

Nous Progressons Ensemble

DES HISTOIRES SUR LES PERSONNES ET LA NATURE



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION ET JUSTICE
RAPPORT ANNUEL 2021-2022

The Nature
Conservancy 



LA NATURE ET LES PERSONNES ONT BESOIN D'ALLIÉS

En réfléchissant à l'année passée et aux conversations que j'ai eues avec des collègues, des partenaires et des membres des communautés autour du monde, il apparaît clairement que notre travail de conservation est profondément enrichi par la diversité des voix qui façonnent nos actions.

Au cours des quelques derniers mois, j'ai rencontré des partenaires des Premières Nations au Canada, participé à une session de formation avec des pompières et exploré la réserve Estate Little Princess de TNC dans les Îles Vierges américaines avec nos partenaires de la Society of Black Archaeologists (Société des archéologues noirs), qui travaillent pour comprendre les vies des Africains réduits en esclavage et contraints de vivre et de travailler sur ces terres. Grâce à ces conversations et bien d'autres encore, j'en ai beaucoup appris sur les progrès que nous avons accomplis — et le chemin qu'il nous reste à parcourir — pour intégrer pleinement la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice dans tout ce que nous faisons.

Dans le cadre de ce parcours, je suis fière de partager avec vous le tout premier Rapport annuel de The Nature Conservancy sur la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice (DEIJ). Dans les pages suivantes, vous ferez la connaissance de collègues du monde entier qui ont contribué à ce travail important, et en apprendrez davantage sur des collaborations, des succès et des apprentissages significatifs.

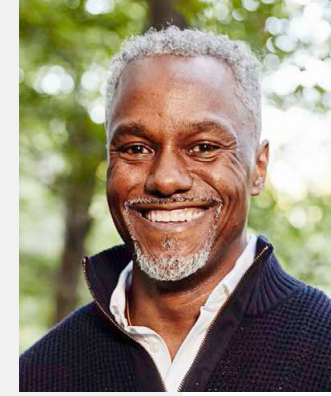
Nos objectifs pour 2030 sont ambitieux, et nous savons que nous ne pouvons pas y arriver seuls. Ce rapport donne des exemples du type de partenariats authentiques, intentionnels et équitables que nous devons construire avec des communautés diverses pour faire avancer notre mission. Par exemple, vous découvrirez notre collaboration avec le Seacoast Trust, un modèle de conservation menée par les Autochtones dans le sud-est de l'Alaska; avec Hunters of Color à New York, une organisation travaillant pour accroître la participation des BIPOC (Black, Indigenous, and People of Color – Noirs, Autochtones et personnes de couleur) à la chasse au profit de la conservation; et avec Mangrove Market Meri en Papouasie-Nouvelle-Guinée, une initiative dirigée par des femmes qui soutient la conservation des mangroves ainsi que l'autonomisation économique et culturelle.

Tandis que nous nous efforçons de placer les valeurs de DEIJ au cœur de notre travail de conservation, nous savons que nous devons également regarder vers l'intérieur pour cultiver un milieu de travail qui encourage tous nos collègues à apporter leurs perspectives, leurs expériences et leurs histoires uniques à tout ce que nous entreprenons. Encore une fois, des partenariats authentiques sont essentiels ici, et je suis particulièrement reconnaissante envers nos groupes-ressources d'employé(e)s, qui réunissent des membres de l'équipe de toute l'organisation pour soutenir notre communauté TNC. Le rapport présente une partie de l'excellent travail accompli par ces groupes et d'autres au travers des programmes et des régions géographiques, pour apprendre les uns des autres et partager idées et ressources dans le but de construire un environnement de travail inclusif.

Les histoires suivantes sont plus qu'un récapitulatif de ce que nous avons fait; il s'agit d'un document vivant, qui joue le rôle d'instantané, mais aussi de feuille de route pour nous guider à l'avenir.

Là où nous connaissons le succès, nous continuerons à croître et à chercher de nouvelles idées afin de poursuivre notre évolution. Là où nous trébuchons, nous agissons de façon réfléchie et habile pour mieux faire. Cette mission est un marathon plutôt qu'un sprint, et je suis reconnaissante envers vous tou(te)s d'être à nos côtés sur ce chemin.

Jennifer Morris
Directrice Générale



FAISONS ENTENDRE DES VOIX ET DES SOLUTIONS AUSSI DIVERSES QUE LA NATURE ELLE-MÊME

Je suis honoré de faire partie de The Nature Conservancy, alors que nous construisons notre organisation pour qu'elle soit plus réfléchie, représentative, équitable et inclusive. Le travail acharné, les collaborations significatives et les enseignements tirés par nos équipes mondiales ont apporté une nouvelle clarté à notre voie à suivre collective.

Les progrès qui ont été accomplis cette année — malgré les défis, les difficultés et l'épuisement — sont pour le moins stupéfiants. Nous avons accru nos investissements de soutien à la diversité, l'équité et l'inclusion; développé des indicateurs et des données pour identifier et combler les écarts; et changé le cap lorsque nous devons nous adapter ou évoluer. Cela n'a été possible que grâce au dévouement, aux opinions et aux actions de nombreuses personnes, comme vous-même, qui ont choisi de nous rejoindre dans ce parcours incroyable. *Merci.*

Je suis ravi de partager avec vous le tout premier Rapport annuel de The Nature Conservancy sur la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice (DEIJ). Ce document est plus qu'une illustration de nos succès récents. Il nous fournit un point d'ancrage, alors que nous apprécions nos collaborateurs et nos communautés et reconnaissons qu'il nous reste encore beaucoup à faire pour nous améliorer. Nos équipes de TNC dans le monde entier me donnent tellement d'espoir en notre avenir, tandis que nous nous efforçons d'atteindre nos objectifs pour 2030 tout en écoutant et apprenant les uns des autres. Dans le présent rapport, vous trouverez des témoignages de notre équipe sur la conservation fondée sur la communauté et menée par celle-ci, des partenariats internes et externes importants, nos groupes-ressources d'employé(e)s et ce que la DEI signifie pour les individus.

Lorsque je me tourne vers l'année passée – en examinant à la fois ce que nous avons accompli et les idéaux vers lesquels nous tendons constamment – j'éprouve une profonde gratitude envers l'engagement de cette équipe et les progrès que nous faisons pour lutter contre le changement climatique et les problèmes environnementaux complexes du monde. Ensemble, nous continuerons à faire progresser et évoluer nos compétences culturelles, à faire face aux défis de front, et à créer un environnement de travail accueillant, fondé sur la dignité et le respect.

Je remercie tout particulièrement ceux qui ont partagé leurs témoignages dans ce rapport, ainsi que vous-mêmes, qui le lisez et apprenez avec nous. Ce n'est qu'en formant « One Conservancy » que nous pouvons véritablement vivre nos valeurs et atteindre nos objectifs internes et externes ambitieux.

James E. Page, Jr.
Responsable mondial en chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Avec Nos Propres Mots

Merci à tous celles et ceux qui ont apporté leurs contributions sous forme d'histoires, d'entretiens et d'édition pour le premier Rapport annuel de DEIJ dans l'histoire de TNC.

Nous avons commencé avec un objectif ambitieux : mettre la loupe sur les personnes et les groupes qui font progresser la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice (DEIJ) dans les projets de conservation et d'exploitation de TNC autour du monde. En reconnaissant que TNC est souvent centré sur les États-Unis, nous avons demandé des récits à l'ensemble de notre communauté mondiale. **Et vous avez répondu présent.**

Nous avons été émus par les soumissions de collègues d'Afrique, d'Asie-Pacifique, d'Australie, d'Europe et d'Amérique latine qui incarnent nos valeurs et nos compétences fondamentales. Les contributeurs ont décrit leurs triomphes et leurs difficultés avec une passion qui ne peut venir que de personnes comprenant notre mission et la nécessité de perspectives, de partenaires et de solutions divers pour la mener à bien.

Cette collaboration significative façonne Together We Find a Way (Ensemble, nous trouvons un chemin) et inspire le thème de notre rapport, grandir ensemble. Alors que vous parcourez ces pages, vous lirez d'abord des témoignages de collègues qui insufflent activement les valeurs de DEIJ chez TNC. Ensuite, vous apprendrez comment nous nouons des partenariats sur d'importantes d'initiatives de conservation et d'exploitation dans le monde entier.

Nous offrons ce rapport en signe de gratitude et de respect envers nos communautés mondiales, dans l'esprit de vivre nos valeurs et pour célébrer l'approfondissement de la compréhension et les actions qui restent à venir. **Merci de vous joindre à nous dans ce parcours d'apprentissage.**

Veillez noter: Certains liens du rapport sont uniquement à usage interne/réservés à l'équipe de TNC.



« Au nom du Conseil d'administration global de TNC, je souhaite remercier toutes les personnes qui contribuent au travail accompli par TNC pour faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion au niveau interne et externe.

Depuis que nous avons lancé Living Our Values (Vivre nos valeurs) en 2019, j'ai observé les incroyables progrès accomplis vers l'amélioration du bien-être au travail, de la communauté et de l'engagement de l'équipe chez TNC. Ces efforts nous aident à atteindre nos Objectifs 2030 à travers le monde. Merci à toutes les équipes qui ont promu ce travail et qui vivent nos valeurs chaque jour. »

— Fran Ulmer, Présidente, Conseil d'administration global de TNC.

RECHERCHEZ CES LÉGENDES



COMMENT NOUS COLLABORONS

Découvrez comment les groupes de TNC travaillent ensemble sur des initiatives et des partenariats importants.



Apprenez-en plus sur les expériences de DEI de l'équipe chez TNC et au-delà.

PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

Écoutez les réflexions de l'Équipe de haute direction.

1

Les Groupes-ressources d'employé(e)s chez TNC

Grâce aux efforts du personnel de base, un nouvel ERG pour les Asiatiques et insulaires du Pacifique a été créé.....	2
EverGreen aide nos collègues à reformuler la planification de leur retraite	3
LEAD démontre la puissance des voix noires chez TNC	5
Le Réseau autochtone s'étend aux collègues hawaïens chez TNC	7
Nature's Pride noue des partenariats en faveur des personnes LGBTQ+ dans le monde entier	9
StigmaFree ouvre le dialogue pour explorer les questions d'accessibilité sur les terres de TNC	11
VINS aide les anciens combattants à préserver des fermes et la planète	13
Les événements et les programmes de WIN luttent contre les préjugés sexistes au travail	15
L'atelier de storytelling de YEP inspire l'avancement professionnel	17

19

Créer un milieu de travail inclusif

La mise en récit des données promeut une vision pour l'avenir « One Conservancy »	20
Célébrer avec fierté	21
La sensibilisation culturelle donne lieu à un nouveau plan d'action de DEI pour le Brésil	22
La collaboration sur Living Our Values suscite un impact de DEI durable.....	23
La division développement du Bureau mondial met davantage l'accent sur la DEI au niveau organisationnel.....	25
TNC soutient la législation de Géorgie sur les crimes de haine	26
Le Bureau des investissements œuvre pour diversifier la dotation en ressources de TNC	27
Des dons audacieux, qui voient grand	29
Nos administrateurs trouvent de nouvelles façons de passer de la vision à l'action	30

31

Établir des partenariats pour une intendance équitable

Soutenir la conservation menée par les peuples autochtones en Afrique.....	33
Repairing Injustice and Restoring Lands in Gayini	35
Les initiatives sur l'équité entre les genres dynamisent l'impact de la conservation dans la région Asie-Pacifique	37
La Papouasie-Nouvelle-Guinée promeut l'équité entre les genres dans le contexte de la COVID	38
Défier les systèmes patriarcaux dans les Îles Salomon	39
Connaitre, c'est conserver dans la « fabrique d'oxygène » du Sud du Chili	41
Green Pharmacy (pharmacie verte) permet aux femmes brésiliennes de se faire entendre en matière de conservation	42
Travail sur les politiques autochtones à Pará.....	43
Le Festival des monarques met en valeur l'impact culturel de la conservation.....	44
Le Programme pour l'Europe du Sud-Est soutient l'intendance communautaire des cours d'eau	45
Berlin innove pour lutter contre le changement climatique.....	46
Nature United noue des partenariats pour redonner son rôle central aux autorités autochtones au Canada	47
Le Projet de rétablissement du grand corégone dans Grands Lacs passe à l'étape d'expérimentation	49
Le Seacoast Trust en Alaska présente un modèle pour la conservation menée par les Autochtones	51
Des terres importantes dans l'État de Washington sont rendues à la tribu Colville.....	54
Des revers apportent une détermination précieuse dans le plaidoyer sur la politique climatique à Washington.....	55
Réflexions sur un week-end avec Hunters of Color	57
L'Académie de leadership sur les îlots de chaleur urbains autonomise les résidents de Phoenix.....	59
Youth Programs Elevate Diverse Voices	61

63

Créer des stratégies de gestion durable des terres

Réseau des peuples autochtones pour le brûlage.....	64
Le Sommet sur le feu au Nouveau-Mexique promeut la compréhension culturelle.....	65
Travailler avec les Tribus confédérées Salish et Kootenai	66
Des cartes accessibles à tous par LANDFIRE	67
Les femmes du Midwest contre les incendies	69



Un message de notre experte en stratégie des ERG

© TNC Scène tirée de la vidéo de bienvenue sur les ERG (2021)



Chez TNC, nos groupes-ressources d'employé(e)s (ERG - Employee Resource Groups) jouent un rôle crucial pour que nos effectifs restent mobilisés, soutenus et entendus. Ces groupes volontaires et organisés offrent des expériences uniques en vue de la croissance professionnelle et personnelle, et fournissent un espace et un réseau pour que les membres de l'équipe se rencontrent, interagissent et apprennent les uns des autres. Récemment, ils ont aidé les employés à tisser des liens et à former une communauté au cours de la pandémie de COVID-19 et des événements à connotation raciste à travers le monde.

Au cours de la dernière année, TNC a renforcé l'orientation stratégique et le soutien opérationnel pour les ERG. En tant que nouvelle experte en stratégie des ERG, je suis honorée de travailler avec nos employés dévoués, passionnés et attentionnés du monde entier pour nous assurer de créer une culture plus inclusive et équitable chez TNC. Merci, dirigeants des ERG, pour votre innovation, vos contributions et votre amitié. Je me réjouis de poursuivre notre parcours conjoint en tant qu'alliés mutuels.

Tandis que vous découvrez chacun de nos ERG, je vous encourage à contacter et rejoindre ces groupes formidables!

Lyzel Krebs

Stratège ERG, équipe mondiale de Diversité, équité et inclusion de TNC

Vous souhaitez en savoir plus sur nos ERG? [Regardez cette vidéo.](#)

GRÂCE AUX EFFORTS DU PERSONNEL DE BASE, UN NOUVEL ERG POUR LES ASIATIQUES ET INSULAIRES DU PACIFIQUE A ÉTÉ CRÉÉ

Suite aux Caucus sur la race et le racisme de 2020, un groupe de collègues de TNC a commencé à se réunir pour encourager un sentiment d'appartenance à la communauté et de solidarité parmi les membres de l'équipe de TNC qui s'identifient comme Asiatiques ou insulaires du Pacifique. Ils ont planifié des événements à l'échelle de l'ensemble de l'organisation pour célébrer le Mois du patrimoine de l'Asie et des îles du Pacifique en mai 2021 et le Festival des récoltes en septembre 2021.

Ce qui a commencé comme un réseau informel a évolué grâce aux efforts des bénévoles pour créer le premier ERG des Asiatiques et insulaires du Pacifique (API - Asian and Pacific Islander) de TNC. Avec l'objectif premier d'inclure toutes

les identités des Asiatiques et insulaires du Pacifique, les organisateurs ont travaillé de façon collaborative pendant plus d'un an, en mobilisant des collègues de toute la région Asie-Pacifique pour des sessions de planification volontaire.

Aujourd'hui, le groupe est ravi d'avoir pourvu les principaux postes du comité directeur et de la co-direction avec des membres de l'équipe venus du monde entier. Cette nouvelle direction travaille à présent pour créer un nom, une charte et une vision susceptibles de promouvoir nos cultures diverses, d'apporter un soutien à nos collègues API et d'encourager la carrière des dirigeants API au sein de TNC.

PERSPECTIVES DES MEMBRES FONDATEURS



« Avec davantage de mentorat et de soutien, j'espère voir des membres de l'équipe API occuper une place plus importante à la table des discussions. »

— Grace Kim, Conceptrice d'apprentissage électronique, Centre de formation technologique de TNC



« En tant que Vietnamiennne et Canadienne vivant actuellement aux États-Unis, j'espère apporter prise de conscience, inclusion, diversité et intersectionnalité à l'ERG API. »

— Lucia Pham, Responsable des finances, Fondations de TNC

« Depuis le début de ma carrière chez TNC, et plus récemment dans le contexte de la pandémie et de la montée de la violence contre les Asiatiques, j'espère contribuer à créer une communauté et un sentiment d'appartenance. »

— Kathy Nguyen, Spécialiste des processus opérationnels, Bureau principal de la conservation de TNC



« Aucun rôle n'est si grand que vous ne pouvez pas apprendre des autres, et aucun rôle n'est si petit que vous ne pouvez pas partager avec d'autres. »

— Martha Fransisca, Responsable RH, TNC Asie-Pacifique



« J'ai rejoint l'ERG API pour contribuer à créer une communauté où nous pouvons partager dans l'ensemble de l'organisation, tout en apprenant des autres. »

— Maricar Boyle, Directrice senior associée de la philanthropie, TNC Asie-Pacifique



© TNC Réserve de Comertown Prairie Pothole

EVERGREEN AIDE NOS COLLÈGUES À REFORMULER LA PLANIFICATION DE LEUR RETRAITE

Honorer la longévité, l'apprentissage intergénérationnel et l'importance de l'espérance de vie pour des transitions de post-carrière réussies | evergreen@tnc.org

Décider quand et comment partir en retraite est complexe. Le moment dépend souvent des finances, des besoins familiaux et des préoccupations concernant le transfert, mais aussi d'identités personnelles et professionnelles de plus en plus entremêlées. Ce dernier point est particulièrement vrai pour les collègues de TNC profondément engagés envers notre mission.

Pour ces raisons et d'autres encore, les personnes travaillent plus longtemps, et dans certains cas diffèrent un départ en retraite abrupt en effectuant une transition vers le travail à temps partiel à un stade avancé de leur carrière. Avec 15 % des membres de l'équipe de TNC aujourd'hui âgés de plus de 56 ans, l'ERG EverGreen est plus que jamais résolu à aider nos collègues à trouver des approches innovantes, « One Conservancy » de planification de leur retraite, dans lesquelles la croissance personnelle est le maître-mot.



EVERGREEN
Employee Resource Group

« Je travaille chez TNC depuis plus de 25 ans. Il y a plusieurs années, j'ai réfléchi à une éventuelle réduction de mes activités, mais je n'ai pas insisté pour avoir une véritable discussion à ce sujet jusqu'au décès de mon père l'année dernière. C'est alors que j'ai pris conscience qu'aucun d'entre nous ne sait combien de temps il nous reste avec les personnes que nous aimons — cela nous pousse à sauter le pas et à nous demander ce qui est important pour nous, dans nos vies. »

— Employé de TNC ayant effectué une transition récemment

Pour en savoir plus sur la planification de la retraite chez TNC, suivez les liens ci-dessous:

- Bourses Coda
- Centre de ressources pour le personnel flexible
- Planification de la retraite – sur Connect

Dans le cadre de sa dernière initiative, EverGreen a consulté les membres de l'équipe de TNC proches de la retraite et récemment retraités. Leurs recherches qui en ont résulté, [Prendre sa retraite ou prendre un nouveau départ? Réfléchir à votre transition personnelle](#), posent des questions pour les employés de longue date envisageant un éventuel départ à la retraite:

- Pendant combien de temps est-ce que je veux travailler, compte tenu de ma situation personnelle?
- Est-ce que je veux garder mon poste actuel jusqu'à ma retraite?
- Est-ce qu'un défi différent pour une période donnée m'intéresserait?
- Est-ce que je m'imagine travaillant à temps partiel ou même de façon saisonnière?
- Quelles compétences me reconnaît-on?
- Quelles sont les compétences que j'utilise avec le plus de plaisir?
- À quels programmes ou projets mes compétences profiteraient-elles le plus?
- Est-ce que j'aimerais travailler, à distance ou sur place, dans une région ou une unité opérationnelle différente?

Les recherches d'EverGreen ont également inspiré des questions au niveau de l'organisation pour la direction de TNC:

- Les descriptions de poste sont-elles rédigées de façon à permettre à une personne intéressée et qualifiée d'effectuer une transition?
- Gérons-nous les bénéfiques pour nos collaborateurs à temps partiel et saisonniers avec la flexibilité appropriée?
- Sommes-nous transparents et inclusifs dans notre façon d'offrir des opportunités de transition à tous les employés?
- Les superviseurs sont-ils formés pour répondre de façon adéquate aux suggestions ou demandes de transition?
- Nos politiques concernant la transition vers de nouvelles fonctions intègrent-elles les meilleures pratiques?



COMMENT NOUS COLLABORONS

Le Programme Coda permet à TNC de transférer facilement du personnel afin d'allouer des capacités et de l'expertise là où elles sont nécessaires à notre mission dans le monde entier, grâce à la flexibilité du personnel. Le dispositif de flexibilité du personnel soutenu par le Programme Coda le mieux connu est celui des Bourses Coda (Coda Fellowships). Ces Bourses permettent à tous les programmes de TNC — et parfois de nos principaux partenaires — d'utiliser les connaissances et le temps de membres de l'équipe de TNC pour accomplir des tâches spécifiques, tout en fournissant un apprentissage pratique et un développement professionnel précieux aux personnes concernées. Les Bourses Coda, ainsi que d'autres dispositifs de flexibilité du personnel, incarnent véritablement l'esprit « One Conservancy » et permettent une excellente collaboration au-delà des frontières géographiques et des programmes.

EverGreen invite les membres de l'équipe de TNC à tous les stades de leur carrière à les contacter s'ils ont des questions et d'autres commentaires à l'adresse evergreen@tnc.org.



« J'ai trouvé le mot "retraite" difficile à accepter au départ. Je voyais plutôt ce moment comme quitter TNC et passer à autre chose. Cependant, mes amis et collègues sont intervenus et m'ont dit "Mon vieux, tu pars à la retraite-assume-le!" Et c'est ce que j'ai fait. »

— Jeune retraité de TNC

LEAD DÉMONTRE LA PUISSANCE DES VOIX DES EMPLOYÉ(E)S D'ASCENDANCE AFRICAINE

Mettre à profit les talents et le potentiel de direction des employé(e)s d'ascendance africaine | lead@tnc.org

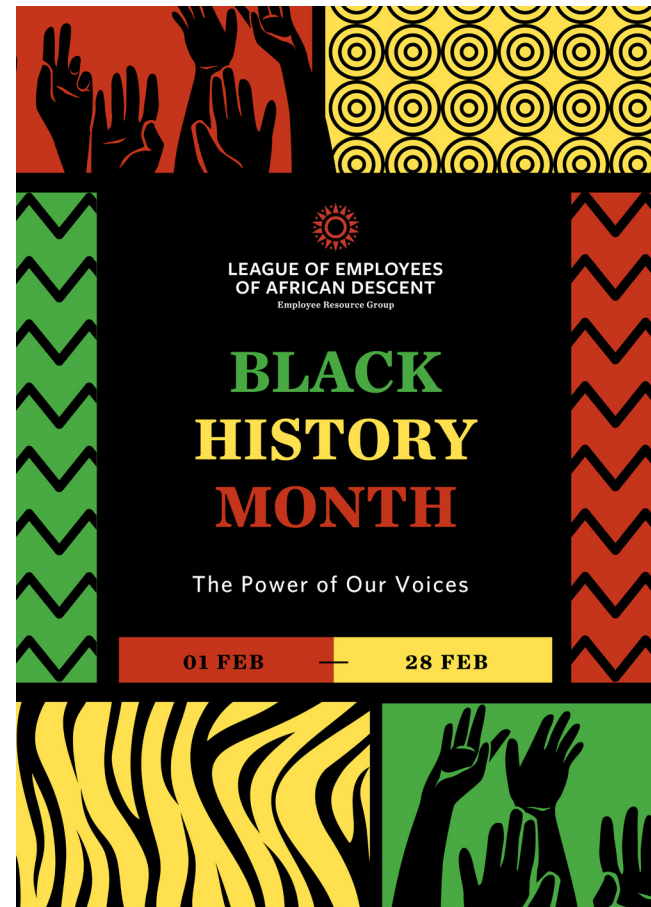


LEAGUE OF EMPLOYEES OF AFRICAN DESCENT
Employee Resource Group

Après avoir achevé la collaboration avec GDEI en vue du Rapport 2021 concernant les Caucus sur la race et le racisme de TNC, la Ligue des employé(e)s d'ascendance africaine (LEAD - League of Employees of African Descent) a renouvelé l'attention portée à un besoin identifié chez TNC:

Redoubler d'efforts pour mobiliser, faire entendre et autonomiser les voix des membres de l'équipe d'ascendance africaine.

À cette fin, LEAD a commencé 2022 sur les chapeaux de roue avec les célébrations du Mois de l'histoire noire à l'échelle de toute l'organisation. Ces événements ont attiré plus de 700 participants, avec une interaction des personnes concernées et alliées qui a entraîné l'intégration par LEAD de cinq nouveaux membres au comité de direction dans les mois suivants.



© TNC Affiche du Mois de l'histoire noire de LEAD (2022)

VENDREDI DE CINÉS

Durant tout le mois, LEAD a mis en lumière les contributions faites par les Noirs au cinéma mondial, grâce à des séances de cinéma hebdomadaires présentant des films de réalisateurs et réalisatrices d'ascendance africaine.

- **Dreaming Whilst Black** - Adjani Salmon, Jamaïque
- **Flight** - Kia Moses, Jamaïque
- **Mango Wars** - Kyle Chin, Jamaïque
- **Barroso** - Naira Soares, Brésil
- **Geruzinho** - Juliana Teixeira, Brésil



« Avec les nouveaux membres du Comité directeur qui rejoignent LEAD, je suis enthousiasmée par l'orientation, la portée mondiale et le potentiel de notre équipe. Tandis que chaque ERG met l'accent sur un axe unique, LEAD se consacre

aux intérêts des employés qui s'identifient eux-mêmes comme Noirs, Africains, Africains-américains, Caribéens et/ou d'ascendance africaine. Nous savons qu'être Noir est perçu et ressenti différemment à travers le monde, et LEAD est présent pour soutenir, tirer des enseignements et partager les points de vue de tous nos collègues d'ascendance africaine dans l'ensemble de l'organisation. »

— Shawneece Hennighan, Co-responsable de LEAD et Responsable des talents et du développement, équipe mondiale de Diversité, équité et inclusion de TNC

SÉRIE DE CONFÉRENCES LEADERS DE COULEUR

Cette série a invité deux oratrices de renom à partager des enseignements et à évoquer la façon dont leurs parcours de conservation ont évolué au fil du temps.

- **Thérèse N. Yarde, Docteure** est une ingénieure environnementale et une consultante indépendante de la Barbade, dont les travaux de grande envergure mettent l'accent sur les relations humaines avec l'environnement. Elle contribue au développement des politiques, au renforcement des capacités, à la gestion de projet et à la planification pour des groupes multinationaux incluant l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture.
- **Cassander Titley-O'Neal** est une consultante environnementale avec une expérience éprouvée de l'assistance aux promoteurs de projets dans les Îles Vierges britanniques. Elle est actuellement directrice du National Parks Trust des Îles Vierges.

ÉQUILIBRER VOTRE SANTÉ

Cette session d'une heure a inclus des présentations et des Q&R de psychologues cliniciens de premier plan de **CENTRED**, situé à Kingston, en Jamaïque. Chalani Stiebel Lawton et Jessica Thompson travaillent pour favoriser la croissance psychologique, le bien-être social et émotionnel et le potentiel global de leurs patients.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Le plaidoyer de LEAD en faveur de l'importance de Juneteenth, une fête désormais officiellement reconnue par TNC aux États-Unis, me tient personnellement beaucoup à cœur. Je suis reconnaissant envers tous les ERG pour leur leadership permanent en matière de DEI et leur engagement pour maintenir le soutien, l'implication et l'information de l'équipe. Ensemble, nous continuerons à partager des connaissances et des ressources pour assurer que TNC amplifie les voix sous-représentées et pour créer un milieu de travail plus inclusif. »

James Page, Responsable mondial de la diversité, de l'équité et de l'inclusion chez TNC

« En tant que collaboratrice titulaire de TNC et membre fondatrice de LEAD, j'estimais qu'il était vital que les employés noirs aient véritablement voix au chapitre au sein de l'organisation. Cependant, LEAD est bien davantage qu'un groupe-ressource des employé(e)s — c'est une véritable famille. En plus d'aider l'organisation à comprendre les difficultés vécues par les employés noirs, LEAD est le lieu par excellence où je tisse des liens avec des individus qui me ressemblent, comprennent mes préoccupations, ont suivi le même chemin que moi et sauront regarder au-delà de mes erreurs pour voir mes besoins. LEAD est un groupe inspirant, dévoué et toujours prêt à faire avancer les choses. Impossible de faire mieux! »



— Regina Jackson, Conseillère de LEAD et Directrice de l'administration des bureaux, bureau d'Arlington de TNC

Dans la perspective de 2022 et au-delà, LEAD continuera à mobiliser des employé(e)s d'ascendance africaine grâce aux événements en cours, en invitant des collègues noirs de TNC à partager leurs parcours de conservation ainsi que des conseils pour réfléchir, nous reconnecter et nous reconnaître dans la nature.



© CHAD WIGGINS TNC travaille avec les descendants en ligne directe et culturels des terres et des eaux de Kīholo, sur la côte de Kona dans l'île d'Hawaï'i. Ce travail incarne de nombreux principes bioculturels autochtones et représente un partenariat de gestion des ressources solide dans cette réserve emblématique qui unit la terre et la mer.

LE RÉSEAU AUTOCHTONE DU MERG S'ÉTEND AUX COLLÈGUES HAWAÏENS CHEZ TNC

Valoriser TNC comme un lieu où les cultures diverses prospèrent pour le bien de la planète | merg@tnc.org



MULTICULTURAL
Employee Resource Group

L'ERG multiculturel (MERG - Multicultural ERG) a lancé le Réseau autochtone comme un espace de rassemblement virtuel pour encourager les liens au sein du personnel autochtone de TNC. En 2021, les unités opérationnelles d'Hawaï et Palmyra ont collaboré pour reproduire ces efforts, avec un accent spécifique sur la célébration de l'importance bioculturelle et de l'histoire uniques des îles hawaïennes.

Le Réseau autochtone d'Hawaï et Palmyra renforce les capacités de TNC à mobiliser et intégrer le contexte culturel, l'histoire, les savoirs, les valeurs et les pratiques dans toutes les dimensions du travail de conservation. Les Principes directeurs énoncés par le groupe articulent cette vision d'un réalignement des activités humaines et des territoires dans une relation de soins réciproque, qui se traduit par la co-prospérité de 'āina (la terre) et des kānaka (les personnes).

« Après avoir participé à quelques réunions du Réseau autochtone mondial et avoir eu l'occasion de discuter plus en profondeur avec nos collègues autochtones éloignés de TNC, nous avons essayé d'appliquer le modèle plus localement, avec la part significative de l'équipe hawaïenne autochtone des unités opérationnelles de Hawaï'i et Palmyra. Cela a rapidement révélé nos idées communes sur la façon dont les savoirs, les valeurs et les pratiques autochtones pourraient renforcer le travail que nous menons ici. »

— Samuel M. 'Ohukani'ōhi'a Gon III, Docteur, Conseiller scientifique et culturel senior et Membre du comité directeur du MERG, TNC Hawaï'i



NOUS RECONNAISSONS...

- La richesse de la culture hawaïenne, dans toutes ses dimensions tangibles et intangibles, en tant que résultat direct de notre richesse biologique et écologique.
- Hawaï comme la culture d'accueil et les savoirs bioculturels hawaïens comme un axe majeur du groupe; tout en intégrant la valeur que les connaissances et les traditions de toutes les communautés locales apportent à la conservation à Hawaï.
- La grande valeur des informations culturelles territorialisées intégrées à nos évaluations, et l'importance de créer des systèmes techniques pour documenter les sources des savoirs traditionnels et bioculturels dans les lieux où nous travaillons.
- Que les savoirs culturels provenant d'une île, moku/ahupua'a, peuvent ne pas s'appliquer aux autres.



NOUS CHERCHONS...

- À avoir le plus fort impact possible, afin d'aligner les approches bioculturelles avec les communautés et les partenaires, et de transmettre un message à nos soutiens et aux publics plus larges.
- À éliminer les préjugés de classification des chercheurs/experts et à accueillir les connaissances autochtones en incluant des détenteurs des savoirs culturels dans les lieux où nous travaillons.
- Les sources communautaires des savoirs traditionnels locaux partout où nous travaillons.
- À rejoindre les réseaux de connaissances existants en tant que membres participants et contributeurs au profit de l'ensemble du réseau, comme nous l'avons fait dans nos programmes maritimes, pour nous rapprocher des anciens réseaux de connaissances des konohiki.



NOUS TRAVAILLONS POUR...

- Éviter les généralisations et être aussi spécifiques que possible sur les savoirs territorialisés.
- Intégrer l'orientation scientifique de TNC et les savoirs autochtones.
- Protéger les savoirs traditionnels sensibles de l'appropriation et des abus, et reconnaître les droits de propriété intellectuelle sur ces connaissances.
- Construire et encourager le renforcement de l'aptitude et de la maîtrise de l'ōlelo (langue) dans notre travail et nos communications.
- Incorporer le contexte du ahupua'a/moku, des sommets aux rivages, et s'appuyer sur cette pierre angulaire des savoirs traditionnels là où nous travaillons.
- Assurer que le concept concentrique de 'āina signifie que notre travail à petite échelle ne doit pas être ignoré; il s'agit de la manière la plus puissante de rattacher les personnes aux lieux et aux éléments vivants des lieux.
- Étendre la gestion collaborative des écosystèmes terrestres, dans un esprit similaire à celui des modèles de gestion collaborative maritime que nous suivons (par ex. Hā'ena, Ka'ūpūlehu et Mo'omomi).



© JIM PETRUZZI Comme celui-ci à Maui, les récifs sains sont plus résilients face aux effets du changement climatique.



© TNC Petit matin à Montrose, dans le Colorado. Sur ce site, une visite dans le cadre du partenariat entre TNC et PepsiCo présente des projets concernant la gestion des forêts et des incendies et l'efficacité de l'irrigation.

NATURE'S PRIDE NOUVE DES PARTENARIATS EN FAVEUR DES LGBTQ+ DE TNC AU NIVEAU MONDIAL

Adopter l'inclusivité chez TNC en matière d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre | naturespride@tnc.org



Ce n'est un secret pour personne que célébrer la fierté diffère grandement d'un lieu à l'autre. Par exemple, il y a un fort contraste entre les libertés dont jouissent nos collègues aux États-Unis et la situation de ceux de certaines parties d'Asie-Pacifique, où les identités LGBTQ+ sont particulièrement vulnérables à la stigmatisation, à la discrimination et aux poursuites pénales.

Pour contribuer à réduire cette différence, TNC fournit des avantages équitables à tous les membres de l'équipe LGBTQ+ qui vivent, travaillent et voyagent dans le monde entier. Ceci inclut la prise en charge des frais d'assurance maladie pour les partenaires du même sexe/même genre, et l'établissement de directives pour le signalement des interactions nuisibles. Jusqu'à récemment, ces bénéfices n'étaient pas toujours bien communiqués, et parfois, allaient à l'encontre des lois locales.



« En tant que personne non-binaire, il était intimidant d'entrer dans une nouvelle organisation et de ne pas savoir à quoi m'attendre. Mais grâce à Nature's Pride, j'ai trouvé une merveilleuse communauté de personnes LGBTQ+ passionnées, où j'ai appris à avoir confiance en moi-même et en mon identité. J'espère être capable de renvoyer l'ascenseur en offrant la même opportunité à tous mes collègues LGBTQ+. »

— August Walters, Co-responsible de Nature's Pride et Analyste senior de données marketing chez TNC

En 2021, Nature's Pride a établi un partenariat avec l'équipe genre et équité d'Asie-Pacifique pour centraliser et codifier les soutiens équitables de TNC destinés aux collègues LGBTQ+. En travaillant en collaboration avec les équipes juridiques, de ressources humaines et de sécurité, le groupe a créé un guide vivant intitulé **Aborder l'équité, la vie privée et la sécurité pour les membres du personnel LGBTQ+ et alliés**, qui:

- Définit l'écart en matière d'équité entre les valeurs de TNC et les lois locales
- Consolide les principes établis dans les manuels de TNC Équité et sécurité au niveau mondial des LGBTQ+ et Assistance internationale aux voyages
- Souligne les bénéfices et ressources équitables à disposition des employés de TNC
- Met en relation les employé(e)s qui en ont besoin avec les canaux de soutien appropriés

Dans la mesure où il s'agit du premier effort de ce type pour TNC, Nature's Pride révisera et mettra à jour périodiquement le document **Aborder l'équité, la vie privée et la sécurité pour les membres de l'équipe LGBTQ+ et alliés** à mesure que de nouvelles informations deviennent disponibles. Entre-temps, le personnel est encouragé à faire part de ses questions, suggestions et autres contributions en contactant naturespride@tnc.org.



© CHERYL MILLETT La spécialiste de la sensibilisation et des volontaires Ginny Hamilton célèbre le festival Polk Pride et le 50e anniversaire de la réserve de Tiger Creek.



KATE BISHOP (elle)
Responsable informatique, TNC Ouest des États-Unis et Canada

Kate Bishop a été co-responsable de l'ERG Nature's Pride pendant trois ans. Son travail chez TNC lui a permis d'explorer des intérêts tels que les droits humains, la psychologie et l'environnement, ainsi que l'impact de la DEIJ pour tous.

[Cliquez ici](#) pour regarder l'entretien avec Kate.

Q: Qu'est-ce qui vous enthousiasme le plus dans votre travail aujourd'hui ?

R: Je dirige une équipe de projet pour que Nature's Pride mette en place un Réseau mondial d'alliés LGBTQ+. Nous travaillons pour favoriser une culture de l'inclusion au sein de TNC, afin que les employé(e)s puissent se sentir en sécurité pour faire leur coming out ou parler des membres de leur famille LGBTQ+, même s'ils vivent et travaillent dans une région du monde moins tolérante.

Q: Qu'est-ce qui vous motive le plus hors de TNC ?

R: J'ai commencé des études pour décrocher un diplôme en psychologie. Je sens une profonde affinité avec Carl Rogers, qui enseignait le regard positif inconditionnel, l'authenticité et le respect pour les autres dans toutes les interactions. Une bonne partie de la DEIJ se joue dans les alliances, qui à mon sens ne sont rien d'autre que la curiosité mêlée à l'empathie (et non la sympathie). La communication est une partie fondamentale de ce travail, je cherche donc toujours à comprendre différentes perspectives et à promouvoir un dialogue significatif. Nous avons tous une histoire unique à raconter, et je suis désireuse de continuer à apprendre pendant mes cours, au travail, et avec chacune des personnes que je rencontre.

STIGMAFREE OUVRE LE DIALOGUE POUR EXPLORER DES QUESTIONS D'ACCESSIBILITÉ SUR LES TERRES DE TNC

Reconnaître la valeur que toutes les personnes apportent à la conservation, indépendamment de leurs capacités | stigmafree@tnc.org



STIGMAFREE
Employee Resource Group

En mars, l'ERG StigmaFree (Libre de stigmatisation) a collaboré avec les services juridiques et le programme Leveraging Our Lands de TNC pour organiser un débat d'experts sur deux jours intitulé « Améliorer l'accessibilité sur nos terres », qui a porté sur l'importance de créer des espaces publics inclusifs et accessibles.

L'événement virtuel a attiré 184 participants et réuni des orateurs venus de tout TNC et d'organisations partenaires. Ensemble, ils ont évoqué des sujets relatifs à l'installation de dispositifs d'accessibilité dans les réserves de TNC, à la mobilisation de la communauté des personnes handicapées et aux exigences légales en matière d'accessibilité portant sur les espaces ouverts au public.

Les organisateurs ont répondu à l'intérêt de la communauté en mettant ces sujets au premier plan, dans l'objectif global de permettre l'apprentissage et la collaboration au sein de TNC. Au moyen de conversations guidées et d'ateliers en petits groupes, les participants ont pu tisser des relations profondes avec les autres participants, les orateurs, les hôtes et les membres des panels.

La première journée du webinaire a couvert des aspects essentiels, avec des présentations axées sur la façon dont les lois sur l'accessibilité s'appliquent aux réserves, aux bureaux et aux propriétés avec une servitude de conservation de TNC. Les présentations et les ressources tirées de recherches indépendantes ont notamment évoqué les questions suivantes:

- **Que fait TNC pour évaluer la conformité?**
- **Quelles lois s'appliquent aux réserves, bureaux, servitudes de conservation et espaces publics de TNC?**
- **Quelles exigences s'appliquent aux sentiers, aires de pique-nique, campings et autres espaces extérieurs?**
- **Quand les chaises roulantes et d'autres dispositifs de mobilité à moteur doivent-ils être autorisés?**
- **Quelles sont les règles régissant les chiens d'assistance?**
- **Quand est-il obligatoire de fournir des interprètes en langues des signes et d'autres aides et services auxiliaires?**



© JERRY MONKMAN/ECOPHOTOGRAPHY Max Morelli, d'Opportunity Networks, profite du sentier All Persons Trail avec ses clients, Drew et Kevin.



© ROBERT FINDLING/TNC Randonnée guidée dans la réserve de Santa Fe Canyon.

Le deuxième jour, les participants ont pris connaissance de stratégies pour mobiliser les personnes handicapées afin d'éliminer les barrières à l'accès à la nature et à la conservation. Tout au long de la série, les présentateurs ont évoqué les défis personnels et les solutions uniques mis en évidence dans leurs travaux sur l'accessibilité à Raven Ridge Natural Area, Santa Fe Canyon, Nag's Head Woods et dans d'autres réserves de TNC.

« Stigma Free était enchanté d'avoir identifié l'accessibilité à nos réserves comme une question importante pour notre organisation et d'avoir réuni une équipe diverse de collègues pour concevoir et animer cet atelier sur deux jours. Il était inspirant de voir le niveau d'enthousiasme et d'engagement de l'équipe de TNC pour rendre nos terres et nos eaux plus accessibles. »

— Terry Sullivan, Directeur pour l'État du Nouveau-Mexique de TNC et principal parrain de StigmaFree



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Je suis particulièrement reconnaissante envers nos Groupes-ressources d'employé(e)s qui réunissent des membres de l'équipe de toute l'organisation pour soutenir notre communauté TNC. Le rapport présente une partie de l'excellent travail accompli par ces groupes et d'autres au travers des programmes et des régions géographiques, pour apprendre les uns des autres et partager idées et ressources dans le but de construire un environnement de travail inclusif. »

Jennifer Morris, Directrice générale de TNC



© VINS/TNC Ana Jimenez-Omana (TNC Kansas), Christina Wayne (TNC Golfe du Mexique), Melissa Wahl (The SAVE Farm), Kelley Hamrick (Politique climatique chez TNC), Amanda Perron (TNC Palmyra), Erik Oberg (TNC Californie), Stephanie Koder (Fonds Bezos pour la Terre chez TNC)

VINS AIDE LES ANCIENS COMBATTANTS À PRÉSERVER DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET LA PLANÈTE

Célébrer les compétences, les expériences et les contributions uniques des anciens combattants, de leurs familles et de leurs alliés chez TNC | vins@tnc.org



**VETERANS
IN NATURE'S SERVICE**
Employee Resource Group

L'agriculture durable bénéficie à toute la planète, et prend une valeur particulière pour certains anciens combattants. Apprendre à faire pousser du blé, à élever du bétail, à s'occuper de ruches, à cultiver des vergers, ainsi que d'autres pratiques agricoles aide les anciens combattants à acquérir des compétences utiles pour gagner leur vie et développer des possibilités de carrière. Cela leur donne également l'opportunité de guérir des traumatismes physiques et mentaux qui découlent parfois du service militaire.

C'est l'une des missions de [Servicemember Agricultural Vocation Education \(SAVE\) Farm](#), une organisation à but non lucratif qui offre une formation en agriculture et d'autres services aux anciens combattants et à leurs familles dans son centre de formation d'une superficie de 1,2 km² situé près de Fort Riley, au Kansas. Deux fois par an, les dirigeants de SAVE convoquent une cohorte d'étudiants pour un programme de certification de 440 heures. Le programme va de l'apprentissage en classe à la formation pratique, avec des composantes de thérapie, de réhabilitation et de soutien par les pairs conçues spécifiquement pour les anciens combattants.

Le directeur pour l'État du Kansas et principal parrain de VINS, Rob Manes, avec l'équipe de TNC au Kansas et au Nebraska, a vu l'intérêt de soutenir la mission de SAVE pour appuyer les anciens combattants qui se consacrent à l'agriculture régénératrice. En 2020, l'équipe de TNC a appris que les propriétaires du site de formation loué par SAVE avaient l'intention de vendre leurs terres. En reconnaissant les améliorations que SAVE avait effectuées sur ces terrains, ainsi que l'importance de disposer d'un site de formation stable, TNC s'est associé avec The Conservation Fund pour permettre à SAVE d'acheter la propriété.



© DANIEL J. VIDETICH Ross Wahl, Co-responsable, SAVE Farm

Maintenant que les installations de formation sont garanties, TNC travaille en partenariat avec SAVE pour faire avancer leur mission et fournir une formation sur l'agriculture régénératrice, les techniques de conservation de l'eau et l'application efficace des engrais. Toutes ces compétences visent à assurer la préservation de la santé des sols et la réduction de la pollution de l'eau.

« Je viens d'un milieu agricole et je suis moi-même ancien combattant, c'est donc fascinant pour moi de voir le travail accompli par SAVE Farm pour faciliter la transition des militaires vers des carrières dans l'agriculture durable. »



— Erik Oberg, Membre du comité directeur de VINS et Responsable informatique, TNC Californie

UNIS POUR DÉFENDRE NOTRE PLANÈTE

Dans le monde entier, des anciens combattants et des militaires sont formés sur des objectifs environnementaux et se consacrent à ces missions. Cependant, ces individus rencontrent souvent des difficultés à établir un lien constructif avec les tâches de conservation. VINS s'efforce de combler ce fossé en honorant et en mettant en valeur les contributions des anciens combattants dans le monde entier, tout en travaillant à l'échelle locale pour attirer, retenir et tirer parti de leurs compétences et perspectives uniques en matière de conservation.



« J'ai été maître d'équipage-matelot 1re classe de la police maritime dans la Royal Australian Navy entre 1988 et 1995. En tant qu'ancien combattant, je reconnais et j'apprécie l'énorme valeur apportée par les militaires à des organisations mondiales comme TNC. »

— Alison Rowe, Promotrice principale de VINS et directrice générale, TNC Australie



LES ÉVÈNEMENTS ET LES PROGRAMMES DE WIN LUTTENT CONTRE LES PRÉJUGÉS SEXISTES AU TRAVAIL

Plaider pour un changement systémique afin de renforcer l'équité entre les genres et de créer des opportunités pour les femmes dans le monde entier | win@tnc.org



WOMEN IN NATURE

Employee Resource Group



« Être une 'WINner' (gagnante) signifie que nous faisons partie d'un réseau solidaire de femmes et d'alliés qui reconnaît la valeur de toutes les personnes qui s'identifient comme des femmes et les défend, en comprenant

l'ensemble des réalités, des impacts, des proportions et des besoins intersectionnels et différents. Cela signifie d'avoir le privilège de travailler au coude à coude avec des femmes que vous admirez et qui vous inspirent chaque jour, en façonnant l'avenir équitable et inclusif que nous voulons voir dans notre environnement de travail mondial. Être une 'WINner' signifie de savoir qu'ensemble, nous sommes plus fortes. Allez les 'WINners'!»

— Karina Vega Parra, Co-responsible de WIN et Responsable des relations avec les donateurs chez TNC

Les 7 et 8 mars, des collègues de TNC provenant de toute l'organisation ont rejoint l'ERG Women In Nature (WIN) pour Break the Bias (Briser les préjugés). Cette célébration sur deux jours de la [Journée internationale des femmes](#) incluait des présentations sur les préjugés sexistes au travail. Les oratrices ont partagé leurs histoires personnelles pour sensibiliser l'auditoire, tout en soulignant l'importance des alliances et d'autres outils et ressources pour surmonter les préjugés.

Tous les membres de l'équipe de TNC sont encouragés à accéder aux enregistrements et aux informations tirées de cet événement via la [page Connect de WIN](#), avec les points saillants suivants:

- [Ressources sur la Journée internationale des femmes](#) en vue de la planification de réunions internes, d'événements et de rassemblements au sein de TNC.
- [Billet de blog](#) décrivant une histoire personnelle de dépassement des préjugés par Sarah Gammage, Membre du comité directeur de WIN.
- [Série de vidéos](#) mettant en lumière les histoires personnelles de Julie Robinson, Balj Batjargal, Grace McMurry et Samuel Barreto.
- [Article](#) co-rédigé par Meg Bresnahan et Robyn James qui examine le rôle joué par la violence généralisée contre les femmes dans la conservation au niveau mondial et offre des orientations pratiques pour fournir un soutien se concentrant sur la survivante et tenant compte du traumatisme.

© IAN PATTERSON/ TNC Molly Payne Wynne souhaite que sa petite fille voie des femmes occuper des postes scientifiques. « Je veux qu'elle sache qu'elle peut devenir ce qu'elle veut. »



© JENNA ALEXANDER



MEN AS ALLIES (MAA - LES HOMMES EN TANT QU'ALLIÉS)

Pour marquer le 70e anniversaire de TNC en octobre, WIN a établi un partenariat avec Men As Allies (MAA) pour présenter [Les Premières Influenceuses : Célébrer Les Femmes Ayant Joué](#) un rôle pivot dans l'histoire de TNC devant plus de 280 collègues internationaux.



HISTOIRES INSPIRANTES

La représentation locale de Women in Nature (L-WIN) pour la région Mexique et Nord de l'Amérique centrale (MNCA - Mexico and Northern Central America) a compilé [des histoires inspirantes sur des femmes](#) qui ont ouvert la voie à une planète plus durable.



UNE LEADER POUR SA COMMUNAUTÉ

[Habiba Tadicha](#) a été la première femme élue présidente d'une aire de conservation membre de Northern Rangelands Trust, et elle est désormais vice-présidente du Conseil des Anciens de NRT. "Je suis devenue leader parce que j'ai constaté que les femmes sont laissées pour compte."



IMPLIQUER LES FEMMES DANS LA CONSERVATION

Robyn James, Conseillère genre pour TNC en Asie-Pacifique, [améliore les capacités des femmes](#) rurales pour qu'elles prennent des décisions de conservation ayant un impact sur leur vie et leurs communautés.



© WIN/TNC Lors d'une visite dans l'État de Pará au Brésil en avril 2022, Jen Morris, PDG de TNC, a rencontré l'équipe locale, les membres de L-WIN Brésil et d'autres femmes dirigeantes dans ce lieu iconique qu'est l'Amazonie. Morris a évoqué l'important impact social du travail de TNC avec les peuples autochtones et les communautés locales. Le groupe L-WIN Brésil appliquera ces connaissances à ses tâches quotidiennes sur le terrain grâce à une série de séances de formation sur le diagnostic de genre.



© YEP/TNC Des membres de l'équipe se réunissent pour l'atelier virtuel de storytelling de YEP.

L'ATELIER DE STORYTELLING DE YEP INSPIRE L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL

Tirer parti du potentiel des générations futures en créant une culture qui leur permet de se sentir écoutées, acceptées et valorisées | yep@tnc.org



En octobre, l'ERG des Jeunes professionnels émergents (YEP - Young and Emerging Professionals) chez TNC a organisé un atelier interactif de deux jours, « Renforcer votre marque personnelle grâce au storytelling. » Cet événement a été le premier d'une nouvelle série consacrée au développement des compétences et orientée sur l'offre de formations, de ressources et d'orientations pertinentes pour soutenir les employés dans leur parcours de carrière.

Environ 25 personnes ont assisté à l'événement, et ont pris part à des présentations, des exercices d'autoréflexion, des activités en petits groupes et des séances de Q&R développés par l'équipe de TNC et animés par Francisco Matos et Bronwen Butler.

Retrouvez les enregistrements de cet atelier sur deux jours [ici](#) et [ici](#).

« La création d'une marque personnelle est un processus qui implique de prendre le temps de comprendre et de montrer son "soi" authentique. Partager des histoires donne vie à votre marque personnelle d'une façon amusante, engageante et qui permet de s'identifier. De cette façon, la fusion de la marque professionnelle et du storytelling était un choix intéressant et idéal pour cet atelier. »

— Amrita Mahabir, Spécialiste communautaire de la conservation chez TNC et membre du comité directeur de YEP

L'objectif de l'événement était double:

- 1 Il visait à donner aux participants l'opportunité d'aiguiser leur expertise en storytelling et de découvrir leur marque personnelle, en plongeant profondément dans leurs valeurs, leurs points forts, leurs traits de caractère et leurs histoires personnelles.
- 2 Il s'agissait d'apporter des présentations et des exercices ciblés qui donnent à chaque participant des outils précieux pour articuler et présenter son « soi » authentique au travers d'histoires mémorables à fort impact, afin de façonner en toute conscience sa réputation et son image professionnelles.

Les organisateurs ont délibérément opté pour un format en petit groupe afin d'encourager un partage plus profond et la construction d'une communauté. En plus de favoriser l'évolution professionnelle et le développement de carrière, les organisateurs espèrent que la série renforcera le sens de la communauté dans l'ensemble de l'organisation, afin de permettre à tous les YEP de se sentir mieux connectés et véritablement soutenus.

Le groupe évalue actuellement les retours, et de nouveaux événements sont en préparation. Les thèmes possibles incluent:

- Surmonter le syndrome de l'imposteur
- Éliminer le manque de confiance en soi et renforcer son assurance
- Gérer les relations de travail difficiles
- L'art de bâtir son réseau et d'établir des relations professionnelles
- Rédiger le CV et la lettre de motivation parfaits
- Lutter contre l'épuisement professionnel grâce à la focalisation
- Planifier et établir des priorités pour stimuler sa productivité

RÉACTION DES PARTICIPANTS

« J'ai vraiment apprécié le caractère interactif de l'atelier, les contenus captivants et importants et le ressenti/l'atmosphère en général générés par les responsables et les présentateurs de YEP. »

« Merci de votre accueil. Le storytelling est une partie tellement importante de notre travail chez TNC. Les bailleurs de fonds et les administrateurs en parlent constamment — ils demandent comment ils peuvent nous aider à raconter nos histoires. »

« This En tant que nouvelle recrue, il s'agit de l'un des premiers événements auxquels j'ai assisté. Les présentations étaient excellentes, et il était agréable de voir des collègues du monde entier participer activement. »



© YEP/TNC Des membres participent à une retraite dans la réserve de Hart Prairie de TNC (2019).



Créer un milieu de travail inclusif

© TNC Scène tirée de la vidéo de bienvenue sur les ERG (2021)



Alors que nous nous tournons vers l'avenir et travaillons ensemble pour atteindre nos ambitieux Objectifs 2030, notre travail futur prospérera grâce à nos équipes, nos divers horizons et perspectives, et notre orientation en faveur d'un environnement de travail équitable, d'inclusion et de bien-être. Notre objectif est de faire de TNC une organisation où nos collaborateurs peuvent contribuer au travail chaque jour à travers leur personnalité authentique, et où nous célébrons nos différences et en tirons des enseignements.

Chez TNC, nous sommes résolus à créer une culture organisationnelle dans laquelle les personnes ressentent un véritable sentiment d'appartenance et de respect mutuel au cours de chaque interaction. Je crois que le travail significatif et volontaire avec nos collègues dans un environnement divers, favorable et sûr contribue à une vie satisfaisante, promeut un plus fort engagement des équipes et fournit une expérience globale positive à chacun de leurs membres.

Nous continuons à faire progresser notre mission grâce au dévouement de chacun de nos employés et des membres des communautés. Nous reconnaissons que nos collaborateurs sont davantage motivés pour faire un excellent travail lorsque leurs contributions sont reconnues et valorisées. Je m'engage pleinement à soutenir nos employés et à renforcer une culture organisationnelle de confiance, de respect et d'appréciation à l'égard de toutes les personnes.

Sheryl Trim

Directrice, Relations avec les employés et engagement

LA MISE EN RÉCIT DES DONNÉES PROMET UNE VISION POUR L'AVENIR « ONE CONSERVANCY »

Les faits qui façonnent notre monde apparaissent souvent sous la forme d'actualités rassemblées, rédigées et partagées par des médias autour du monde. Les membres de l'équipe Systèmes et données RH monde de TNC sont des journalistes à part entière, qui recueillent, organisent, analysent et partagent une vaste quantité de données autodéclarées chaque jour. Ces données brossent un tableau de la DEI — qui nous sommes en termes d'âge, de niveau d'expérience, de milieu socio-économique, de race, de pays d'origine, d'orientation sexuelle, de capacités cognitives et plus encore.

Compte tenu du volume, de la sensibilité et du caractère progressivement changeant de ce type de données, la production de rapports et l'analyse exigent une approche profondément collaborative. L'équipe informatique des Services de données a établi un partenariat avec la GDEI et les Systèmes et données RH pour comprendre les nuances des modes de collecte et de définition de ces données. Tout en assurant le traitement respectueux de toutes les données personnelles, les Services de données ont mis au point un modèle de données robuste, renforcé par une couche de veille stratégique; ainsi qu'un tableau de bord exhaustif, alimenté par des définitions d'entreprise et des mesures calculées.

Notamment lorsqu'ils s'appuient sur des données tellement personnelles, les rapports quantitatifs ne représentent qu'une partie de l'histoire lors de l'évaluation d'un changement au fil

du temps. Pour ces raisons, entre autres, l'équipe de données collabore étroitement avec une gamme de partenaires internes, en partageant connaissances et meilleures pratiques à chaque étape.

En adoptant le storytelling des données de cette façon collaborative, TNC obtient des références fiables en vue du suivi des progrès et de la performance actuels par rapport à d'autres organisations mondiales. De plus, nous dépeignons un tableau nuancé que nous pouvons utiliser pour rester transparents, redevables et axés sur la DEI, tandis que nous accélérons une croissance sans précédent, tournée vers l'avenir.



« Les données sont conçues pour être exploitables. L'impact à terme est l'utilisation des données que nous avons à portée de main pour prendre des décisions informées de façon significative

et efficace. Collaborer avec nos nombreux partenaires internes a été un formidable exercice au niveau des processus en coulisses de partage de connaissances et d'automatisation, dans le but de produire des tableaux de bord de DEI fiables. »

— Sofia Hayauddin, Responsable principale, équipe de Systèmes et données RH monde



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« L'équipe RH de TNC se consacre à écouter notre équipe et à répondre énergiquement au niveau des équipes internes. Nous utilisons et développons nos outils et formations de ressources humaines (RH) pour mieux soutenir et retenir le personnel, tout en puisant dans des viviers de candidats divers qui reflètent les communautés où nous travaillons. Notre objectif consiste à bâtir une culture de l'appréciation, de l'engagement et du bien-être chez TNC. »

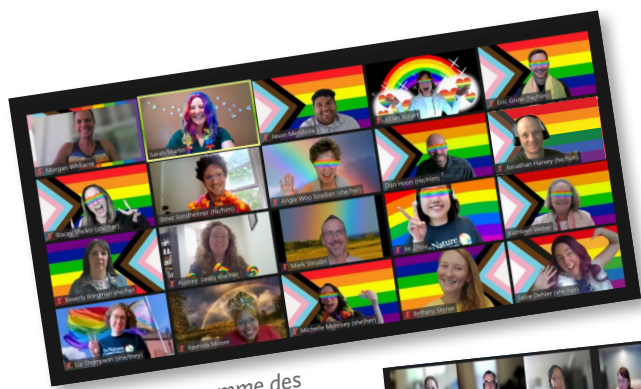
Michael Tetreault,

Directeur des ressources humaines

« Connaître le contexte professionnel pour toutes les données peut être précieux pour décider comment visualiser et présenter les informations de la façon la plus claire et accessible possible.

La collaboration et les itérations sur ce projet ont à terme eu pour résultat un produit final plus solide, adapté à l'objectif de faire progresser la transparence et la redevabilité en lien avec la façon dont TNC forme et gère la main-d'œuvre. »

— Ashley Craighill, Directrice associée, Veille stratégique et analyses



Équipe du programme des donateurs fidèles, Planification des dons chez TNC



Bingo drag organisé par l'ERG Nature's Pride (2022)



Appel de communication sur les ERG

DÉCLARATION DE FIERTÉ DE TNC



Chaque mois de juin, des personnes du monde entier se réunissent pour célébrer les Fiertés et reconnaître les luttes et les contributions des personnes LGBTQ+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et toutes les autres identités de genre et orientations sexuelles des membres de la communauté). Ces contributions aident à rendre notre monde — et la conservation — plus inclusif pour tous.

Guidés par notre Groupe-ressource des employé(e)s Nature's Pride et par de nombreux collègues au sein de TNC, nous souhaitons faire entendre notre voix pour célébrer la force que la diversité apporte à la mission de protéger les terres et les eaux dont TOUTE la vie dépend.

Pour notre organisation, cela implique d'inclure **des points de vue et des horizons plus divers** plus tôt et plus souvent dans les instances de prise de décision. Cela implique de nous arrêter pour prendre le temps d'écouter les communautés que nous assistons et d'en tirer des enseignements, tandis que nous travaillons pour résoudre les problèmes urgents auxquels notre planète est confrontée. Cela implique de dénoncer les pratiques et les politiques homophobes qui compromettent et portent atteinte aux identités et aux droits des personnes LGBTQ+. Chez TNC, nous reconnaissons que nous avons encore beaucoup à faire et à comprendre pour mieux incarner nos valeurs, et nous remercions la communauté LGBTQ+ de militer en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et de donner l'exemple en ce sens.

TNC est fier de soutenir et de collaborer avec les membres de la communauté, les collègues et les partenaires LGBTQ+. Ensemble, nous travaillons avec respect et intégrité pour être des alliés des personnes de toutes les origines et communautés, afin que notre organisation et nos efforts de conservation puissent être plus inclusifs pour tous.



Monique Jones



Charlie Quinn



Alyssa Melone



Membres de l'équipe d'Amérique du Nord



Kahlil Kettering

LA SENSIBILISATION CULTURELLE DÉTERMINE LE NOUVEAU PLAN D'ACTION DEI AU BRÉSIL

Sur la population brésilienne, 56 % s'identifient comme noirs ou métisses ; cependant, ces catégories démographiques ne se reflètent que dans 3 % de l'équipe de TNC Brésil. En réponse à cette disparité, les dirigeants de l'unité opérationnelle ont obtenu un financement de GDEI pour développer un Plan d'action sur la DEI en deux étapes. Celui-ci cible spécifiquement l'augmentation de la diversité raciale, comme première étape d'un parcours de sensibilisation plus large.

PHASE 1

Les organisateurs ont tenu une série d'ateliers dans le but de réunir des données démographiques et des contributions des parties prenantes pour mieux comprendre la composition culturelle de l'unité opérationnelle et les opportunités de DEI. Une nécessité s'est rapidement fait sentir : moderniser le recrutement et l'embauche pour concentrer les efforts de façon plus délibérée sur les candidats des communautés noires et métisses.

« *Sin Depuis que j'ai commencé ce travail, la population noire chez TNC a augmenté de 20 %. Pour réaliser nos attentes mondiales en matière de DEI, le travail et le changement doivent commencer par nous-mêmes.* »



— Caroline K. Caggiani, Responsable de projet régionale de DEI, TNC Amérique latine

PHASE 2

En plus de développer un Plan d'action sur la DEI à long terme, les dirigeants brésiliens ont engagé un cabinet de conseil local de confiance pour planifier des événements et des actions afin d'accroître l'engagement et la sensibilisation culturelle de l'équipe:



Séance de réseautage « Rainbow Hour » menée par les employé(e)s en célébration du Mois de la fierté



Webinaire incluant des présentations de membres de l'équipe pour la Journée brésilienne des personnes handicapées



Enquête sur la DEI auprès de l'ensemble du personnel



Bulletins d'information mensuels et autres matériels susceptibles d'être partagés qui célèbrent les divers rites et fêtes, les jalons atteints par les employés et plus encore



Atelier sur les préjugés inconscients



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« En tant que membre relativement récent de TNC, je m'engage à trouver des viviers de talents divers pour les intégrer à nos équipes et favoriser les progrès vers nos objectifs pour 2030. Nos équipes d'investissement d'impact, de marchés carbone et d'engagement des entreprises présentent toutes des opportunités intéressantes pour que des jeunes venant d'écoles de commerce, de programmes de finances et de sciences traditionnelles réalisent un travail innovant. Nous avons commencé et nous continuerons à mettre l'accent sur le recours aux réseaux des communautés historiquement noires, amérindiennes, hispaniques, asiatiques et en difficulté économique, dont les membres sont susceptibles de rejoindre notre équipe et de nous permettre d'être mieux informés et plus efficaces. Voilà mon engagement. »

Matthew Arnold, Global Head, TNC Impact Finance and Markets



Équipe de l'initiative de DEI de l'unité opérationnelle du Colorado

UN PROJET PILOTE DE LIVING OUR VALUES SUSCITE UN IMPACT DE DEI DURABLE ET COLLABORATIF

En 2019, TNC a lancé Living Our Values (LOV - Vivre nos valeurs), une initiative interne axée sur l'évolution des priorités, afin que notre façon de travailler ensemble soit aussi importante que ce que nous faisons. Transformer les intentions en actions en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) s'est imposé comme une priorité majeure dans ce cadre.

Avec l'objectif ultime d'aboutir à des progrès sensibles sur l'intégration des questions de DEI, LOV a jumelé deux unités opérationnelles et les a mises au défi de travailler en collaboration pour dévoiler et identifier les obstacles à la réussite. Au total, huit unités ont accepté de participer à ce programme pilote de mentorat, et quatre d'entre elles — Rhode Island/Connecticut et Colorado/Oregon — ont finalement noué un partenariat approfondi.

« L'unité opérationnelle du Colorado est impliquée sur les questions de DEI depuis longtemps, notamment au travers de notre travail sur les villes, de nos efforts de conservation avec les Nations tribales, et de nos partenariats avec des organisations axées sur la motivation des futurs leaders de la conservation. Avoir pour mentor l'unité opérationnelle de l'Oregon dans le cadre du partenariat Living Our Values a donné à notre travail de DEI des racines plus profondes. Nous sommes reconnaissants à l'équipe d'Oregon pour ce partenariat, car il a contribué à catalyser nos efforts en matière de DEI de façons nouvelles et passionnantes. »

— Carlos Fernandez, Directeur pour l'État, TNC Colorado

L'unité du Colorado était désireuse de tirer des enseignements et de s'appuyer sur le cadre de DEI que leurs homologues de l'Oregon avaient établi avant d'entrer dans le programme pilote. Leur parcours avait inclus la formation d'un Groupe de travail sur la DEI en 2016 et la création de Plans d'action de DEI pour l'Oregon, portant sur les exercices 2019 et 2020-2021. L'équipe termine actuellement son Plan d'action à venir pour les exercices 2022-2025, parallèlement au plan stratégique le plus récent pour l'Oregon.

Au départ, l'Oregon allait jouer le rôle de mentor du Colorado, mais il s'est vite avéré que le partenariat serait un véritable échange mutuellement bénéfique. Les membres de l'équipe et les administrateurs des deux programmes se sont réunis régulièrement tout au long de ce partenariat d'une durée d'un an. Ils ont organisé des séances d'apprentissage sur les questions de DEI en lien avec la conservation, l'engagement et l'inclusion du personnel, la motivation des futurs conservateurs et l'investissement sur ceux-ci, le leadership des administrateurs, la passation des marchés et d'autres sujets. L'éventail de perspectives combinées a aidé les deux équipes à tisser des relations sur lesquelles elles continueront de compter en vue de l'apprentissage et de la résolution de problèmes ces prochaines années.

Suite au partenariat, les deux équipes ont rapidement commencé à exploiter les passionnantes conclusions. Dans l'immédiat, les domaines d'intervention et le schéma directeur du Plan d'action de l'Oregon ont orienté les efforts du Colorado pour mobiliser 80 % de son équipe et lancer son tout premier Plan d'action DEI en janvier 2021.

Les objectifs et stratégies ambitieux décrits ci-dessous promouvront les valeurs de diversité, d'inclusion, d'équité et de justice sur toute l'unité opérationnelle du Colorado. Ils ont en retour façonné et inspiré l'approche de l'Oregon pour élaborer leur prochain Plan d'action DEI.

« Travailler avec nos collègues du Colorado était une expérience formidable, comme toujours. Nous avons noué ce partenariat dans l'espoir que l'Oregon serait un mentor pour l'unité opérationnelle du Colorado, mais nous avons fini par en tirer profit mutuellement, de différentes manières que nous n'avions pas prévues. Il était particulièrement fort pour nos membres du Conseil de discuter entre eux. Inspiré par l'initiative du Colorado Building the Board of the Future (Construire le Conseil de l'avenir), notre Conseil a désormais adopté et mis en œuvre une initiative similaire. »

— Jim Desmond, Directeur pour l'État, TNC Oregon

DOMAINES D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE DEI

-  Conservation
-  Investir et Motiver
-  Passation des marchés
-  Engagement et inclusion du personnel
-  Participation volontaire des dirigeants

[Regardez](#) les membres des équipes de l'initiative de DEI du Colorado et d'Oregon revenir sur leur partenariat de longue date qui se poursuit.



Équipe de l'initiative de DEI de l'unité opérationnelle d'Oregon



LE BUREAU MONDIAL S'EFFORCE D'ÉTENDRE LA DEI AU NIVEAU ORGANISATIONNEL

L'année dernière, la division de développement du Bureau mondial a réalisé des progrès prometteurs pour cultiver un environnement de collecte de fonds plus divers, équitable et inclusif pour nos collègues, nos volontaires et nos donateurs à tous les niveaux.

Ses efforts sont ancrés dans l'initiative interne Living Our Values (LOV - Vivre nos valeurs) lancée par TNC en 2019. Ses premières étapes incluaient le développement d'une Déclaration des droits pour la collecte de fonds. L'un des premiers documents de ce type dans la conservation, cette Déclaration réaffirme l'engagement de l'organisation à offrir un environnement de travail et une culture où les personnes se sentent en sécurité, respectées et autonomes pour mener à bien la mission de TNC.

Après avoir réuni des rétroactions et des éclairages de collègues de l'ensemble de TNC, les dirigeants ont conçu un Groupe de travail sur la discrimination et le harcèlement et ont commencé à créer un Plan d'action de DEI pour le Bureau mondial qui se centre sur ces grands piliers:



Recrutement, embauche et intégration



Création d'une culture de confiance et d'inclusion



Diversification de la mobilisation des volontaires et des donateurs



Amélioration du soutien aux collègues confrontés au harcèlement et à la discrimination



« Mon espoir est qu'au travers de notre travail sur la DEI, nous apprenions à avoir des échanges honnêtes et ouverts avec les autres. Nous ne verrons pas de changement significatif tant que nous ne sentons pas tous que nous pouvons nous exprimer en toute sécurité, en sachant que nous serons véritablement écoutés et traités avec respect et dignité. »

— Jennifer Franer, Membre du Groupe de travail sur la confiance et l'inclusion et Administratrice des subventions, division développement du Bureau mondial de TNC

THOMAS BRACKEEN (il/lui)
Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, division développement du Bureau mondial de TNC

Thomas Brackeen a rejoint TNC en 2012 et joue un rôle décisif dans le Plan d'action de DEI de la division développement du Bureau mondial. Thomas est passionné par la conservation fondée sur la foi et supervise actuellement le partenariat de TNC avec Green the Church (Pour une église verte), une initiative qui forme principalement les congrégations africaines-américaines dans les communautés sous-desservies sur la justice environnementale, le changement climatique et les pratiques de conservation durable.

[Cliquez ici](#) pour regarder l'interview de Thomas.

Q: Qu'est-ce que tu apprécies le plus dans ce projet ?

R: Personnellement, j'ai été inspiré par son caractère collaboratif. Il ne s'agit pas seulement de la division développement au bureau d'Arlington ; ce projet a impliqué de nombreuses sections variées, ainsi que des partenaires de l'extérieur de l'organisation. Collectivement, nous réfléchissons à la DEI dans toutes ses différentes dimensions et nous envisageons l'impact que nous pouvons avoir ensemble.

Q: Quel est le grand domaine d'amélioration pour le Plan d'action de DEI ?

R: L'une des difficultés est que ce travail prend beaucoup de temps, mais nous ne voulons pas que la planification dure 20 ans. Nous voulons voir un changement le plus tôt possible, et cela exige d'être plus volontaire dans notre approche et de nous assurer que nous réfléchissons et que nous nous préparons pour 2030 et au-delà.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Ce n'est qu'un début. Nous avons accompli beaucoup, et nous reconnaissons que nous avons encore bien plus à faire pour rendre TNC plus équitable, inclusif, sûr et axé sur les personnes. Il est inspirant de prendre part aux progrès menés par nos groupes de travail, et j'ai hâte de travailler avec nos collègues du monde entier pour garantir que nous vivons véritablement nos valeurs. »

Tom Neises, Directeur du développement, Bureau mondial

TNC SOUTIENT LA LÉGISLATION DE GÉORGIE SUR LES CRIMES DE HAINE

En 2020, la Géorgie était l'un des rares États des États-Unis à ne pas être dotée d'une loi sur les crimes de haine. Le meurtre à caractère raciste de Ahmaud Arbery dans une localité côtière de Géorgie a avivé la prise de conscience et le débat sur les crimes de haine, créant une opportunité de rallier un soutien bipartite pour faire passer une loi sur ces crimes.

Dans le cadre de discussions sur la DEI avec la section de TNC Géorgie, l'équipe et des volontaires BIPOC (Noirs, autochtones et personnes de couleur) ont confié que la menace de la violence motivée par des préjugés influait sur leurs décisions de s'aventurer dans les forêts, les parcs et d'autres aires naturelles. Même si prendre position sur une loi concernant les crimes de haine était une mesure inhabituelle pour TNC, la section de Géorgie a estimé que sa déclaration reflétait nos valeurs et notre mission. Aujourd'hui, [cette déclaration](#) continue de pousser d'autres sections de TNC à envisager des engagements et des débats similaires.



© MARK GODFREY/TNC Pin des marais près de Fort Benning



COMMENT NOUS COLLABORONS

Les services juridiques, de GDEI, de RH, des relations employés, d'éthique et de conformité participent à un appel hebdomadaire axé sur l'amélioration et la compréhension de la culture de TNC. Cette réunion offre l'opportunité à chaque équipe de partager des connaissances, d'identifier des tendances qui commencent à émerger au sein de l'organisation, et de tirer parti des perspectives des autres experts fonctionnels pour déterminer comment les gérer. En outre, ce groupe collabore sur des initiatives conjointes, comme la Campagne de sensibilisation aux micro-comportements au début de l'exercice 2022.

Si vous souhaitez suggérer un sujet à ce groupe, veuillez envoyer vos idées à MyVoice@TNC.org.

« En tant qu'équipe mondiale, la division d'ECP fournit un soutien et une orientation inclusifs à tous les collègues de tous les horizons dans le monde entier. Mon équipe et moi-même travaillons pour construire une culture de l'intégrité et de l'appartenance pour chacun, chez TNC et au-delà. »



— Damaris Kilaka, Directrice de l'éthique, de la conformité et de la vie privée, TNC Afrique et Inde

INTRODUIRE LA DIVERSITÉ DANS LA DOTATION DE TNC : LA DIRECTION DES INVESTISSEMENTS FAIT DE GRANDS PROGRÈS

C'est une vérité inconfortable pour les organisations de toute taille et de toute envergure : les femmes et les personnes de couleur sont toujours sous-représentées dans la gestion des investissements.

En fait, une étude de la [Knight Foundation](#) montre que dans l'ensemble du secteur de la gestion d'actifs, les entreprises détenues par des femmes et des minorités ne gèrent que 7 % du capital. Pourtant, selon l'étude [Investment Company Institute/McLagan U.S. Asset Management Diversity and Inclusion Survey](#), les femmes représentent 42 % du personnel employé dans ce secteur:

À peine 25% des cadres supérieurs sont des femmes

Les personnes non blanches ne représentent que **31%** de l'ensemble du secteur de la gestion d'actifs et seulement **16%** de ses cadres

La Direction des investissements (Office of Investment- OOI) de The Nature Conservancy est une rare exception. Elle a réalisé d'importants progrès ces dernières années pour assurer une représentation à tous les niveaux, depuis l'analyse jusqu'à la direction, et ces mesures ne sont qu'un début.

LES VALEURS DE LA DEI AU CŒUR DE LA PROMOTION DESCENDANTE

L'OOI est responsable de la gestion des investissements à long terme de TNC et des fonds de dotation totalisant plus de 3,7 milliards de dollars. Depuis 2020, lorsque les fonctions d'investissement se sont exécutées en interne, l'OOI s'est concentré sur la diversification du portefeuille d'investissement de TNC en apportant des changements spectaculaires et inclusifs aux politiques et processus, et en faisant preuve de diligence dans l'embauche et la promotion.

En février 2022, sous la supervision du Comité d'investissement du Conseil mondial de TNC, l'OOI a introduit le DEI dans le texte de la Déclaration de politique d'investissement (IPS, acronyme de son nom anglais *Investment Policy Statement*), qui est le document régissant les investissements de TNC. L'IPS comprend maintenant des lignes directrices officielles pour définir les communautés sous-représentées et assurer la promotion des femmes et des hommes non blancs via les investissements de TNC. Les pratiques incluent:

Embaucher intentionnellement des gestionnaires d'investissements provenant de firmes diversifiées et définies comme étant celles dont au moins 33 % du capital est détenu par des femmes, des hommes non blancs, et/ou des minorités sous-représentées.

Encourager les gestionnaires d'investissement à embaucher, former et encadrer des femmes, des hommes non blancs et/ou des minorités sous-représentées, notamment au sein de leurs équipes d'investissement, afin d'augmenter le nombre de jeunes talents en matière d'investissement.

Investir dans des stratégies qui visent à donner aux minorités sous-représentées les outils, les ressources et le capital financier nécessaires pour « voter leur portefeuille »



« La diversité est au cœur non seulement de tout ce que nous faisons, mais aussi de qui nous sommes. Collectivement, notre équipe vient de quatre continents distincts, et beaucoup d'entre nous sont nés sur un continent autre que l'Amérique du Nord. Cela nous permet d'apporter une diversité de pensée essentielle à notre prise de décision et à la gestion des fonds de dotation et autres actifs à long terme de TNC. »

— Bola Olusanya, Directeur des investissements de TNC



© ALEX SNYDER Équipe du Bureau des investissements de TNC (2022)

L'ÉVALUATION DE LA DIVERSITÉ FAVORISE LES PARTENARIATS STRATÉGIQUES

À l'avenir, l'OOI continuera à rechercher des entreprises dont la direction est diversifiée, ainsi que celles qui visent à autonomiser des minorités sous-représentées. Pour assurer la diligence requise, cet effort consistera à interroger les cadres supérieurs des entreprises sur des questions liées à la diversité.

« Non seulement cela signale l'importance de la diversité pour des investisseurs tels que l'OOI, mais cela permet à l'OOI de tirer parti de la diversité de ses membres. "L'OOI peut ainsi tirer des conclusions sur le sérieux d'un gestionnaire d'investissement en matière de diversité, d'efforts de suivi et d'attentes dans le temps."

Pour garantir sa redevabilité, l'OOI va intégrer une plateforme de suivi DEI dédiée dans les mois à venir pour évaluer tous les gestionnaires d'investissement actuels du portefeuille TNC à travers le prisme de la diversité. Les résultats de cette évaluation permettront à l'OOI de prendre des décisions de portefeuille éclairées et d'accroître la diversité des investissements au nom de TNC.

« Ces mesures sont destinées à diversifier le portefeuille d'investissement de TNC, mais cela ne s'arrête pas là », note Olusanya. « Nous avons l'intention de partager les informations recueillies, ainsi que nos objectifs et nos progrès. Pour TNC, notre objectif est de s'assurer que notre portefeuille d'investissement reflète les communautés que nous servons. Notre objectif final est d'encourager une plus grande diversité dans l'ensemble du secteur de la gestion d'actifs. »



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« La création d'une culture de DEI doit être promue depuis le sommet des organisations. J'ai donc abordé ce défi en développant une équipe de direction qui reconnaît la valeur apportée par des milieux, des cultures, des modes de vie, des expériences et des formations diverses, dans le but de créer des solutions à fort impact pour l'équipe plus large de TNC que nous assistons. Tous les responsables de département au sein des services financiers et informatiques mondiaux ont incorporé la DEI à leurs stratégies ; ainsi, cette organisation est totalement différente de celle que j'ai trouvée à mon arrivée en 2018. »

Leonard Williams, Directeur financier et administratif de TNC



DES DONATEURS D'OHIO TROUVENT UNE STRATÉGIE DE DONS UNIQUE

Jeff Chaddock et son mari Mark Morrow sont deux philanthropes originaires de l'Ohio qui ont trouvé une façon unique de maximiser leurs dons de charité pour des causes diverses. Inspirés par leur double engagement en faveur de la conservation équitable et de la région des Appalaches, le couple a récemment reçu TNC et des partisans chez eux. Ils ont ensuite promis un don testamentaire d'un million d'USD, destinés à la fois au Programme mondial pour la diversité, l'équité et l'inclusion et au Programme pour les Appalaches de TNC. Mark et Jeff sont inspirés par le travail remarquable mené à bien par TNC à l'intersection de l'équité et de l'inclusion pour les personnes ; et notamment dans les Appalaches, où des problèmes mondiaux comme le changement climatique et l'accès à l'eau ont un impact disproportionné sur les communautés.

« *The Nature Conservancy est, sans aucun doute, l'initiative la plus cruciale et profonde que nous pouvons soutenir à ce stade de nos dons. Sans celle-ci, tout le reste pourrait ne pas être possible. Nous sommes donc très contents de donner la priorité à TNC et à ses initiatives mondiales pour la diversité, l'équité et l'inclusion dans nos dons actuels et planifiés.* »

— Déclaration de Mark et Jeff



Jeff Chaddock et Mark Morrow

RUPA DATTA (she/her)

Directrice de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la justice chez TNC pour la division nord-est des États-Unis

Elle a été membre de l'équipe originale de Living Our Values chez TNC, et l'auteure principale du rapport rédigé par cette équipe et qui sert désormais de guide à l'organisation dans le monde entier. Sa passion pour la sensibilisation environnementale et son éventail unique d'expériences et de leadership contribuent à élargir les perspectives de notre communauté TNC.

De plus, Rupa bénéficie actuellement de l'une des 30 bourses de leadership pour l'équité, octroyées par la Rhode Island Foundation, et siège au Conseil de la Rhode Island Environmental Education Association. Elle a obtenu son doctorat en planification écologique urbaine à l'Université norvégienne de sciences et de technologies, et sa BPLAN ou licence en planification urbaine à l'École de planification et d'architecture de New Delhi.

Q: Qu'est-ce qui vous enthousiasme le plus dans votre travail aujourd'hui ?

R: Il s'agit d'un nouveau poste, unique non seulement dans la division, mais aussi au niveau de l'organisation globale. Cela s'accompagne de l'enthousiasme d'apprendre de nouvelles choses, mais aussi des défis posés par la nécessité de façonner le poste. Ma priorité est d'établir des relations dans toute la région et entre les fonctions, y compris au sein des équipes de GDEI, éthique et conformité et ressources humaines.

Prendre part à ce parcours d'apprentissage avec la direction et l'équipe — en créant une organisation plus diverse et équitable — est véritablement passionnant. L'engagement de TNC envers la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice me donne de l'espoir, même si je sais que le chemin peut être difficile et confus.



NOS ADMINISTRATEURS TROUVENT DE NOUVELLES FAÇONS DE PASSER DE LA VISION À L'ACTION

Le réseau dévoué de TNC, qui comprend plus de 1500 leaders bénévoles, incarne véritablement notre engagement envers la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice. En tant qu'administrateurs de TNC, ces leaders apportent des perspectives uniques qui façonnent notre vision et notre mission collectives tout en s'appuyant sur celles-ci, en faveur d'un avenir durable. Au travers de la collaboration proactive des personnes, des lieux et des opportunités, ils font progresser notre mission grâce à des avancées individuelles et à leur impact cumulé.

En continuant à apporter leur expertise et leur énergie à nos efforts locaux, régionaux et mondiaux, nos administrateurs font coïncider les objectifs de TNC avec un dévouement toujours croissant. Nous sommes incroyablement reconnaissants de leur soutien.

Brandi Morris

Directrice associée, Programme d'administrateurs de TNC

« *En appliquant une approche intersectionnelle de la conservation et l'environnementalisme, nous pouvons travailler pour réparer l'impact que la conservation traditionnelle a eu sur les populations autochtones/aborigènes. Nous devons nous efforcer de devenir aussi inclusifs que possible dans toutes les initiatives de TNC.* »

— Pedro Altagracia, Administrateur, TNC New Hampshire

« *Nous devons délibérément inclure les voix marginalisées à toutes les phases du travail de TNC — des processus internes aux projets externes. C'est la seule façon d'évaluer si nous accomplissons des progrès significatifs vers nos objectifs de DEIJ.* »

— Lynn Bondurant, Administratrice, TNC Vermont

« *Grâce à son engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion, TNC a l'opportunité d'approfondir les relations dans les communautés où nous travaillons, de mobiliser de nouveaux partenaires et d'atteindre de meilleurs résultats de conservation pour le monde naturel.* »

— Nancy Hamill Winter, Trustee, TNC Illinois

« *Notre meilleur travail de conservation est atteint lorsque nous honorons la réciprocité de la vie entre l'homme et la nature, et parmi tous les peuples. À l'honneur notre culture hawaïenne d'accueil : I ola oe, i ola au – Quand tu vis, je vis.* »

— Conseil d'administration, groupe de travail DEIJ, TNC Hawaï et Palmyre

« *Dans notre travail global, TNC doit poursuivre plus résolument des stratégies de conservation qui protègent et promeuvent les besoins des communautés BIPOC (Noirs, autochtones et personnes de couleur), en accordant une attention particulière à la lutte contre les causes profondes de la crise climatique et l'adaptation à une nouvelle normalité.* »

— Conseil des administrateurs, TNC Maryland/DC

« *En tant que membres du Conseil des administrateurs, nous avons la responsabilité de créer des opportunités d'apprentissage durables et équitables afin que les générations futures puissent résoudre les problèmes et impulser des progrès réels pour notre planète.* »

— Jennifer Yu Cheng, Conseil Asie-Pacifique

Établir des partenariats pour une intendance équitable

© ROSHNI LODHIA Un an après l'élimination du mimosa clochette de la Zone de gestion de la faune de Randilen, un zèbre se promène sur l'herbe nouvelle.



TNC est résolu à nouer des partenariats authentiques avec les communautés que nous desservons dans le monde entier. Grâce à cela, nous sommes mieux placés pour réaliser notre mission de conservation et nos objectifs pour 2030. Écouter, apprendre, nous adapter et bâtir la confiance avec les parties prenantes et les titulaires de droit locaux fait partie intégrante de notre façon de travailler et de nous engager les uns avec les autres.

La justice raciale et environnementale, les droits autochtones et la conservation équitable sont tous interconnectés. Cela réaffirme que TNC doit mettre en avant toutes les voix concernées, afin de prendre des décisions sur comment nous atteindrons et ferons progresser des systèmes naturels sains. En tant qu'organisation, nous avons parfois renforcé des inégalités, et nous devons assumer ces écueils avec intégrité en évitant les reproches, pour mieux protéger les personnes et les systèmes naturels dont nous prenons soin et que nous respectons.

Connaître et réparer les erreurs du passé, transformer les pratiques et donner vie à nos valeurs est essentiel pour que TNC aille de l'avant. C'est pourquoi je suis fière de la voie que nous avons empruntée — en reconnaissant ce qui doit être fait — autour du monde pour faire entendre les voix, les choix et les actions des Autochtones et des communautés. J'admire et je félicite nos collègues et équipes de TNC qui tissent des liens solides avec les communautés, les dirigeants et les intendants traditionnels locaux catalyseurs d'action. *Quyana*—merci!

Cette année a été synonyme d'apprentissages et de réalisations remarquables, et bien plus de projets sont déjà en cours. Voici quelques-uns des points saillants mis en valeur par nos équipes mondiales de TNC.

Andrea Akall'eq Burgess

Directrice mondiale de la conservation en partenariat avec les peuples autochtones et les communautés locales



COMMENT NOUS COLLABORONS

La nouvelle initiative pilote **Racial Equity Partnerships and Intentional Repair (REPAIR)**—Partenariats pour l'équité raciale et la réparation volontaire) de TNC vise à soutenir les communautés noires, autochtones et de personnes de couleur (BIPOC—Black, Indigenous and People of Color) des États-Unis qui œuvrent pour réparer les impacts environnementaux découlant du racisme systémique.

Comme première étape, cette initiative pilote engagera un consultant externe de confiance pour explorer des opportunités avec des partenaires BIPOC existants et potentiels. Dans le même temps, l'équipe examinera des modèles de financement systémique et adaptable pour tirer des enseignements des leaders de conservation des BIPOC et soutenir leurs efforts lorsque nous y sommes invités. Un comité consultatif externe de leaders communautaires fournira des orientations et une structure pour l'initiative à partir de leurs expériences personnelles et professionnelles dans les communautés BIPOC. En parallèle, une équipe d'appui interne inter-fonction comprendra des représentants des équipes de direction générale, de conservation, de marketing et de communication, des affaires externes et de DEI chez TNC.

En outre, en explorant le genre, la classe/caste socio-économique et d'autres dimensions de l'équité hors des États-Unis, les organisateurs espèrent que l'initiative REPAIR inspirera des modèles mondiaux futurs pour permettre effectivement le soutien de donateurs divers aux groupes BIPOC dans le monde entier.



« Les inégalités raciales dans le mouvement de la conservation et au-delà constituent une menace pour l'obtention de résultats durables en matière de biodiversité et de climat.

L'initiative REPAIR ouvrira la voie pour reconnaître les dommages causés par ces inégalités, une première étape vers des actions et des partenariats significatifs. Nous avons hâte de nous mettre au travail! »

— Meera Bhat, Directrice de la conservation équitable



ALPHONCE BLASS MALLYA (il/lui) Directeur de programme, TNC Nord de la Tanzanie

Il y a plus de 10 ans, Alphonse Blass Mallya a contribué à établir le premier bureau africain de TNC au Nord de la Tanzanie, où il a été promu Directeur de programme en 2021. Avec un vif intérêt pour le croisement entre le tourisme et la conservation, Alphonse travaille pour rallier partenaires de conservation, propriétaires fonciers, fonctionnaires, donateurs et grand public afin d'atteindre des objectifs de conservation dans la région.

Q: Que signifient pour vous la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice (DEIJ)?

R: Cela signifie de reconnaître et de mobiliser des personnes avec de nombreuses cultures et origines différentes autour du consensus sur la nécessité de travailler ensemble vers la réalisation d'objectifs de conservation bénéfiques pour tous.

Q: De quelle façon cela se manifeste dans votre travail?

A: Je travaille dans un contexte où les femmes, les filles et d'autres jeunes peuvent traditionnellement être marginalisés. Une partie de mon travail consiste à promouvoir leur implication d'une façon qui assure transparence et participation égale dans les postes essentiels et les décisions majeures ayant un impact sur les moyens de subsistance. Donner l'exemple en faveur de l'équité et de l'inclusion nous offre des occasions supplémentaires d'avoir un impact positif durable dans les communautés que nous desservons.

SOUTENIR LA CONSERVATION MENÉE PAR LES PEUPLES AUTOCHTONES EN AFRIQUE

La population africaine est en bonne voie pour doubler d'ici 2050, exerçant une pression sans précédent sur les ressources naturelles dont ces peuples dépendent pour leur survie. Il est plus que jamais critique pour TNC de continuer d'aider à garantir la protection permanente et la conservation communautaire durable des terres autochtones et communales, qui occupent et/ou sont au cœur de 222 000 km² en Afrique.

En 2021, la région d'Afrique a vu des jalons de développement prometteurs dans les trois grands domaines d'intervention en matière de DEI définis par la [Stratégie sur les terres autochtones](#) de TNC.

PRIORITÉ 1 : SÉCURISER LES DROITS DE PROPRIÉTÉ

- Les aires de conservation communautaires reconnues légalement constituent aujourd'hui environ 11 % de la superficie totale au Kenya, en partie grâce au plaidoyer mené par TNC au niveau national. Pour sa part, le Rapport national de 2021 sur le recensement de la faune sauvage au Kenya a inclus un Engagement des dirigeants pour la nature qui promet d'inverser la perte de biodiversité d'ici 2030.

PRIORITÉ 2 : RENFORCER LES CAPACITÉS DE LEADERSHIP

- Le [Réseau pour le leadership dans la conservation en Afrique](#) (ACLN – Africa Conservation Leadership Network) est un programme de mentorat et de formation que TNC a co-créé et organise en partenariat avec Maliasili. Avant juillet 2021, l'ACLN avait organisé trois cohortes de formation avec des grands leaders de base africains de la conservation, provenant de cinq pays et de 24 organisations différents. Une quatrième cohorte est en cours, avec des caractéristiques adaptatives au paysage de l'apprentissage virtuel.

L'année 2021 a marqué le 10e anniversaire du projet [Tuungane](#) de TNC, un partenariat avec Pathfinder International qui a apporté d'innombrables résultats tangibles dans toute l'Afrique, notamment:

726 Femmes ont atteint l'autonomie économique
33 associations villageoises d'épargne et de crédit ont réuni 201 000 USD d'épargne

12,015 Hectares de réserves de poissons sont protégés

180,170 Demandes de ressources de santé reproductive ont été satisfaites

- Le **Conseil des ressources communautaires** de 10 membres de **Mujimanzovu en Zambie** avait un air bien différent en 2021 : la moitié de ses sièges sont désormais occupés par des femmes. Cette transformation a été possible en partie grâce à une campagne de plaidoyer pour l'égalité des genres que TNC a intensifiée en partenariat avec le chef principal Mujimanzovu.

- En réponse à la destruction **des prairies du nord de la Tanzanie**, TNC a lancé un programme-pilote en partenariat avec Africa Biodiversity Collaborative Group, financé par l'USAID. Il vise à fournir aux locaux des outils, une formation et un soutien financier pour qu'ils éliminent les espèces envahissantes et surveillent la repousse. Depuis septembre 2021, le programme a:

- Défriché 5,3 km² à Selela, Lemooti, Terrat et dans la Zone de gestion de la faune de Randilen**
- Formé 17 villages sur la gestion des terres de parcours; les villages de Makame, Lemooti, Mbaashi et Terrat ont défriché environ 0,5 km² supplémentaire depuis la fin de la formation**
- Planifié les étapes suivantes à l'aide de données de l'imagerie satellitaire**

PRIORITÉ 3 : ACCROÎTRE LES FLUX DE REVENUS

- En 2021, [l'Association des femmes de Mtangawanda](#) est passée de 15 à 30 membres et a continué à planter des propagules de mangrove et à transplanter des plants et des semis cultivés en pépinière dans des parties dégradées du comté de Lamu, au Kenya. Avec le soutien de TNC, cette initiative menée par des femmes fournit à des résidents locaux des opportunités de revenus et une formation autour de la restauration de mangroves vitales.

« Nous savions que les bûcherons coupaient le bois des mangroves pour en tirer de l'argent, mais nous ne nous étions pas rendu compte qu'ils détruisaient les mangroves dans ce processus. Avant, notre perception était que les mangroves se régénéraient d'elles-mêmes. Nous n'avions pas les mêmes connaissances à cette époque. Ces organisations nous ont aidés à bien mieux comprendre les mangroves. »

— Zulfa Hassan, Fondatrice, Association des femmes de Mtangawanda

- Dès la première année après que TNC ait pris des mesures pour améliorer la santé des sols dans plus de 130 exploitations du sud de la Tanzanie, les agriculteurs participants ont constaté une hausse des rendements des cultures d'environ 32 %. À présent, TNC fournit une formation sur celles-ci et sur des techniques pour satisfaire les besoins alimentaires et de revenus sans exercer une pression entraînant la conversion de davantage d'habitats.



© ROSHNI LODHIA Des femmes Samburu au Kenya pratiquent l'artisanat traditionnel de façon à diversifier leurs revenus et soulager la pression exercée sur les ressources naturelles.



© AMI VITALE/TNC Une membre de l'Association des femmes de Mtangawanda collecte des propagules de mangrove.



« Il s'agit de l'une des plus magnifiques zones humides d'Australie. Lorsque la belle saison arrive, le système déborde d'eau et de vie. Les colonies spectaculaires de dizaines de milliers d'ibis et de spatules sont exceptionnelles. »

— Richard Kingsford,
Professeur en sciences environnementales,
Université de NSW

© ANNETTE RUZICKA Canards à sourcils, grands cormorans, cygnes noirs et pélicans à lunettes

RÉPARER L'INJUSTICE ET RESTAURER LES TERRES À GAYINI

Au plus profond du Bassin Murray-Darling, au sud-ouest de la Nouvelle-Galles du Sud (NSW—New South Wales), TNC et ses partenaires — [le Conseil tribal des Nari Nari](#), le Groupe de travail sur les zones humides de Murray-Darling et l'Université de NSW — font la démonstration d'une meilleure façon de gérer les terres et l'eau douce, qui respecte les droits et le patrimoine culturels de ses propriétaires autochtones.

Une grande partie de ce travail est centré sur Gayini, une vaste propriété de 87 816 hectares baptisée d'après le terme qui désigne l'eau en Nari Nari. Ces terres sont désormais possédées et gérées par le Conseil tribal des Nari Nari (NNTC - Nari Nari Tribal Council). Celui-ci représente le peuple qui assure l'intendance de Gayini depuis 50 000 ans. Comme de nombreuses régions d'Australie, l'histoire de Gayini est une chronologie accablante qui n'a que récemment commencé à s'améliorer.

[Cliquez ici](#) pour en savoir plus sur le partenariat entre TNC, le Conseil tribal des Nari Nari et le Groupe de travail sur les zones humides de Murray-Darling.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Au cours de la dernière année, grâce à une collaboration étroite avec les membres de mon équipe, nous avons investi dans le développement et l'intégration de davantage d'outils et d'orientations concernant la conservation équitable. Du [Guide sur les droits humains](#) au [Cadre sur les sauvegardes sociales](#), d'importants efforts ont été déployés pour intégrer cette approche à notre travail de conservation quotidien. »

David Banks,
Directeur de la conservation

Dans les années 1700

Les colons européens ont expulsé les peuples aborigènes de leurs terres ancestrales, en installant des villes et des infrastructures agricoles dans le cadre du développement de l'Australie.



© ANITA PAYNE L'Australie a la chance d'avoir 10 espèces autochtones de martins-pêcheurs.

En 2019

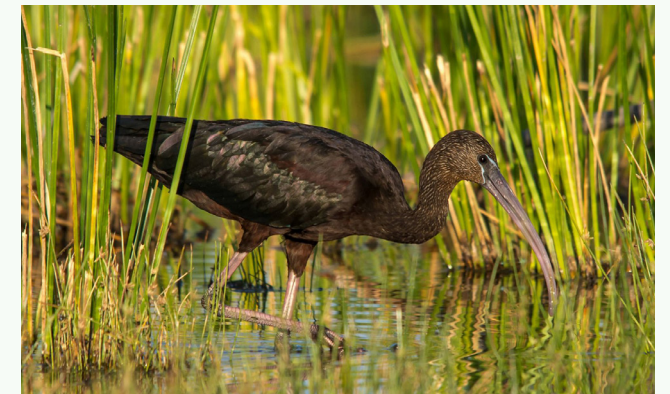
Après avoir soumis une réponse fructueuse à la demande de propositions pour gérer Gayini lancée l'année précédente par le gouvernement de NSW, TNC a facilité le transfert juridique des terres et leur retour vers leurs propriétaires légitimes du Conseil tribal des Nari Nari.

Actuellement

TNC continue à travailler en collaboration avec les communautés aborigènes de Hay et Balranald pour assurer des modèles de financement durables et soutenir les projets de planification, de développement et de mise en œuvre pour un pays sain à Gayini.

« Nos peuples ont géré cette région pendant 50 000 ans et laissé leur empreinte sur le pays. C'est maintenant à nous de protéger, sauvegarder et renforcer notre culture et notre pays, et de laisser notre empreinte une fois encore. »

— Ian and Rene Woods, Gardiens traditionnels Nari Nari



© MARK LETHLEAN Un ibis falcinelle sonde les eaux peu profondes à la recherche de savoureux invertébrés.

En 2012

Après quasiment deux siècles de développement à grande échelle destructeur de l'environnement, les gouvernements de l'Australie et de NSW ont mis en place conjointement le Plan pour le Bassin Murray-Darling. Leurs objectifs de récupération de l'eau appelaient à acquérir 19 propriétés au sein de Gayini et à transférer les droits d'extraction de l'eau au Commonwealth.

Depuis lors

Les Nari Nari ont évalué et entretenu les routes et l'infrastructure, protégé les sites de culture et de patrimoine, et éliminé de grandes quantités d'organismes nuisibles sauvages. Ils ont également rétabli un régime d'inondations plus naturel sur toute la propriété et construit environ 400 km de canaux d'irrigation pour abreuver le bétail.



© ANNETTE RUZICKA Les aînées Nari-Nari Mabel Fitzpatrick (à gauche) et Kerrie Parker, à Gayini

LES INITIATIVES SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES DYNAMISENT L'IMPACT DE LA CONSERVATION DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE

Dans un Rapport annuel sur l'impact récemment publié, *La conservation dans une décennie décisive*, la région Asie-Pacifique de TNC met en lumière quelques développements passionnants pour 2021. Parmi les réalisations régionales de premier plan, le rapport souligne les points suivants:

 **7.6** million metric tons of **CO2e avoided** or sequestered annually

 **98** millions d'hectares **de terres**  **et** **25,2** millions d'hectares **d'océans** sont désormais protégés ou en gestion améliorée

 **Un impact direct positif** sur les vies de plus de **45 000** personnes a été enregistré

Les dirigeants attribuent ce succès en bonne part au réseau de l'équipe de TNC, qui s'étend sur toute la région Asie-Pacifique et s'efforce de rendre les environnements de travail comme la conservation plus équitables et inclusifs. Deux initiatives inspirantes menées par des femmes témoignent notamment de cet intérêt croissant pour une conservation inclusive, centrée sur les personnes et pour l'alignement des solutions de conservation équitables sur les besoins et les aspirations des communautés.



« Nous ignorions à quel point l'inégalité des genres pouvait avoir un impact sur notre travail de conservation. Maintenant que nous le savons, il est de notre responsabilité de diffuser cette information et de nous assurer que nos équipes sont préparées. »

— Gertie Tang, Directrice des ressources humaines, TNC Chine



© NICK HALL Dans la réserve de Toson Hulstai, les familles de bergers vivent dans des « gers » ou yourtes traditionnelles mongoles — des logements transportables constitués d'une ossature en bois recouverte de feutre.



« Les moyens de subsistance de mon peuple dépendent entièrement de la mer. Mais le nombre et la taille de nos ressources marines se sont réduits à un rythme très rapide en raison de la surpêche, pour répondre à la demande d'aliments et d'argent. »

— Piwen Langarup, Coordinatrice de programme, Forum pour l'environnement et le développement de Pihl

© JUSTINE HAUSHEER/TNC

LA PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE PROMET L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES DANS LE CONTEXTE DE LA COVID

La surpêche constitue une grave menace pour l'une des ressources naturelles les plus vitales de Papouasie-Nouvelle-Guinée. Les mangroves, en plus de renforcer la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance locaux, servent de zones tampons pour les communautés côtières face aux impacts des grandes marées et des ondes de tempête causées par le changement climatique.

Les femmes, en particulier, dépendent des mangroves pour pêcher des crabes de boue et les vendre afin de nourrir leur famille. Les hommes ont généralement accès aux équipements nécessaires pour pêcher au large, tels que les bateaux et les moteurs, mais les femmes dépendent des mangroves, où elles peuvent pêcher et travailler sans s'éloigner du rivage ou de leurs enfants. Bien qu'elles soient excessivement dépendantes de mangroves saines, les femmes se sont historiquement vu refuser l'accès aux outils, à la formation scientifique, aux réseaux, au capital et aux autres ressources dont elles ont besoin pour les gérer efficacement.

Ce paradigme a commencé à évoluer en 2016, lorsque TNC a établi un partenariat avec des résidents de PNG pour démontrer les nombreux avantages économiques des mangroves. Grâce à ces efforts a vu le jour **Mangrove Market Meri** (MMM), une initiative menée par des femmes qui vise à faire progresser des objectifs doubles de conservation et d'équité des genres au travers de la gestion communautaire des mangroves.

En 2021, la résilience du groupe a été mise à l'épreuve, dans le contexte de l'établissement et de l'évolution rapide de nouvelles restrictions en matière de sécurité et de voyages liées à la COVID. En réponse, MMM a commencé à mobiliser le soutien de TNC, de CARE et d'autres partenaires communautaires clés pour:

 **Organiser une formation sur la COVID-19 et la vaccination**

 **Diriger une formation pour répondre à la violence sexiste**

 **Concevoir, mener à bien et analyser une enquête socio-économique**

Les cas de COVID-19 ne cessent d'augmenter en Papouasie-Nouvelle-Guinée, mais MMM continue à atteindre des femmes vivant dans les zones rurales de tout le pays. Avec le soutien des partenaires, le programme travaille pour éduquer et façonner des politiques de genre équitables relatives à la gestion des mangroves, tout en explorant des opportunités génératrices de revenus innovantes dans l'écotourisme et le stockage de carbone bleu.

DÉFIER LES SYSTÈMES PATRIARCAUX DANS LES ÎLES SALOMON

Un [bilan de mars 2021](#), dirigé par des chercheurs de TNC et publié par Cambridge University Press, a mis au jour une vérité triste et dérangeante : partout, les femmes sont exclues des décisions portant sur la conservation. Cela a été souvent la réalité des femmes vivant dans les communautés des îles Arnavon, le premier parc national des Îles Salomon. Ce point chaud de diversité comprend l'une des plus grandes plages de nidification du Pacifique-Sud pour les tortues imbriquées, une espèce en danger critique d'extinction.

Dans cette petite communauté éloignée, les rôles de genre traditionnels déterminent quels emplois et capacités relatifs à la conservation sont accessibles aux femmes. Mais lorsque les femmes ont voix au chapitre, les résultats sont toujours meilleurs.

Une [initiative menée par des femmes connue sous le nom de KAWAKI](#) œuvre dans les îles Arnavon pour étendre cette présence dans la prise de décision sur la conservation et les ressources naturelles. Ses membres ont commencé à s'élever contre la violence sexiste et la discrimination à l'égard des femmes. En 2021, elles sont parvenues à afficher des progrès en matière de conservation, à organiser des élections et à poursuivre leur travail en faveur de l'éducation et de la mobilisation des plus jeunes membres sur la dégradation des écosystèmes, le changement climatique et les menaces posées par l'exploitation minière locale.

© KATE CRANNEY Les femmes de KAWAKI célèbrent la déclaration des Îles Arnavon comme le premier parc national marin des Îles Salomon.



« Les femmes de KAWAKI sont sur la ligne de front du changement climatique et de l'extraction de ressources. Elles risquent leur sécurité personnelle pour assurer que leurs communautés aient voix au chapitre. Il est important que j'utilise mon pouvoir non mérité et mes immenses privilèges pour défier les systèmes mêmes qui m'avantagent et qui, par contre, empêchent les femmes locales d'être en sécurité et de se faire entendre. Nous tous, y compris les hommes qui sont nos dirigeants, superviseurs et collègues, pouvons accélérer nos efforts pour détruire les systèmes injustes qui excluent les femmes de la conservation dans le monde entier. »

— Robyn James, Conseillère genre et équité, TNC Asie-Pacifique



© TIM CALVER/TNC Des membres de KAWAKI relâchent dans l'océan une tortue marine équipée d'un émetteur satellite dans les îles Arnavon.



HUIDONG WANG PH.D. (il/lui)
Responsable en chef de la conservation

En septembre 2020, Huidong Wang a rejoint TNC en tant que Directeur de la conservation en Chine. Il supervise actuellement le marketing, les affaires extérieures et la stratégie de conservation pour les équipes de TNC Chine travaillant sur les terres, les eaux douces, le climat, l'agriculture régénérative et l'océan. Il dirige également les bureaux extérieurs à Shanghai, Shenzhen et dans la province de Zhejiang.

Q: À l'heure actuelle, qu'est-ce qui vous enthousiasme le plus dans votre travail?

R: Un des projets que je voudrais partager avec vous est celui du projet de protection équitable de la Chine dans le portefeuille Elevating Impacts. Lorsque nous avons commencé à rechercher des fonds à la fin de 2021, nous étions concentrés sur des activités conventionnelles de conservation dans les provinces du Hunan et du Sichuan, et en particulier sur les habitats du singe au nez retroussé du Yunnan et du panda géant.

Mais dès la première discussion avec nos collègues régionaux de l'AP, nous avons réalisé la nécessité de mettre en cohérence nos travaux de terrain avec les principes du DEI susceptibles d'accroître les capacités et les moyens d'existence pour les femmes et les minorités locales, et d'intégrer ainsi l'homme et la nature. En conséquence, nous avons retravaillé la conception des activités du projet qui sont aujourd'hui mises en œuvre par notre équipe de terrains.

Conjointement à l'établissement de nos KPI (Key performance indicators) annuels individuels DEI au cours de l'exercice fiscal 2022, ce projet a constitué pour moi une découverte et m'a permis de dégager une nouvelle perspective sur mon travail. Il m'a aussi démontré qu'un repositionnement des priorités DEI pouvait dynamiser le développement des projets.



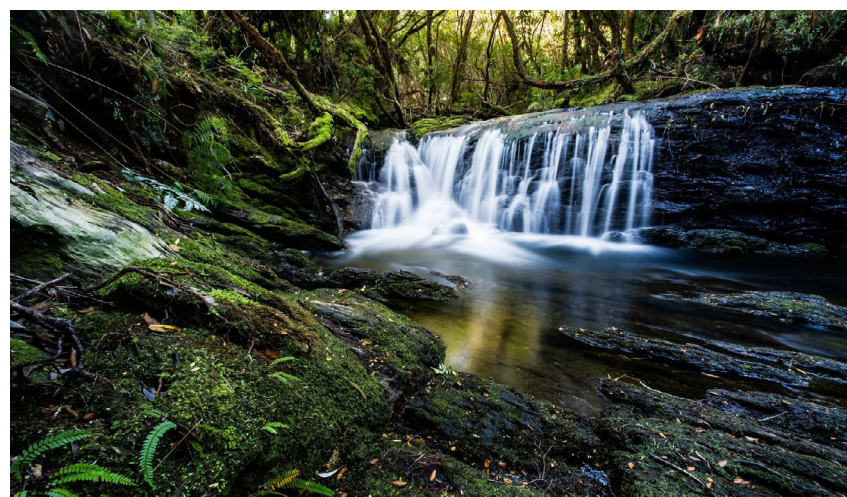
CONNAÎTRE, C'EST CONSERVER DANS LA « FABRIQUE D'OXYGÈNE » DU SUD DU CHILI

Une zone qui s'élève depuis les côtes valdiviennes au Sud du Chili est cruciale pour contribuer à changer le cap pour notre planète. Il y a près de 20 ans, TNC a créé La Reserva Costera Valdiviana (RCV) après avoir sauvé d'une déforestation massive 60 000 hectares de ces forêts tropicales tempérées ancestrales.

La RCV représente actuellement 10 % des forêts tempérées protégées du monde, et de nouveaux accords public-privé protègent 74 000 hectares supplémentaires dans le cadre du premier projet de séquestration du carbone par les forêts du Chili. Une équipe de chercheurs et de gardes forestiers locaux, dirigée par le membre de la communauté mapuche-huilliche Danilo González Huala, travaille main dans la main avec des résidents pour appliquer des stratégies environnementales plaçant au premier plan les savoirs et la fierté autochtones.

« La conservation n'est pas encore bien comprise comme un concept ou quelque chose qui aide tout le monde » explique Huala. « J'appelle la réserve une "fabrique d'oxygène" parce que les fabriques ont un objectif : produire. Nous travaillons l'oxygène, l'eau, et nous contribuons même à maintenir la température. »

Le mantra de Huala, « connaître, c'est conserver » a aidé les communautés à relever des défis environnementaux avant même que la RCV n'obtienne son statut protégé. En 1997, des résidents avaient restauré avec succès un bassin hydrographique vital. En 2006, des femmes de la RCV avaient fait pression en faveur d'un secteur touristique qui accueille à présent des centaines de visiteurs chaque année. Et l'exploitation forestière qui était autrefois généralisée dans leurs communautés est impensable pour les résidents aujourd'hui.



© NICK HALL Chutes d'eau à La Reserva Costera Valdiviana, Los Rios, Chili

DANILO GONZÁLEZ HUALA (il/lui)
Coordonnateur de la garde forestière, projet de la réserve côtière valdivienne

Suite à son entrée chez TNC en 2006, Danilo González Huala dirige à présent le programme de gardes forestiers de la Réserve côtière valdivienne, un point focal pour la mission d'action climatique de TNC au Chili. Huala est membre de la communauté autochtone locale mapuche-huilliche, dont le mantra « connaître, c'est conserver » décrit son rôle en tant qu'éducateur environnemental.

Q: À l'heure actuelle, qu'est-ce qui vous enthousiasme le plus dans votre travail?

R: Aujourd'hui, j'observe avec fierté que ce travail a porté ses fruits quand d'autres gardes forestiers continuent à multiplier le message et se le sont approprié. Ils enrichissent cet apprentissage, afin que les décisions futures puissent être prises avec le plus d'informations possible.

Q: Que signifient pour vous la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice (DEIJ)?

A: Pour moi, la diversité, l'équité, l'inclusion et par-dessus tout la justice sont la base d'une bonne compréhension. C'est ce que nous essayons de faire en assumant la responsabilité de prendre soin de notre territoire et de pratiquer l'équité avec toutes les personnes qui nous rendent visite ou qui vivent dans les communautés environnantes. L'un de mes objectifs est de traiter les autres comme je voudrais être traité.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Des femmes autochtones dans la région d'Oiapoque au Brésil échangent des plantes médicinales.

GREEN PHARMACY (PHARMACIE VERTE) PERMET AUX FEMMES BRÉSILIENNES DE SE FAIRE ENTENDRE EN MATIÈRE DE CONSERVATION

Le Brésil abrite de nombreuses plantes médicinales indigènes qui offrent un soulagement non pharmaceutique aux résidents locaux. Mais ces plantes jouent un autre rôle important : elles permettent aux femmes autochtones de se faire entendre en matière de conservation. Les femmes autochtones sont les détentrices traditionnelles des savoirs sur la culture des plantes médicinales, et les productrices exclusives des herbes et huiles médicinales. Cependant, elles sont historiquement sous-représentées dans les postes de direction et de prise de décision.

En 2021, cela a commencé à évoluer avec le soutien de l'analyste de TNC, Rafaela Carvalho. Les femmes de la région d'Oiapoque au Brésil ont créé une « pharmacie verte », où Carvalho les a rencontrées afin d'apporter une aide sur leurs échanges de plantes médicinales et discuter de stratégies pour lutter contre le changement climatique et renforcer la conservation menée par les autochtones. Plus tôt cette année, les femmes d'Oiapoque ont publié un livre dans le cadre du projet Green Pharmacy : Nos savoirs partagent leur expertise concernant l'entretien, la production et l'utilisation de plantes médicinales.

Carvalho cherche également à exercer une influence sur les politiques publiques relatives au climat et à l'équité de genre dans la région et à renforcer la présence des femmes d'Oiapoque dans les conseils organisationnels. Ces efforts ont eu pour résultat un meilleur accès aux fonctions de prise de décision et davantage d'opportunités économiques. De fait, certaines des femmes s'identifient désormais comme l'unique source de revenus pour leurs ménages.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Les femmes autochtones sont des figures de premier plan pour les activités de conservation dans la région d'Oiapoque au Brésil.

« Lorsque nous parlons de conservation, nous devons inclure les terres autochtones, parce qu'elles contribuent à préserver la biodiversité. Les femmes autochtones sont des figures de premier plan dans ces activités de conservation. »

— Rafaela Carvalho, Analyste, Peuples autochtones et communautés locales, TNC Brésil

TRAVAIL SUR LES POLITIQUES AUTOCHTONES À PARÁ

Dans l'État brésilien de Pará, la spécialiste en conservation de TNC Luciana Lima œuvre pour soutenir la gestion d'activités économiques durables chez les peuples autochtones, tout en valorisant les ressources et les produits forestiers.

L'un de ses buts est d'exercer une influence sur les politiques gouvernementales relatives à la production de plantes médicinales et de produits d'artisanat dérivés de la nature, qui relèvent de la compétence exclusive des femmes autochtones dans tout le Brésil. Lima espère soutenir une source de revenus durable en contribuant à rendre ces produits naturels et d'autres disponibles dans les écoles publiques et les institutions gouvernementales.

En septembre 2021, ces efforts ont commencé à payer quand TNC a noué un partenariat avec Amazon pour lancer [l'Accélérateur de l'agroforesterie et de la restauration](#). Cette plate-forme de stockage de carbone qui promeut la reforestation régénérative multipliera les opportunités de revenus pour des milliers d'agriculteurs et de producteurs de la région.

Plus tôt cette année, l'Accélérateur a été mis en valeur dans le [Cadre Voix, choix et action \(VCA — Voice, Choice and Action\)](#) actualisé de TNC, en tant qu'exemple réussi de dialogue et de prise de décision avec les parties prenantes régionales.

« Grâce au leadership des femmes, les communautés autochtones au Brésil préservent la nature, atténuent le changement climatique et renforcent leurs cultures pour les générations actuelles et futures. »

— Luciana Lima, Spécialiste en conservation, TNC Brésil



© KAMIKIA KISEDJE Des femmes de Pará recherchent des fibres de Tucum sur les eaux de la rivière Xingu.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Lors d'un voyage récent vers notre point focal de Para, au sein de ce lieu iconique qu'est l'Amazonie, dans le cadre de notre programme pour l'Amérique latine, j'ai été extrêmement impressionné par la méthodologie de pensée systémique mise en œuvre par notre équipe brésilienne et notre équipe d'approvisionnement. Elles abordent les droits fonciers autochtones, la réforme politique, les chaînes d'approvisionnement durables, la finance carbone, les pratiques de gestion améliorée des champs agricoles et les systèmes technologiques d'alerte précoce sur la déforestation.

J'avais observé cela auparavant dans les stratégies de conservation autochtones en Australie, en Mongolie, en Tanzanie et au Kenya, pour ne citer que quelques fantastiques exemples parmi tant d'autres. Mais je n'avais encore jamais vu de meilleur exemple de la pensée systémique qu'à Para. Nous devons rester attentifs et permettre aux leurs d'espoir de surgir partout chez TNC — de tous les pays, langues, cultures, types d'habitats inclus dans notre communauté mondiale diverse et florissante. »

Matthew A. Brown, Directeur général, Conservation mondiale



© SUSAN MIHALO Le Festival de la Monarca célèbre les monarques et la pertinence culturelle de leur migration annuelle vers le Mexique.

LE FESTIVAL DES MONARQUES MET EN VALEUR L'IMPACT CULTUREL DE LA CONSERVATION

Chaque automne, alors que les températures commencent à chuter en Amérique du Nord, les iconiques monarques orange et noir remplissent le ciel. Ces papillons parcourent jusqu'à 160 km par jour, en route vers le sud, essentiellement vers les forêts de pin oyamel du Michoacán, au Mexique.

Ils sont nés aux États-Unis et ne se sont jamais rendus au Mexique, ce qui rend leur voyage de près de 5 000 kilomètres symbolique pour beaucoup de communautés mexicaines dans les États du Midwest et de l'est des États-Unis. Les facteurs environnementaux qui poussent les monarques vers le sud ont également une signification pour les écologistes. La migration de ces papillons est désormais menacée par les changements de température, la sécheresse et d'autres impacts du changement climatique.

À East Chicago, en Indiana, TNC et ses partenaires organisent un événement communautaire chaque année en septembre pour célébrer ce voyage. [El Festival de la Monarca](#) — qui coïncide également avec le Mois national du patrimoine hispanique aux États-Unis — sensibilise et unit la communauté environnante autour d'activités pédagogiques, de musique, d'art et de danse. Cette année marque le cinquième anniversaire de ce festival à East Chicago.

« Au Mexique, même avant la colonisation espagnole, vous pouviez trouver des représentations de papillons dans les gravures sur pierre et les peintures des groupes autochtones. D'après certaines histoires, ils sont les âmes des personnes aimées qui reviennent. Selon d'autres, les papillons sont des guerriers de retour après être morts au combat. »

— Joel Perez-Castaneda, Directeur de projet, TNC Indiana



SHERRY CONSTANTINE (elle)
Directrice de programme, TNC Est des Caraïbes

Sherry Constantine dirige le Programme pour l'est des Caraïbes de TNC. Une grande partie de sa carrière a été consacrée à la conservation marine, à la réduction des risques liés au changement climatique pour les personnes comme pour la nature, et au développement de programmes de financement durable visant à fournir des fonds sur le long terme aux projets environnementaux dans les pays de l'Est des Caraïbes.

Elle tire parti de sa vaste expérience de leadership et de ses connaissances et compétences dans les sciences, la recherche, l'enseignement et la gestion de projet pour faire adopter à son équipe une approche intégrale face à chaque nouveau défi. Avant de rejoindre TNC, Sherry était Directrice générale du Bureau des normes de Sainte-Lucie, et elle a commencé sa carrière en tant que biologiste au sein du secrétariat du Mécanisme régional de gestion des pêches des Caraïbes.

Q: De quelle façon la DEIJ se manifeste dans votre travail?

A: Dans le cadre de mes fonctions chez TNC, je travaille beaucoup dans, avec et pour les communautés. Par conséquent, les principes de DEIJ sont fondamentaux en relation avec notre façon de concevoir et de mettre en œuvre des projets. Nous pratiquons beaucoup la consultation, la mobilisation et l'éducation de la communauté. De plus, dans le cadre de nos processus de conception de projets, nous tenons compte des idées et des talents des individus ainsi que de leurs besoins, afin que les personnes avec lesquelles nous collaborons se sentent accueillies, valorisées et soutenues.

Je m'efforce de garantir que chacun soit apprécié pour ses contributions et ses opinions uniques. D'après mon expérience, cela donne lieu à plus de réflexions qui sortent des sentiers battus, avec des résultats plus durables et une meilleure façon de procéder.

LE PROGRAMME POUR L'EUROPE DU SUD-EST SOUTIENT LA GESTION COMMUNAUTAIRE DES COURS D'EAU



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Crue dans un site de projet de TNC sur la rivière Zeta, Monténégro

L'Europe du Sud-Est est exceptionnellement riche en biodiversité et en ressources naturelles ; mais malheureusement, leur protection reste en grande partie insuffisante. L'objectif global du Programme pour l'Europe du Sud-Est de TNC est d'assurer que ces ressources communes sont protégées et utilisées de manière durable.

TNC mène de nombreux projets, partenariats et actions pour mobiliser les gouvernements locaux et nationaux, les experts et les activistes dans cette région. Le Projet pour l'eau des Balkans (BWP - Balkans Water Project) est actuellement un domaine d'intervention prioritaire. Il vise à développer et mettre en œuvre un cadre durable de protection de l'eau douce pour deux grandes rivières qui possèdent une forte biodiversité dans l'ouest des Balkans.

La Zeta au Monténégro et la Haute Neretva en Bosnie contiennent toutes deux des caractéristiques d'habitat essentielles pour des espèces de poissons menacées, notamment la truite à lèvres molles de la Zeta, presque disparue.



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Vues panoramiques près du départ du sentier de la gorge de Mostnica en Slovénie

« Avec le soutien des écoles locales et de participants des communautés, nos partenaires sont prêts et disposés à faciliter l'application directe de l'approche de biosurveillance au Monténégro. Nous espérons tirer parti de cet enthousiasme dans notre travail, avec l'objectif ultime de conserver la biodiversité des eaux douces dans la région. »

— Tamara Preininger Horvat, P Coordinatrice du Programme pour l'Europe du Sud-Est

En collaboration avec des partenaires locaux, TNC a réalisé une analyse socio-économique pour le Parc naturel de Zeta et a développé et mis en œuvre avec succès un protocole de biosurveillance régional et citoyen pour le Parc. Ces conclusions sont actuellement utilisées pour éclairer un futur plan de gestion communautaire, comprenant une stratégie de communication et des mesures de sensibilisation conçues pour bâtir la confiance et encourager la communication entre les résidents locaux et les autorités de gestion.

En parallèle, dans la vallée de la Haute Neretva, l'équipe œuvre pour permettre la réalisation d'une étude sur la désignation de protection vérifiée par la communauté. Le Programme pour l'Europe du Sud-Est de TNC prend de l'ampleur, et dans le cadre de cette croissance, les membres de l'équipe continueront à explorer des initiatives locales efficaces de protection des ressources, tout en étendant et améliorant la gestion communautaire des rivières protégées désignées.



© JEN GUYTON Sur le toit du DomAquaree au centre de Berlin, l'apiculteur Andreas Bauer s'occupe de deux ruches pour le compte du groupe local Stadtbienen, qui promeut l'apiculture.

BERLIN SE RÉINVENTE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2021, des inondations catastrophiques se sont abattues sur l'Allemagne et d'autres pays européens, faisant plus de 200 morts. Depuis lors, le Programme d'écologisation urbaine de TNC a noué un partenariat avec le Département de la conservation de la nature de Charlottenburg-Wilmersdorf pour lutter contre les inondations urbaines, les chaleurs extrêmes et d'autres phénomènes.

Pour citer un exemple à forte visibilité, les partenaires ont fait paître des moutons dans le stade Wilmersdorf, d'une capacité de 50 000 spectateurs à Berlin l'été dernier. Cette action s'inscrivait dans le cadre d'un projet pilote visant à renforcer la biodiversité urbaine, tout en testant une façon d'entretenir le paysage bon marché et à faibles émissions de carbone. Celui-ci s'appuie sur les efforts innovants de Berlin à l'échelle de la ville. Les espaces verts représentent actuellement près du tiers de la superficie de la capitale allemande, et les trajets en vélo plus de 13 % de ses déplacements.



© JEN GUYTON Des moutons broutent sur une colline surplombant un centre d'athlétisme à Berlin.



© JEN GUYTON Marina Weis prend soin du jardin communautaire d'Allmende-Kontor dans le Tempelhofer Feld, à Berlin.

NATURE UNITED NOUE DES PARTENARIATS POUR REDONNER LEUR RÔLE CENTRAL AUX AUTORITÉS AUTOCHTONES AU CANADA



© PAT KANE L'ancienne ministre de l'Environnement Catherine McKenna et l'ancien Chef de la Première Nation Łutsël K'e Dene Darryl Marlowe célèbrent après la signature des accords créant Thaidene Nënë.

Depuis plus d'une décennie, l'unité opérationnelle de TNC dans les terres à présent connues comme le Canada, **Nature United**, travaille en étroite collaboration avec les communautés et les partenaires autochtones. Les idées sous-jacentes à ce travail sont la reconnaissance que la conservation traditionnelle est ancrée dans le colonialisme, et la croyance que l'autorité et l'intendance autochtones sont cruciales pour préserver la santé des terres, des eaux et des communautés.

RÉPARER LES RELATIONS AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES

En 2021, Nature United a entrepris une évaluation approfondie de ses forces et faiblesses organisationnelles. Reciprocal Consulting, un cabinet de recherche dirigé par des Autochtones, a mené à bien l'évaluation et partagé des recommandations que Nature United utilise pour tracer les prochaines étapes de son parcours vers une véritable alliance inclusive avec les peuples autochtones.

« **Étant donné que nous travaillons principalement avec des communautés autochtones pour faire avancer nos travaux de conservation, et que notre équipe est composée de citoyens du Canada et des États-Unis, j'estime que nous employer à établir de bonnes relations avec les partenaires autochtones est un élément particulièrement important de nos efforts en matière de DEIJ.** »

— Zahra Remtulla, Coordinatrice du programme On the Land, Nature United

RENFORCER LA GOUVERNANCE AUTOCHTONE

En 2021, le Fonds Thaidene Nënë a été pleinement capitalisé et activé, pour soutenir la gestion à long terme par la Première Nation des Dénés Łutsël K'é d'une Aire protégée autochtone de 26 300 km². Cette réalisation marque un jalon important dans une collaboration qui dure depuis dix ans entre TNC, Nature United et la Première Nation des Dénés Łutsël K'é.

« **Une fois que les membres de la Première Nation des Dénés Łutsël K'é ont consolidé leurs terres ancestrales, ils ont compris que cela ne serait que la moitié du chemin. Il leur faudrait encore partager cette vision avec le reste du monde.** »

— Tracey Williams, Responsable des Territoires du Nord-Ouest, Nature United



© RUTH FREMSON/THE NEW YORK TIMES Un bateau exploité par la garde côtière Kitsoo et le Spirit Bear Lodge, près de Klemtu, en Colombie-Britannique.



© PAT KANE La communauté de la Première Nation des Dénés Łutsël K'é participe à une danse en rond pour marquer la protection officielle de Thaidene Nënë.

CONSTRUIRE ET MAINTENIR LE LEADERSHIP AUTOCHTONE

L'initiative Emerging Leaders (Dirigeants émergents) comprend des programmes soutenus par Nature United qui sont conçus, menés et promus par les communautés autochtones ciblées. Ce modèle permet aux programmes de refléter les cultures et les identités uniques, de relever les défis locaux et de s'adapter aux facteurs spécifiques à la communauté.

« **La conservation ne se limite pas à la protection des terres; il s'agit de la protection de la culture vivante, des moyens de subsistance locaux et de l'avenir pour les générations futures.** »

— Hadley Archer, Directeur général, Nature United

RENFORCER LES CAPACITÉS D'INTENDANCE AUTOCHTONES

Nature United fournit un soutien technique, une mise en réseau et d'autres ressources critiques aux Gardiens autochtones au travers du Canada. Ceux-ci sont les yeux et des oreilles de leurs territoires pour le suivi et l'intendance des terres et des eaux dans tout le pays.

« **Dans cet emploi de Gardien, j'écouterai les oiseaux chanter, je sentirai le soleil ou la pluie sur mon visage, j'entendrai le vent et l'eau et je sentirai l'énergie de la forêt. Comment pouvez-vous dire non à ça.** »

— David Cliffe, Gardien autochtone, Première Nation Wei Wai Kum

Au niveau organisationnel, Nature United s'engage à co-créer une culture équitable et un environnement de travail divers, inclusif et sûr pour l'ensemble de l'équipe, les partenaires, les bailleurs de fonds et les volontaires. Cela exige de reconnaître leur rôle au sein d'une société au sens large qui a historiquement privilégié de nombreux individus et en a défavorisé et marginalisé d'autres, tout en recherchant des organisations partenaires qui soient:



CENTRÉES SUR LES PARTENAIRES avec des relations fondées sur la confiance et les intérêts communs.



COMMUNAUTAIRES en faveur de besoins, de priorités, d'expertise et de missions divers.



DIVERSES en matière de pensée, d'expérience, de collaboration et d'action.



RÉCIPROQUES qui prennent part à l'apprentissage et au soutien mutuels.



CLAIRES ET RESPONSABLES capables de communiquer les attentes, les rôles et les responsabilités.



FLEXIBLES ET ADAPTABLES à la diversité des besoins, des limitations et des priorités contradictoires.

LE PROJET DE RÉTABLISSEMENT DU GRAND CORÉGONE DANS GRANDS LACS PASSE À L'ÉTAPE D'EXPÉRIMENTATION



© TNC Matt Herbert, scientifique en conservation de TNC, tient un poisson-castor pêché lors du prélèvement d'échantillons à la recherche du grand corégone dans la rivière Manistee.

Des poissons autochtones comme le grand corégone jouent un rôle vital pour soutenir à la fois le réseau trophique des Grands Lacs et les peuples autochtones qui assurent l'intendance de ces pêches depuis des siècles. Malheureusement, les espèces envahissantes, la surpêche historique, la construction de barrages sur les affluents, la perte des habitats et le changement climatique continuent à entraîner le déclin de ces espèces.

Une étape cruciale pour stabiliser et reconstruire les pêches des Grands Lacs implique le rétablissement et la reconstitution des populations essentielles de poissons-proies. Les espèces qui alimentent la pêche commerciale et servent aussi de proies aux poissons populaires pour la pêche sportive comme le saumon, le touladi et le doré jaune revêtent une importance particulière.

Dans cet objectif, TNC Michigan a lancé un partenariat en 2018 avec le Département des ressources naturelles, les Indiens de la bande d'Outaouais de Little Traverse Bay et les Indiens Chippewas de la tribu de Sault Ste. Marie (Tribu Sault Ste. Marie). Celui-ci a pour mission de rechercher les populations en déclin de grands corégones dans les Grands Lacs et de contribuer à informer les solutions de rétablissement.

Cela inclut des campagnes d'évaluation annuelles des affluents du lac Michigan, pour déterminer dans quelle mesure les grands corégones utilisent ces cours d'eau pour la ponte, comme ils le faisaient il y a plus d'un siècle. Si l'équipe a observé de nombreuses espèces pendant ses efforts de sondage, y compris des exemplaires de truite arc-en-ciel et de doré jaune, il n'a pas encore été possible de détecter au niveau des affluents la ponte du grand corégone dans la péninsule inférieure du Michigan.

Pour avancer vers l'établissement potentiel de nouvelles populations de ces grands corégones utilisant les affluents pour le frai, la tribu Sault a commencé à couvrir des œufs de grands corégones dans leur éclosier. Si ces œufs peuvent être « hibernés » avec succès, cela permettrait à l'équipe de libérer les poissons dans la rivière à une étape précoce de leur vie. Ainsi, ils peuvent laisser une empreinte sur cet habitat éventuellement y revenir pour pondre.



© JANET LINDHOLM Deux spongieuses femelles pondent leurs sacs ovigères spongieux sur un arbre.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Mes objectifs chez TNC incluent une plus forte sensibilisation de l'équipe sur les questions de DEIJ et la mise en œuvre d'améliorations dans nos processus d'examen des projets de conservation pour assurer le positionnement correct de l'évaluation des risques. Je suis également fervente partisane et membre de notre Groupe de travail sur la DEIJ, récemment lancé pour les Équipes mondiales de risques juridiques et d'entreprise. Nos objectifs comprennent de créer un espace pour l'échange et l'apprentissage volontaires, mais aussi de trouver des moyens d'assurer que les questions de DEIJ sont intégrées à nos plans de développement personnel et professionnel. »

Nathalie Augustin,
Directrice juridique de TNC



LEIGH GREENWOOD (elle)
Directrice de programme, Santé des forêts chez TNC

Une grande partie du travail de Leigh inclut la mobilisation de parties prenantes nationales et internationales autour d'objectifs partagés, grâce à des solutions créatives et collaboratives. Pendant plus de 10 ans, elle a également mené la campagne de TNC de sensibilisation du public « Ne déplacez pas de bois de chauffage » (Don't Move Firewood).

Q: Qu'est-ce qui vous enthousiasme dans votre travail aujourd'hui?

R: Currently, Actuellement, je me réjouis de notre nouveau partenariat avec le Service des forêts des États-Unis pour cibler cinq espèces d'arbres gravement menacées par les nuisibles avec des objectifs de recherche et de restauration. Je suis ravie de mener ce travail, qui exige des avancées technologiques à un rythme et une échelle révolutionnaires.

Q: De quelle façon la DEIJ se manifeste dans votre travail?

A: En 2020, j'ai perçu la nécessité de plaider pour renommer un insecte envahisseur dans mon domaine dont le nom usuel était une insulte ethnique. Cet insecte (Lymantria dispar ou « spongieuse » en français), désormais officiellement renommé « spongy moth » en anglais [sur la photo à gauche], est bien connu dans la science des espèces envahissantes et dans plus du quart des cours et forêts des États-Unis. En raison de cette forte visibilité, je savais que le processus de changement de nom serait incroyablement complexe — et cela a entraîné quelques conversations difficiles mais importantes. Le langage de la science compte, et je suis fière de faire ma part pour remplacer les termes racistes qui excluent et causent des dommages.

SEACOAST TRUST EN ALASKA PRÉSENTE UN MODÈLE POUR LA CONSERVATION MENÉE PAR LES AUTOCHTONES



Avec plus de biomasse par hectare que n'importe quelle autre forêt pluviale de la planète, la Forêt nationale de Tongass en Alaska a été décrite comme le « poumon d'Amérique du Nord » et reconnue en tant que bastion dans la lutte contre le changement climatique.

Cette région est le territoire ancestral des peuples Tlingit, Haida et Tsimshian, qui, pendant des siècles, ont pris soin de ses terres et de ses eaux, et ont recouru à l'industrie du bois comme l'une des rares opportunités économiques viables pour leurs communautés. Mais le Tongass est depuis longtemps un foyer de conflits environnementaux autour du bois des arbres géants de ces forêts primaires. Ces conflits n'ont pas permis une protection durable de ces forêts, et les peuples autochtones de ce lieu ont été à la fois ignorés et dénigrés.

BÂTIR LA CONFIANCE POUR GUÉRIR UNE RÉGION

En reconnaissance de ce conflit et de ses conséquences dévastatrices pour les communautés et la conservation, TNC a travaillé au cours de la dernière décennie avec des tribus et institutions locales et d'autres partenaires locaux pour construire la confiance et établir des relations. Ces efforts ont débouché sur le Partenariat pour un sud-est durable (SSP – Sustainable Southeast Partnership), dont le modèle qui favorise un impact collectif s'efforce de rétablir les relations dans la région et d'ouvrir la voie au leadership et à l'intendance des Autochtones locaux.

En se fondant sur ce succès, en 2021, la Forêt nationale de Tongass et Sealaska — la plus grande entreprise autochtone du sud-est de l'Alaska et le principal propriétaire foncier privé — ont indépendamment annoncé qu'ils entameraient une transition pour mettre fin à l'abattage dans les forêts primaires de la région.

Pour soutenir cette transition, le SSP a lancé le Seacoast Trust, un fonds permanent destiné à financer des projets de restauration et de guérison communautaire, des logements abordables, des programmes d'intendance autochtone et d'autres initiatives de développement économique durable. En accordant la priorité aux investissements dans le bien-être communautaire, de nouvelles opportunités s'ouvriront dans la région pour renforcer le pouvoir décisionnel local et tribal en matière de gestion et de conservation des ressources locales. Dans le cadre du Seacoast Trust, environ 8 000 km² de terres possédées par le Service des forêts (Forest Service) et l'entreprise autochtone d'Alaska passeront sous l'autorité communautaire.

Grâce à plus de 20 millions d'USD déjà assurés — dont des contributions majeures de Sealaska, TNC et de fondations philanthropiques régionales — et à l'engagement de partenaires de SSP d'alimenter le fonds, le Trust fournira une source de financement permanente consacrée aux priorités communautaires et aux activités d'intendance pour les générations à venir.

© ERICA SIMEK SLONIKER/TNC
La Forêt nationale des Tongass dans le sud-est de l'Alaska comprend la partie nord de l'Emerald Edge.

PRENDRE SOIN DES PERSONNES QUI PRENNENT SOIN DE LA NATURE

Crystal Nelson, spécialiste en développement communautaire pour TNC Alaska, est Tlingit et autochtone du sud-est de l'Alaska. Son travail a été essentiel pour promouvoir la vision du développement économique et communautaire mené par les autochtones dans la région, aussi bien chez TNC qu'au sein du SSP.

« Dans ma culture tlingit, le leadership est mesuré par la façon dont vous prenez soin des autres, » explique Nelson. « Dans l'économie tlingit, nous stockons des ressources, puis nous les redistribuons au cours d'un koo.éex' — ou 'potlatch' en français. Il est profondément épanouissant de penser au Seacoast Trust comme un projet qui laissera un legs et contribuera à prendre soin de mon peuple et de ce lieu. »

Nelson a souligné que la colonisation avait gravement limité la souveraineté des Autochtones de l'Alaska sur les terres et les eaux, et le processus employé pour déposséder les peuples autochtones de leurs titres a causé un traumatisme qui persiste jusqu'à aujourd'hui. Pour cette raison, le travail de guérison collectif est au cœur du SSP et du Seacoast Trust.

« Les lendemains plantent le décor de notre travail aujourd'hui, » a expliqué Nelson. « Lorsque nous nous rendons dans des communautés autochtones qui peinent à se remettre de la colonisation, nous devons rendre possible une approche intégrale de la conservation. Le Seacoast Trust investira dans la consolidation des relations et du capital social. Le plus grand obstacle à la conservation durable dans le Tongass est le conflit lui-même. Sans guérison, aucun autre résultat n'est possible. »



© ERIKA NORTEMANN/TNC Cérémonie d'érection d'un mât totémique à Hydaburg, sur l'île du Prince de Galles, dans le sud-est de l'Alaska



© CHRIS CRISMAN Danial Frank pêche le saumon près d'Hydaburg, en Alaska.

PRINCIPES DIRECTEURS DU SEACOAST TRUST

-  **Respecter et défendre les voix, la gouvernance et le leadership des Autochtones**
-  **Envisager les 100 prochaines années en planifiant avec la prochaine génération**
-  **Équilibrer le bien-être économique, social et environnemental**
-  **Collaborer avec empathie, générosité et détermination**
-  **Valoriser l'intégrité de tous les systèmes de connaissances, notamment ceux ancrés dans plus de 10 000 années d'histoire, de tradition et d'intendance autochtones**



SOUTENIR L'AUTO-DÉTERMINATION DES COMMUNAUTÉS DANS LE MONDE ENTIER

Avec des projets et des résultats déterminés de façon autonome par la communauté, le Seacoast Trust représente une alternative innovante et indispensable aux modèles historiques de financement de la conservation qui imposent des indicateurs et des objectifs de conservation occidentaux plutôt que de se centrer sur les perspectives et les besoins des communautés. Dans ce moment critique pour l'équilibre des priorités communautaires et de conservation, le Seacoast Trust constitue une alliance révolutionnaire. Elle démontre ce qui est possible quand les communautés sont impliquées pour déterminer comment gérer leurs terres et leurs eaux.

Pour tous ceux qui cherchent à atténuer le changement climatique et à soutenir les communautés autochtones et locales, le mandat est clair : écouter l'appel des dirigeants locaux et incorporer les valeurs, les droits et l'autorité autochtones à la vision et à la voie à suivre.

Le Seacoast Trust finance un type de conservation différent, qui comprend que les peuples et les communautés sont des composantes inséparables d'un environnement sain.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« L'incorporation de l'équité à notre travail de conservation n'a pas pour but de devenir une organisation différente, mais de devenir une meilleure organisation. Placer l'équité au centre ne nous détourne pas de notre mission; cela rend notre mission plus pertinente pour plus de gens. Plus de personnes doivent tirer parti d'une conservation bien faite, et la célébrer. »

Jan Glendening,
Directeur général régional
pour l'Amérique du Nord

CRYSTAL NELSON (elle) Spécialiste du développement communautaire, TNC Alaska

Crystal Nelson fait partie de la tribu Tlingit, du clan Corbeau-Coho de Humpback Whale House à Dry Bay, en Alaska. L'expérience de Juneau en matière de développement communautaire et économique s'étend sur 15 ans, dont cinq ont été consacrés à développer des solutions qui donnent la priorité aux communautés dans le conflit sur le bois de la Forêt nationale de Tongass. Dans le cadre de son travail pour le Programme Emerald Edge de TNC, Crystal promeut les économies durables, les capacités d'intendance écologique, la guérison et l'équité raciale pour les communautés autochtones et locales dans le sud-est de l'Alaska.

Mon lignage maternel vient de Humpback Whale House, à Dry Bay, qui a été baptisé ainsi d'après l'une de ces histoires du Cycle du Corbeau, « le Corbeau et la baleine ». Je proviens du clan du Corbeau-Coho, mais de nombreux clans viennent du Tongass, chacun composé de familles étendues avec des histoires et des récits qui les attachent irrévocablement à ces terres. Notre travail de conservation doit faire honneur à ces liens, défendre les droits autochtones et renforcer l'autorité que les peuples autochtones exercent sur leurs territoires.

DES TERRES IMPORTANTES DANS L'ÉTAT DE WASHINGTON SONT RENDUES À LA TRIBU COLVILLE



© JUSTIN HAUG Vues sur la vallée de Tunk Creek dans l'État de Washington

Nichés dans un corridor d'habitats reliant la chaîne des Cascades et les montagnes Rocheuses, au cœur de la vallée de Tunk Creek dans l'État de Washington, les peuples de Colville ont conservé leurs systèmes de connaissances depuis des temps immémoriaux. Cependant, les traités violés et les promesses non tenues menacent depuis longtemps leur relation avec les terres.

En 1892, une loi du Congrès a réduit de moitié la réserve originale de Colville, qui incluait la vallée de Tunk. Peu après, la famille Figlenski a acquis des terres dans la vallée et construit un ranch de 37 km². Mais ces dernières années, au fur et à mesure du décès de générations de Figlenski, le souhait de la famille est devenu de ne vendre la parcelle que si elle était protégée et gérée en respectant l'écologie.

Conservation Northwest, une association à but non lucratif basée dans l'État de Washington, a entendu parler de la vente et a souhaité protéger ces terres tout en renforçant les relations avec les Autochtones. Grâce au don d'un terrain adjacent de The Nature Conservancy et au soutien de donateurs locaux, le ranch Figlenski a été acheté et **immédiatement transféré aux Tribus confédérées de la réserve de Colville**, qui l'utiliseront à des fins d'enseignement sur le terrain, de médecine traditionnelle, de recensement des plantes et de formation.

Le rôle relativement modeste joué par la section de Washington de TNC dans ce transfert de terres fait preuve de l'engagement plus large pour soutenir des partenaires et mieux connaître les priorités autochtones, dans le cadre de meilleures alliances en faveur des communautés locales. La section agit dans la conviction que, en travaillant de façon collaborative, nous pouvons créer une vision pour la conservation partagée et durable, qui soit fondée sur le bien-être et la vitalité de la communauté.

« Lorsque TNC a été invité à adhérer à cette vision, nous avons immédiatement vu l'alignement avec notre intérêt pour soutenir et valoriser la conservation menée par les peuples autochtones. Nous savons qu'en honorant et soutenant les gardiens originaux de ces terres, nous pouvons accomplir bien plus ensemble, ce qui est important non seulement pour la nature, mais aussi pour les personnes. »

— James Schroeder, Directeur de la conservation, TNC État de Washington



© TNC Des volontaires réunissent des signatures en faveur d'une initiative populaire dans l'État de Washington. (2018)

DES REVERS APPORTENT UNE DÉTERMINATION PRÉCIEUSE DANS LE PLAIDOYER SUR LA POLITIQUE CLIMATIQUE À WASHINGTON



© TNC Des volontaires réunissent des signatures en faveur d'une initiative populaire dans l'État de Washington. (2018)

L'équité et la justice environnementales sont intimement liées à la crise climatique. Ces dernières années, l'État de Washington est devenu un cas d'école grâce à sa législation sur le climat efficace et complexe. Le premier engagement dans le plaidoyer en faveur de la politique climatique de TNC à Washington a concerné l'initiative populaire 732, qui promouvait une taxe carbone sans incidence sur les recettes. Au travers de cette mesure qui a finalement échoué, la section a réalisé qu'une politique climatique fructueuse et équitable exige une coalition de voix plus large et plus représentative.

Des associations à but non lucratif pour la justice environnementale, des organisations communautaires menées par des BIPOC (Noirs, autochtones et personnes de couleur) et des représentants tribaux et syndicaux locaux ont ainsi fondé la Climate Alliance (Alliance pour le climat). À l'automne 2018, l'Alliance a milité en faveur de l'initiative 1631, qui proposait une taxe pour les plus gros pollueurs de Washington et un programme de dépenses équitable afin d'investir dans les énergies propres, la protection de l'air et de l'eau, en donnant la priorité aux communautés les plus affectées par le climat. TNC a apporté un financement considérable à l'initiative et présidé le comité directeur de campagne de Climate Alliance. Mais malgré tous les efforts de la coalition, les compagnies pétrolières ont entraîné la mise au placard de la mesure, suite à la plus grande campagne d'opposition à une initiative populaire dans l'histoire de l'État. En se fondant sur la confiance et les relations établies, TNC a formellement rejoint l'Alliance, qui a rapidement changé de cap et promu l'adoption en 2019 d'un projet de loi imposant 100 % d'énergies propres, à présent en vigueur — la Clean Energy Transformation Act de Washington.

Lorsque la session législative de 2021 a commencé, trois facteurs importants façonnaient le débat sur la politique climatique. 1) La COVID avait limité les efforts de consolidation des relations pour l'Alliance à un moment critique de renouvellement du personnel au niveau de la direction et de l'équipe des organisations ; 2) les leaders politiques de Washington étaient déterminés à laisser une marque sur la législation climatique tant que le parti démocrate disposait de la majorité au Sénat de l'État ; et 3) les Nations tribales s'étaient engagées en faveur d'une politique climatique significative, en tant que composante fondamentale du respect de la souveraineté tribale et des droits des traités.

Ce cocktail détonnant s'est traduit par deux projets de loi concurrents : le programme de plafonnement de la Loi sur l'engagement climatique proposée par le gouverneur et la présidence du Comité sur l'environnement du Sénat d'une part ; et l'initiative pour une taxe et des obligations carbone « Washington STRONG », impulsée par deux législatrices et des leaders de la justice environnementale provenant de l'Alliance.

Reconnaissant une opportunité, TNC a soutenu les deux projets de loi et co-développé un ensemble de critères d'équité environnementale pour aborder les préoccupations des communautés en difficulté. Quand il est devenu évident que seule la Loi sur l'engagement climatique avancerait, TNC a réorienté ses efforts pour plaider en faveur d'améliorations. Certains partenaires de l'Alliance menés par des BIPOC — violemment opposés au plafonnement, préoccupés par un impact disproportionné sur les communautés en première ligne et adversaires par principe des mécanismes de marché — ont été contrariés par le soutien de TNC. Associé à un renouvellement des dirigeants dans certaines organisations de l'Alliance, ce revers a brisé nombre des relations fondatrices et la confiance qui avait auparavant permis l'établissement d'un consensus.

« Nous devons prendre des mesures climatiques de toute urgence, et il est prévisible que des controverses et des opinions divergentes surgissent. Quand les États adoptent des politiques climatiques, il est essentiel de porter un regard critique sur les parties prenantes démesurément pénalisées ou favorisées, et dont les voix ne se font pas entendre à la table des négociations. »

— Déclaration de la direction de TNC Washington

Grâce au soutien de 19 gouvernements tribaux et de certaines organisations menées par des Noirs et des Latinos, la Loi sur l'engagement climatique a été votée, avec des dispositions clés pour réguler la qualité de l'air et s'attaquer au fardeau de la pollution, assurer l'intégrité du programme de réduction des émissions et investir équitablement dans les communautés en difficulté. Malgré ce pas en avant révolutionnaire vers la réconciliation du plafonnement et de l'équité environnementale, des points de vue divergents parmi les partenaires ont entraîné le départ de l'Alliance de multiples organisations menées par des BIPOC.

À partir de ces expériences, la direction de TNC Washington a fini par reconnaître que l'équité et la justice environnementales doivent être ancrées dans nos valeurs, nos priorités et notre législation climatique. C'est notre quête actuelle, et alors que nous nous efforçons de vivre conformément à ces valeurs — parfois en trébuchant en cours de route — nous demeurons résolu à assumer la responsabilité de nos actes, à réparer les relations brisées, à aller jusqu'au bout pour garantir la mise en œuvre équitable des politiques climatiques et à travailler ensemble en faveur de l'action climatique.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Quand nous examinons une proposition de politique ou élaborons de nouvelles politiques de conservation, nous nous demandons automatiquement : qui y gagne et qui y perd si nous concevons une politique de cette façon. De quelle façon ces choix politiques pourraient-ils modifier l'interaction des communautés avec la nature ? Avons-nous envisagé comment ces politiques seront perçues de leur point de vue ? »

Darci Vetter, Global Head, Responsable mondiale des politiques et des relations avec les gouvernements



© TOMMY COREY L'évènement Hunters of Color offre un cadre sûr et équitable pour que les BIPOC (Noirs, autochtones et personnes de couleur) chassent, capturent et préparent le cerf de Virginie.



© TOMMY COREY Benita Law-Diao, participante au week-end HOC

RÉFLEXIONS SUR UN WEEK-END AVEC HUNTERS OF COLOR

En novembre 2021, Hunters of Color (HOC - Chasseurs de couleur) a organisé un événement de trois jours à la réserve Hannacroix Ravine, dans l'État de New York. Dans le cadre d'une approche de la chasse « du champ à la table », les participants ont partagé compétences de tir à l'arc, meilleures pratiques d'abattage et techniques de préparation du cerf de Virginie. L'évènement a été organisé en collaboration avec Backcountry Hunters and Anglers et la National Deer Association, avec le financement du Fonds commun de TNC New York.

En se fondant sur la double conviction que la chasse est complémentaire à la conservation, et que la conservation moderne doit être guidée par les savoirs autochtones, le programme HOC fournit des espaces sûrs et équitables pour que les Noirs et les peuples autochtones de couleur (BIPOC - Black and Indigenous Peoples of Color) apprennent, partagent et chassent en communauté.

Comme toute la programmation d'HOC, cet événement était ancré dans les valeurs autochtones de protection des terres, qui promeuvent la chasse au profit de la conservation, en garantissant la souveraineté alimentaire et en préservant les traditions ancestrales. C'est une raison majeure pour laquelle l'évènement a été organisé dans la vallée Mohawk, les terres natales des Kanien'kehá'ka (Mohawk), de la Confédération Haudenosaunee (iroquoise).

« J'ai essayé de trouver le mot parfait pour décrire cette expérience, et le voici : bouleversante. Lorsque je suis arrivée à l'évènement, j'ai déclaré que mon expérience avec la nature semblait encore incomplète. Pouvoir pénétrer dans la nature sauvage avec des chasseurs expérimentés, pour apprendre comment ils traversent et voient les forêts, ne serait-ce que brièvement, m'a énormément appris. À peine rentrée chez moi, j'étais déjà prête à planifier ma prochaine excursion. C'est addictif, enrichissant et je suis vraiment ravie d'avoir eu l'occasion de faire partie de cette aventure. »

— Liana George, participante au week-end de HOC

Hunters of Color est la seule association de chasse à but non lucratif menée par des BIPOC aux États-Unis. Les chasseurs contribuent à la conservation à hauteur de 1,6 milliard d'USD chaque année, mais cette participation a connu un déclin constant depuis les années 80. HOC invite toutes les personnes intéressées à en savoir plus et à s'impliquer en visitant son site huntersofcolor.org.



© LYDIA PARKER AND TOMMY COREY

Hunters of Color s'efforce de lever les barrières à l'entrée pour les chasseurs et de faire progresser la justice raciale, face à une réalité dévastatrice : **97 % des chasseurs aux États-Unis sont blancs.**

« Ce n'est pas un hasard. Pour garder l'espoir sur l'avenir, vous devez étudier l'histoire — savoir comment nous en sommes arrivés là. D'abord et avant tout, les peuples autochtones ont été chassés de leurs terres. Ensuite est venue l'époque du « redlining » : le département de l'Agriculture établissait des lois selon lesquelles les personnes de couleur, notamment les Noirs, ne pouvaient pas vivre dans certains quartiers. Le racisme et cette politique de redlining sont à l'origine de la construction de nos communautés. Et cette belle propriété qui donnait accès aux territoires de chasse n'était pas destinée aux personnes de couleur. Elle était réservée aux personnes qui plairaient le plus aux voisins, d'après le département de l'Agriculture. »

— Lydia Parker, nation mohawk, fondatrice et directrice générale de HOC



COMMENT NOUS COLLABORONS

La Stratégie pour des communications inclusives a été lancée en 2021 pour améliorer la clarté, l'alignement et l'appui fourni à des **communications équitables dans l'ensemble de nos missions**. Depuis janvier, des collègues issus de fonctions et de domaines d'expertise divers mènent la définition de **l'Engagement envers l'équité de TNC**, qui inclut une reconnaissance, une déclaration sur l'équité et un plan d'action. Le pacte pour l'équité orientera notre travail autour du monde et fournira le meilleur point de départ pour l'action pratique, afin de contribuer à encourager une conservation plus équitable. Ce projet collaboratif est promu par les équipes de GDEI, de conservation, de marketing et de communication et de ressources humaines. Il sera achevé et présenté en décembre 2022.



« Il est enthousiasmant de voir le travail sur l'Engagement envers l'équité porter ses fruits. Comme requis par le travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion, nous avons pu prendre notre temps pour être clairs sur les objectifs, la méthodologie, la collaboration, la réciprocité et notre façon de mobiliser nos collègues sur ce projet. »

— Rocio Johnson, Co-responsable du flux de travail pour la Déclaration sur l'équité, Directrice associée des communications internes de DEI chez TNC



UNE ACADÉMIE UNIQUE EN SON GENRE DONNE LES MOYENS AUX DIRIGEANTS COMMUNAUTAIRES DE COMBATTRE LA CHALEUR URBAINE

Alors que la chaleur accablante battait son plein l'été dernier, environ 40 résidents de l'aire métropolitaine de Phoenix se sont réunis virtuellement afin d'apprendre des solutions exploitables pour lutter contre les îlots de chaleur urbains qui menacent leur communauté.

Dans le Grand Phoenix, les Noirs, les Latinos et les autres personnes de couleur ont plus de risques de vivre dans des quartiers plus chauds et pollués, moins riches en végétation.

Certains jours, des quartiers éloignés de 3 km seulement enregistrent des variations de température pouvant aller jusqu'à 10 °C. Les résidents de ces communautés touchées sont souvent peu conscients du rôle joué par la nature pour réduire la chaleur et améliorer la qualité de vie.

L'**Académie de leadership sur les îlots de chaleur urbains** constitue un partenariat unique en son genre entre TNC Arizona et la Phoenix Revitalization Corporation (PRC), une organisation dirigée par des Latinos qui facilite des projets d'amélioration et plaide en faveur du logement équitable à Central City South. Cette communauté à prédominance noire et hispanique souffre depuis longtemps du désinvestissement à Phoenix.

Grâce à des discussions et des exercices interactifs communautaires menés par des experts, dispensés en espagnol et en anglais, le programme donne aux résidents les moyens de s'organiser et de plaider en faveur de quartiers plus frais, verts et sains. En outre, chaque diplômé est jumelé avec un mentor et admissible à un financement d'appui à des projets.

Pour en savoir plus et s'engager avec l'Académie de leadership sur les îlots de chaleur urbains, veuillez contacter:

Anna Bettis, Directrice du programme pour des villes saines
The Nature Conservancy en Arizona
anna.bettis@tnc.org | (602) 322-6999



© ART WAGER Centre-ville de Phoenix et zones urbaines environnantes

Reggie Carrillo est originaire du grand Phoenix et enseignant au collège. Après avoir achevé la première session de l'Académie, Reggie s'est associé à d'autres diplômés en faveur d'un projet communautaire de corridor d'ombre dans le quartier de Central City South à Phoenix.

« En tant qu'éducateur, je suis un éternel étudiant. J'ai rejoint ce programme pour apprendre comment enseigner correctement à mes élèves et à la communauté à s'engager pour combattre les inégalités environnementales qui les affectent directement.

Actuellement, nous utilisons ce que nous avons appris à l'Académie pour militer en faveur de la création de nouveaux espaces verts dans notre communauté. Les communautés de couleur ont besoin d'espaces verts et d'un couvert arborescent pour leur santé mentale et physique. Nous devons nous attaquer à l'impact des îlots de chaleur urbains, car nous sommes les personnes les plus touchées par ces problèmes.

C'est précisément ce que fait ce programme. Il réunit des résidents moyens -qui sont des experts dans leur communauté- et leur offre les connaissances et le vocabulaire nécessaires pour comprendre les problèmes endémiques dans leur communauté. Ainsi, ils deviennent capables de dire 'je peux être un agent du changement dans ma communauté. Je peux militer. Je peux réfléchir à des solutions, et je peux commencer à les diffuser, en discutant avec ma famille et mes amis au sein de mon propre réseau. »



COMMENT NOUS COLLABORONS

Depuis 2014, TNC gère le **Réseau des villes d'Amérique du Nord** (North America Cities Network) pour rassembler et soutenir les activités de conservation émergentes dans des villes aux quatre coins des États-Unis. Aujourd'hui, le Réseau comprend plus d'une dizaine de programmes de villes, tandis que plus de 50 membres à temps plein de l'équipe régionale collaborent étroitement avec des centaines d'organisations communautaires (OC).

- Favoriser l'innovation et l'apprentissage grâce à une communication structurée, un renforcement des capacités et de meilleures pratiques susceptibles d'être universellement partagées
- Soutenir les voix et la vision des communautés locales dans les villes pour co-développer des solutions de conservation axées sur des objectifs de santé et de bien-être communautaires
- Créer des lieux de vie sains, durables et équitables, où les personnes et la nature prospèrent ensemble

Actuellement, le Réseau des villes s'est embarqué dans un Projet de conception stratégique et de mise en œuvre qui produira une feuille de route claire afin que le Réseau contribue à influencer les systèmes sociaux, culturels et biologiques dans les villes et aux alentours. Cette mission permettra de renforcer la résilience climatique, tout en atteignant un impact maximum en vue des Objectifs 2030 de l'organisation.



© TNC Regional « Reggie » Carrillo, enseignant au collège

SAMANTHA SANCHEZ (elle)
Responsable principale de la gestion des donateurs, des relations avec les donateurs, et du développement du Bureau mondial

Samantha Sanchez a rejoint TNC en 2013 via le chapitre de l'Illinois. Elle a ensuite poursuivi la gestion des donateurs dans l'enseignement supérieur et est revenue à TNC en 2019 en tant que responsable de la gestion des donateurs. Elle soutient un portefeuille de plus de 30 principaux particuliers, fondations et entreprises au niveau des dons.

[Cliquez ici](#) pour regarder l'interview de Samantha.

Q: Qu'est-ce qui vous passionne le plus dans votre travail?

R: Je suis ravie de diriger notre projet actuel sur le choix des noms. Nous avons identifié ce projet comme un besoin après avoir constaté un développement accru et très visible de campagnes et d'opportunités de financement pour TNC. Ce projet examine des choix de noms pour des réserves et autres opportunités à grande échelle, ainsi que pour des dénominations honorifiques, des dotations, les stages, les bourses, des fonds pour le personnel et la présidence, et la programmation.

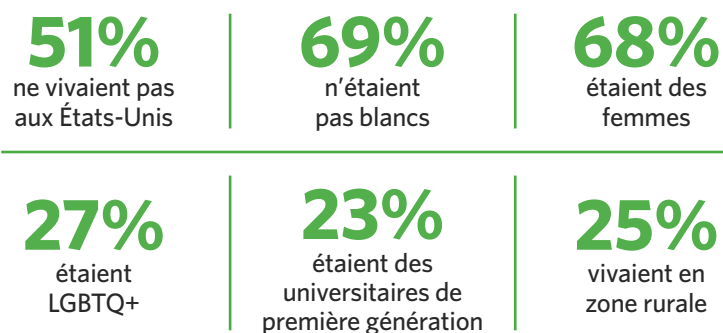
Dans le cadre de ce travail, j'ai le privilège de collaborer avec plus d'une douzaine d'unités opérationnelles et autres partenaires de l'organisation. En m'appuyant sur leurs conseils, j'ai rédigé un document consacré à l'équité dans les possibilités d'attribution de noms garantissant une utilisation appropriée, cohérente et équitable dans toutes les unités opérationnelles. En plus de notre travail, l'équipe Peuples autochtones et communautés locales a publié des recommandations ambitieuses et tournées vers l'avenir pour les réserves, tandis que l'équipe Tirer parti de nos terres se concentre sur le réexamen des noms donnés aux réserves d'Amérique du Nord.



LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION POUR LA JEUNESSE DE TNC FONT ENTENDRE DES VOIX DIVERSES

En 2021, TNC a établi un partenariat avec la National Geographic Society pour lancer un programme de stages de conservation virtuels. Alors qu'il se prépare à sa deuxième année, le programme a enregistré une croissance de 229 % des candidatures d'étudiants, avec trois nouvelles cohortes sélectionnées pour participer en 2022.

Plus de 700 étudiants de 88 pays ont présenté leur candidature pour la première cohorte, axée sur les enjeux de conservation marine. Parmi ces candidatures, les organisateurs ont sélectionné 100 étudiants âgés de 18 à 25 ans, qui se sont identifiés avec les caractéristiques suivantes :



© JORDAN ROBINS/TNC Image présentée au concours photo de TNC de 2019

KATE IRELAND (elle)
Directeur de l'engagement des jeunes de la TNC

Nous devons en bonne partie ces grandes avancées dans le domaine de l'éducation des jeunes à Kate Ireland, une éducatrice de carrière qui a rejoint TNC après avoir travaillé pendant plus de dix ans dans les écoles publiques de la région de Washington D.C. Kate est désormais à la tête des initiatives de TNC pour connecter les jeunes et la nature.

[Cliquez ici](#) pour regarder l'entretien avec Kate.

Q: W Qu'aimeriez-vous partager à ce sujet programme de stage pilote?

R: La première cohorte a été un grand succès, avec des résultats enthousiasmants et une demande mesurable parmi la diversité des jeunes.

Nous avons constaté une amélioration de 21 % parmi membres de cette cohorte qui initialement ont dit qu'ils étaient passionnés par un sujet, mais ils n'avaient pas encore trouvé de chemin contribuer. Cela nous dit que ces personnes ils ont les outils et la confiance ils devaient relever ce défi et suivez votre passion pour la conservation.



© GABRIELA TEJEDA Gabriela photographie un brûlage dirigé depuis un hélicoptère dans le cadre d'un projet de storytelling pendant son stage TNC-National Geographic Society, parc des Everglades en Floride.

Les stages sont conçus pour durer huit semaines. Les étudiants prennent part à des sessions de mentorat individuel, des conférences avec des orateurs invités et des ateliers de rédaction de CV animés par des enseignants auxiliaires à temps plein et des experts de TNC et NGS. Chaque étudiant doit faire des recherches sur un sujet relatif à la conservation, puis créer une structure narrative pour articuler ses solutions proposées. Des exemples convaincants de la première cohorte ont inclus:

Alex: [Vaincre le monstre de la marée rouge](#) (Virginie)

Arghadeep: [Des Sundarbans meurtris](#) (Inde)

Brigitta: [Le conte des cités blanchies](#) (Indonésie)

Isaac: [L'invasion du tilapia du Nil](#) (Ghana)

Shannon: [Le poisson-lion, une menace silencieuse](#) (Jamaïque)

Mary Grace: [Sauver les mers et les populations : les AMP à Calapan](#) (Philippines)

Neshme: [Un grain de sable](#) (Mexique)

Samuel: [L'histoire méconnue du bord de mer d'Araromi](#) (Nigeria)

Au début de chaque formation, les organisateurs interrogent les élèves pour évaluer leurs connaissances des enjeux de conservation, la probabilité qu'ils poursuivent leur carrière dans ce domaine, ainsi que d'autres indicateurs. À la fin du stage, une nouvelle enquête est menée pour effectuer une comparaison par rapport à ces points de référence. Les résultats de l'automne 2021 ont montré des changements prometteurs sur la perception par les étudiants de leur capacité à agir.



© RACHEL HANCOCK DAVIS/TNC Des volontaires plantent des mangroves sur les rives de la réserve de Blowing Rocks dans le cadre d'une excursion.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« Nous devons aider TNC à bâtir des relations avec des interlocuteurs plus divers, pour façonner et partager des solutions et inspirer la prochaine génération de conservateurs. »

Meg Goldthwaite, Directrice du marketing et des communications



Créer des stratégies de gestion durable des terres

© CHRIS HELZER/TNC La pompière Eliza Perry allume un brûlage dirigé sur le Caveny Tract de TNC, dans les prairies de la rivière Platte au Nebraska.

TNC travaille avec le feu depuis que nous avons fait notre premier brûlage contrôlé en 1962. Notre objectif principal a évolué de la gestion des réserves pour la biodiversité à une approche plus robuste qui implique le développement de politiques et de financements équitables, le leadership des praticiens autochtones du feu, augmentant la main-d'œuvre qualifiée et diversifiée dans la gestion des incendies, et aider les communautés à développer des façons de vivre plus en sécurité avec feux de forêt.



PERSPECTIVES DES DIRIGEANTS

« La diversité, l'équité et l'inclusion font partie intégrante de notre plan scientifique "One Conservancy". Notre science doit refléter la diversité du monde que nous assistons. Je me réjouis de penser que, sur les trois prochaines années, ce plan aura un impact positif et fera progresser notre science, notre conservation et les communautés dans lesquelles nous travaillons à travers la planète. »

Katharine Hayhoe, Scientifique en chef de TNC

« Chaque achat de terre ou servitude de conservation de TNC protège le territoire ancestral de quelqu'un. En tant qu'écologistes, nous savons que les peuples autochtones ont souvent utilisé le feu pour façonner ces terres boisées. Nous avons la responsabilité de faire entendre la sagesse des gardiens originaux et de promouvoir leur rôle de direction—ce faisant, ensemble, nous pouvons aider les forêts à survivre et prospérer. »

— Mary Huffman, Docteure, directrice du Réseau des peuples autochtones pour le brûlage et la science du feu de TNC

LE RÉSEAU BRÛLANT DES PEUPLES AUTOCHTONES

Les forêts d'Amérique du Nord sont toutes confrontées à un ennemi commun—le changement climatique. Par conséquent, nombre d'entre elles affrontent des feux de forêt de plus en plus difficiles à contrôler. Mais contrairement à des notions occidentales bien ancrées, l'adage « le feu se combat par le feu » reste vrai. Les praticiens du feu autochtones font appel à un brûlage prudent pour combattre le changement climatique en réduisant les combustibles, tout en régénérant les aliments autochtones, les plantes médicinales, et les matériels à usage domestique et rituel.

En 2021, les chefs culturels et les praticiens du feu des tribus Yurok, Hoopa et Karuk du nord de la Californie ont continué à étendre le réseau de brûlage des peuples autochtones, qui comprend désormais des communautés tribales du Nouveau-Mexique, du Minnesota, de l'Oregon, du Texas, du Maryland et du Nevada. Le réseau, qui a débuté en 2015 avec l'aide de TNC, rassemble des praticiens du feu autour d'objectifs communs dans le cadre des connaissances et de l'intendance autochtones sur le feu. Il fournit un cadre de soutien pour:



Faire entendre les contributions autochtones afin de répondre aux difficultés croissantes de gestion des incendies au niveau mondial



Promouvoir l'apprentissage intergénérationnel



Former à la fois sur les qualifications fédérales et sur le brûlage dirigé culturel



Favoriser la planification stratégique pour revivifier la culture du feu dans le contexte actuel

Les nombreuses réalisations importantes de l'IPBN en 2021 ont inclus:

CALIFORNIE

Des dirigeants des tribus Yurok, Hupa et Karuk ont mené à bien 16 brûlages dirigés réalisés par des familles. Ces opérations fournissent des matériaux pour la vannerie et des aliments culturellement importants, permettent l'apprentissage intergénérationnel et réduisent les risques de feux de forêt.

NOUVEAU-MEXIQUE

Les responsables des ressources de Pueblo ont continué à travailler pour éliminer les obstacles bureaucratiques à la collaboration tribale, tout en réalisant des tâches de reboisement et de brûlage dirigé pour améliorer le bassin du Rio Grande—une voie navigable vitale pour plus d'un million de personnes.

MINNESOTA

Des dirigeants autochtones ont organisé un échange de formations sur les incendies, en partenariat avec le Service des forêts des États-Unis, le Service de la pêche et de la faune sauvage des États-Unis et le Département des ressources naturelles du Minnesota. Dans ce cadre, des stratégies ont été évoquées pour utiliser les brûlages dirigés afin d'améliorer l'habitat des forêts du nord.

« Le feu est l'un de ces éléments qui nous définissent en tant que peuples autochtones. Nous avons dû apprendre comment travailler avec ces lois et politiques qui régissent l'utilisation du feu. La mentalité de non-intervention adoptée par les peuples non autochtones comme façon de gérer les terres est très trompeuse. Elle a eu pour résultat ce paysage que nous observons aujourd'hui et ces feux de forêt tellement incontrôlables. Je dois donc dire que la peur des incendies et l'incompréhension de ce dont ces terres ont besoin pour être en bonne santé ont été les facteurs déterminants de la diminution du brûlage dans nos territoires, ici aux États-Unis. »

— Margo Robbins, Membre de la tribu Yurok, Co-fondatrice/co-dirigeante de l'IPBN et Directrice exécutive du Conseil de gestion du feu culturel

© KILIII YUYAN Des pompiers au nord de la Californie participent à une formation co-organisée par la tribu Yurok et le Conseil de gestion du feu culturel. (2019)





PROMOUVOIR LA COMPRÉHENSION DES PRATIQUES AUTOCHTONES DE GESTION DU FEU

Bien longtemps avant la colonisation européenne, les peuples autochtones d'Amérique du Nord utilisaient le feu pour réduire leur dépendance à l'égard des combustibles et préserver la santé de leurs terres ancestrales. En retour, les terres en bonne santé soutenaient leurs coutumes culturelles, fournissaient des aliments et des médicaments traditionnels et protégeaient la faune sauvage.

Des dirigeants autochtones travaillent pour revivifier le droit au brûlage, dont ces gardiens originaux ont été systématiquement privés, et pour promouvoir la compréhension des cultures traditionnelles dans le contexte actuel. Leurs efforts prennent de l'ampleur, mais il reste encore beaucoup de travail à accomplir.

Dans cet objectif, TNC Nouveau-Mexique a organisé un évènement virtuel sponsorisé par la Fondation Taos Ski Valley. Près de 300 participants ont écouté et tiré des enseignements tandis que des dirigeants autochtones évoquaient le rôle culturel de longue date joué par le feu et sa signification pour les modes de vie autochtones, ainsi que les défis connexes auxquels leurs communautés sont confrontées. L'évènement a été modéré par Lindsey Quam, directeur adjoint des Forêts/de la Foresterie et point de contact tribal pour la Division des forêts du Nouveau-Mexique.

« Sur nos terres, nous sommes désormais confrontés à une situation d'accumulation de combustibles prêts à s'enflammer. Cela aura un impact sur Taos Pueblo, un site du patrimoine mondial de l'UNESCO. Nous sommes aux prises avec des problèmes qui nous sont tombés dessus, mais nous ne parvenons pas à les résoudre. Je lutte depuis des années pour essayer de voir comment travailler au sein du système. Utiliser le terme « feu culturel » élimine la responsabilité du Bureau des affaires indiennes, car il s'agit d'une préoccupation locale, et de notre priorité. »

— Rene Romero, Coordinateur des combustibles, Division des ressources naturelles, Taos Pueblo

LEANNE NURSE (elle)
Conseillère experte sur les politiques stratégiques, équipe diversité, équité, inclusion et justice chez TNC

Leanne Nurse a travaillé pour l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis pendant plus de 31 ans avant de rejoindre TNC. Avec un accent sur la justice raciale et le soutien aux communautés défavorisées, elle tire parti de son travail aux États-Unis et à l'international pour obtenir et partager une perspective plus approfondie sur la paix et la justice, fondée sur ses racines au Nigeria et sur les côtes de Caroline du Nord et sa pratique quotidienne du bouddhisme.

[Cliquez ici](#) pour regarder l'interview de Leanne.

Q: Que signifient pour vous la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice (DEIJ)?

R: Pour les équipes de TNC, que nous devons remettre en question la propre histoire des origines de l'organisation pour reconnaître clairement qui profite de notre travail et qui pourrait être lésé par celui-ci. Des politiques publiques de DEIJ efficaces nous permettront d'atteindre nos objectifs pour 2030. En interne, cela exige une structure, des indicateurs et une redevabilité ; tandis qu'à l'extérieur, nous devons mettre l'accent sur une collaboration équitable avec les communautés en difficulté.



© TNC Réserve de Safe Harbor Marsh, Montana

TRAVAILLER AVEC LES CONFÉDÉRÉS TRIBU DES SALISH ET KOOTENAI

TERRES TRADITIONNELLES RESTITUÉES AU CSKT

En septembre 2021, TNC a transféré la propriété de Safe Harbor Marsh Preserve dans le Montana, retour à son administrateurs ancestraux, les Salish confédérés et Kootenai tribus (CSKT).

« Cela nous aide à mieux comprendre comment nous devrions restaurer ces terres, et beaucoup de cela est venu de la connaissance indigène. Ce sont des associations profondes que nous avons construit avec la Nation Blackfeet et les tribus Salish et Kootenai confédérés ici dans le Montana, pour apprendre d'eux, s'associer avec eux et mieux comprendre comment nous pouvons vous aider à nos alliés dans l'administration leurs terres. »

— Amy Croover, Directrice d'État, TNC Montana

La réserve, centrée autour d'une zone humide pérenne marécageux sur la rive ouest du lac Flathead, est situé entièrement dans les limites de la réserve Flathead et il est bordé sur trois côtés par CSKT Tribal Trust Land. CNC a acquis le terrain en 1989, avec un accent à l'époque sur la biodiversité qui s'est depuis déplacée dans les écosystèmes complète, en grande partie grâce aux connaissances indigènes et administrative.

Ce rematriage contribue à réaliser une vision à long terme pour le CSKT et le TNC Tribal Council dans le Montana représente le plus grand transfert de terres de TNC à nations autochtones du Montana, et des plans sont en vue pour transferts fonciers beaucoup plus importants.

DES SAVOIRS AUTOCHTONES POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS

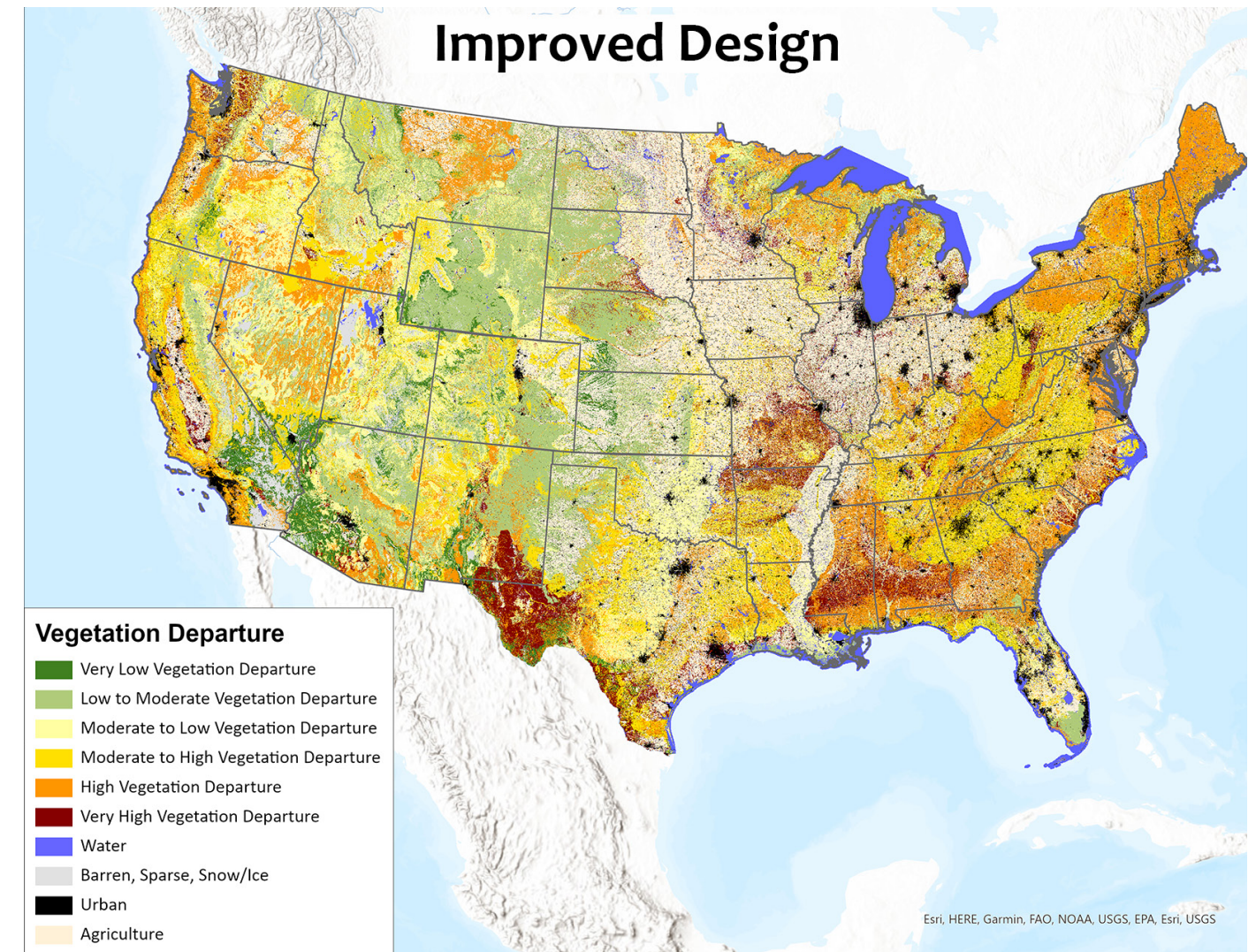
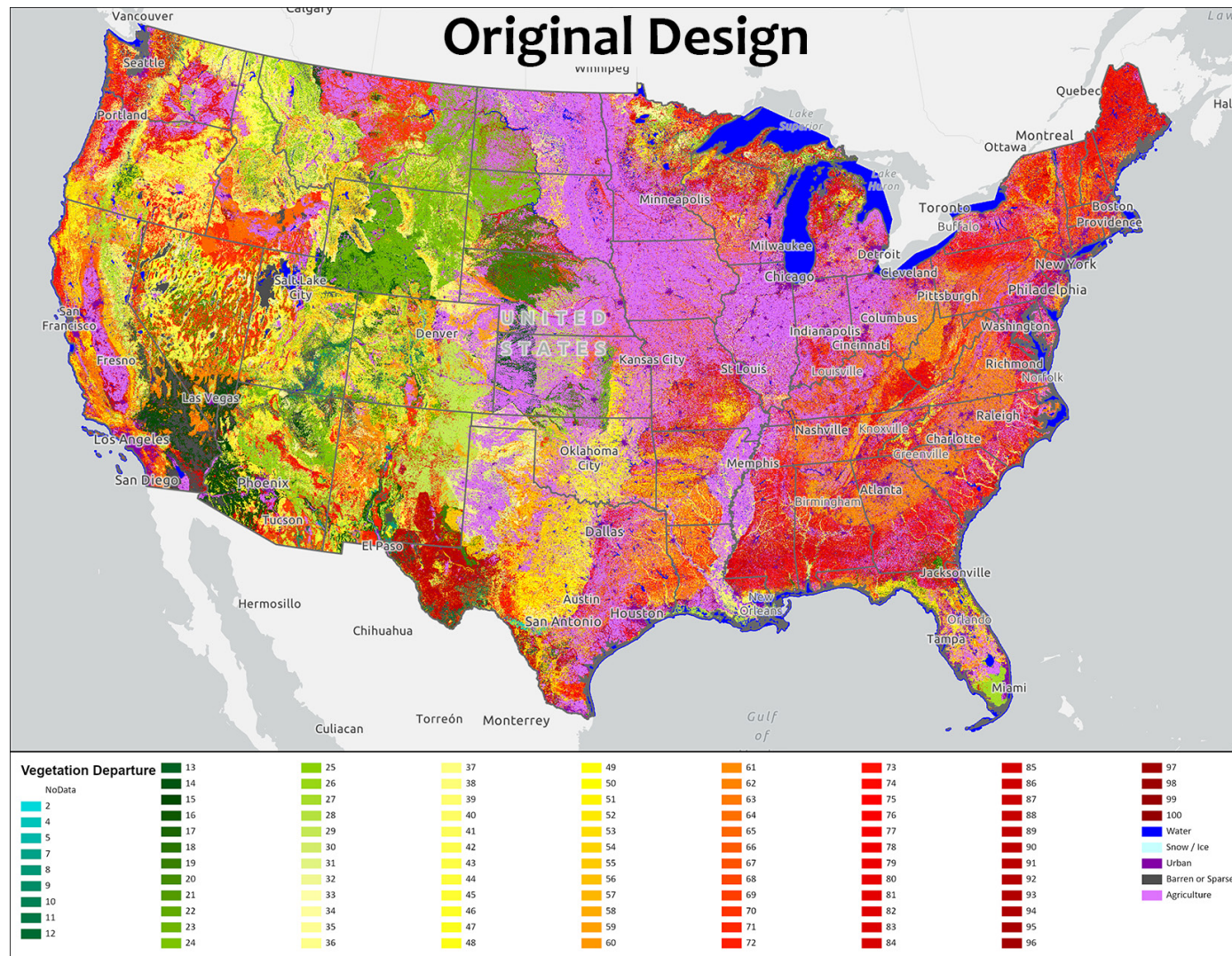
Pour beaucoup de gens aux États-Unis, les feux de forêt n'évoquent que le danger. Mais les perspectives sur le brûlage dirigé évoluent, grâce aux résultats mesurables d'un partenariat ancré dans le respect pour la culture et les savoirs autochtones. En 2015, TNC s'est joint aux Tribus confédérées Salish et Kootenai (CSKT – Confederated Salish and Kootenai Tribes) et au Bureau de la gestion des terres pour élaguer des arbres à l'aide du feu sur des terres où les tribus conservent des droits issus des traités.

Le partenariat se fonde sur la pratique tribale qui consiste à brûler jusqu'à 6 000 acres de forêts et de prairies chaque année dans la Réserve de Flathead au Montana. Comme leurs ancêtres avant eux, les CSKT utilisent le feu dans le cadre de leurs convictions culturelles. Cette ressource leur permet d'obtenir un chauffage vital, un abri, une protection, ainsi que de chasser et d'améliorer la santé des sols destinés aux plantations.

En témoignage de la puissance du partenariat, essentiel à la conservation durable, ces efforts ont eu pour résultat des forêts plus saines, productives et résilientes, ainsi que des routes et des espaces récréatifs mieux gérés.

« La sagesse et la générosité exprimées à par le retour de ces terres est quelque chose que nous espérons que d'autres considéreront propre à suivre. La reconstitution de dernière de notre patrie restante a demeure un objectif clé de notre Conseil datant de notre premier conseil tribal en 1935. »

— Shelly R. Fyant, Présidente, CSKT



LANDFIRE PROMeut L'ACCESSIBILITÉ VISUELLE CHEZ TNC ET AU-DELÀ

L'équipe LANDFIRE de TNC fournit des produits, des outils, des services d'appui et des données afin que les utilisateurs en tirent profit pour prendre des décisions informées de gestion et de conservation. Pour donner un exemple, LANDFIRE utilise la cartographie de la végétation pour articuler, mesurer et quantifier les écosystèmes aux États-Unis. Ces cartes permettent d'aider les utilisateurs à circonscrire la présence du feu dans les lieux où il est bénéfique pour les personnes et la nature — tout en le maintenant à l'écart des endroits où il est dévastateur.

Dans le cadre de ses efforts pour rendre les cartes des incendies et d'autres produits accessibles à tous, LANDFIRE a introduit:

- L'utilisation de couleurs accessibles aux personnes daltoniennes
- Des polices lisibles, d'une taille appropriée
- La correction du contraste des images et du texte
- La diminution de l'encombrement dans la présentation des cartes

Ces mesures ne se limitent pas à assurer le respect de l'accessibilité par TNC. Dans les semaines à venir, LANDFIRE enrichira sa [bibliothèque d'apprentissage YouTube](#) pour inclure les meilleures pratiques pour les professionnels qui créent une gamme d'outils de visualisation.

« Notre équipe petite mais solide s'est donné comme priorité d'assurer que chaque contenu visuel que nous produisons puisse être compris et apprécié par n'importe qui. Il s'agit d'un processus à partir de zéro, qui met en valeur le fait que l'accessibilité est parfaitement à la portée de tout cartographe ou professionnel géospatial. Nous espérons promouvoir l'inclusivité en matière de communication scientifique chez TNC et au-delà. »

— Megan Dettenmaier, Responsable des communications chez LANDFIRE



COMMENT NOUS COLLABORONS

L'équipe de GDEI a lancé le **Réseau des praticiens de DEIJ** en mars 2022 pour mettre en relation des membres de l'équipe réalisant des missions liées à la DEIJ autour du monde. Nombre d'entre eux travaillaient auparavant isolés les uns des autres. Dans le cadre de leur adhésion, les praticiens de DEIJ se rencontrent chaque mois pour mettre en lumière les défis existants, partager les meilleures pratiques dans leurs parcours, adopter des solutions collaboratives et s'impliquer plus activement dans les tâches de DEIJ accomplies hors de leur région. Si les réunions mensuelles sont restreintes aux praticiens de DEIJ, tous les membres de l'équipe intéressés à travers TNC peuvent s'inscrire au bulletin d'information trimestriel du groupe sur le Réseau des praticiens de DEIJ.



© TNC Un membre de l'équipe du Missouri sécurise le site d'un brûlage contrôlé au cours de l'atelier DEI du Missouri.

INSTALLER LES VALEURS DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION CHEZ LES POMPIERS DU MIDWEST

La gestion des incendies moderne demande des compétences et des mentalités différentes de celles qu'exigeaient les pratiques désormais obsolètes. Cependant, les femmes et d'autres groupes sous-représentés ont historiquement été exclus du monde de la gestion des incendies. De fait, les femmes ne constituent qu'environ 10 % des effectifs de lutte contre les feux de forêt.

Les unités opérationnelles du Midwest de TNC s'attaquent à ces disparités avec de nouveaux programmes conçus spécifiquement pour les groupes traditionnellement sous-représentés dans la gestion des incendies. En plus d'augmenter la diversité, ces deux programmes ont pour but de renforcer la main-d'œuvre locale en favorisant la création d'un réservoir de candidates qualifiées pour les postes de lutte contre les incendies.

ATELIER SUR LE BRÛLAGE DIRIGÉ DE TNC MISSOURI

Le brûlage dirigé joue un rôle important pour promouvoir la biodiversité à travers les monts Ozarks, les plaines Osage et les grandes plaines Grand River du Missouri. Les équipes d'incendie travaillent de longues heures dans cette région, notamment pendant les six semaines entre février et mars correspondant au meilleur créneau pour le brûlage. Elles utilisent le brûlage contrôlé pour débroussailler le sous-bois ligneux et laisser place aux fleurs sauvages et graminées autochtones.

Reconnaissant que ce travail exige la collaboration étroite d'équipes vastes et diverses, cette année, le Missouri a mis en place des ateliers de formation spécialisés. Ils sont destinés aux femmes, aux professionnels de couleur, aux individus LGBTQ+, aux vétérans, aux professionnels de moins de 30 ans, aux praticiens autochtones et à d'autres groupes historiquement sous-représentés.

Chacune des sessions de deux semaines du programme a attiré des participants venus des quatre coins du pays. Au cours de la première session, les membres d'équipe qui sont arrivés à la savane venaient d'aussi loin que le Minnesota, l'Ohio et même l'Afrique du Sud. Six des 10 pompiers étaient des femmes, y compris les deux chefs de groupe.

En se formant aux côtés d'experts professionnels des feux de forêt, les participants ont travaillé en équipe. Ils ont utilisé des lance-flammes à action localisée pour allumer des points de brûlage, patrouillé pour assurer leur confinement et sécurisé chaque site avant de passer au suivant. Une fois le programme achevé, les participants étaient qualifiés pour travailler comme pompiers et responsables d'une ressource unique.

« [Dans les terrains brûlés], comme dans n'importe quel écosystème, plus la diversité que vous pouvez obtenir est grande, plus les écosystèmes semblent bien se porter — et faire preuve de résilience. »

— Autumn Jensen, Membre de l'équipe et participante à l'atelier du Missouri, TNC Minnesota

PROGRAMME « LES FEMMES CONTRE LE FEU » DE TNC ILLINOIS

En Illinois, les femmes font leur chemin vers les fonctions de direction et de gestion des brûlages dirigés, un domaine traditionnellement dominé par les hommes, grâce au programme de bourses « Les femmes contre le feu » de cette unité opérationnelle.

Le programme, créé en partenariat avec le Service des forêts des États-Unis (USFS - United States Forest Service), offre une année de formation professionnelle à temps plein rémunérée. Cette formation porte sur la planification de la gestion des feux, la préparation, la prévention et l'extinction des incendies, ainsi que sur la gestion des habitats et des espèces envahissantes et l'amélioration du peuplement forestier.

En plus d'améliorer la diversité, le programme « Les femmes contre les incendies » cherche à offrir aux femmes aspirant à devenir pompières les expériences enrichissantes dont elles ont besoin pour accéder à des postes de niveau débutant ou supérieur dans la gestion des incendies de forêt. Pendant sa première année, le programme a accueilli deux boursières, Emma Ensley et Makenna Baxter. Après avoir achevé le programme avec succès, Baxter a accepté un poste permanent en tant que membre de l'équipe inter-organismes Habitats et combustibles chez TNC au sud de l'Illinois.

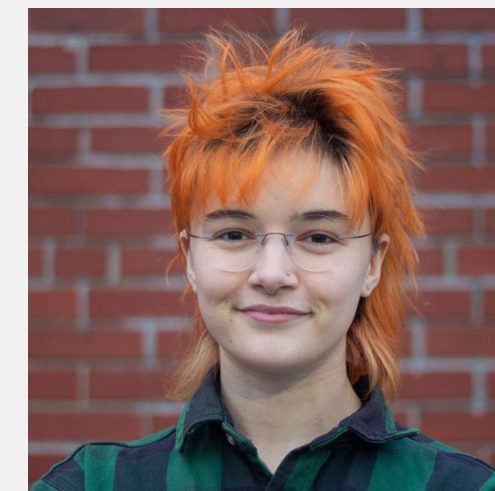
Au cours des 12 mois couverts par la bourse, ces deux femmes:

Ont pris part au brûlage dirigé de près de **10,000 acres** dans la forêt nationale de Shawnee

Ont cumulé **29 JOURS** d'expérience d'extinction des incendies lors de feux de forêt En Illinois, au Minnesota, au Montana et en Californie

Ont achevé **10 formations sur les incendies reconnue** au niveau

Niveau national au travers du Groupe de coordination nationale des feux de forêt (National Wildfire Coordinating Group), de la FEMA et de la Formation aéronautique inter-organismes (Interagency Aviation Training)



© TNC ILLINOIS Emma Ensley

« Avoir davantage de femmes qui travaillent comme pompières augmentera la diversité d'opinions et de perspectives dans le monde de la lutte contre les incendies et créera un climat de soutien pour les futures travailleuses. Maintenant, je me vois parfaitement dans ce métier. »

— Emma Ensley, boursière « Les femmes contre les incendies » de TNC Illinois

© TNC ILLINOIS/CALEB GRANTHAM

Des forêts comme celle-ci à Simpson Barrens prospèrent grâce aux brûlages dirigés.





**VOUS AVEZ DES COMMENTAIRES?
N'HÉSITEZ PAS À NOUS EN FAIRE PART!**

GDEI@tnc.org | www.nature.org

#DiverseByNatureTNC

The Nature
Conservancy 