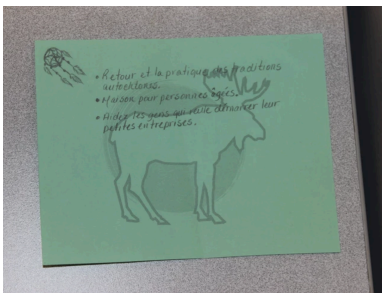
POUR NOS PÈRES ET NOS ENFANTS

OSEZ RÊVER

ESSIPIT

PLANIFICATION COMMUNAUTAIRE GLOBALE 2022-2050

RAPPORT FINAL



MAI 2022

N/RÉF. : X1420

CONSEIL DE LA PREMIÈRE NATION DES INNUS

ESSIPIT

CONSEIL DE LA
PREMIÈRE NATION DES INNUS

ESSIPIT

PLANIFICATION COMMUNAUTAIRE GLOBALE 2022-2050

RAPPORT FINAL

DÉCLARATION OFFICIELLE DU CONSEIL

En février 2020, nous lancions la démarche de la Planification communautaire globale (PCG), qui visait à nous mettre collectivement en action autour d'une vision forte et rassembleuse, pour maintenir la prospérité de notre communauté ensemble.

Cet exercice a suscité un engouement inespéré, qui s'est traduit par une participation soutenue de nos membres de tous les âges et de tous les horizons.

Oser rêver l'avenir de la communauté à si long terme était loin d'être un pari gagné d'avance; en particulier si l'on considère que cette démarche s'est déroulée au cœur d'une pandémie qui aurait pu freiner notre élan, mais qui nous a plutôt tous incités à faire preuve de débrouillardise et de solidarité.

Quand on prend le temps de s'y arrêter, cet épisode est bien à l'image d'Essipit. Au cours des siècles, les différentes facettes qui composent notre communauté aujourd'hui ont formé un tissu unique en son genre, à la fois souple et solide.

L'inclusivité, l'audace, l'autonomie et le partage, qui ressortent comme les valeurs phares de la PCG, sont à la fois des pierres d'assises pour notre modèle communautaire et des caractéristiques fortes de notre Nation. Elles nous permettent d'envisager l'avenir avec assurance.

Les défis auxquels notre communauté a fait face depuis ses origines, et qui ont été des moteurs de notre inventivité, de notre résilience et de notre cohésion, sont en constante évolution.

Pour naviguer sur ce parcours, le Plan communautaire global nous offre une vision claire d'Essipit de demain, ainsi qu'une feuille de route réaliste et ambitieuse.

Le Conseil prend l'engagement d'en faire un outil de prédilection, afin de guider ses décisions importantes. En étant intégré aux orientations stratégiques du Conseil, le Plan guidera ainsi toutes les actions de l'administration.

Ceci va de l'animation culturelle et de loisirs aux efforts de développement et de consolidation socioéconomiques, en passant par l'offre de services directs aux membres et la protection et la mise en valeur de nos milieux naturels.

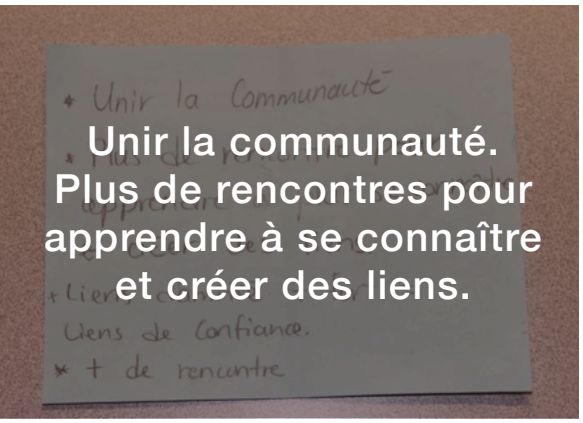
Aussi, le Conseil travaillera activement au succès de sa mise en œuvre. D'une part, en continuant de créer des occasions diversifiées de nourrir en continu le dialogue et l'esprit de concertation entre les membres, l'administration et le Conseil. D'autre part, en faisant preuve de transparence sur les résultats de nos avancées.

Nous tenons à remercier chaleureusement tous les membres de la communauté, le comité PCG, le comité de gestion, notre personnel, ainsi que nos partenaires et alliés qui, chacun à leur manière, ont « osé rêver Essipit » et rendent la suite tellement inspirante et prometteuse!

Prêts? Mamu, en route vers 2050!

Au nom du Conseil,

Martin Dufour, innu-utshimau



Unir la communauté. Plus de rencontres pour apprendre à se connaître et créer des liens.

MOT DU COMITÉ PCG

L'une des dimensions importantes de la PCG était de nous offrir une occasion de réfléchir aux moyens d'innover dans nos pratiques communautaires.

Force est de constater que la démarche d'élaboration de la PCG elle-même a été, à sa façon, un espace d'innovation. Réalisée en pleine pandémie de la COVID-19, elle a mis à l'épreuve notre capacité individuelle et collective de faire les choses autrement, de tester des approches, d'apprendre de nos expériences et de vivre des réussites ensemble.

On en retient une forte mobilisation des membres, dont l'implication dans les différentes étapes de la démarche a révélé toute notre intelligence collective, faite d'une extraordinaire diversité de points de vue, de rêves inspirants, d'écoute active et d'idées généreuses. On en retient aussi notre facilité à nous accorder sur les valeurs et les priorités qui sont importantes pour l'avenir de notre communauté, ainsi que notre goût d'affirmer notre autonomie et notre unicité.

Le mandat du comité PCG était de faciliter la participation des membres à ce grand exercice et de jouer le rôle de gardien d'un processus qui se voulait à la fois convivial et rigoureux.

Notre tâche a été grandement facilitée par deux éléments clés que nous voulons souligner ici. D'abord, nous tenons à saluer l'audace du Conseil, qui a non seulement pris l'initiative d'une telle démarche, mais qui a aussi veillé, tout au cours de son déploiement, à lui offrir les meilleures conditions de succès pour faire germer et grandir nos rêves collectifs. D'autre part, c'est justement l'engagement naturel et enthousiaste d'un grand nombre d'entre vous, à travers les activités de concertation proposées, qui a donné tout son sens au slogan « Osez rêver Essipit ».

Nous avons la conviction que nous tenons, avec le Plan qui est dévoilé aujourd'hui, un heureux condensé de trois éléments : la clairvoyance quant à nos besoins actuels et futurs, la créativité quant à la manière d'y répondre et l'engagement fort et tangible du Conseil pour continuer de nourrir notre esprit communautaire, lequel est essentiel à la concrétisation de nos rêves.

En bref, comme l'aurait si bien dit Raoul Kanapé, notre grand sage de la PCG, *notre avenir est entre nos mains; à nous d'agir pour qu'il soit à notre image!*

KUFI

TABLE DES MATIÈRES

1. D'OÙ PARTONS-NOUS?/Tanite uetshipaniakᵘ? 13

1.1 Nos origines et notre mode de vie ancestral 14

1.2 Création de la réserve et déclin démographique 16

1.3 Mise en place de notre modèle communautaire 17

1.4 État de situation actuel 20

2. UNE DÉMARCHE À NOTRE IMAGE/E innunakutakanit ne eshi-pimutanut 23

2.1 Pourquoi une PCG à Essipit? 24

2.2 Une démarche conviviale et rigoureuse 25

2.3 Notre cheminement 26

3. NOTRE VISION ET NOS RÊVES/Eshi-uapatamakᵘ kie eshi-puamuiakᵘ 39

3.1 Notre perception de la communauté 40

3.2 Notre vision d'avenir 41

3.3 Vers une approche communautaire 2.0 45

4. NOTRE ITINÉRAIRE/Tshimeshkanaminu 47

4.1 Boussole de la PCG 48

4.2 Plan communautaire global 49

AXE 1 : Retour à la base 51

AXE 2 : Vivre ensemble 57

AXE 3 : Innovation et durabilité 63

AXE 4 : Bien-être des membres 69

5. NOS OUTILS DE NAVIGATION/Tshitatusseuakannu 77

5.1 Conditions de succès 78

5.2 Approche de mise en œuvre 78

5.3 Reddition de comptes et concertation 80

5.4 Révision et mise à jour du Plan communautaire global 81

TRADUCTIONS

Atikᵘ ..... Caribou

Akumunan ..... Un havre

E innunakutakanit ne eshi-pimutanut ..... Une démarche à notre image

Eshi-uapatamakᵘ kie eshi-puamuiakᵘ..... Notre vision et nos rêves

Escoumins ..... Dérivé de *eshku* et *min*, là où il y a des graines

Essipit ..... Dérivé de *esh* et *shipu*, rivière aux coquillages

Essipiunnu ..... Innu d'Essipit (singulier)

Essipiunnuat ..... Innus d'Essipit (pluriel)

Innu..... Être humain

Innu-aitun..... Culture innue, activités traditionnelles

Innu-aimun..... Langue innue

Innu-utshimau ..... Chef

Innu-tshishe Utshimau ..... Gouvernement innu

Kupaniesh..... Gardien

Manakashun ..... Un campement

Makushan ..... Repas, grand festin

Nitassinan..... Notre territoire

Pessamit..... Rivière aux lamproies

Pow Wow..... Rassemblement

Post-it ..... Pense-bête

Tanite uetshipaniakᵘ? ..... D'où partons-nous?

Tipatshimun ..... Histoire, nouvelle

Tshiashinnuat..... Les ancêtres, les Innus d'autrefois

Tshinanu ..... Nous autres

Tshimeshkanaminu..... Notre itinéraire

Tshitatusseuakannu..... Nos outils de navigation

Web ..... World Wide Web (cybertoile)

ACRONYMES ET SIGLES

COVID-19	Coronavirus disease (maladie à coronavirus)
CPNIE	Conseil de la Première Nation des Innus Essipit
PCG	Planification communautaire globale
PNIE	Première Nation des Innus Essipit

DÉFINITIONS

Pour faciliter la lecture, une description des expressions couramment utilisées dans le présent document est fournie ci-dessous.

Conseil de la Première Nation des Innus Essipit (CPNIE)	Les élus et l'administration
Le Conseil	Les élus du CPNIE
Administration	Le personnel administratif du CPNIE
Comité de gestion	Les directeurs et directrices de l'administration du CPNIE
Les membres	Dans le présent rapport, comprend les membres résidents et non-résidents, ainsi que les membres apparentés résidents
Le Plan	Plan communautaire global

Dans le but d'alléger le texte, l'emploi du masculin pour désigner les personnes comprend à la fois les femmes et les hommes.

Les sections 1.1 et 1.2 ont été rédigées à partir des sources documentaires suivantes :

Serge BOUCHARD et Marie-Christine LÉVESQUE, *Le peuple rieur. Hommage à mes amis innus*, 2017, Lux éditeur (coll. Mémoire des Amériques), Montréal, page 221.

Denis DELÂGE, « Les Innus, un peuple à travers l'histoire (Première partie) », *Les Cahiers des Dix*, 2019, (73), 1-45.

Jacques FRENETTE, « L'original de la pétition montagnaise du 8 avril 1847 : un document inédit ». *Recherches amérindiennes au Québec*, 2013, 43(2-3), 77–91.

1 D'OÙ PARTONS-NOUS?

TANITE UETSHIPANIAK^{u}?

Pour avancer avec confiance et agilité, il est incontournable de savoir d'où l'on vient. Le présent chapitre offre une présentation succincte de l'histoire et du portrait actuel de notre communauté.

1.1 NOS ORIGINES ET NOTRE MODE DE VIE ANCESTRAL

La présence autochtone dans le secteur de l'embouchure du Saguenay remonterait au 8e millénaire avant aujourd'hui. Nos ancêtres quant à eux, les tshiashinnuat, s'y seraient établis il y a environ 2 400 ans.

Le mode de vie ancestral des Essipiunnuat, traditionnellement semi-nomades et vivant de chasse et de cueillette, consistait à se déplacer au gré des saisons entre les rives du Saint-Laurent et les principaux cours d'eau du Nitassinan ainsi qu'à l'intérieur des terres. L'été, les Innus se rassemblaient pour commercer, échanger, participer à des festins et conclure des unions. L'automne venu, les diverses cellules familiales rejoignaient leur territoire respectif dont ils étaient les kupaniesh, afin d'y chasser et d'y faire des provisions de viandes, de peaux et de fourrures.

Véritable carrefour, notre Nitassinan se trouve à la confluence des grands axes de circulation de la région. Dès cette époque, les Essipiunnuat entretiennent non seulement, des liens étroits et actifs avec les autres Innus, mais également de nombreuses relations internationales à travers « *des réseaux de soutien et d'entraide entre communautés sur de vastes espaces* » avec d'autres nations autochtones, notamment celles qui appartiennent, comme nous, à la grande famille algonquienne. Des échanges semblables s'organisent plus tard avec des peuples d'origines européennes, d'abord les Vikings et les Basques, puis les Français et les Britanniques.

Avec l'établissement des premiers postes de traite de la Haute-Côte-Nord vers 1670 et pendant près de 200 ans, une nouvelle logique de marché en vient à modifier le rythme traditionnel des migrations saisonnières. Tant sous le régime français que sous le régime britannique, qui concédait chacun à leurs ressortissants des droits commerciaux sans égard pour la souveraineté des Innus sur leur Nitassinan, une pression s'exerce sur les espèces fauniques les plus lucratives, modifiant certains aspects des pratiques ancestrales.

Or, malgré les nombreuses imperfections et iniquités du système sur lequel il repose, le commerce des fourrures, tant qu'il dure, permet à nos ancêtres d'évoluer dans une certaine quiétude, de jouir de leur liberté et de préserver leur mode de vie et leur culture traditionnelle.

1.2 CRÉATION DE LA RÉSERVE ET DÉCLIN DÉMOGRAPHIQUE

Dès la première moitié des années 1800, alors que le commerce des fourrures est en déclin, le gouvernement du Canada entreprend de promouvoir la colonisation de la région et de faciliter l'accès à celle-ci pour les marchands de bois du Canada-Uni.

Voyant la menace d'invasion progresser, les Essipiunnuat, avec d'autres Innus, adressèrent, entre 1843 et 1850, de nombreuses requêtes au gouverneur général dans le but de faire reconnaître leurs droits sur le Nitassinan. Tandis que ces revendications restent lettre morte, la colonisation progresse et le village des Escoumins prend son essor.

Effort avoué d'assimilation des Autochtones au grand ensemble canadien passant entre autres par la dépossession de leurs territoires, la *Loi sur les Indiens* adoptée en 1876 pave officiellement la voie à la création de réserves. Ce mouvement avait toutefois été amorcé dès 1851 par une loi visant à regrouper et à sédentariser les Premières Nations du Bas-Canada.

Face à la concurrence directe des colons dans les zones de chasse au loup-marin et dans leurs territoires de trappe, qui crée une pression et des restrictions territoriales toujours plus importantes, la population d'Essipit décroît.

Les Essipiunnuat passent de 127 personnes réparties en 23 familles en 1861 à environ la moitié 20 ans plus tard.

Après une tentative échouée de re-localisation des Essipiunnuat à Pessamit, la réserve d'Essipit, alors d'une superficie de 0,4 km^2, est créée en 1892.

À cette époque, le métissage opéré à partir des deux principaux clans familiaux d'Essipit, soit les Ross et les Moreau, joue un rôle clé dans la transmission de nos valeurs, de notre culture et de notre identité, ainsi que dans le regain démographique de la communauté.

Même si cette dynamique engendre une certaine érosion de l'utilisation de l'innu-aimun au sein des familles, les Essipiunnuat sont à nouveau près de 130 à demeurer dans la réserve en 1976.

1.3 MISE EN PLACE DE NOTRE MODÈLE COMMUNAUTAIRE

Un véritable virage s'amorce vers la fin des années 1970. Résolue à briser le cycle de l'exclusion et de la dépendance envers le gouvernement, notre communauté prend en main son développement social et économique. Avec à sa tête un jeune Conseil engagé pour le mieux-être des membres à travers l'accroissement et le partage du patrimoine collectif, Essipit établit les bases de son modèle communautaire.

À rebours, on peut dire que c'est en quelque sorte le premier effort de PCG. À cette époque, chacune des familles de la communauté contribue à identifier les projets importants à réaliser au cours des années à venir. En élaborant ensemble une vision de leur avenir collectif, les Essipiunnuat de cette époque ont littéralement bâti la communauté d'Essipit telle que nous la connaissons aujourd'hui.

On cherche alors, par la mise en place d'un modèle d'entrepreneuriat collectif, à créer des emplois dans les domaines qui sont propices au maintien, au renforcement et à l'évolution des valeurs traditionnelles. En générant des revenus autonomes, la communauté dispose désormais d'une marge de manœuvre, d'abord modeste, puis de plus en plus importante, pour développer les services à ses membres et mettre en place une diversité d'initiatives pour répondre à leurs besoins et rehausser leur qualité de vie. La majorité des projets qui avaient été identifiés lors de ce premier exercice ont été accomplis.

La première réalisation tangible issue de cet élan est la construction, en 1977, de la salle communautaire. L'acquisition de notre première pourvoirie, le Domaine du Lac des Cœurs, en 1983, marque aussi un tournant, en offrant une opportunité de nous réapproprier le territoire ancestral et de nous doter d'un nouveau moteur socioéconomique.

Au cours des décennies 1980 et 1990, le Conseil acquiert d'autres pourvoiries et amorce le développement de différents types d'hébergements touristiques sur son territoire et aux alentours, qui prennent aujourd'hui la forme de sites de chalets, de condos et de campings. En 1993, le CPNIE se lance dans l'industrie des croisières d'observation des mammifères marins, aventure qui se poursuit également aujourd'hui. Le Centre de réservations et la boutique d'artisanat se greffent à ces entreprises, qui demeurent des pans majeurs de l'économie de la communauté.

Le CPNIE fait plus tard l'acquisition d'une entreprise de kayak de mer, Mer et monde écotours, qui compte également un espace de camping et un site d'hébergement insolite. L'approche communautaire, inspirée des traditions ancestrales, permet ainsi aux Essipiunnuat de mettre progressivement en place une économie diversifiée, mais essentiellement fondée sur le récréotourisme.

Parmi les autres secteurs économiques où Essipit devient de plus en plus active au fil des années, on compte entre autres des activités axées sur la mise en valeur des ressources naturelles, dont la pêche (crabe des neiges, turbot et oursin vert) et la transformation des produits de la mer, la transformation des produits forestiers (Granulco), ainsi que la production et la vente d'énergie renouvelable.

À travers plusieurs de ces initiatives, le CPNIE préconise un développement économique basé sur la création de partenariats bénéfiques autant pour les Essipiunnuat que pour les collectivités voisines.

Ce faisant, les Entreprises Essipit contribuent à un accroissement significatif du niveau de vie de la communauté. Pendant toute cette période, les services à la communauté sont multipliés grâce à l'implantation d'un dépanneur, d'un salon de quilles, d'un terrain de tennis, d'une piscine ou encore d'une station de radio, pour ne nommer que ces exemples.

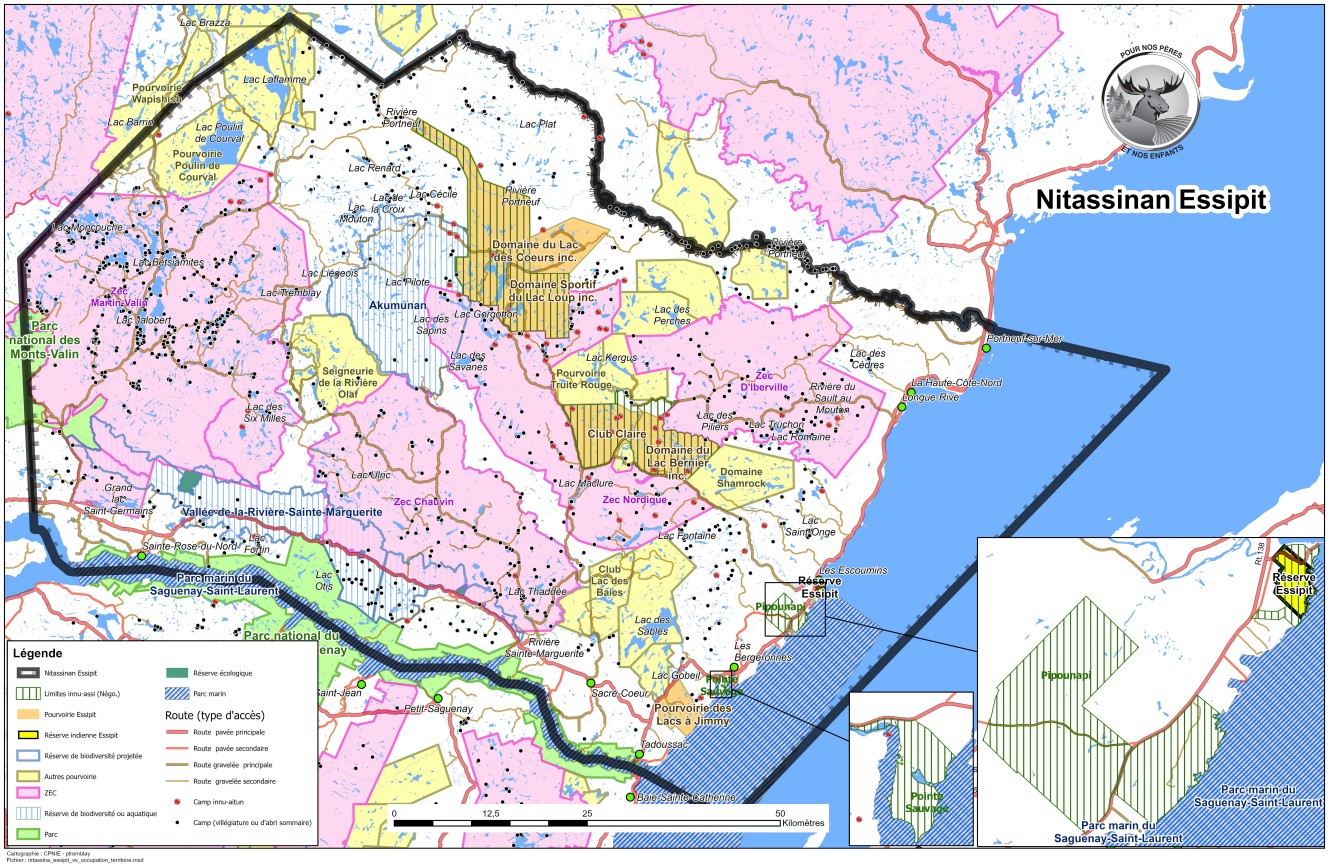
Et tandis que la petitesse de la réserve initiale limite le développement, la création d'entreprises, parmi d'autres mécanismes,

concrétise une manière unique et renouvelée d'occuper le territoire traditionnel, le Nitassinan étant absolument central dans la culture innue.

En parallèle, des négociations avec les gouvernements pour l'agrandissement de la réserve se concluent par l'ajout de 0,4 km² de terres à la superficie déjà occupée, pour un total de 0,8 km². Après de nombreuses années de pourparlers, le CPNIE devient également responsable de la gestion de la réserve de biodiversité Akumunan. Fruit d'une négociation avec le ministère de l'Environnement du Québec, la création de cette réserve vise à protéger la dernière harde de caribous de la Haute-Côte-Nord, ainsi que son dernier massif de vieille forêt.

En bref, la mise en place du modèle communautaire d'Essipit s'est avérée un pari audacieux, mais fructueux.

Tout développement économique, social et communautaire se fait par et pour notre communauté et nos membres, dans le respect du territoire, soit en veillant à la protection de l'environnement et au renouvellement des ressources, mais également à la transmission et à l'affirmation culturelles. Combinée au développement de ressources humaines compétentes dans l'ensemble de ces domaines et, ainsi, au renforcement en continu de la capacité d'action de la communauté, cette approche contribue au sentiment de fierté et d'appartenance.



1.4 ÉTAT DE SITUATION ACTUEL

Depuis ce virage, notre population n'a cessé de croître.

POPULATION D'ESSIPIT AU 31 MARS 2021

- 928 membres inscrits, dont 219 vivent dans la communauté et 709 à l'extérieur.
- 105 membres apparentés résidents, mariés ou vivant avec un membre inscrit de la communauté.
- Approximativement 540 nouveaux membres ont été reconnus à ce jour avec l'adoption des *Lois C-3 et S-3* visant à corriger des iniquités fondées sur le sexe en matière d'inscription.

Contrairement à plusieurs communautés des Premières Nations, la population d'Essipit est plutôt vieillissante.

Notre communauté est gouvernée par un innu-tshishe-utshimau composé d'un poste d'innu-utshimau et de 3 postes de conseillers. Des élections sont organisées tous les 2 ans. Chaque fois, ce sont 2 postes assortis d'un mandat de 4 ans qui sont à pourvoir. Une élection donnée permet d'élire 2 conseillers, tandis que la suivante permet d'élire un chef et un conseiller. Ce mode électoral en alternance favorise la stabilité, la résilience et la continuité.

Le CPNIE dispose d'une administration bien structurée et d'un personnel hautement qualifié, qui chapeaute et voit à la prestation de services dans 7 secteurs, dont le territoire et le patrimoine, l'éducation, la santé et le mieux-être, la sécurité publique, le développement socioéconomique et les services techniques. Les gestionnaires de chacun de ces secteurs travaillent en étroite collaboration au sein du comité de gestion, lequel a d'ailleurs été appelé à jouer un rôle important dans le cadre de la présente démarche de PCG.

Environ 70 personnes travaillent au sein de l'administration des services publics du CPNIE, dont 45 sont Autochtones. Parmi les 21 entreprises appartenant entièrement à la communauté d'Essipit, on dénombre près de 150 employés, dont près de 40 sont Autochtones. Environ 120 de ces emplois, qui sont concentrés dans les domaines du tourisme et des ressources naturelles, sont des postes saisonniers. Les entreprises dont le CPNIE est copropriétaire emploient quant à elles un peu plus de 240 personnes, dont environ 50 Autochtones. Les emplois saisonniers représentent là aussi une proportion importante des postes offerts.

Enfin, pour l'année scolaire 2021-2022, 36 jeunes fréquentent l'école primaire Marie-Immaculée, aux Escoumins, et suivent le cours de culture innue. Au secondaire, 38 jeunes fréquentent la Polyvalente des Berges, aux Bergeronnes. La communauté dénombre également 54 jeunes qui poursuivent des études post-secondaires dans différentes institutions. Sans doute en raison de l'importance qu'accorde toute la communauté à la réussite éducative et en raison des services de soutien qui sont en place, comme l'aide aux devoirs, les suivis pédagogiques et l'aide financière aux études, le taux de décrochage scolaire est pratiquement nul chez les jeunes de la communauté.

2 UNE DÉMARCHE À NOTRE IMAGE

E INNUNAKUTAKANIT NE ESHI-PIMUTANUT

Rassembleuse et inspirante, la démarche de Planification communautaire globale qui a été déployée a été nourrie par une participation remarquable de nos membres de tous horizons.

2.1 POURQUOI UNE PCG À ESSIPIT?

Depuis les débuts de sa prise en charge à la fin des années 1970, Essipit s'est toujours développée par cycles de planification stratégique d'environ 5 à 10 ans. Alors que ces différents exercices, au fil du temps, ont généralement été réalisés par secteur d'activités, que ce soit au niveau des Entreprises Essipit ou des différents services, l'idée a germé, à l'aube de la décennie 2020, de mieux coordonner les orientations sectorielles en menant un exercice global.

Il s'agissait d'une occasion de confirmer nos valeurs, d'actualiser notre vision communautaire, de coordonner le développement futur en cernant les priorités de la communauté dans les grands champs d'action du gouvernement et, enfin, de définir les moyens de les réaliser. Cette démarche a aussi été lancée avec le souhait de :

- connaître les rêves et les aspirations des membres;
- valider l'adéquation entre le travail de l'administration et les besoins des membres;
- canaliser et optimiser l'énergie investie dans les projets et programmes mis en place pour la communauté;
- innover dans nos pratiques communautaires et favoriser une prise en charge collective.

2.2 UNE DÉMARCHE CONVIVIALE ET RIGOUREUSE

Soucieux de mener un processus à la fois convivial et rigoureux, le Conseil a tenu, dès l'amorce de la PCG, à stimuler la pleine participation des membres et à favoriser une concertation efficace entre la population, l'administration et le Conseil.

En bref, la PCG se voulait une démarche dynamique et inclusive. À cette fin, une grande variété de moyens de communication et de concertation a été privilégiée à chacune des 5 principales étapes qui sont illustrées dans le schéma de la page suivante.

Aperçu de la mobilisation

Malgré les embûches posées par la pandémie de la COVID-19, qui s'est invitée peu après le lancement de la démarche, la participation des membres s'est avérée remarquable. On estime en tout et pour tout qu'environ 60 % de notre population s'est impliquée à un moment ou à un autre, dans le cadre d'un des volets de la PCG, plusieurs membres ayant d'ailleurs participé de façon soutenue à toutes les étapes.

Pour donner un aperçu général de cette participation à travers quelques moments clés du processus, soulignons d'abord que ce sont 319 membres qui ont pris part au sondage Web et téléphonique réalisé en janvier et février 2020 dans le but de mettre en relief leurs perceptions sur l'état de situation de notre communauté.

Nos membres ont également été au rendez-vous pour les différentes activités communautaires d'information et de mobilisation organisées dans le cadre de la PCG, dont le dîner communautaire qui a donné le coup d'envoi à la démarche, auquel 75 personnes ont participé, ainsi que la soirée de lancement, qui a réuni à elle seule 110 participants.

Enfin, 136 membres ont pris part aux différents ateliers de la phase du rêve, chaque personne ayant participé en moyenne à deux des rendez-vous proposés.

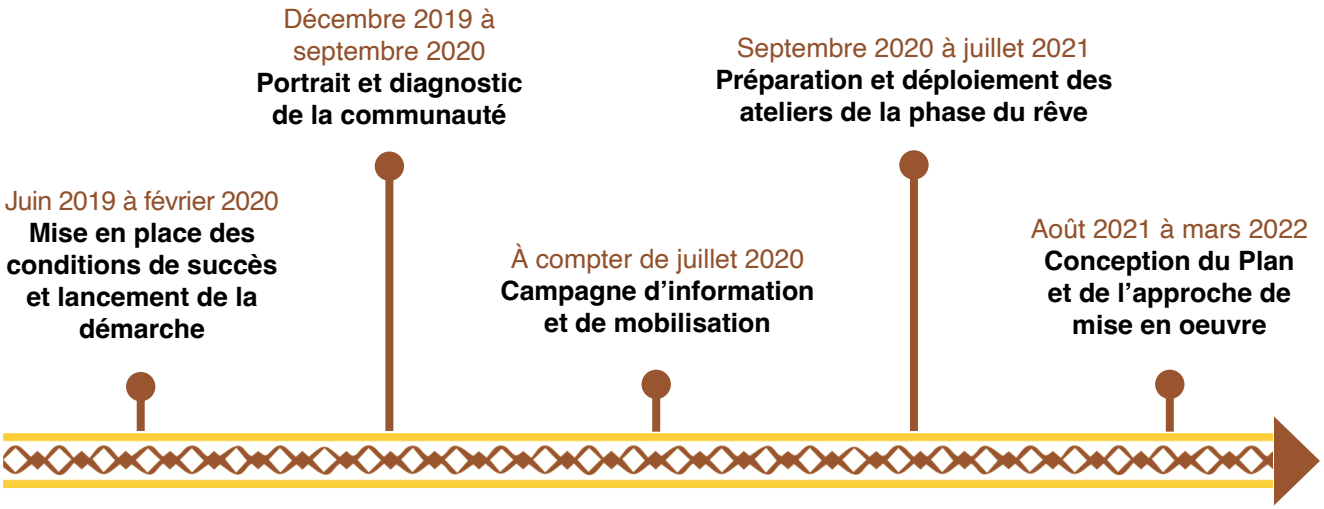
La démarche a également permis de générer une assez bonne représentativité des membres selon leurs différents groupes d'âge et selon leur statut. Les tableaux ci-dessous présentent le profil des participants aux activités de la phase du rêve.

PARTICIPATION SELON L'ÂGE	
29 jeunes de niveau primaire	21 %
15 jeunes de 12 à 17 ans	11 %
9 jeunes de 18 à 25 ans	7 %
63 adultes de 25 à 59 ans	46 %
20 aînés de plus de 60 ans	15 %

PARTICIPATION SELON LE STATUT	
79 membres statués résidents	58 %
22 membres apparentés résidents	16 %
35 membres statués non-résidents	26 %

2.3 NOTRE CHEMINEMENT

Les pages qui suivent offrent une présentation sommaire des grandes étapes de la démarche.



Mise en place des conditions de succès et lancement de la démarche

Toute démarche fructueuse commence par le soin porté pour en réunir les conditions de succès. Dans le cas de la PCG, 4 éléments ont été décisifs lors de cette première phase.

Un comité de suivi

D'abord, un comité a été mis en place pour veiller au bon déroulement de la démarche dans un esprit de respect et d'impartialité, soit le comité PCG. Son rôle correspond à celui qui était attribué aux conseils des sages dans la tradition ancestrale des Innus. Fondés sur l'expérience acquise ainsi que sur la capacité d'écoute et d'analyse, ces conseils ont contribué à orienter d'importantes décisions relatives à l'avenir de notre communauté. De même, le comité PCG a eu pour mission d'entendre les différentes propositions pour mieux en comprendre les motivations et déceler les besoins auxquelles elles correspondent[1].

Une ressource dédiée à la coordination

Au sein de l'administration, c'est également à cette étape qu'une ressource dédiée à la coordination de la démarche a été désignée. Avec l'appui continu de la direction générale et du comité de gestion, cette ressource a piloté l'ensemble de la PCG, et ce, autant sous ses aspects méthodologiques et stratégiques qu'à travers l'organisation et le déploiement des activités d'information, de mobilisation et de concertation des membres aux différentes étapes de la démarche.

Une méthodologie adaptée

Quant à la méthodologie, elle a été définie sur mesure en fonction de la réalité de la communauté. Elle a été abondamment inspirée par les meilleures pratiques en matière de participation publique, ainsi que par des apprentissages issus d'autres communautés autochtones à travers le Canada ayant elles aussi déployé un

[1] Le comité PCG est composé de 8 personnes de la PNIE soit 4 membres statués résidents et 1 élue, 1 membre apparenté résident et 2 membres statués non-résidents. De gauche à droite ci-dessus, il s'agit de feu Raoul Kanapé, Yves Racine (jusqu'à l'automne 2021), Yannick Moreau, Kim Moreau (membre élue du CPNIE), Mathieu Chamberland, Luc Lapointe et Philippe Genest. Roberto Ross, membre statué non-résident est absent de la photo.

processus de PCG. Il va sans dire que, sous plusieurs de ses aspects, notamment de sa mise en application pratique, l'approche préconisée a aussi été adaptée en cours de route afin de favoriser la poursuite de la démarche, en tenant compte de l'évolution des mesures sanitaires associées à la COVID-19. Le défi était de garantir, dans un contexte changeant, une prévisibilité des activités et le respect d'une séquence logique d'information, de concertation et de rétroaction auprès des membres.

Une stratégie de mobilisation communautaire

Enfin, compte tenu des ambitieuses visées participatives de la PCG, il était incontournable de susciter la mobilisation des membres dès les balbutiements de la démarche. C'est dans ce contexte que le film *Tshinanu* a été créé et présenté à l'occasion d'une grande soirée de lancement de la PCG. Cette vidéo relate l'histoire, les valeurs et les aspirations de la PNIE à travers des témoignages des membres de la communauté, jeunes et aînés, hommes et femmes. Pour les enfants de la communauté, l'organisation d'un concours de dessin a permis la création d'un calendrier illustrant de manière ludique nos vœux d'avenir.

Portrait et diagnostic de la communauté

Tout comme la démarche de PCG dans son ensemble, la réalisation du portrait et du diagnostic de la communauté a mis à profit l'implication des membres.

En complément d'une recherche et d'une analyse de nature documentaire qui a permis de réunir des données factuelles sur le point de départ de notre communauté au « jour zéro » de la PCG, des méthodes de sondage et de concertation auprès des membres ont également permis de dresser une représentation claire de leurs perceptions et de leurs attentes à l'égard de la communauté.

Concrètement, ce sont 2 activités participatives qui ont été organisées à cette étape.

Un sondage Web et téléphonique à grand déploiement a permis de connaître la perception des membres sur les principales dimensions de la vie communautaire, allant de leur sentiment d'appartenance à leur perception sur la qualité des services, en passant par les valeurs et les éléments importants à préserver et à promouvoir pour une vision d'avenir et leur niveau d'intérêt et de confiance à l'égard de l'administration et du Conseil.

De manière un peu plus interactive, des activités de concertation sur les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces de la communauté ont par la suite été tenues en mars, juillet et août 2020, interpellant, d'une part, l'expertise du comité de gestion et, d'autre part, le point de vue des membres.

La population a été invitée principalement à se positionner quant à l'adéquation de l'offre de services actuelle des différents secteurs de l'administration en regard des besoins et des priorités des membres.

Les membres ont aussi été appelés à donner leur appréciation de certaines tendances et d'éléments de l'environnement externe de la communauté les plus susceptibles d'avoir une influence sur son développement.

Enfin, c'est aussi à travers cette cueillette participative que les thèmes les plus importants à aborder dans le cadre de la PCG ont pu être mis en relief, orientant ainsi les suites de la démarche quant à la conception et à la préparation du contenu des activités de concertation, notamment les activités de la phase du rêve. Cette implication hâtive des membres dans le processus a également permis de mettre à l'essai certains éléments clés de la stratégie d'information et de mobilisation.

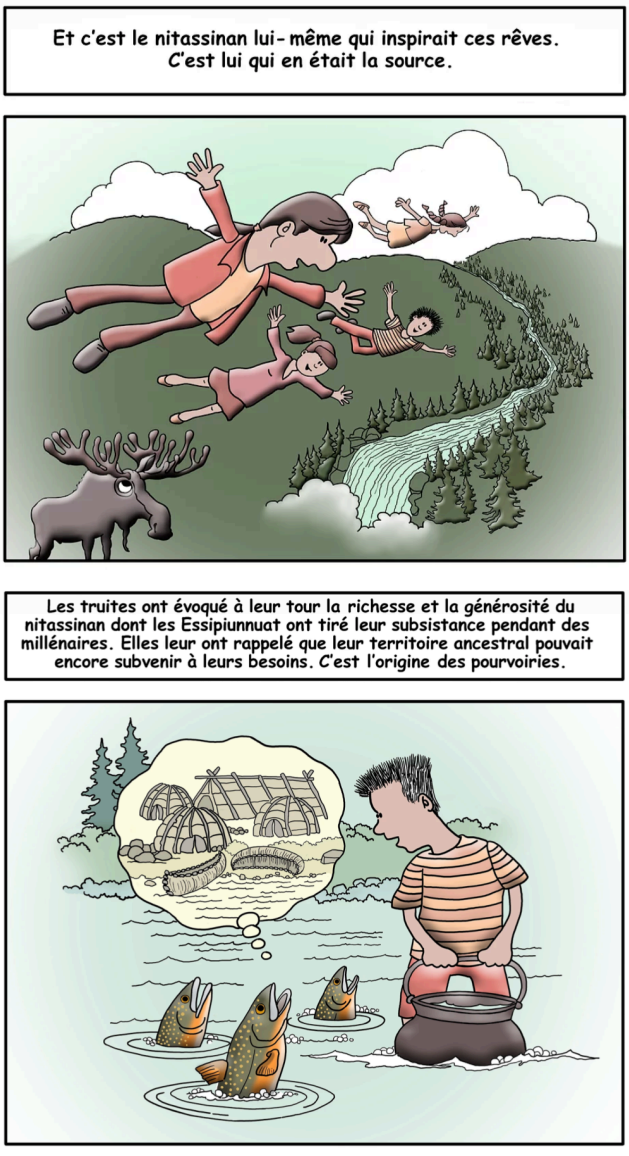
Campagne d'information et de mobilisation

En raison de sa dimension participative importante, il était incontournable que la PCG s'appuie sur une stratégie efficace d'information et de mobilisation.

Il s'agissait, par différents moyens se voulant conviviaux et accessibles, de diffuser toute l'information pertinente pour favoriser la participation des membres à la démarche, ainsi que pour mousser leur intérêt pour les différentes activités de concertation prévues.

La colonne vertébrale de toute cette campagne est sans contredit le site Web de la PCG (www.pcg.innu-essipit.com). Lieu de convergence de tous les renseignements importants sur le processus, ce site, dont la mise à jour a été effectuée de manière assidue pendant les phases les plus actives de la PCG, regroupe les informations clés sur les raisons d'être de la démarche et les moyens d'y participer, ainsi que de brefs portraits sur l'organisation interne des différents secteurs d'activité du Conseil. Par ce dernier volet, l'idée était de vulgariser et de démystifier, pour les membres, le rôle des différents secteurs de l'administration qui seraient appelés, entre autres, à mettre en œuvre les moyens d'action visant à répondre aux besoins et aux aspirations des membres dans le cadre de la PCG.

Pensé comme une plateforme conviviale, ce site était aussi un point de référence pratique pour permettre aux membres de répondre à des sondages éclairs, s'inscrire aux ateliers ou exprimer des rêves par l'intermédiaire de post-it virtuels. Dans un souci de transparence, une page dédiée à la documentation plus exhaustive a aussi été prévue, où tous les procès-verbaux des rencontres du comité PCG sont consignés, de même que différents rapports produits au cours de la démarche. On y retrouve enfin des liens d'accès vers toute la collection d'outils de communication créés dans le cadre de la démarche.



Ces outils, ont été pensés pour rejoindre les différents publics cibles, notamment les différents groupes d'âge interpellés par la PCG, dont les jeunes. On compte par exemple :

- une bande dessinée racontant l'histoire des Essipiunnuat;
- des capsules vidéo humoristiques sur différents aspects de la communauté;
- des capsules vidéo réalisées par chacun des membres du comité de gestion visant à présenter leur secteur;
- un film de présentation des 8 thèmes d'atelier de la phase du rêve;
- une vidéo récapitulative des résultats des ateliers du rêve.

Tenant compte du fait que certains membres ne sont pas des adeptes du Web, les communications les plus importantes ont également été transmises par la poste à l'ensemble des membres à différents moments de la démarche.

Le « kit de la PCG » a été acheminé par ce moyen à l'automne 2020. Il comprenait un exemplaire du rapport sur les *Perceptions des membres sur leur communauté*, une édition spéciale du *Tipatshimun* présentant les 8 thèmes retenus pour les ateliers de la phase du rêve, ainsi que le calendrier complet de ceux-ci et les informations relatives à l'inscription.

Cette communication comprenait aussi une invitation à participer à un concours, qui proposait un moyen ludique de découvrir le contenu du rapport *Perceptions des membres sur leur communauté* et se préparer à la phase du rêve. Dans ce cadre,

les membres étaient invités, deux fois par semaine, en novembre et décembre 2020, à répondre à deux questions, soit une question factuelle dont la réponse se trouvait dans le document *Perceptions des membres sur leur communauté* et une question « de cœur », qui leur permettait d'amorcer une réflexion personnelle et de partager leur vision sur les thèmes proposés.

Mettant en vedette les Entreprises Essipit, les prix de participation ont été sélectionnés de manière à offrir aux personnes gagnantes une expérience propre à nourrir le sentiment d'appartenance et de fierté à l'égard de la communauté et du Nitassinan. Il s'agissait par exemple d'un séjour familial à la Pourvoirie du Lac des Cœurs, d'un forfait pour une journée de kayak de mer avec Mer et monde écotours ou encore d'une croisière aux baleines avec Croisières Essipit.

En juillet 2021, une deuxième édition spéciale du *Tipatshimun* a aussi été produite et transmise à tous les membres, soit à la fin de la phase du rêve, afin d'en rapporter les faits saillants et de donner un aperçu des orientations qui s'en dégageaient alors.

À cela se sont ajouté des publications Facebook en continu, qui visaient autant à convier les membres aux différentes activités, qu'à leur fournir des informations utiles pour s'y préparer ou pour s'informer des principaux résultats obtenus. La rétroaction et la transparence sur les résultats obtenus en cours de route sont en effet des facteurs importants de la mobilisation des membres qu'il était incontournable d'honorer.

Préparation et déploiement des ateliers de la phase du rêve

Si on peut dire que le site Web de la PCG aura été la colonne vertébrale de la campagne d'information et de mobilisation, les ateliers participatifs de la phase du rêve ont été, eux, le cœur même de la démarche de la PCG.

En tout, ce sont 19 ateliers qui ont été organisés au cours de cette phase afin d'offrir, à travers une multitude d'activités, de l'espace aux membres pour exprimer leurs vœux pour l'avenir. En misant sur un calendrier de concertation bien rempli, on cherchait à proposer un maximum d'occasions de participation, et ce, à différents moments de la semaine, à différentes heures, selon divers sujets ou encore à l'attention de groupes cibles particuliers.

Afin de cadrer les discussions, 8 grands thèmes ont été identifiés. Avec la collaboration active du comité PCG et du comité de gestion, ils ont été définis sur la base des éléments clés ressortant du portrait et du diagnostic de la communauté.

Tous brodés autour du slogan « Osez rêver Essipit », ces thèmes visaient à couvrir les dimensions incontournables de la vie communautaire, tout en formant les premiers éléments de base de la vision d'avenir de la communauté.

OSEZ RÊVER…	THÈMES ABORDÉS	NOMBRE DE PARTICIPANTS	DATE
Essipit éduquée et épanouie	Éducation	19	13 janvier 2021
Essipit authentique et fière	Identité	23	20 janvier 2021
Essipit enracinée et célébrée	Territoire	25	27 janvier 2021
Essipit bienveillante et dynamique	Jeunes et aînés	22	3 février 2021
Essipit prospère et entreprenante	Économie	22	10 février 2021
Essipit informée et connectée	Communication	25	17 février 2021
Essipit unie et en santé	Santé et mieux-être	29	24 février 2021
Essipit autonome et ouverte	Gouvernance	23	9 mars 2021
Atelier parents-adolescents 12-17 ans	Tous	20	17 mars 2021
Atelier 18-25 ans	Tous	15	18 mars 2021
Ateliers (7) en classe avec les jeunes d'âge primaire	Tous	29	31 mars au 7 avril 2021
Atelier-dîner communautaire	Tous	14	14 mai 2021
Atelier-dîner avec les aînés	Tous	13	13 juillet 2021

De plus, des activités de concertation spéciales, par exemple dédiées aux jeunes et aux aînés, ont été prévues, permettant d'aborder l'ensemble des thèmes de manière transversale, mais sous le regard particulier de ces groupes d'âge.

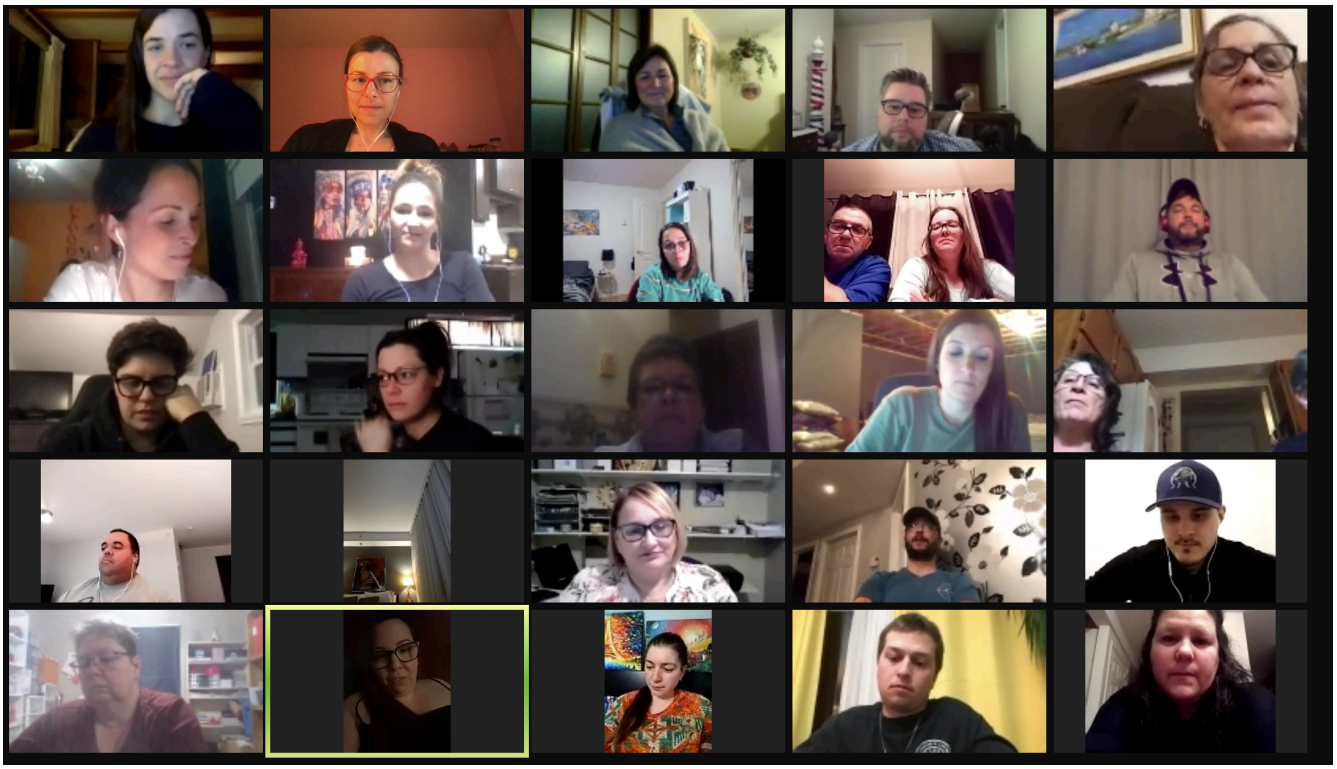
Exception faite des ateliers en classe avec les élèves du primaire et de l'atelier-dîner dédié aux aînés, toutes les activités ont été organisées de manière virtuelle, et ce, dans le but d'adapter la démarche aux consignes sanitaires en vigueur, tout en facilitant la participation des membres non-résidents.

Pour chacun de ces rendez-vous, une séquence d'animation, conçue sur mesure pour chaque thème, permettait aux membres de définir leur compréhension du thème, d'exprimer leurs rêves, de partager des points de vue, de bonifier les idées des autres et d'imaginer des réalisations concrètes auxquelles ils aspirent pour la communauté.

En bref, ces ateliers contribuaient à bâtir et à alimenter une vision commune de l'avenir, sous chacune des facettes proposées.

La plateforme de visioconférence Zoom a été utilisée, en plus d'une murale virtuelle où un support visuel permettait de voir évoluer les rêves exprimés sous forme de notes de type post-it.

Toutes les discussions étaient pilotées par des animatrices professionnelles, qui posaient les questions clés et alimentaient les réflexions en toute impartialité et qui veillaient ainsi à maintenir un climat sain et agréable de dialogue, d'ouverture et d'écoute sans jugement. Après des discussions en sous-groupes, chaque partie de l'atelier faisait l'objet d'une plénière, afin de mettre en commun les principales idées. Un compte rendu exhaustif était produit à la suite de chaque atelier et partagé avec les participants.



Après chaque atelier, dans une perspective d'amélioration continue, un sondage de satisfaction était acheminé aux participants, les invitant à faire part de leurs suggestions pour bonifier les prochaines séances. Aussi, les membres du comité PCG restaient connectés à la plateforme de visioconférence afin de dresser un bilan de l'atelier et de discuter des faits saillants.

Au fil des activités, les membres ont été de plus en plus impliqués dans la démarche. Des participants en sont spontanément devenus des ambassadeurs, conviant des membres de leur famille et des amis à prendre part aux ateliers de concertation.

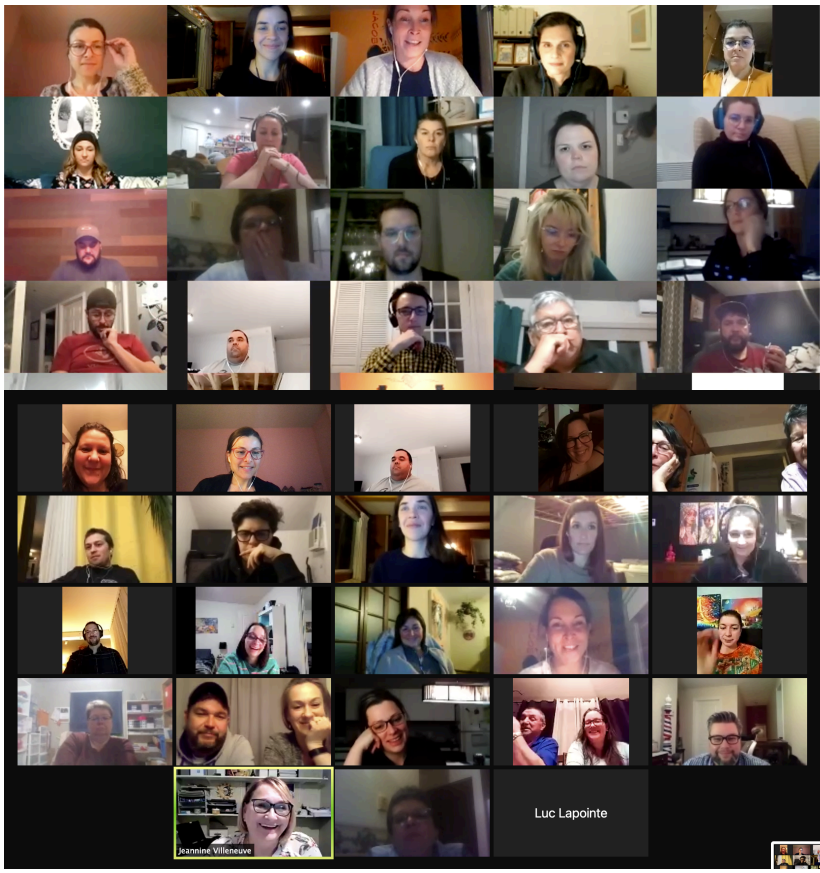
Plusieurs témoignages émanant des participants ont permis de prendre le pouls de l'enthousiasme suscité par les différentes activités participatives. Certains extraits de ces témoignages sont présentés à la page suivante. Les membres ont abondamment souligné leur appréciation de l'approche conviviale et humaine qui avait été déployée.

Les résultats sommaires des ateliers sont présentés au chapitre 3 du présent rapport.

Conception du Plan et de l'approche de mise en œuvre

La récolte de rêves ayant été très foisonnante, un travail considérable de synthèse a été nécessaire. Cette analyse a notamment permis de regrouper les besoins des membres sous de grandes orientations.

Puisque c'est l'administration qui sera appelée à réaliser les moyens d'action y étant associés, il est apparu essentiel, à cette étape, de veiller à établir les points de maillage entre l'expertise de celle-ci et les rêves des membres pour déterminer les objectifs opérationnels.



« Une occasion d'être en communauté et de donner un second souffle sur l'esprit communautaire. »

« N'étant vraiment pas un adepte de technologie, j'ai été agréablement surpris de pouvoir partager sur un sujet qui me tient tant à cœur. »

« La PCG ravive le goût d'être ensemble, de se côtoyer, de partager, de s'écouter. »

« La PCG m'a permis de rencontrer et de découvrir des membres de ma communauté que je ne connaissais pas. »

« Sortir des sentiers battus, c'est parfois effrayant, mais c'est très stimulant. »

Le contenu complet du Plan, qui découle de cet exercice de synthèse, est présenté au chapitre 4 du présent rapport, tout comme les rêves qui se rattachent à chacune des orientations.

Aussi, dans la mesure où un bon plan, s'il n'est pas suivi, n'a que peu de valeur, il était fondamental, à cette étape importante du processus, de mener une réflexion de fond sur l'approche mise en œuvre, de reddition de comptes, de révision et de mise à jour du Plan.

Se voulant accessibles, simples et réalistes les mécanismes de mise en œuvre préconisés sont présentés au chapitre 5 du présent rapport. Ils ont pour point commun de viser la synergie entre les différents secteurs de l'administration, ainsi qu'entre le Conseil et la population.

3 NOTRE VISION ET NOS RÊVES

ESHI-UAPATAMAK^{u} KIE ESHI-PUAMUIAK^{u}

Les nombreuses activités de concertation qui ont été organisées aux différentes phases de la démarche ont permis de mettre en relief les éléments clés de notre perception actuelle de la communauté, notre vision d'avenir et nos rêves les plus chers à accomplir.

3.1 NOTRE PERCEPTION DE LA COMMUNAUTÉ

De façon générale, à la lumière des multiples activités participatives qui ont été menées auprès des membres, les principaux points forts de la communauté qui ressortent sont les suivants :

- les membres ont un niveau de fierté élevé envers la PNIE;
- la communauté d'Essipit est avant-gardiste à de nombreux points de vue;
- les Entreprises Essipit nourrissent directement ce sentiment de fierté : elles ont bonne réputation et sont diversifiées, offrent de bonnes possibilités d'emplois et contribuent à l'autonomie financière de la communauté;
- de manière générale, les services y sont excellents (de proximité, diversifiés, bien adaptés et de bonne qualité);
- Essipit se démarque par la saine gestion de ses avoirs et la communauté dispose d'une bonne capacité d'investissement;
- les valeurs communautaires sont fortes et partagées : les membres sont fiers de l'approche communautaire;

- les membres accordent une grande valeur au territoire et à ses ressources, qui les incitent à vouloir les protéger activement.

Par ailleurs, en retenant que le niveau de satisfaction générale des membres à l'égard de la vie communautaire est très élevé, les principaux points à améliorer qui ont été soulignés sont les suivants :

- les services et programmes, par exemple en éducation, santé, culture ou développement économique, pourraient être mieux connus, en particulier pour les membres non-résidents;
- la communauté ne dispose pas de toutes les infrastructures et de tous les services nécessaires pour les personnes âgées, alors que la population vieillit;
- certains services spécialisés, entre autres en santé et en éducation, gagneraient à être développés;
- l'accès au territoire n'est pas facile pour tous les membres, notamment en raison d'un manque d'information sur nos droits, mais aussi en raison de l'accès aux équipements et installations;
- les membres souhaitent globalement renforcer l'occupation du territoire;
- les ressources consacrées à la transmission de connaissances culturelles et à l'enseignement de la langue innue pourraient être bonifiées, en particulier à partir du secondaire et pour les membres non-résidents;
- la qualité de vie pour les membres non-résidents est perçue comme étant plus faible que pour les membres résidents.

3.2 NOTRE VISION D'AVENIR

À travers chacun des thèmes que la démarche de PCG a permis d'approfondir, en particulier dans le cadre des nombreux ateliers de la phase du rêve, une vision idéale de la communauté se dégage. Celle-ci se décline justement en 8 dimensions, indissociables les unes des autres et fortement complémentaires.

Éducation

Aux yeux des membres « **Essipit éduquée et épanouie** », ça veut dire que tous les membres de la communauté se sentent épaulés dans leur cheminement pour s'accomplir dans ce qui leur tient à cœur. Au cœur du rêve, on retrouve :

- une approche personnalisée afin de répondre aux besoins et aux aspirations des membres de la communauté par de l'encadrement, des outils et des professionnels présents;
- des opportunités d'apprentissage pour tous les âges, et ce, par une multitude de méthodes : en classe ou sur le territoire; avec un enseignant ou par le partage intergénérationnel; en présentiel ou en virtuel;
- une communauté qui sort du cadre conventionnel et qui n'a pas peur de donner sa propre couleur aux programmes scolaires et aux activités d'apprentissage.

Jeunes et aînés

Pour nous, « **Essipit bienveillante et dynamique** », ça veut dire une communauté tissée serrée, avec des membres présents et impliqués les uns pour les autres, où le partage et le soutien, c'est une affaire du quotidien. Au cœur du rêve, on retrouve :

- une importance particulière aux liens entre les générations et une multitude de rassemblements et de rencontres informelles pour stimuler les rencontres au-delà du cercle familial;
- des occasions de partage intensifiées, qui permettent une reconnaissance des savoirs et du rôle clé des aînés et de nos pairs dans la transmission des connaissances culturelles;
- des activités et des services qui accordent une attention aux besoins de tous : enfants, adolescents, adultes et aînés;
- des aménagements et des infrastructures favorisant le dynamisme de la communauté et le ressourcement pour chacun.

Identité

Nous avons aussi réfléchi au sens de l'expression « **Essipit authentique et fière** ». Pour nous, ça veut dire des membres qui partagent une forte appartenance à leur communauté, qui connaissent leur identité culturelle et qui sont unis par ses multiples facettes. Au cœur du rêve, on retrouve :

- la reconnaissance de la place centrale de nos aînés, gardiens de nos valeurs;
- une identité culturelle multiple et inclusive à laquelle les membres s'identifient; tous statuts confondus, les membres partagent un fort sentiment d'unité et participent à la vitalité de la culture;
- une identité culturelle qui conjugue pratiques et savoirs traditionnels avec un esprit entrepreneurial avant-gardiste;
- une communauté qui, par sa créativité, sait mobiliser les membres et les bons partenaires pour faire rayonner son identité culturelle et ses valeurs autant sur la communauté qu'au-delà.

Économie

Partie intégrante de notre identité distinctive, justement, « **Essipit prospère et entreprenante** », ça veut dire des activités économiques toujours réfléchies pour en faire bénéficier la communauté et pour continuer d'accroître le bien-être collectif. Au cœur du rêve, on retrouve :

- une communauté autosuffisante qui dispose des ressources, des connaissances et des structures adéquates pour répondre aux besoins de base des membres;
- une communauté où les ressources sur le territoire sont utilisées de façon durable;
- la protection du territoire, primordiale et au-delà des retombées monétaires;
- une communauté qui encourage et soutient l'esprit d'entreprendre des membres, et ce, même au-delà des initiatives commerciales.

Santé et mieux-être

Appelés à réfléchir au thème « **Essipit unie et en santé** », nous en arrivons à imaginer une communauté où la santé de chacun contribue à la santé collective par une offre de services et de soins, mais également une conscience individuelle et communautaire du bien-être de son prochain. Au cœur du rêve, on retrouve :

- une vision de la santé comme un tout, soit une approche basée sur le bien-être physique, mental, émotionnel, spirituel et social;
- une communauté où la prévention et la sensibilisation sont des moyens d'inciter et de maintenir de saines habitudes de vie;
- une communauté qui offre des services et des soins adaptés à ses membres à tous les âges, leur permettant de vivre et de vieillir en santé.

Territoire

Dans nos cœurs, « **Essipit enracinée et célébrée** », ça veut dire une vision intégrée du territoire. Ça veut dire connaître, protéger et occuper pour faire perdurer à travers les générations. Au cœur du rêve, on retrouve :

- des membres impliqués dans la découverte et l'occupation du territoire; c'est par une occupation communautaire, autant sur le littoral que dans l'arrière-pays, que les membres développent leur fierté et transmettent leur passion aux prochaines générations;
- une communauté qui partage une connaissance commune du territoire par les occasions d'échange et d'espaces de parole dédiés aux aînés et aux personnes habitués au territoire, afin de partager et de faire rayonner leurs savoirs;
- une communauté qui adopte un juste équilibre entre l'affirmation et la cohabitation sur le territoire.

Communications

Au cœur de toutes nos interactions, « **Essipit informée et connectée** », ça veut dire une circulation fluide de l'information entre les membres, ainsi qu'avec l'administration et le Conseil. Au cœur du rêve, on retrouve :

- une communauté qui utilise des canaux de communication personnalisés et adaptés aux préférences de chacun;
- c'est également l'utilisation de technologies et d'espaces pour permettre aux membres d'échanger entre eux;
- une information centralisée et facile-ment accessible sur les activités, les services, les droits et tous sujets d'intérêt pour tous les membres, favorisant leur engagement à se renseigner;
- des efforts pour faire connaître Essipit et faire tomber les barrières.

Gouvernance

Enfin, « **Essipit autonome et ouverte** », pour nous, ça veut dire une communauté sans frontières où les membres partagent un sentiment d'appartenance fort les incitant à contribuer au vivre-ensemble. Au cœur du rêve, on retrouve :

- une place et de l'équité pour tous les membres (résidents, apparentés résidents et non-résidents) au sein d'une communauté inclusive;
- une communauté où les membres se sentent utiles, reconnus et valorisés, ce qui favorise leur engagement et leur implication dans la vie communautaire;
- une communauté où les membres comprennent le rôle du Conseil et où les élus sont à l'écoute des besoins et des aspirations de tous; c'est en créant des espaces d'échanges fréquents et à échelle humaine que se développe cette confiance mutuelle;
- une communauté avec une forte culture d'implication; c'est dès le jeune âge que celle-ci est valorisée par les familles et par la communauté alors que la flexibilité et la variété des moyens d'implication permettent à chacun de contribuer à sa façon.

Tous ces éléments de vision servent de socle au Plan. En ressortent 4 grands axes, qui sont nourris par nos rêves collectifs et qui donnent un sens à l'évolution de la communauté :

- retour à la base;
- vivre-ensemble;
- innovation et durabilité;
- bien-être des membres.

3.3 VERS UNE APPROCHE COMMUNAUTAIRE 2.0

Au-delà des accomplissements collectifs auxquels la PCG nous a permis de rêver, cette démarche a aussi été une occasion de réfléchir à la manière d'y parvenir.

D'une part, les membres ont exprimé le souhait que le Conseil, pour la suite, demeure à leur écoute active. Il apparaît ainsi incontournable de maintenir les canaux de communication ouverts et de veiller à garder la communauté informée régulièrement des avancées du Plan.

D'autre part, la PCG elle-même a été un moteur pour oser faire les choses autrement, par l'envergure inédite et le caractère innovateur de ses visées participatives. Les membres ont souligné maintes fois l'enthousiasme qu'ils avaient eu à s'impliquer et à sentir l'importance de leur contribution à la vie communautaire.

En bref, on pourrait résumer ce qui est devant nous comme un défi de continuité et de renouvellement. Le Plan et sa mise en œuvre nous offrent une occasion formidable pour perpétuer notre approche communautaire et pour la bonifier en renforçant notre capacité d'agir collective et en imaginant de nouvelles approches inclusives visant à alimenter la relation entre les membres, l'administration et le Conseil.

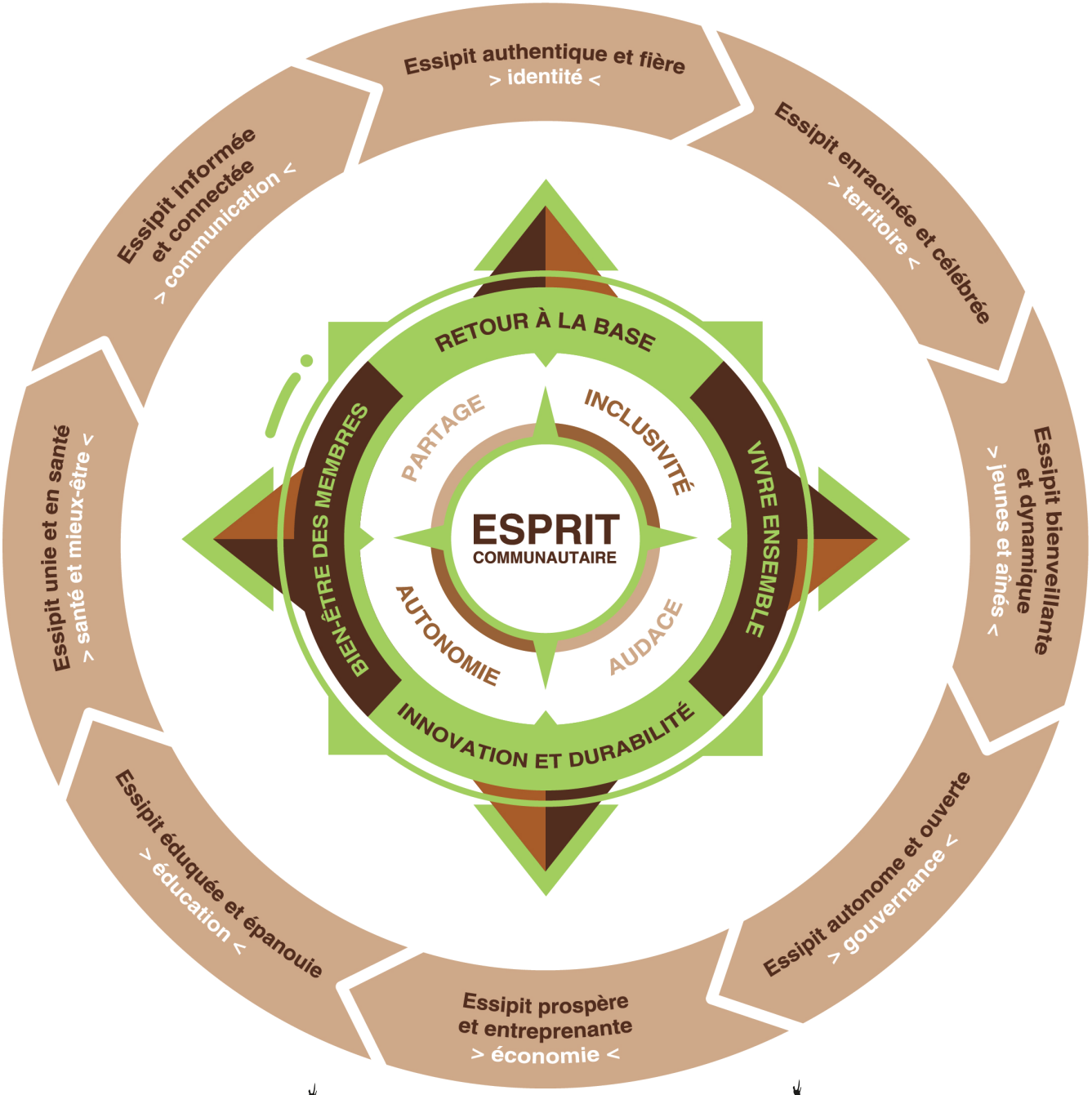
4 NOTRE ITINÉRAIRE

TSHIMESHKANAMINU

L’ensemble des membres, l’administration et le Conseil sont unanimes sur l’importance que des réalisations tangibles émergent de la PCG. Pour garder le cap sur ce qui compte le plus et ce qui nous fait progresser ensemble vers nos rêves, il nous faut un itinéraire clair et rassembleur.

4.1 BOUSSOLE DE LA PCG

Pour bien illustrer les valeurs, la vision et les orientations qui guideront nos actions des 30 prochaines années, l'image d'une boussole a été choisie. En son cœur, l'esprit communautaire sert de socle et de pivot autour duquel tout se tient. Sur le parcours qui nous mène vers nos rêves collectifs, celle-ci sert de référence et de guide de conduite.



4.2 PLAN COMMUNAUTAIRE GLOBAL

Comme l'illustre bien la boussole dans laquelle ses éléments constitutifs sont représentés, le Plan forme un tout cohérent.

Il a aussi été conçu de manière à être intégré aux orientations stratégiques du Conseil.

Les rêves des membres y sont rapportés dans le but de servir de sources d'inspiration pour d'éventuels moyens d'action et projets qui seront définis pour atteindre les objectifs du Plan. À ce titre, ils peuvent être considérés comme des déclencheurs d'actions.

Ces idées pourront être analysées de manière plus approfondie, notamment dans le but d'établir leur faisabilité ou encore de les bonifier.

Dans les pages qui suivent, les rêves qui reflètent les souhaits exprimés par le plus grand nombre de membres pendant les ateliers sont marqués d'un astérisque (*).

Notre identité, multiple et inclusive, est une grande source de fierté. Elle est le fruit d'un continuum entre les valeurs traditionnelles et la modernité, qui teintent le modèle communautaire et guident nos actions. Il est fondamental pour notre avenir de nous réapproprier nos savoirs et nos pratiques traditionnelles tout en affirmant cette identité unique.

AXE 1

RETOUR À LA BASE

Prendre soin collectivement des fondements de la communauté et entretenir les valeurs communautaires et le sentiment d'appartenance.

ORIENTATION 1.1

Approfondir les connaissances et la conscience à l'égard de l'identité et du territoire d'Essipit

Faciliter l'occupation communautaire et familiale du territoire

L'occupation du territoire doit aller au-delà des activités commerciales. L'accès et la pratique d'activités territoriales pour les membres apparentés sont également importants.

Protéger le patrimoine culturel d'Essipit

Le besoin ici est de répertorier et de documenter les connaissances et les savoirs traditionnels et communautaires, afin de les rendre disponibles aux membres actuels et futurs.

Favoriser la découverte, l'apprentissage et le partage des pratiques et des savoirs traditionnels et communautaires entre les membres

La vitalité de notre culture passe par une diversification des moyens et des occasions d'apprentissage, mais surtout par l'intensification du partage entre les membres.

Développer une vision commune de l'identité d'Essipit

L'idée est de prendre un temps d'arrêt pour réfléchir ensemble sur notre identité et ce qui nous distingue en tant que communauté.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Aide financière, matérielle et technique à l'occupation familiale et communautaire du territoire*.
- Création d'un refuge communautaire ou d'un site culturel sur le territoire.
- Meilleur accès au territoire et inclusion des membres apparentés, des membres non-résidents et les familles élargies dans les activités de chasse et de pêche, ainsi que dans les activités culturelles.
- Accès à des cours de langue innue pour tous les groupes d'âge.
- Davantage d'activités éducatives sur l'histoire et la culture, même au-delà du primaire et pour les membres non-résidents.
- Répertorier et mettre en valeur les archives d'Essipit (histoire, photos, témoignages, etc.)*.
- Mener une réflexion communautaire sur l'identité culturelle d'Essipit*.
- Conférences ou tutoriels sur la culture d'Essipit.
- Programme de mentorat sur le territoire, activités d'apprentissage pratiques sur les savoirs traditionnels et sorties sur le territoire*.
- Programme d'innu-aitun pour les adultes (ex. : groupe de chasse, sorties culturelles et accompagnement en forêt).
- Activités de transmission des savoirs, notamment par les aînés et les pairs*.

ORIENTATION 1.2

Affirmer et faire rayonner notre identité sous toutes ses formes

Créer des occasions d'échanges au sein de la Nation innue ainsi qu'avec les autres communautés autochtones

Les échanges avec les autres communautés autochtones sont des occasions de s'enrichir mutuellement, et ce, autant sur les plans culturel et social qu'économique.

Créer et animer des lieux d'affirmation identitaire aménagés et accessibles

L'appartenance à la communauté est facilitée par la présence de lieux et d'outils permettant d'exposer, de partager, de vivre et de faire rayonner l'identité et la culture d'Essipit.

Soutenir et faire rayonner nos modèles positifs

Notre fierté d'être Essipiunnu passe par le soutien et le rayonnement de nos gens de talent, des entreprises d'ici et des projets à succès dans la communauté et au-delà.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Création d'un centre culturel et éducatif.
- Création d'un musée multifonctionnel ou autre lieu de partage à Essipit*.
- Création d'un balado, d'une minisérie, d'un livre ou autre pour préserver les savoirs et les histoires des aînés*
- Appui financier et technique du Conseil pour la réalisation de projets culturels.
- Création d'une semaine de la culture.
- Camps de vacances innus pour les jeunes du primaire.
- Création de livres de recettes traditionnelles.
- Rencontres et échanges culturels avec d'autres communautés autochtones.
- Programme d'ambassadeurs de l'identité culturelle d'Essipit.
- Vocation culturelle à donner au Manakashun*.
- Faire rayonner les artistes de la communauté à l'extérieur.
- Soutenir les talents d'élite chez nos jeunes.
- Étendre l'identité visuelle de la communauté sur le territoire (ex. : signalisation).
- Donner accès à une collection de vêtements identitaires pour les membres.

Notre communauté est composée de membres de partout au Canada et ailleurs dans le monde, qui partagent des valeurs fortes. La tenue d'activités rassembleuses, le bénévolat, la circulation des idées ou tout simplement les moyens de rester à l'affût sont des éléments clés pour permettre à tous de veiller en continu à nourrir notre cohésion et notre esprit communautaire.

AXE 2

VIVRE ENSEMBLE

Multiplier les occasions de nous côtoyer et de construire notre communauté ensemble.

ORIENTATION 2.1

Renforcer la reconnaissance et l'intégration des membres dans la communauté

Faciliter l'accès à l'information sur les services et les ressources, les droits et les responsabilités, ainsi que les projets qui touchent les membres

L'intérêt est de répertorier et de structurer toute l'information d'intérêt pour les membres et de la rendre disponible à travers un portail ou un lieu central d'information. L'accès à l'information est également plus facile avec des canaux de communication personnalisés et adaptés aux préférences de chaque personne.

Faciliter et soutenir l'établissement des membres qui veulent vivre sur la communauté

Il s'agit de faciliter les démarches administratives et d'accompagner les membres dans les différentes étapes d'établissement, en plus de veiller à la disponibilité de terrains constructibles ou d'habitations appropriées.

S’assurer d’accueillir et de valoriser nos nouveaux membres

L’idée est d’avoir des mécanismes d’accueil et d’intégration pour les nouveaux membres, comme une trousse d’accueil ou des activités de bienvenue.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Mieux communiquer au sujet des ressources, programmes et services existants* :
  - accompagnement pour les études supérieures;
  - programmes scolaires, en particulier la formation internationale;
  - apprentissage de l’anglais pour nos jeunes;
  - support financier possible pour les activités parascolaires;
  - bonne cohabitation avec les autres utilisateurs du territoire;
  - services accessibles aux membres selon leur statut et leur lieu de résidence;
  - soins à domicile.
- Création d’un portail informationnel des membres (Intranet)*.
- Création de boîtes à idées ou plaintes pour les membres (virtuelles ou non).
- Création d’une ligne téléphonique de type « guichet unique » avec une ressource professionnelle formée au sujet des services disponibles et capable de guider les membres en fonction de leurs questions et de leurs besoins.
- De la place pour tous les membres qui veulent vivre sur la communauté.
- Trousse d’accueil pour les nouveaux membres*.
- Mise en place d’une approche de « membres ambassadeurs » pour faciliter l’accès à l’information importante pour les nouveaux membres ainsi que les non-résidents.
- Création d’un répertoire des membres d’Essipit.
- Création d’un répertoire du personnel d’Essipit.
- Adoption d’un code d’appartenance pour les Essipiunnuat*.

ORIENTATION 2.2

Favoriser le dynamisme de la vie communautaire

Organiser des rassemblements touchant toutes les générations

Nous avons à cœur les diverses activités et célébrations contribuant au dynamisme communautaire et au sentiment d'appartenance. Les occasions de partage avec les aînés constituent des moments précieux.

Favoriser les relations d'entraide entre les membres

L'idée est d'avoir des réseaux alternatifs de soutien et d'entraide entre les membres pour favoriser l'échange de services et la création de liens sociaux solides.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Retour du Pow Wow traditionnel ou hybride*.
- Activités culturelles multigénérationnelles*.
- Organisation d'événements festifs communautaires, par exemple sous forme de makushan.
- Organisation d'activités de cuisine collectives.
- Organisation de soirées de contes et légendes.
- Création d'une œuvre d'art collective.
- Création d'un jardin communautaire.
- Utiliser la visioconférence pour les activités*.
- Répertoire d'échange de services entre les membres (jeunes, adultes et aînés).

ORIENTATION 2.3

Encourager et soutenir la participation des membres au développement de la communauté

Stimuler les relations entre les membres, le Conseil et l'administration

Les membres ont besoin de savoir que les élus sont à l'écoute et de bien comprendre le rôle du Conseil et de l'administration. L'idée est de favoriser une proximité entre les membres et les instances de la PNIE, par des occasions d'échanges fréquentes et à échelle humaine.

Développer des mécanismes de concertation diversifiés

Chaque personne a besoin de se sentir utile, reconnue et valorisée. Il est question ici de réfléchir des canaux d'expression permettant différents niveaux d'implication des membres dans la vie communautaire et la réalisation de projets qui bénéficient à la collectivité.

Promouvoir et reconnaître le bénévolat et l'implication communautaire

Développer une culture d'implication active auprès des membres, en particulier les plus jeunes, et soutenir et valoriser les bénévoles afin de stimuler et de faciliter leur implication au sein de la communauté. L'expérience des aînés peut servir de modèle.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Possibilité de contacts entre membres et élus.
- Création d'un poste de relation avec les membres au sein de l'administration.
- Organisation de journées portes ouvertes au Conseil*.
- Plus d'occasions de concertation structurées pour les membres*.
- Assemblées annuelles ouvertes à l'ensemble des membres*.
- Sièges observateurs pour les membres sans droit de vote*.
- Des assemblées en visioconférence*.
- Comité consultatif de membres sur les projets qui les touchent.
- Siège jeunesse au Conseil.
- Appel de candidatures pour l'engagement communautaire* (bénévolat, appel de projets, etc.).
- Service de garde pour permettre l'implication bénévole des parents, notamment en soirée.
- Soutenir l'implication bénévole (besoins techniques, matériels, etc.).

L’affirmation de notre fibre entrepreneuriale a marqué un tournant pour notre communauté, reconnue comme étant résiliante, travaillante et innovatrice. Il est incontournable de continuer à étendre ces traits caractéristiques au-delà de la sphère économique, notamment dans une vision intégrée de la mise en valeur et de la protection du territoire pour les générations à venir.

AXE 3

INNOVATION ET DURABILITÉ

Maintenir l'approche avant-gardiste et accroître l'autonomie d'Essipit en matière socioéconomique et territoriale.

ORIENTATION 3.1

Poursuivre le développement et la diversification socioéconomiques d'Essipit

Mettre en valeur les ressources naturelles, les produits et les services d'Essipit

On parle de faire découvrir et briller les produits du terroir, les artisans d'ici et les services touristiques d'Essipit. Il faut toujours penser dans une perspective de développement durable, en privilégiant notamment les ressources renouvelables.

Consolider la culture organisationnelle du Conseil et de ses entreprises sur la base des valeurs communautaires

L'idée est de véhiculer les valeurs communautaires au sein du Conseil et ses entreprises pour que les employés s'identifient à elles et qu'elles rayonnent dans les services rendus aux membres et aux touristes.

Développer des emplois qui favorisent la rétention des jeunes

Il s'agit de faire découvrir à nos jeunes les possibilités d'emplois sur la communauté et de prendre en compte leurs intérêts pour le développement et la création d'opportunités professionnelles contributives à la vitalité de la communauté.

Développer davantage d'emplois permanents à l'année

L'idée est de diversifier nos activités économiques afin d'accroître le nombre d'emplois à l'année, par exemple par le développement du tourisme hivernal ou d'autres débouchés professionnels pendant la saison froide.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Mise en valeur des produits du terroir (champignons, thé du labrador, bleuets, viandes sauvages, etc.).
- Boutique d'artisanat en ligne.
- Plus grand rayonnement de la culture dans l'industrie touristique et dans toutes les Entreprises Essipit.
- Continuer les entreprises touristiques.
- Énoncé clair des valeurs de la communauté pour tous les emplois du Conseil et des entreprises*.
- Emplois pour les membres dans les entreprises du Conseil.
- Développement de débouchés professionnels en fonction des intérêts des jeunes*.
- Emplois étudiants à Essipit.
- Bonne projection des besoins de main-d'œuvre communautaire.
- Service de navette ou covoiturage pour les touristes.
- Chantier naval.
- Hébergement touristique alternatif.
- Développement du tourisme hivernal.

ORIENTATION 3.2

Continuer à développer la culture entrepreneuriale de la communauté

Stimuler et soutenir l'esprit d'entreprendre

L'idée est d'alimenter la culture d'entrepreneuriale et, surtout, d'outiller et d'accompagner les initiatives des membres de la communauté en ce sens.

Développer des initiatives qui accentuent l'autosuffisance de la communauté

Les membres souhaitent voir des initiatives avant-gardistes en termes d'autosuffisance comme une serre quatre saisons, un jardin communautaire, la multiplication d'initiatives en production énergétique durable, etc.

Continuer de tisser et d'entretenir des partenariats pour l'essor de la communauté

Les partenariats avec d'autres communautés autochtones, des municipalités avoisinantes, des entreprises et des organisations ayant des expertises complémentaires aux nôtres, ainsi que des valeurs partagées, axées sur le développement durable, sont bénéfiques pour notre essor.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Accompagnement financier et technique pour l'entrepreneuriat*.
- Mise en valeur de l'esprit entrepreneurial avant-gardiste d'Essipit.
- Bureaux de services professionnels pour les travailleurs autonomes.
- Création d'une coopérative axée sur l'autonomie alimentaire de la communauté*.
- Marché général central et marché public alimentaire*.
- Installation d'une serre 4 saisons.
- Desserte alimentaire de la Côte-Nord (production locale et distribution régionale).
- Production énergétique durable.
- Restaurant-bar à l'image d'Essipit.

Tourisme
Haute-Côte-Nord

ORIENTATION 3.3

Protéger nos écosystèmes

Stimuler la découverte, l'acquisition de connaissances et la surveillance sur le territoire

La protection du territoire est incontournable. Elle passe d'abord par une meilleure compréhension et une meilleure connaissance commune de celui-ci, car on protège ce que l'on aime. Cela inclut la communauté, son littoral et toute l'aire marine. Les aînés peuvent avoir un rôle important à jouer pour partager leur savoir.

Continuer à assumer un rôle de gardien de l'acceptabilité des projets sur le territoire

La PNIE participe à la bonne cohabitation avec les utilisateurs sur le territoire et veille à représenter et faire respecter les valeurs de la communauté dans les décisions de projets sur le territoire.

Sensibiliser et encourager les membres à prendre part à la protection de l'environnement

Autant sur la communauté que sur le territoire, les membres ont à cœur la protection de leur environnement et souhaitent être informés et outillés pour poser des actions concrètes, adopter de bonnes habitudes et faire leur part.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Camp satellite pour la protection sur le territoire.
- Glossaire ou répertoire des connaissances sur la flore.
- Éducation au respect de toutes les formes de vie sur le territoire.
- Activités diverses pour susciter l'intérêt pour le territoire.
- Favoriser l'implication collective et les initiatives d'occupation et de mise en valeur.
- Développer des activités d'occupation diversifiées (au-delà de la chasse et la pêche)*.
- Affirmation de l'importance qu'Essipit soit impliquée de manière prioritaire dans le développement de projets sur le territoire et qu'elle en tire des bénéfices durables*.
- Définir les critères d'acceptabilité sociale de projets sur le territoire.
- Bonne cohabitation avec les autres utilisateurs.
- Promotion et encouragement des habitudes plus vertes (recyclage, compostage, etc.).
- Assurer la protection d'Atik[u].
- Protection des habitats et des espèces nourricières*.

Nous avons bâti un modèle communautaire nous permettant d'offrir des services et des conditions de vie contribuant à notre bien-être et qui sont favorables au déploiement de notre plein potentiel individuel et collectif. En entretenant un tel environnement, nous rendons hommage à nos aînés et nous nous assurons de perpétuer ce modèle pour les générations futures.

AXE 4

BIEN-ÊTRE DES MEMBRES

Favoriser des environnements sains, propices à une vie épanouie et à un vieillissement actif.

ORIENTATION 4.1

Favoriser des conditions de vie propices à la santé globale des membres

Soutenir les saines habitudes de vie

Ici on parle de soutenir les saines habitudes de vie autant sur le plan physique, mental, émotionnel que spirituel, notamment en faisant la promotion de la santé comme un tout. Cela passe en premier lieu par les activités de sensibilisation et de prévention.

Faciliter l'accès à des services et des soins de santé spécialisés et alternatifs de proximité

L'idée est d'être créatif dans les services offerts à la communauté afin de faire ressortir les valeurs communautaires dans ceux-ci et d'assurer que l'accès de proximité est facilité pour les services et soins aux membres.

Veiller à une offre d'habitation et de services adaptés

Le souhait est d'avoir des services adaptés pour les jeunes, les personnes avec des besoins spécifiques et les personnes plus âgées.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Maison des aînés*.
- Développer des logements intergénérationnels.
- Plus de services spécialisés sur la communauté ou à proximité.
- Clinique dentaire sur la communauté.
- Médecine familiale sur la communauté.
- Garder un bon accès aux soins d'urgence sur la communauté.
- Atelier et formation sur les approches alternatives en santé (méditation, plantes médicinales, etc.).
- Maison de soins palliatifs.
- Soutien aux proches aidants.
- Service de prévention auprès des jeunes.
- Soins à domicile*.

ORIENTATION 4.2

Favoriser un milieu de vie stimulant et sécuritaire

Diversifier l'offre d'activités sportives, de loisirs, culturelles et de développement personnel

L'idée serait d'élargir l'offre d'activités disponibles pour les membres en bonifiant et en renouvelant périodiquement l'offre de cours pour être en phase avec les goûts des membres. Des activités de méditation et des activités qui permettent le contact avec la nature sont en demande. Il faut penser aussi aux opportunités d'accroître l'accès à l'offre grâce au virtuel.

Développer des espaces verts, des aménagements et des infrastructures de rencontre et de ressourcement

Il s'agit de créer différents espaces et aménagements attrayants où les activités et les rencontres pourront prendre place et de valoriser des lieux en nature pour le ressourcement. Penser ici à tous les groupes d'âge.

Continuer de veiller à la qualité de nos infrastructures communautaires

Les membres entretiennent une fierté à l'égard des infrastructures de la communauté et du soin qui y est porté. Il importe de continuer en ce sens et de renouveler la qualité de celles-ci sur le long terme. L'accès à l'eau potable de qualité est une préoccupation centrale.

Faciliter l'accès aux activités pour nos jeunes

C'est de penser aux jeunes dans l'offre d'activités, mais également de faciliter l'accès dans le cas où les activités ne sont pas disponibles à proximité, par exemple par un service de transport.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Activités nombreuses pour briser l'isolement des aînés*.
- Activités de loisirs nombreuses et variées (art, musique, sport, etc.).
- Activités liées à la spiritualité et la connexion avec la nature.
- Cours prénataux.
- Services de coaching de vie et aide à la vie familiale pour les adultes.
- Création de lieux de rencontre en ligne (ex. : kit de création par la poste)*.
- Atelier pour des cours de travaux manuels (artisanat, menuiserie, etc.).
- Aménagement de sentiers pédestres autour de la communauté.
- Mise en valeur du littoral et de la communauté (occupation continue et quotidienne)*.
- Organisation d'activités de ressourcement sur le territoire*.
- Promotion des services et sensibilisation des membres pour une communauté propre, belle et bien entretenue.
- Centre communautaire intergénérationnel et multifonctionnel.
- Installations pour activités sportives et sociales.
- Parc avec modules de jeu pour les petits, les adultes et les aînés.
- Réseau cyclable.
- Piscine et patinoire neuve.
- Infrastructures sportives 4 saisons.
- Montagne de ski alpin.
- Maison des jeunes avec animation.
- Lieux de rassemblements et de divertissement pour les jeunes (cinéma, centre de jeux vidéo, gymnase, café, restaurant à petit prix, parc, etc.)*.
- Transport pour les adolescents.
- Amélioration des infrastructures pour la qualité de l'eau potable.

ORIENTATION 4.3

Soutenir l'apprentissage tout au long de la vie

Soutenir la réussite, la persévérance et l'accomplissement éducatifs des jeunes

Il s'agit d'avoir tout à disposition pour faciliter la réussite, autant par des lieux et aménagements d'étude que par l'accès à l'information concernant le soutien financier, les services spécialisés, etc. Il faut penser aussi aux opportunités offertes par les classes virtuelles.

Structurer une offre éducative et parascolaire alternative

L'idée est d'oser sortir du cadre conventionnel afin d'offrir, en complément de l'existant, des activités éducatives et parascolaires à l'image d'Essipit. Par exemple, de développer un camp-école sur le territoire ou des activités culturelles parascolaires.

Faciliter l'accès à la formation

Faciliter l'accès à la formation, et ce, pour tous les âges. Autant la formation pour des intérêts professionnels que personnels.

Favoriser la découverte des possibilités de travail

L'idée ici est de favoriser le contact des jeunes avec un large éventail de carrières pour que chaque personne puisse trouver la profession idéale pour son bien-être professionnel.

RÊVES EXPRIMÉS PAR LES MEMBRES

- Services spécialisés pour les enfants en difficulté d'apprentissage.
- Soutien à l'implication des parents dans le parcours scolaire des enfants.
- Promotion et soutien à la persévérance scolaire.
- Bibliothèque pour l'étude.
- L'implication des aînés dans les programmes éducatifs.
- École intégrée (primaire, secondaire et professionnelle) à Essipit.
- École avec concentration sport.
- Forêt-école, classe nature et sorties éducatives*.
- Des programmes basés sur la curiosité et la découverte.
- L'accès aux technologies numériques pour l'apprentissage et la formation à distance.
- Activités parascolaires nombreuses et variées (art, musique, sport, etc.)*.
- Service de formation continue.
- Apprentissage de l'anglais pour tous les groupes d'âge*.
- Formation technologique pour les aînés.
- Programme de formation professionnelle et en milieu de travail (à Essipit et à l'extérieur).
- Retour des cours d'économie familiale.
- Maillage avec les membres non-résidents pour faire connaître leur métier.
- Journées carrières et conférences sur les professions.
- Promotion des carrières possibles à Essipit.
- Services d'orientation et de réorientation*.

5 NOS OUTILS DE NAVIGATION

TSHITATUSSEUAKANNU

Ce chapitre présente les grandes lignes de l'approche de mise en œuvre du Plan.

5.1 CONDITIONS DE SUCCÈS

Tracé à partir des rêves des membres, le Plan appartient à toute la communauté. Son succès dépend de l'implication et de la concertation du Conseil, de l'administration et des membres.

L'approche de mise en œuvre doit ainsi permettre de maintenir l'intérêt, la mobilisation et la confiance de toutes parties :

- en étant transparente;
- en étant inclusive;
- en démontrant des accomplissements.

5.2 APPROCHE DE MISE EN ŒUVRE

Le Plan est intégré à part entière aux orientations stratégiques du Conseil, c'est-à-dire à la stratégie d'ensemble que se donne le Conseil chaque 5 ans pour assurer le bien-être de la communauté.

À la lumière des besoins et des souhaits exprimés par les membres et du niveau d'adéquation des programmes, services et projets existants ou en cours pour y répondre, le Conseil pourra cibler les interventions à préconiser à court, moyen et long terme.

L'identification et la réalisation des actions nécessaires à l'atteinte des objectifs sont prises en charge par l'administration, par l'intermédiaire de plans opérationnels établis sur une base annuelle. À ce titre, le comité de gestion constitue un acteur important dans la mise en œuvre du Plan.

De plus, une personne-ressource de l'administration est désignée à titre de responsable de la coordination et du suivi du processus de planification communautaire globale. Sous l'autorité de la direction générale, cette ressource :

- participe au comité de gestion lors de points statutaires dédiés à la PCG;
- conseille, accompagne et soutient le comité de gestion quant à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action annuels en accord avec les objectifs de la PCG;
- effectue la liaison avec les membres, l'administration, le Conseil, les consultants et les partenaires stratégiques selon les besoins, notamment en planifiant les activités de concertation et de participation des membres dédiées au suivi de la PCG;
- supporte la reddition de comptes aux membres, notamment en préparant les rapports d'avancement de la PCG en fonction des informations fournies par le comité de gestion;
- participe à toute autre activité et tous les échanges concernant la PCG.

Quant aux membres, la démarche de la PCG se voulait une manière d'innover dans nos pratiques communautaires. La reconduction, chaque 5 ans, d'un tel exercice pour la mise à jour du Plan constitue aussi une façon de faire nouvelle.

Cela dit, les membres ont non seulement émis le souhait d'un Conseil à l'écoute en continu, mais également de pouvoir jouer un rôle plus actif et de pouvoir directement apporter une contribution au développement et l'avancement de la communauté.

De plus, la fierté à l'égard des qualités entrepreneuriales de la communauté est très forte et les membres ont émis le souhait que cette audace et cet esprit d'entreprendre soient aussi de plus en plus portés par les membres à titre individuel, par le renforcement des capacités.

Ainsi, au fur et à mesure que la mise en œuvre du Plan s'y prêtera, le Conseil confiera à l'administration le mandat d'explorer, de développer et de tester des approches participatives, permettant aux membres de prendre part au suivi du Plan et à sa mise à jour ou même, éventuellement, de réaliser certaines initiatives qui concourent à l'atteinte des objectifs de la PCG.

En bref, chacune des parties prenantes de la mise en œuvre du Plan endosse des rôles et des responsabilités qui sont étroitement liés les uns aux autres. Cette synergie multiplie notre capacité d'action collective. Le tableau ci-dessous en offre un récapitulatif.

PARTIES PRENANTES	RÔLES ET RESPONSABILITÉS
Conseil	‣ Favorise en continu le dialogue et l'esprit de concertation entre les membres, l'administration et le Conseil. ‣ Assure la mise en œuvre et le suivi du Plan en octroyant les ressources humaines, financières et matérielles nécessaires. ‣ Est responsable de la reddition de comptes à la communauté.
Direction générale	‣ Gère l'ensemble des ressources dédiées au processus continu de la PCG et à la réalisation du Plan. ‣ Coordonne la mise en œuvre du Plan. ‣ Agit comme gardienne du caractère transversal des orientations en soutenant la coopération entre les différents secteurs de l'administration.
Personne-ressource à la coordination	‣ Coordonne le processus continu de la PCG, dont le plan de communication et de mobilisation des membres. ‣ Accompagne et conseille le comité de gestion, notamment quant à la concertation des membres.
Comité de gestion	‣ Identifie, priorise et réalise les moyens d'action découlant du Plan. ‣ Mobilise les différentes équipes de l'administration et, s'il y a lieu, suscite l'implication des membres pour la réalisation des activités associées à la mise en œuvre du Plan. ‣ Assure le suivi et l'évaluation quant à l'atteinte des objectifs du Plan.
Membres	‣ Contribuent au suivi et à la mise à jour du Plan à travers les différents espaces de concertation qui sont mis en place.

5.3 REDDITION DE COMPTES ET CONCERTATION

Afin d'évaluer les progrès réalisés, des indicateurs sont élaborés à partir d'éléments mesurables et appréciables dont on veut suivre l'évolution. Ils se rattachent à deux niveaux, soit :

- le processus de mobilisation communautaire suscité par la PCG, par exemple la participation des membres aux activités de concertation;
- les résultats rattachés à la réalisation des objectifs prioritaires de la PCG.

On préconise un nombre limité d'indicateurs clés qui permettront de jeter un regard sur quelques-uns des éléments les plus importants du Plan. Ceux-ci se voudront représentatifs, dans l'ensemble, des grandes orientations établies. Pour chacun de ces indicateurs, on cherchera à établir un point de référence (par exemple au « jour zéro » de la PCG), ainsi qu'une méthode simple de cueillette de données et une fréquence réaliste de mise à jour.

Le Conseil met en place des moyens de communication accessibles et réguliers afin de rendre compte des avancements réalisés par rapport aux objectifs de la PCG. De manière plus spécifique, il est prévu que :

- les réalisations associées à la PCG sont identifiées dans le rapport annuel;
- les avancées significatives de la PCG sont présentées lors des assemblées générales;
- la page Web de la PCG est mise à jour périodiquement;
- au besoin, des moyens de communication complémentaires sont déployés (*Tipatshimun*, communiqués, etc.).

Enfin, dans le but de maintenir une concertation dynamique autour de la démarche de PCG, chaque année, un grand rendez-vous communautaire est organisé.

Cet événement annuel de la PCG se veut un espace de dialogue et de concertation privilégié entre le Conseil, l'administration et les membres. Il permet de :

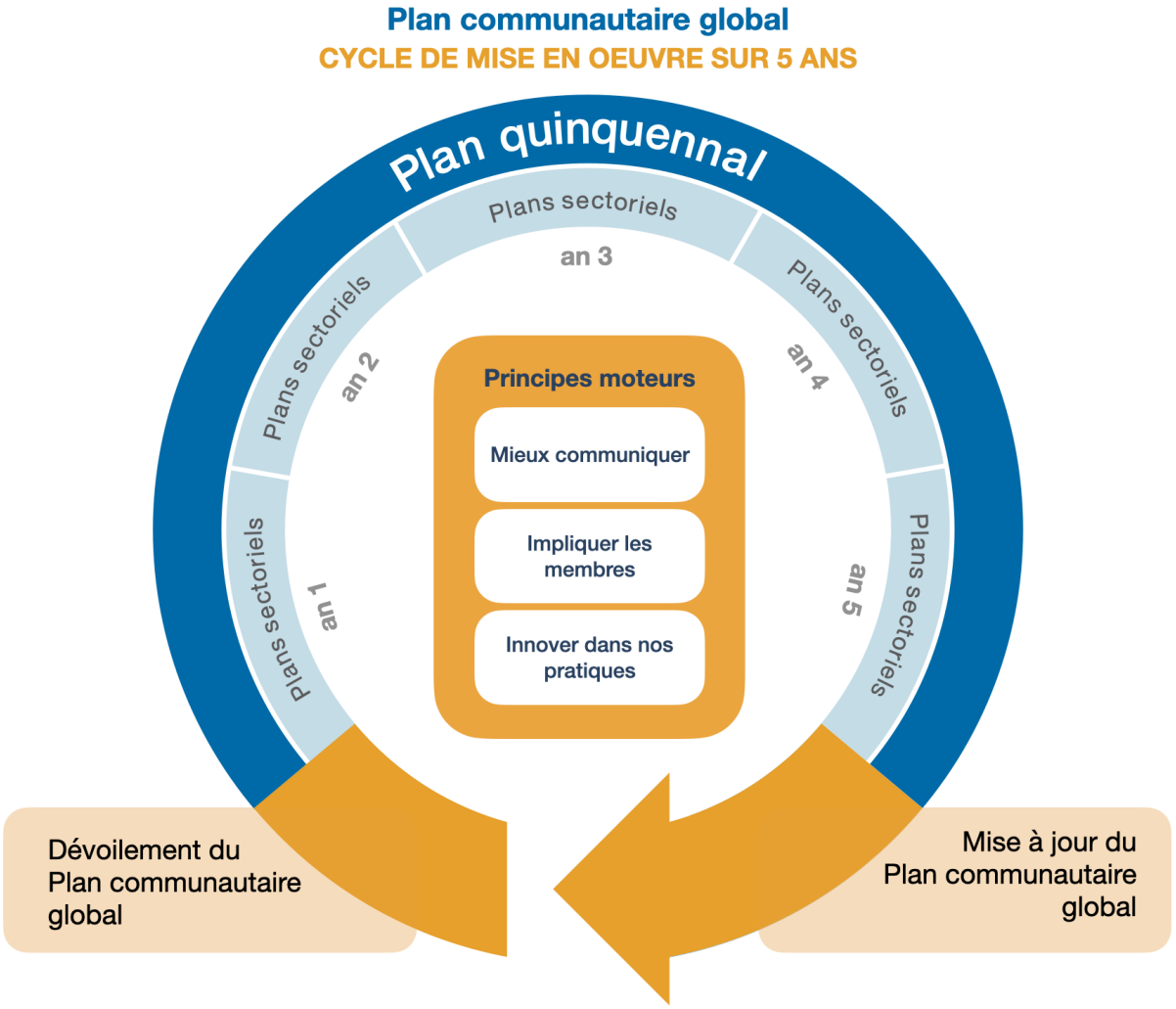
- partager auprès des membres les principaux accomplissements de la dernière année;
- donner un aperçu des grands chantiers qui seront priorisés pour l'année qui vient;
- prendre le temps de discuter de sujets importants qui requièrent le point de vue des membres.

5.4 RÉVISION ET MISE À JOUR DU PLAN COMMUNAUTAIRE GLOBAL

La mise à jour du Plan est réalisée aux 5 ans. Environ 6 mois avant la date cible pour le dépôt de la mise à jour du Plan[2], on mène des activités de concertation auprès des membres pour veiller à :

- entendre et prendre en compte les nouveaux besoins;
- s'inspirer des nouveaux rêves qui pourront être formulés;
- refaire une priorisation des objectifs.

La mise à jour du Plan est inscrite à part entière dans les orientations stratégiques du Conseil.



[2] Les dates cibles pour le dépôt de la mise à jour du Plan sont les suivantes : 31 mars 2027, 31 mars 2032, 31 mars 2037, 31 mars 2042 et 31 mars 2047.

INDEX DES PHOTOGRAPHIES

Rangée du haut : Martin Dufour et David Ross. **Rangée du bas:** Kim Moreau et Catherine Moreau-Tremblay

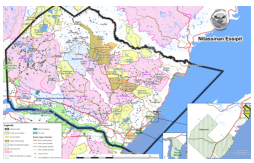
Jacques Ross et Louis Moreau avec une peau de loup-marin

Innus sur le territoire ancestral

Bébé Georges Ross, Marie-Jeanne Ross, Joseph Ross et Angèle Vallée

Photo prise lors d'un Pow Wow

Croisières Essipit



Carte du Nitassinan

De gauche à droite : Simon Genest, Leelou Parcoret, Maggie Gauthier et Mélodie Tremblay

Rangée du haut : Frédéric Bacon, Marie-Pier Ross, Émilie Gauthier, Michel Canapé, Maïna Roussel, Mélina Huard, Maggie Gauthier, Josianne Gauthier, Léa Gravel, Fanny Beaulieu et Mélodie Tremblay. **Rangée du milieu :** Léa Tremblay, Raphaëlle Roussel, André Ross-Fortin et Camélia Ross-Corbin. **Rangée du bas :** Olivier Harvey, Marc-Antoine Ross, Louis Bouchard, David Bouchard, Anaïs Gagnon, Simon Genest, Vincent Lapointe, Alexandre Kanapé, Charles Lapointe, Adriel Chamberland, Xavier Beaulieu, Zarah Chamberland et Anabelle Beaulieu

De gauche à droite : Pauline Ross, Jean-Paul Ross, Claude-Andrée Ross, Suzanne Roussel, Réal Tremblay et Régis Ross

De l'avant vers l'arrière : Martin Ross, Roberto Dufour et Martin Dufour

Photo prise lors de la grande soirée de la PCG

Photo prise lors d'un atelier participatif en juillet 2020

Photo prise lors d'un atelier participatif en juillet 2020

Tipi traditionnel

De gauche à droite : Emma Ross, Logan Bédard, Thomas Gagnon, Gabryelle Desbiens et Émily Patricia Rousselot

De gauche à droite : David Bouchard, Olivier Harvey, Louis Bouchard et Benoît Bouchard

Rangée du haut : Yvon Huard, Isabelle Chamberland, Mélina Huard, Mélanie St-Gelais, Guillaume Gaudreault, Marie-Pier Ross et Andrée Lessard. **Rangée du bas :** Adriel Chamberland, Anabelle Beaulieu, Maïna Roussel, Rose-Marie Gaudreault, Raphaëlle Roussel, Daphnée Ross, Élise Ross et Mélodie Tremblay

Art innu

Camping Mer et monde écotours

Tipi sur Nitassinan

De gauche à droite : Simon Genest, Noah Gagnon et André Ross-Fortin

Alexandre Kanapé

De gauche à droite : Sébastien Larouche, Lise Gagné, Jacques Ross, Mélanie St-Gelais, Nicolas Gagnon, Suzie Gagnon, Luc Lapointe et Jean-François Boulianne

De gauche à droite : Anabelle Beaulieu, Raphaëlle Roussel, Alice Gagnon, Charlotte Gilbert, Alexia Morneau, Michelle Lemay-Roussel, Marie-Eve Bouchard, Simon Beaulieu, Joël Racine et Noah Gagnon

Campagne d'arpentage avec Lauréat Moreau (centre) et 2 compagnons de Pessamit.

Art innu

De gauche à droite : Marie-Pier Ross, Mélodie Tremblay, Maggie Gauthier, Josiane, Gauthier, Gabrielle Gauthier et Pierre Ross-Fortin.

Élise Ross

Photo prise lors de la Journée nationale des Autochtones

Pêches commerciales

Gilles Ross à la trappe

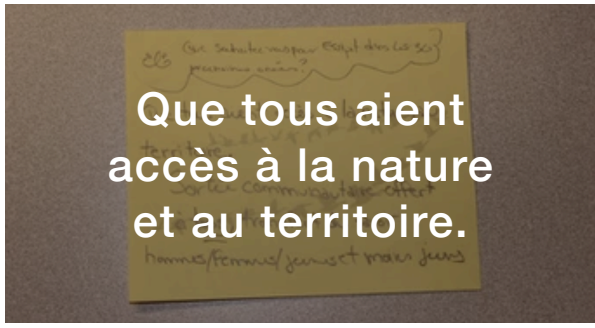
De gauche à droite : Pauline Ross, Claude-Andrée Ross, Caroline Jean, Annie Ashini, Henriette Ross, Chantal Pelchat, Sylvie Goyette et Hélène Poitras.

De gauche à droite : Marie-Pier Ross, Mélina Huard, Kathleen Ross, Kiana Gravel, Pier-Alexandre Ross, Marc-Antoine Ross, Maïna Roussel et Maggie Gauthier

De gauche à droite : Camélia Ross-Corbin, Emma Ross et Gabrielle Roussel

De gauche à droite : Maggie Gauthier et Gabrielle Gauthier

Chalets de l'Anse-à-Jos



OSEZ RÊVER

ΞSSIPIT