

RENFORCER LES CAPACITÉS DU SECTEUR

FAIRE PROGRESSER L'ANTIRACISME ET LA
RÉCONCILIATION DANS LE SECTEUR DE
L'ÉTABLISSEMENT EN ALBERTA (2025-2026)

mars 2026



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
INTRODUCTION	3
Relation entre le secteur de l'établissement, les initiatives en matière d'équité et la vérité et la réconciliation.....	4
Approche de mise en œuvre de la lutte contre le racisme et de la vérité et la réconciliation .	5
ACTIVITES	7
Cartographie des parties prenantes, analyse de l'environnement et examen des meilleures pratiques	7
Application des résultats de l'analyse environnementale	11
Cartographie des parties prenantes et conception de l'engagement	11
Identification et sélection	11
Développement professionnel.....	13
Trousse d'outils antiracisme	14
Discussions au coin du feu et transition vers la marche ensemble.....	14
PROCHAINES ETAPES	17
CONCLUSION	19

AVIS DE DROIT D'AUTEUR

Le contenu de ce document est protégé par le droit d'auteur © 2020 Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA). Tous droits réservés. Aucune partie de ce document, y compris, sans s'y limiter, les textes, graphiques, images ou logos, ne peut être modifiée, reproduite, transmise, distribuée, affichée publiquement ou utilisée à des fins commerciales, sous quelque forme que ce soit et par quelque moyen que ce soit, en tout ou en partie, sans l'autorisation écrite expresse de l'AAISA. Le présent avis de droit d'auteur fait partie intégrante de ce document et ne doit pas être supprimé ni modifié.

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

L'AAISA reconnaît que nous nous réunissons sur le territoire du Traité no 6, terres traditionnelles de divers peuples autochtones, notamment les Nêhiyaw, les Dene, les Anishinaabe, les Nakota Isga et les Niitsitapi. Nous reconnaissons également ce territoire comme la patrie des Métis ainsi que comme le lieu d'établissement de l'une des plus importantes communautés inuites au sud du 60e parallèle.

Nous reconnaissons les nombreux peuples des Premières Nations, métis et inuits qui vivent sur ces terres et en prennent soin depuis des temps immémoriaux. Nous exprimons notre gratitude envers les détenteurs de savoirs autochtones et les Aînés qui sont parmi nous aujourd'hui, ainsi que ceux et celles qui nous ont précédés.

À mesure que nous apprenons à mieux soutenir les nouveaux arrivants qui s'installent sur de nouvelles terres, nous devons également reconnaître que notre travail dans le secteur de l'immigration et de l'établissement ne peut être dissocié du territoire sur lequel nous vivons et offrons nos services. Les possibilités et les systèmes qui nous permettent d'accueillir les nouveaux arrivants s'inscrivent dans le contexte de la colonisation, des traités non respectés et des perturbations continues des modes de vie des peuples autochtones sur ce territoire.

Nous reconnaissons qu'il est nécessaire de faire mieux pour remédier aux préjudices causés par le colonialisme et la suprématie blanche, et qu'en agissant ainsi, nous serons mieux en mesure de soutenir les nouveaux arrivants que nous accompagnons. À titre de point de départ, nous cherchons à soutenir la souveraineté et l'autodétermination des peuples autochtones, en écoutant, en respectant et en mettant de l'avant la diversité des voix autochtones, tout en utilisant notre influence pour créer des espaces propices, dans une logique relationnelle, à la résurgence autochtone.

Ce rapport a été rédigé par Fatima Kaleem et Andrew Lam, dans le cadre de l'équipe des politiques et des communications de l'AAISA. Toute question concernant ce rapport peut être adressée à alam@aaisa.ca.

INTRODUCTION

L'Association albertaine des organismes de services aux immigrants (AAISA) soutient la coordination sectorielle et le renforcement des capacités dans l'ensemble du système d'établissement et de réinstallation de l'Alberta, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité des organisations à respecter leurs engagements en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de réconciliation. En collaboration avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), l'AAISA a entrepris une initiative structurée visant à aider les organisations financées par IRCC à promouvoir les pratiques en matière d'antiracisme, d'équité, de diversité et d'inclusion, les principes de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) et la vérité et la réconciliation dans les contextes de services aux nouveaux arrivants.

Pour éclairer ce travail, l'AAISA a procédé à une analyse environnementale des cadres, des outils et des ressources de formation existants en matière de lutte contre le racisme, d'ACS Plus et axés sur les Autochtones, qui sont pertinents pour le secteur de l'établissement et de la réinstallation. Cette analyse comprenait un examen de la littérature universitaire, des rapports sectoriels, des boîtes à outils organisationnelles et des directives élaborées par le gouvernement. L'examen a été complété par une cartographie des parties prenantes et des activités de mobilisation, notamment des conversations clés avec des organisations autochtones, des actions de sensibilisation auprès d'acteurs non sectoriels possédant une expertise pertinente et des consultations avec des organismes d'établissement afin d'identifier les capacités actuelles, les lacunes dans la pratique et les possibilités de création de relations.

Les conclusions de l'analyse et du processus de mobilisation ont mis en évidence une compréhension de base inégale de l'histoire et des réalités contemporaines des Autochtones au sein des organisations au service des nouveaux arrivants, des conseils pratiques limités adaptés aux contextes d'établissement et un besoin important d'approches relationnelles et locales pour l'engagement des Autochtones et des nouveaux arrivants. Parallèlement aux activités internes, telles que le sous-comité de sensibilisation aux questions autochtones, ces conclusions ont façonné l'élaboration de résultats ciblés en matière de renforcement des capacités, notamment

- Une analyse de l'environnement et une cartographie des parties prenantes afin d'ancrer le secteur dans les ressources existantes et de dresser un état des lieux du secteur.
- Une formation professionnelle axée sur la lutte contre le racisme, les niveaux de l'analyse comparative entre les sexes (ACS plus) et les intersections entre les Autochtones et l'établissement.
- Une trousse à outils antiracisme pour aider les organisations à élaborer leurs propres plans antiracisme.
- Une page web dédiée pour centraliser les outils, les ressources et les conseils destinés au secteur.

- Des discussions informelles avec des intervenants et des détenteurs de connaissances autochtones.
- Séances d'engagement « Marcher ensemble (Walking Together) », structurées de manière à privilégier l'établissement de relations plutôt que les résultats transactionnels, en reconnaissant que la confiance, la compréhension mutuelle et le contexte local sont essentiels à une collaboration durable.

Ce rapport décrit les méthodes utilisées pour mener des activités d'analyse environnementale et d'engagement, ainsi que les ressources et les forums de renforcement des capacités qui en ont résulté, mis en place en collaboration avec IRCC tout au long de la période 2025-2026. Il situe ce travail dans le cadre de l'effort pluriannuel plus large de l'AAISA visant à renforcer les pratiques adaptées à la culture, à soutenir l'établissement de relations significatives entre les communautés autochtones et les nouveaux arrivants, et à améliorer la coordination des capacités du secteur dans toute l'Alberta.

RELATION ENTRE LE SECTEUR DE L'ETABLISSEMENT, LES INITIATIVES EN MATIERE D'EQUITE ET LA VERITE ET LA RECONCILIATION

Les services d'établissement et de réinstallation en Alberta opèrent sur des territoires autochtones qui ont une longue histoire de déplacement colonial, d'exclusion systémique et d'efforts continus vers l'autodétermination et la réconciliation. Les nouveaux arrivants arrivent dans ce contexte, souvent avec une connaissance limitée de l'histoire autochtone, des réalités contemporaines ou des cadres juridiques et sociaux qui façonnent les relations entre les Autochtones et les colons au Canada. Par conséquent, les organismes au service des nouveaux arrivants sont de plus en plus appelés à naviguer entre les intersections complexes de l'immigration, de la racialisation, de l'héritage colonial et des engagements en matière de réconciliation dans la prestation de leurs services et leurs pratiques organisationnelles.

Ces dernières années, les cadres politiques fédéraux et provinciaux ont mis davantage l'accent sur la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité et l'inclusion, l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et la promotion de la vérité et de la réconciliation dans tous les secteurs financés par des fonds publics. Pour le secteur de l'établissement et de la réinstallation, cela s'est traduit par des attentes croissantes quant à l'intégration de ces principes dans les politiques organisationnelles, la formation du personnel, l'engagement communautaire et la conception des programmes. Bien que de nombreux organismes se disent attachés à ces priorités, le secteur continue de fonctionner dans des conditions de capacités limitées, de forte demande de services et de niveaux variables de préparation institutionnelle.

Dans le contexte des services aux nouveaux arrivants, le travail de lutte contre le racisme se concentre souvent sur la discrimination subie par les nouveaux arrivants lorsqu'ils naviguent dans des systèmes plus larges façonnés par les hiérarchies coloniales et raciales. Dans le même temps, les relations entre les communautés autochtones et les communautés de nouveaux arrivants ont historiquement fait l'objet d'une attention moins structurée,

malgré des expériences communes de marginalisation et de déplacement dans différents contextes historiques et politiques. Les possibilités d'établir des relations se limitent souvent à des initiatives à court terme, à des activités symboliques ou à des formations générales de sensibilisation culturelle qui ne reflètent pas pleinement les perspectives autochtones ou les réalités des communautés locales.

Les acteurs du secteur ont remarqué que les ressources existantes en matière de lutte contre le racisme et de réconciliation sont souvent élaborées pour des contextes de service public plus larges et peuvent ne pas être facilement transposables dans des environnements d'établissement et de réinstallation. Les organisations varient dans leur connaissance des cadres spécifiques aux Autochtones, leur accès à des partenaires autochtones et leur confiance dans la facilitation d'un engagement respectueux. Ces variations contribuent à des pratiques inégales dans l'ensemble du secteur et soulignent la nécessité de disposer de ressources et d'approches d'engagement fondées à la fois sur des preuves et sur l'établissement de relations, plutôt que sur une mise en œuvre axée sur la conformité. L'enquête et le tableau de bord du PAR renforcent ce besoin en rendant visible la diversité des points de départ des organisations et en mettant en évidence les domaines dans lesquels des soutiens adaptés sont les plus urgents.

APPROCHE DE MISE EN ŒUVRE DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET DE LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION

L'approche de mise en œuvre a été conçue pour intégrer le travail de lutte contre le racisme et de vérité et réconciliation dans un seul et même processus cohérent de renforcement des capacités du secteur. Plutôt que de traiter ces engagements comme des initiatives parallèles ou distinctes, l'AAISA a abordé la mise en œuvre comme un processus connecté qui combine la sensibilisation, le développement des compétences, la formation de relations et l'évaluation réaliste de l'état de préparation actuel du secteur.

Un principe fondamental de cette approche était la reconnaissance du fait qu'un travail efficace de lutte contre le racisme et de réconciliation doit reposer sur une compréhension honnête de la situation actuelle des organisations et de leurs relations. Bien que le secteur soit très intéressé par la promotion des engagements en matière d'équité et de réconciliation, les niveaux de familiarité, de confiance et de capacité pratique varient considérablement d'une organisation à l'autre. De même, les relations entre les communautés autochtones et les communautés des nouveaux arrivants se trouvent à des stades de développement différents selon les régions. L'approche de mise en œuvre a donc mis l'accent sur la rencontre des organisations au service des nouveaux arrivants et des partenaires autochtones là où ils en sont, plutôt que d'appliquer des attentes uniformes ou de supposer des points de départ communs.

Le travail a délibérément cherché à équilibrer le renforcement des capacités avec la réflexion et l'écoute. La formation et les ressources ont été conçues non seulement pour accroître les connaissances et la sensibilisation, mais aussi pour mettre en évidence les lacunes, les

tensions et les contraintes qui déterminent la manière dont les organisations s'engagent dans la lutte contre le racisme et la réconciliation dans la pratique. Les activités d'engagement, notamment les sessions de « Marcher ensemble (Walking Together) » ont été structurées de manière à favoriser l'apprentissage relationnel et à créer un espace de dialogue ancré dans le contexte local. L'adhésion du secteur des nouveaux arrivants et de la communauté autochtone a été abordée comme un processus relationnel plutôt que comme un objectif de conformité. La mise en œuvre a mis l'accent sur la participation volontaire, l'apprentissage partagé et la pertinence régionale, avec une flexibilité intégrée pour s'adapter à la taille, au mandat et au contexte communautaire des différentes organisations. Cette approche visait à soutenir un engagement significatif au fil du temps et à éviter d'imposer des exigences irréalistes aux organisations opérant sous une pression importante en matière de capacités.

Enfin, l'approche de mise en œuvre a été conçue dans une perspective à long terme. Bien que le présent rapport documente les activités et les résultats obtenus en 2025-2026, le travail s'inscrit dans le cadre d'un effort pluriannuel visant à approfondir les relations des nouveaux arrivants avec les communautés autochtones et à renforcer les pratiques du secteur. Les phases futures se concentreront sur le soutien à l'engagement local par le biais de sessions Marcher ensemble (Walking Together) en personne et sur l'élaboration de moyens appropriés pour comprendre les changements au fil du temps, dans le respect des perspectives autochtones et des approches relationnelles. À ce stade, l'accent reste mis sur la mise en place d'une base crédible pour un engagement durable plutôt que sur la mesure des résultats à court terme.

ACTIVITES

Les activités entreprises en 2025-2026 ont été structurées de manière à traduire l'approche de mise en œuvre en actions concrètes. Guidée par l'analyse de l'environnement, l'engagement des parties prenantes et les réalités du secteur décrites ci-dessus, l'AAISA s'est concentrée sur la fourniture de ressources pratiques et de forums d'engagement qui soutiennent la lutte contre le racisme, l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) et la vérité et la réconciliation dans le secteur de l'établissement et de la réinstallation en Alberta. Les activités ont été conçues pour se renforcer mutuellement, chaque composante informant et renforçant les autres, et pour aboutir à des résultats tangibles que les organisations peuvent utiliser dans leur travail quotidien.

Les sections ci-dessous décrivent les principales activités menées au cours de la période 2025-2026, notamment l'analyse de l'environnement et l'examen des ressources, l'engagement des parties prenantes et l'établissement de relations, ainsi que l'élaboration d'outils et de formations destinés au secteur. Chaque sous-section décrit l'objectif de l'activité, la manière dont elle a été menée et sa contribution aux objectifs généraux de renforcement des capacités de l'accord de contribution.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES, ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT ET EXAMEN DES MEILLEURES PRATIQUES

Tout au long des années 2025-2026, l'AAISA a mené une analyse environnementale structurée et un examen des meilleures pratiques afin d'établir une compréhension de base de l'antiracisme, de l'analyse comparative entre les sexes plus et des initiatives axées sur les Autochtones pertinentes pour le secteur de l'établissement et de la réinstallation des nouveaux arrivants en Alberta. L'objectif était d'identifier systématiquement les cadres, les outils et les initiatives existants, d'évaluer leur applicabilité aux contextes d'établissement et de cartographier les lacunes de mise en œuvre qui éclaireraient le développement des ressources dans le cadre de l'accord de contribution.

Cet examen a été conçu comme un exercice de cartographie du paysage. Il ne s'agissait pas d'une étude évaluative de l'efficacité des programmes, ni d'un classement ou d'une évaluation des performances organisationnelles.

L'analyse s'est concentrée sur les documents accessibles au public et partagés par le secteur, produits entre 2015 et 2025. Les documents examinés comprenaient :

- Les sites web des agences d'établissement et de réinstallation et les déclarations de politique publiées
- Les cadres de réconciliation municipaux et régionaux en Alberta
- Les publications d'organisations autochtones faisant référence à l'engagement des nouveaux arrivants
- Les directives des gouvernements fédéral et provincial relatives à la lutte contre le racisme et à l'analyse comparative entre les sexes plus
- Les centres de ressources nationaux du secteur

- Littérature universitaire traitant des relations entre les nouveaux arrivants et les Autochtones
- Guides de formation et trousse d'outils élaborés par la communauté

L'analyse contextuelle a suivi une approche structurée d'examen des documents.

Phase d'identification

Les documents ont été identifiés grâce à une analyse systématique du Web, à des références provenant du réseau sectoriel et aux connaissances internes issues des activités de mobilisation du personnel de l'AAISA. Les critères d'inclusion exigeaient que les documents démontrent leur pertinence dans au moins un des domaines suivants : lutte contre le racisme, analyse comparative entre les sexes plus, réconciliation avec les communautés autochtones ou mobilisation entre les nouveaux arrivants et les Autochtones.

Phase de sélection

Les documents ont été sélectionnés en fonction de leur applicabilité directe aux environnements d'établissement et de réinstallation. Les ressources conçues exclusivement pour des contextes du secteur public sans rapport avec le sujet ont été exclues, sauf si des éléments transférables étaient évidents.

Phase de codage thématique

Les documents examinés ont été codés selon :

- Type d'initiative (cadre politique, programme de formation, initiative de dialogue, boîte à outils, groupe de travail)
- Niveau de mise en œuvre (niveau du programme, niveau organisationnel, niveau sectoriel)
- L'orientation géographique
- Preuve d'un partenariat ou d'un leadership autochtone
- Présence de mécanismes d'évaluation ou de suivi

Ce processus de codage a permis une analyse comparative des initiatives et l'identification de modèles de mise en œuvre récurrents.

L'analyse a permis d'identifier plusieurs catégories d'initiatives actuellement en cours en Alberta.

- Tout d'abord, plusieurs organisations et municipalités ont élaboré des déclarations de réconciliation ou des engagements au niveau de l'entreprise faisant référence aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Ces initiatives opèrent principalement au niveau des engagements politiques et signalent l'intention d'intégrer une perspective autochtone dans la gouvernance et la prestation de services.
- Deuxièmement, des initiatives au niveau des programmes axées sur l'établissement de relations directes ont été identifiées. Il s'agit notamment de cercles de dialogue facilités, d'événements de narration d'histoires, de sessions d'apprentissage culturel

et d'ateliers de sensibilisation aux questions autochtones. Ces initiatives sont généralement à court terme et basées sur des événements.

- Troisièmement, il existe des mécanismes de coordination sectorielle sous la forme de groupes de travail et de comités qui favorisent l'échange de connaissances entre les organismes d'aide aux nouveaux arrivants intéressés par les travaux liés à la réconciliation.
- Quatrièmement, des centres de ressources nationaux et provinciaux fournissent des guides éducatifs et des exemples de pratiques. Cependant, ces documents sont souvent généraux et doivent être adaptés au contexte de l'Alberta en matière d'établissement.

L'analyse de la répartition géographique a montré une plus grande concentration d'initiatives visibles dans les grands centres urbains tels qu'Edmonton et Calgary. La documentation sur les initiatives menées dans les zones rurales et les petits centres était limitée.

Dans l'ensemble des initiatives, la plupart des activités étaient basées sur des programmes plutôt qu'intégrées dans les systèmes organisationnels. Les initiatives menées par des Autochtones et spécialement conçues pour les nouveaux arrivants étaient limitées. De nombreuses initiatives reposent sur des cycles de financement basés sur des projets plutôt que sur une intégration opérationnelle durable.

Le codage thématique a permis d'identifier des principes de mise en œuvre récurrents dans les documents examinés.

Co-création et conception relationnelle

Les initiatives efficaces démontrent un partenariat autochtone dès la phase de conception plutôt qu'une consultation après le développement. L'accent est mis sur le partage des pouvoirs et la définition claire des attentes.

Intégration organisationnelle

Les modèles hautement fonctionnels vont au-delà des séances de sensibilisation et intègrent des révisions des politiques, des cadres de compétences du personnel et des ajustements dans la prestation des services.

Application intersectionnelle

Les documents font systématiquement référence à l'importance d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes plus et des perspectives intersectionnelles afin de tenir compte des différences de genre, de race, de statut migratoire, de handicap, d'âge et de géographie.

Facilitation tenant compte des traumatismes et respectueuse des protocoles

Les modèles d'engagement efficaces mettent l'accent sur la sécurité culturelle, les méthodes de facilitation appropriées et le respect des protocoles locaux.

Cadrage fondé sur les droits

Les initiatives de réconciliation qui font explicitement référence aux cadres des droits des autochtones démontrent une adéquation plus claire avec les engagements nationaux et les structures de responsabilité.

L'examen a permis d'identifier quatre lacunes structurelles.

1. Absence de modèles de pratiques exemplaires spécifiques à l'Alberta adaptés aux organisations au service des nouveaux arrivants.
2. Outils pratiques limités pour traduire les engagements en mesures opérationnelles.
3. Cadres d'évaluation incohérents ou sous-développés pour suivre les progrès de la réconciliation ou de la lutte contre le racisme au fil du temps.
4. Documentation et visibilité limitées des initiatives menées dans les zones rurales et les petits centres.

Ces lacunes indiquent la nécessité de disposer d'outils spécifiques au secteur, fondés à la fois sur des données probantes et sur le contexte régional.

Les conclusions de l'analyse environnementale ont directement influencé quatre décisions de mise en œuvre.

Tout d'abord, des séances d'écoute ont été organisées afin de valider les différences régionales et de clarifier les variations de capacités identifiées lors de l'analyse. Plutôt que de supposer que toutes les agences étaient au même niveau de préparation, l'engagement a été conçu pour confirmer les réalités locales et mettre en évidence les obstacles spécifiques au contexte.

Deuxièmement, la boîte à outils antiraciste a été élaborée comme un cadre de planification guidé répondant au manque identifié d'outils pratiques et opérationnels. L'analyse a démontré que si les déclarations d'engagement étaient courantes, les voies de mise en œuvre étaient incohérentes. La boîte à outils a donc été positionnée comme un pont structuré entre l'intention et l'action.

Troisièmement, l'analyse a mis en évidence des efforts fragmentés et basés sur des programmes, avec une coordination interorganisationnelle limitée. En réponse, l'AAISA a avancé la planification d'un modèle de communauté de pratique afin de soutenir l'apprentissage partagé, de réduire les doublons et de promouvoir la résolution collective des problèmes dans toutes les régions.

Quatrièmement, l'analyse des initiatives axées sur les relations a montré que l'établissement de la confiance était plus fort dans les modèles fondés sur une interaction soutenue et locale. Cette conclusion a motivé la décision de passer d'un engagement principalement virtuel à des séances « Marcher ensemble (Walking Together) » en personne. Le modèle de communauté de pratique et les séances « Marcher ensemble (Walking Together) » sont donc des mécanismes interdépendants. Le premier favorise l'apprentissage structuré entre pairs dans l'ensemble du secteur. Le second favorise l'approfondissement des relations entre les communautés autochtones et les communautés de nouveaux arrivants au niveau régional.

L'analyse de l'environnement a servi de base factuelle pour orienter les activités de renforcement des capacités de la première année et façonner la transition vers un engagement plus durable et ancré localement dans les phases suivantes.

APPLICATION DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE ENVIRONNEMENTALE

Les conclusions de l'analyse environnementale ont éclairé la conception globale des activités de mise en œuvre de la première année. L'analyse a servi de base factuelle à partir de laquelle les activités suivantes ont été structurées.

1. Tout d'abord, l'examen a révélé une compréhension inégale des bases de l'histoire autochtone, des cadres de réconciliation et de l'application de ces principes dans les pratiques d'établissement. Cette conclusion a guidé l'élaboration d'un cours de développement professionnel fondamental visant à établir une base de connaissances commune à toutes les organisations.
2. Deuxièmement, l'analyse a révélé que, bien que de nombreux organismes aient exprimé leur engagement en faveur de la lutte contre le racisme et de la réconciliation, les outils de mise en œuvre pratiques étaient limités. Cette lacune a directement inspiré l'élaboration de la trousse d'outils antiracistes, une ressource de planification structurée.
3. Troisièmement, l'analyse a montré que les efforts existants étaient souvent basés sur des programmes et fragmentés, avec des mécanismes limités pour un apprentissage interorganisationnel durable. Cette constatation a guidé la planification d'un modèle de communauté de pratique afin de soutenir l'échange coordonné de connaissances.
4. Quatrièmement, les données issues d'initiatives axées sur les relations ont mis en évidence l'importance d'un engagement local et durable pour instaurer la confiance entre les communautés autochtones et les communautés de nouveaux arrivants. Cette observation a motivé la décision de passer d'un engagement principalement virtuel à des sessions « Marcher ensemble (Walking Together) » en personne dans les phases suivantes.

L'analyse de l'environnement a donc constitué la première activité dans le cadre de l'accord de contribution et a établi les bases méthodologiques de toutes les initiatives de renforcement des capacités décrites dans les sections suivantes.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES ET CONCEPTION DE L'ENGAGEMENT

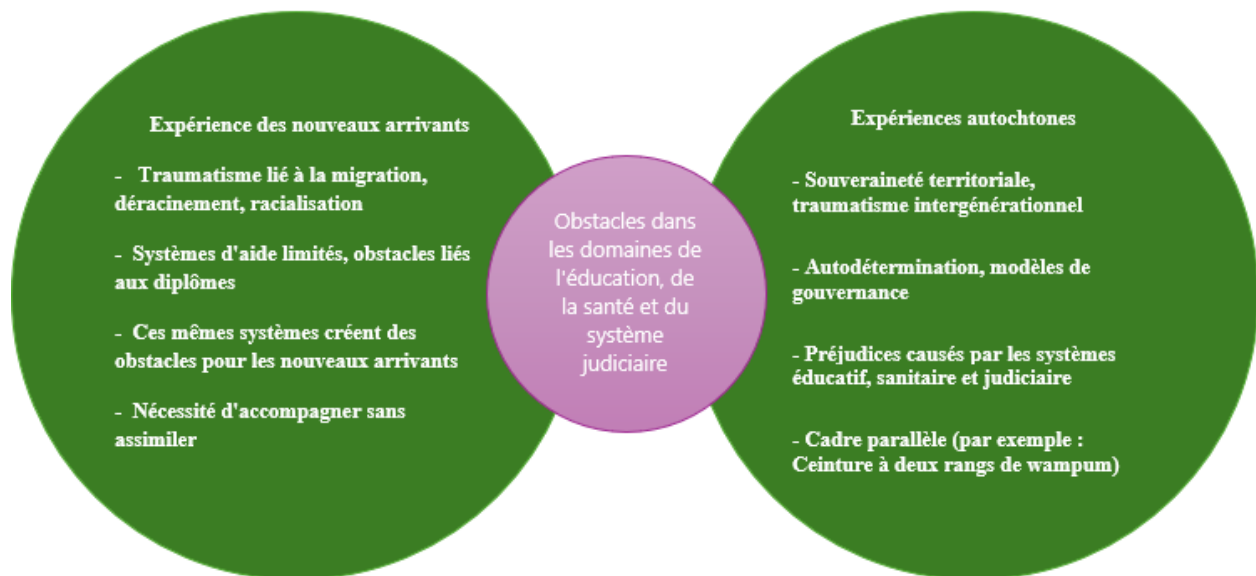
IDENTIFICATION ET SÉLECTION

La cartographie des parties prenantes a été réalisée parallèlement à l'analyse environnementale afin d'identifier les organisations autochtones, les leaders communautaires et les acteurs non sectoriels pertinents dans toute l'Alberta. Les critères d'identification comprenaient la présence régionale à Edmonton, Calgary, Red Deer et dans les communautés du nord ; une expérience avérée dans l'engagement entre les Autochtones et les nouveaux arrivants ; des rôles de gouvernance ou de leadership au sein des communautés autochtones ; des partenariats établis ou émergents avec des organisations d'établissement ; et une expertise dans les domaines de la lutte contre le racisme ou des

cadres de réconciliation. Les parties prenantes ont été identifiées grâce à un processus structuré d'examen des documents, à des recommandations du secteur et aux réseaux professionnels existants de l'AAISA afin de garantir à la fois la représentation géographique et la diversité des points de vue.

La mobilisation s'est déroulée sous la forme de conversations virtuelles individuelles, de séances d'écoute structurées, de discussions informelles visant à établir des relations, de premières séances pilotes de « Marcher ensemble (Walking Together) » et de forums intersectoriels. La mobilisation a été conçue comme une écoute et une enquête relationnelle plutôt que comme une consultation visant à valider des résultats prédéterminés. Les discussions ont porté sur l'état actuel des relations entre les Autochtones et les nouveaux arrivants, les différences de capacités régionales en Alberta, les considérations protocolaires appropriées, les risques associés à une mobilisation ponctuelle ou extractive, et les conditions nécessaires pour établir une relation de confiance. Les informations recueillies grâce à ce processus de mobilisation ont directement influencé la conception et le déroulement des activités de mise en œuvre ultérieures.

Les conversations avec les parties prenantes ont souligné l'importance de nommer les obstacles systémiques qui se chevauchent tout en préservant la clarté concernant les réalités historiques et juridiques distinctes.



La figure présente un modèle comparatif illustrant les obstacles systémiques rencontrés par les peuples autochtones, notamment la dépossession des terres, l'érosion de la souveraineté et les répercussions intergénérationnelles de la politique coloniale, ainsi que les obstacles rencontrés par les nouveaux arrivants, notamment le stress lié à la migration, la racialisation, les difficultés liées à la reconnaissance des diplômes et l'exclusion dans les systèmes éducatifs, professionnels, immobiliers et judiciaires.

Si les deux communautés sont confrontées à des barrières structurelles dans les institutions, les sources et les fondements juridiques de ces inégalités diffèrent. Les droits des

Autochtones sont reconnus constitutionnellement et internationalement et reposent sur la souveraineté inhérente. Les expériences des nouveaux arrivants sont façonnées par la politique d'immigration, les systèmes d'établissement et les processus d'intégration racialisés.

Ce cadre comparatif a éclairé la conception de la mise en œuvre en :

Structurant le dialogue afin de reconnaître les obstacles systémiques communs sans confondre les cadres de droits

Veillant à ce que la formation fasse la distinction entre les engagements en matière de réconciliation et les mandats d'intégration des immigrants

Concevant des outils d'évaluation permettant de déterminer si l'engagement respectait la souveraineté et l'identité distincte des Autochtones

DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'analyse de l'environnement a révélé des connaissances de base inégales entre les organisations en ce qui concerne l'histoire des Autochtones, les engagements en matière de réconciliation, les cadres de lutte contre le racisme et l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus dans le contexte de l'établissement. L'engagement des parties prenantes a renforcé cette conclusion. Les premières conversations et les sessions de dialogue pilotes ont révélé que de nombreux participants n'avaient pas une compréhension accessible et fondamentale des expériences autochtones et des réalités contemporaines. En conséquence, les premières tentatives d'engagement ont souvent abouti à une dynamique déséquilibrée dans laquelle les partenaires autochtones étaient implicitement positionnés comme des éducateurs et le secteur de l'établissement comme des récepteurs passifs de connaissances. Cette dynamique a limité le potentiel de dialogue réciproque et a entravé l'établissement de relations.

En réponse à ce besoin clairement identifié, l'AAISA a élaboré et dispensé une formation intitulée « *Foundational Indigenous Awareness for Settlement Practice* » (Sensibilisation fondamentale aux questions autochtones pour les pratiques d'établissement). Ce cours a été conçu pour établir une base de connaissances commune à toutes les organisations avant un engagement relationnel plus profond. Il relie les expériences historiques et contemporaines des Autochtones aux réalités actuelles de la prestation de services, clarifie la relation entre la lutte contre le racisme et les engagements en matière de réconciliation, et situe l'apprentissage dans le contexte des services aux nouveaux arrivants. L'objectif était de doter les participants d'une compréhension fondamentale suffisante pour s'engager avec les partenaires autochtones de manière respectueuse et avec une plus grande conscience de soi, réduisant ainsi le risque que les espaces relationnels se transforment par défaut en échanges pédagogiques unidirectionnels.

La formation a été dispensée virtuellement en 2025-2026 et intégrée au calendrier de perfectionnement professionnel existant de l'AAISA afin d'en garantir l'accessibilité et de réduire les doublons. Les sessions ont été conçues pour être interactives et pratiques plutôt que théoriques, et étaient ouvertes aux organismes d'établissement financés par IRCC dans

toutes les régions. En comblant les lacunes de connaissances de base identifiées lors de l'analyse environnementale et des premières sessions de mobilisation, le cours a établi les conditions préalables à l'établissement de relations plus équilibrées, réciproques et durables entre les Autochtones et les nouveaux arrivants dans le cadre des activités ultérieures.

TROUSSE D'OUTILS ANTIRACISME

L'analyse environnementale a mis en évidence un écart de mise en œuvre constant entre les organisations. Si de nombreux organismes s'étaient engagés publiquement en faveur de la lutte contre le racisme et pour la réconciliation, les outils de planification opérationnelle structurés étaient limités. La participation des parties prenantes a confirmé l'incertitude quant à la manière de traduire ces engagements en actions mesurables et responsables, conformes aux normes de IRCC.

L'AAISA a élaboré le document intitulé « *The Anti-Racism Blueprint: Action Planning Toolkit for Organizations* » (Plan d'action contre le racisme : boîte à outils de planification pour les organisations), une ressource de planification structurée adaptée aux organisations prestataires de services aux nouveaux arrivants. Cette boîte à outils constitue un pont pratique entre les engagements déclarés et les changements opérationnels. Dans le cadre du modèle de mise en œuvre plus large, elle complète la formation de base et les activités d'engagement relationnel en intégrant les principes de lutte contre le racisme dans les structures de gouvernance, les politiques et la prestation de services.

La trousse est organisée en cinq composantes principales :

Modèles de référence – Exemples de plans d'action sectoriels et municipaux pour faciliter l'adaptation au contexte local.

Auto-évaluation organisationnelle – Outils tels que le cadre d'évaluation de l'OCASI et des modèles de planification structurés pour évaluer la responsabilité et l'état de préparation.

Intégration du cadre – Conseils sur l'application des cadres et des enseignements antiracistes, ACS Plus et autochtones, y compris les approches au niveau des systèmes.

Liste de contrôle alignée sur IRCC – Une liste de contrôle pratique pour s'assurer que les plans d'action reflètent les normes nationales et les mesures de responsabilité.

Parcours de formation – Liens vers des possibilités d'apprentissage systémique, conceptuel et intersectionnel pour soutenir la mise en œuvre.

La trousse comprend des questions de réflexion, des modèles de planification, des conseils en matière de gouvernance et des considérations relatives au suivi de la mise en œuvre. Elle est volontairement non prescriptive et adaptable à la taille de l'organisation, à son mandat et au contexte régional.

DISCUSSIONS AU COIN DU FEU ET TRANSITION VERS LA MARCHÉ ENSEMBLE

À partir de juin 2025, l'AAISA a lancé une série de discussions virtuelles au coin du feu comme premier mécanisme d'engagement de la communauté de pratique. Une session a été organisée chaque mois pendant l'année du programme 2025-2026, avec la possibilité de poursuivre en fonction de la demande du secteur. Ces sessions avaient pour but de sensibiliser l'ensemble du secteur à l'histoire des Autochtones, à leurs expériences vécues, aux engagements en matière de réconciliation et aux considérations antiracistes dans le contexte des services aux nouveaux arrivants.

Les discussions au coin du feu étaient structurées comme des conversations virtuelles modérées, auxquelles participaient des conférenciers autochtones et des détenteurs de connaissances qui dialoguaient avec des participants de toute l'Alberta. Environ 140 représentants d'organisations au service des nouveaux arrivants ont participé aux sessions, ce qui reflète le vif intérêt du secteur et sa volonté de s'engager. Le format virtuel a favorisé l'accessibilité à l'échelle de la province, permettant la participation d'Edmonton, de Calgary, de Red Deer, des communautés du nord et des petits centres sans obstacle lié au déplacement.

Le modèle des discussions au coin du feu s'est avéré efficace pour établir une prise de conscience fondamentale et créer un espace commun de dialogue. Cependant, les commentaires issus de l'évaluation et les observations des animateurs ont mis en évidence les limites structurelles inhérentes au format virtuel dirigé par des intervenants. Les sessions avaient tendance à positionner les intervenants autochtones comme les principaux éducateurs et le secteur des nouveaux arrivants comme les destinataires des connaissances. Bien que précieuse pour la sensibilisation, la dynamique restait largement unidirectionnelle et ne favorisait pas pleinement le développement de relations réciproques basées sur la confiance.

L'engagement parallèle avec les partenaires autochtones a renforcé une idée essentielle : l'établissement de relations significatives entre les Autochtones et les nouveaux arrivants ne peut se faire uniquement par le biais de modèles virtuels basés sur des présentations. Les systèmes de connaissances autochtones sont relationnels, fondés sur le territoire et basés sur des protocoles. La confiance se construit par la présence, la continuité et l'espace partagé. L'engagement virtuel peut introduire des concepts, mais il ne peut se substituer à la formation de relations en personne, en particulier lorsque l'engagement implique des communautés autochtones dont les pratiques culturelles mettent l'accent sur le dialogue en cercle, les cérémonies et la participation incarnée.

Cet apprentissage, combiné aux commentaires des parties prenantes, a guidé le développement de Walking Together en tant qu'activité distincte de la phase suivante. À partir de mars 2026, l'AAISA a entamé la transition vers des sessions Walking Together en personne organisées dans des régions géographiques spécifiques. Les premières régions concernées sont Edmonton et Calgary, avec une expansion prévue à Red Deer et dans certains centres plus petits.

Ce changement géographique est intentionnel et significatif sur le plan méthodologique. Le secteur des accords de règlement en Alberta n'est pas monolithique. Edmonton et Calgary fonctionnent dans des contextes urbains plus larges, avec des institutions autochtones

établies et des structures de partenariat formalisées. Red Deer et les centres plus petits fonctionnent selon des réalités et des dynamiques relationnelles différentes. Un engagement efficace doit donc être ancré dans la région et tenir compte du leadership autochtone local, des protocoles et du contexte communautaire.

Les sessions « Marcher ensemble (Walking Together) » sont structurées comme des processus de dialogue facilités et axés sur le lieu plutôt que comme des événements de présentation. Elles mettent l'accent sur la participation volontaire, le respect des protocoles autochtones et un engagement soutenu sur plusieurs sessions. Le modèle s'oppose aux approches ponctuelles et privilégie plutôt la continuité et la responsabilité relationnelle.

Ainsi, les discussions au coin du feu ont constitué une phase de sensibilisation et de mobilisation réussie qui a débuté en juin 2025, tandis que « Marcher ensemble (Walking Together) », qui a débuté en mars 2026, représente une évolution délibérée vers l'établissement de relations ancrées dans la région, en personne et alignées sur la culture. Cette transition reflète une mise en œuvre adaptative fondée sur l'évaluation, les conseils des partenaires autochtones et la reconnaissance du fait qu'un travail de réconciliation authentique nécessite un engagement incarné et ancré dans le lieu.

PROCHAINES ETAPES

S'appuyant sur les activités de mise en œuvre structurées entreprises en 2025 et 2026, l'AAISA continuera à faire progresser une stratégie intégrée de renforcement des capacités en matière de lutte contre le racisme, de vérité et de réconciliation au cours des phases restantes de l'accord de contribution. La prochaine phase se concentrera sur l'approfondissement de l'engagement relationnel, le renforcement de la mise en œuvre régionale, le perfectionnement des outils sectoriels et l'intégration de mécanismes d'évaluation permettant de suivre les changements au fil du temps.

Une priorité majeure de 2026 à 2028 sera la poursuite de la mise en œuvre des sessions « Marcher ensemble (Walking Together) » organisées par région géographique. À partir de mars 2026, des sessions seront organisées à Edmonton et à Calgary, avec une extension prévue à Red Deer et à d'autres centres en fonction de leur état de préparation et de leur capacité de partenariat. La différenciation régionale reste au cœur du modèle. Le secteur de l'établissement en Alberta fonctionne dans des contextes locaux distincts, façonnés par la taille des organisations, la présence des communautés autochtones, l'histoire des partenariats et la demande de services. La conception de l'engagement restera donc axée sur le lieu et adaptée plutôt que standardisée.

L'engagement en personne restera le modèle de prestation principal. Les enseignements tirés de la première année ont confirmé que les formats virtuels favorisent la sensibilisation, mais sont insuffisants pour établir des relations durables. L'engagement culturel autochtone repose sur la présence, le protocole, l'espace partagé et la continuité. Les structures de dialogue en cercle, réparties sur plusieurs sessions, seront donc maintenues, avec des protocoles d'évaluation appliqués de manière cohérente pour évaluer la sécurité relationnelle, la réciprocité et le suivi au fil du temps.

Le développement professionnel continuera d'évoluer parallèlement aux activités d'engagement relationnel. La formation de base sur la sensibilisation aux questions autochtones dans le cadre des pratiques d'établissement restera disponible et sera mise à jour afin de refléter les questions soulevées lors des sessions « Marcher ensemble (Walking Together) », les commentaires régionaux et les enseignements tirés du secteur. Des contenus supplémentaires sur la lutte contre le racisme et l'intersectionnalité seront intégrés dans les structures de développement professionnel existantes afin de garantir leur accessibilité et leur adéquation avec les réalités du secteur. La formation continuera de fonctionner comme un mécanisme de soutien préalable, réduisant ainsi le risque d'une dynamique de connaissances unidirectionnelle dans les espaces relationnels.

La trousse antiracisme sera maintenue comme une ressource de planification vivante. Les révisions intégreront les commentaires du secteur, les mises à jour d'alignement avec les normes nationales et les directives de IRCC, ainsi que les leçons tirées des discussions de la communauté de pratique. L'objectif est de garantir que les organisations puissent passer du dialogue à un changement structuré des politiques et de la gouvernance. Dans la mesure du possible, les documents continueront d'être disponibles en anglais et en français afin d'en faciliter l'accessibilité.

L'AAISA maintiendra également son engagement auprès des organisations autochtones, des détenteurs de connaissances et des leaders communautaires afin d'assurer la continuité entre les différentes phases. Cet engagement donnera la priorité au consentement, au respect des protocoles et au partage des pouvoirs dans l'élaboration des activités futures. Le cadre d'évaluation élaboré au cours de la première année continuera d'être affiné afin de suivre les progrès relationnels, les variations régionales et les changements organisationnels d'une manière qui respecte les perspectives autochtones tout en fournissant des rapports significatifs à IRCC et aux parties prenantes du secteur.

Dans l'ensemble, ces prochaines étapes situent les activités de 2025 à 2026 comme fondamentales plutôt que distinctes. Le travail passe de la sensibilisation et du développement d'outils à un partenariat durable et ancré dans le territoire et à une intégration institutionnelle dans le secteur diversifié de l'établissement en Alberta.

CONCLUSION

Tout au long de la période 2025-2026, l'AAISA a mis en œuvre une approche séquentielle et fondée sur des données probantes pour faire progresser la lutte contre le racisme et la vérité et la réconciliation dans le secteur de l'établissement et de la réinstallation en Alberta. À partir d'une analyse structurée de l'environnement et d'un processus de mobilisation des parties prenantes, la première année a permis d'établir une compréhension claire des lacunes de connaissances de base, des variations régionales, des obstacles à la mise en œuvre et des considérations relationnelles.

Ces conclusions ont servi de base à l'élaboration d'un programme de développement professionnel fondamental, d'une boîte à outils antiraciste, de forums de communautés de pratique et à l'évolution des discussions virtuelles au coin du feu vers des sessions régionales « Walking Together » (Marcher ensemble). Ensemble, ces activités reflètent une progression délibérée de la sensibilisation à la planification opérationnelle et à l'engagement relationnel.

L'une des principales leçons tirées de la première année est qu'une collaboration significative entre les communautés autochtones et les nouveaux arrivants nécessite à la fois des composantes structurelles et relationnelles. La formation soutient les connaissances de base. Les outils de planification soutiennent la responsabilité institutionnelle. L'engagement local favorise la confiance et la réciprocité. Aucune activité n'est suffisante à elle seule. Le renforcement des capacités doit être intégré, adapté à la région et soutenu dans le temps.

La transition vers des sessions « Marcher ensemble (Walking Together) » en présentiel à partir de mars 2026 reflète cet apprentissage. Le secteur de l'établissement en Alberta n'est pas monolithique, et l'engagement doit tenir compte des différences géographiques entre Edmonton, Calgary, Red Deer et les centres plus petits. L'établissement de relations, en particulier dans les contextes culturels autochtones, repose sur la présence, la continuité et le respect des protocoles locaux. Le cadre d'évaluation élaboré au cours de la première année fournit une approche structurée pour comprendre les progrès relationnels tout en respectant les perspectives autochtones.

Les activités réalisées entre 2025 et 2026 représentent donc un travail fondamental dans le cadre d'un engagement à long terme en faveur de pratiques adaptées à la culture et du renforcement coordonné des capacités du secteur. Le présent rapport démontre que la mise en œuvre est passée des déclarations de politique générale à des actions structurées, à une responsabilité relationnelle et à un apprentissage adaptatif fondé sur des preuves et l'engagement.