTRE JOURNAL.
  - CONSULTEZ-LA CHAQUE SAISON – LA CROISSANCE EST CONTINUE ET NON LINÉAIRE.
  - LORSQUE VOUS ATTEIGNEZ UN OBJECTIF, NOTEZ **CE QUI VOUS A AIDÉ À RÉUSSIR ET QUI VOUS A SOUTENUE.**
-

## A.3 INVENTAIRE DES FORCES ET DES VALEURS

---

Un exercice rapide pour déterminer ce que vous apportez à votre collectivité et à votre lieu de travail.

Mes forces	Où je les vois en action	Comment les utiliser davantage

### RÉFLEXION :

Laquelle de ces forces reconnaît-on en moi? De quelles forces je me sers le plus naturellement au travail ou dans des rôles communautaires?

## A.4 SE PRÉPARER À UNE CONVERSATION DIFFICILE (FEUILLE DE TRAVAIL)

---

*Faire preuve de clarté, de courage et de respect dans la communication.*

Cette feuille de travail vous aide à vous préparer aux conversations qui peuvent être inconfortables, mais importantes. Consultez-la avant les réunions, les discussions avec des collègues ou la communauté où des émotions ou des points de vue divergents peuvent surgir.

Elle peut vous aider à rester ancrée, concentrée et alignée à vos valeurs.

Question de réflexion	Mes notes
Quel est le but de cette conversation?	
Quel résultat espérez-vous obtenir?	
Quelles émotions pourraient surgir – pour moi et les autres?	
Quelles valeurs orienteront ma façon de parler et d'écouter?	
De quel soutien ou quelle préparation ai-je besoin au préalable?	
Comment vais-je commencer et terminer la discussion de façon respectueuse?	

---

### ASTUCE :

- COMMENCEZ PAR FAIRE PREUVE D'EMPATHIE ET DE COMPRÉHENSION.
  - ÉCOUTEZ ATTENTIVEMENT AVANT DE RÉPONDRE.
  - RELISEZ CETTE FEUILLE DE TRAVAIL APRÈS LA CONVERSATION POUR RÉFLÉCHIR À **CE QUI A FONCTIONNÉ ET À CE QUE VOUS POURRIEZ FAIRE DIFFÉREMMENT LA PROCHAINE FOIS.**
-

## A.5 MON CERCLE DE MENTORAT

*Cartographier les personnes qui vous guident, qui marchent avec vous côte à côte et qui apprennent de vous.*

Le mentorat est un cercle et non une échelle. Ce modèle vous aide à visualiser vos relations de soutien : le mentorat que vous recevez, vos relations de collaboration et l'encadrement que vous offrez.

Utilisez-le pour renforcer vos liens et repérer les endroits où vous pourriez donner ou recevoir plus de soutien.

### INSTRUCTIONS :

- Dessinez trois cercles concentriques (ou utilisez le tableau ci-dessous).
  - Cercle intérieur** : Des personnes qui vous guident ou vous encadrent.
  - Cercle du milieu** : Vos collègues et les personnes qui échangent des connaissances avec vous.
  - Cercle extérieur** : Les personnes auxquelles vous offrez du mentorat, celles que vous encadrez ou que vous encouragez.
- Réfléchissez à l'équilibre entre ces cercles.
- Choisissez une relation dans chaque cercle à entretenir ce mois-ci.

Le cercle	Qui fait partie de mon cercle	Comment ces personnes soutiennent-elles mon leadership	Comment vais-je renforcer ce lien
Intérieur (mentors / guides)			
Milieu (pairs / collaboratrices)			
Extérieur (personnes que j'encadre ou que je soutiens)			

### INVITATION À LA RÉFLEXION :

« Le leadership circule dans toutes les directions. Lorsque je transmets ce que j'ai appris, j'aide le cercle à devenir plus fort. »

## A.6 REGISTRE DE RÉFLEXION : MON PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT

---

*Saisir les leçons clés, les jalons et les perspectives en cours de route.*

Le développement se fait graduellement grâce aux expériences, aux défis et aux conversations.

Utilisez ce registre pour consigner les moments importants, ce que vous avez appris d'eux et la façon dont ils ont façonné votre leadership. Consultez-la chaque saison pour déceler les tendances, les forces et les nouveaux domaines de croissance.

Date / période	Expérience ou événement	Ce que j'ai appris	Comment cela a renforcé mon leadership

---

**ASTUCE : LA RÉFLEXION TRANSFORME L'EXPÉRIENCE EN SAGESSE. MÊME LES PETITS PAS ET LES CONTRETEMPS PEUVENT RÉVÉLER DES LEÇONS PRÉCIEUSES LORSQU'ON LES **CONSIDÈRE AVEC CURIOSITÉ ET COMPASSION.****

---

## A.7 FEUILLE DE TRAVAIL – OUTIL DE CRÉATION DE DISCOURS

---

*Créez un message clair et confiant ancré dans votre histoire et votre objectif.*

Utilisez cette feuille de travail pour vous préparer à toute prise de parole : réunions, présentations, réunions communautaires, événements sur le lieu de travail.

Elle vous aide à organiser vos pensées, à ancrer votre voix dans vos valeurs et à créer un message qui vous semble naturel et authentique.

### 1. Ancrage et raison d'être

---

**QUEL EST LE BUT DE MON DISCOURS OU DE MON MESSAGE?** (Pourquoi je parle? Qu'est-ce que j'espère offrir?)

---

---

---

---

---

**À QUI JE M'ADRESSE ET QUEL MESSAGE CES PERSONNES DOIVENT-ELLES RETENIR?**

---

---

---

---

---

**QUELLES VALEURS OU QUELS ENSEIGNEMENTS ORIENTERONT MA FAÇON DE PARLER?**

---

---

---

---

---

## 2. Introduction et connexion

---

**RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE OU DE LA COMMUNAUTÉ** (facultatif) :

---

---

---

---

---

---

---

---

**COMMENT VAIS-JE ME PRÉSENTER?** (Nom, communauté, rôle, raison d'être)

---

---

---

---

---

---

---

---

**QUE VAIS-JE DIRE POUR CRÉER DES LIENS AU DÉBUT?**

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3. Messages clés et narration

---

**MESSAGE CLÉ N° 1** (Quelle est la chose la plus importante dont je veux que les gens se souviennent?)

---

---

---

---

---

*Histoire, exemple ou enseignement pour appuyer ce message :*

---

---

---

---

---

**MESSAGE CLÉ N° 2**

---

---

---

---

---

*Histoire, exemple ou enseignement pour appuyer ce message :*

---

---

---

---

---

**MESSAGE CLÉ N° 3** (facultatif)

---

---

---

---

---

*Histoire ou perspective à l'appui de ce message :*

---

---

---

---

---

**4. Conclusion et appel à l'action**

.....

**RÉFLEXION DE CLÔTURE, ENSEIGNEMENT OU ÉNONCÉ DE GRATITUDE :**

---

---

---

---

---

**APPEL À L'ACTION** (qu'est-ce que je veux que les gens pensent, ressentent ou fassent?) :

---

---

---

---

---

## 5. Préparation à prendre la parole

---

**UNE CHOSE DONT JE VEUX ME SOUVENIR LORSQUE JE PRENDS LA PAROLE :**

---

---

---

---

---

**COMMENT VAIS-JE ME PRÉPARER AVANT DE COMMENCER :**

---

---

---

---

---

.....  
**ASTUCE : VOUS N'AVEZ PAS À REMPLIR TOUTES LES LIGNES. UN DISCOURS PUISSANT PEUT PROVENIR D'UNE HISTOIRE FORTE, D'UN MESSAGE CLAIR ET D'UN MOMENT ANCRÉ.**  
.....

## CONTACTEZ-NOUS

...

ECO Canada  
Suite 400, 105 12 Avenue SE  
Calgary, Alberta T2G 1A1

P : 1-800-890-1924

E : [research@eco.ca](mailto:research@eco.ca)

W : [eco.ca](http://eco.ca)

Notre siège se trouve au cœur de Calgary, AB, et a des antennes locales à Vancouver, Edmonton, Windsor et Halifax.

Visitez notre site ou contactez-nous pour plus d'informations.



@ecocanada

Photo : page 28, photo de Joseph Corl obtenue sur Unsplash

Ce projet a été financé par Femmes et Égalité des genres Canada



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

Canada