

Le présent rapport a été produit grâce à la participation du ministère de la Sécurité publique du Canada, en collaboration avec diverses Premières nations, notamment Ojibwé, Mi'kmaq, Déné, Salish, Pieds-Noirs, ainsi que des organisations autochtones de Toronto

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des participants et ne représentent pas nécessairement celles de Sécurité publique Canada

DIALOGUE SUR LA MOBILISATION
COMMUNAUTAIRE AVEC LES
COLLECTIVITÉS AUTOCHTONES
CA 30 APC (2009)

Collection sur les Autochtones

Pour obtenir un exemplaire du rapport, veuillez écrire à l'adresse suivante :

Unité des politiques correctionnelles autochtones
Sécurité publique Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P8

Le rapport est aussi publié sur Internet au www.ps-sp.gc.ca.

S'il vous faut plus d'un exemplaire, vous pouvez photocopier le présent rapport en partie ou en totalité.

N° de catégorie : PS4-80/2009F
N° ISBN : 978-1-100-93161-6

Table Des Matières

Remerciements.....	1
Résumé.....	3
Chapitre 1- Introduction.....	5
Objet du rapport	5
Contexte – Ouvrir la voie.....	5
Une période de changement.....	8
Début d’une renaissance et enseignements tirés de l’expérience	9
Une stratégie pour aller de l’avant	11
Méthode	15
Thèmes communs	17
Définir les agents/intervenants de mobilisation communautaire	17
Tradition et mobilisation communautaire.....	18
Éléments requis pour la mobilisation communautaire.....	20
Priorités en matière de mobilisation communautaire.....	21
Modèles de mobilisation communautaire	21
Compétences requises en matière de mobilisation communautaire	22
Leçons tirées des expériences de mobilisation communautaire	23
Chapitre 2 - Conseil tribal de Southeast, Manitoba	24
Résumé de la rencontre.....	24
Résultats de la discussion.....	25
Culture organisationnelle	25
Compétences et connaissances de l’intervenant communautaire	26
Évaluation des besoins	29
Collaboration de la collectivité	29
Transparence	30
Durée des initiatives de mobilisation communautaire	31
Chapitre 3 – Nations Mi’kmaq, Halifax, Nouvelle-Écosse	32
Résumé de la réunion.....	32
Constatations et résultats de la discussion	32

Chapitre 4 – Nation Dénée, Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest.....	46
Résumé de la réunion.....	46
Constatations et résultats de la discussion	47
Chapitre 5 - Kwakwaka’wakw - Quadra Island, Colombie-Britannique.....	55
Résumé de la rencontre.....	55
Constatations et résultats de la discussion	57
Exemples de formes traditionnelles de mobilisation communautaire :	59
Chapitre 6 – Organisations autochtones en milieu urbain à Toronto, Ontario	65
Résumé de la rencontre.....	65
Constatations et résultats de la discussion	67
Chapitre 7 – Nation des Pieds-Noirs de Calgary, Alberta	76
Résumé de la rencontre.....	76
Ouvrir la voie	77
Constatations et résultats de la discussion	78
Chapitre 8 – De la parole à l’acte : mie à l’essai du processus de mobilisation communautaire.....	88
Processus.....	90
Conclusion	94

Remerciements

Ce rapport n'aurait pas pu être produit sans les observations, l'orientation, la participation et les prières des Aînés qui ont assisté aux rencontres Semaganisak sur la mobilisation communautaire organisées dans l'ensemble du Canada.

Nous offrons également nos remerciements à tous ceux qui ont assisté aux deux journées de dialogue. En acceptant de partager votre connaissance et votre expérience des traditions autochtones et de donner votre avis sur les nouvelles approches de mobilisation communautaire, vous avez puissamment contribué à éclairer la discussion. Vos contributions nous aideront à façonner de nouvelles approches concernant l'élaboration de la politique gouvernementale.

Glossaire

Autochtones

Le terme *Autochtones* désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord ainsi que leurs descendants. La *Loi constitutionnelle de 1992* stipule que les peuples autochtones du Canada sont les Indiens, les Inuits et les Métis. Il s'agit de trois peuples distincts, avec leurs patrimoines, leurs langues, leurs habitudes culturelles et leurs croyances spécifiques¹.

Mobilisation communautaire

La mobilisation communautaire procède d'une démarche réfléchie, pluraliste et participative. Elle consiste à associer les organisations locales, les leaders de la communauté (en l'occurrence les Aînés, les chefs élus et héréditaires, le conseil, les gardiens de la tradition, etc.), les groupes communautaires et les individus dans une action concertée pour la réalisation d'un but commun. La mobilisation communautaire dans le contexte des collectivités autochtones se caractérise par des coutumes, des traditions et une culture spécifiques et répond à des besoins propres à la collectivité autochtone concernée.

Première(s) nations(s)

Bien que l'expression Première nation soit largement utilisée, il n'en existe aucune définition officielle. On emploie notamment l'expression *membres des Premières nations* pour désigner les Indiens du Canada, qu'ils

¹ <http://www.ainc-inac.gc.ca/ap/pubs/wf/wf-eng.pdf>

possèdent ou non le statut légal d'Indien. Certains Indiens ont aussi opté pour le terme *Premières nations* au lieu du mot *bande* dans le nom de leur collectivité².

Première nation

Certaines collectivités indiennes ont adopté l'expression *Premières nations* pour remplacer le terme *bande indienne*. Une bande se définit comme un groupe d'Indiens au profit duquel des terres ont été réservées ou des sommes d'argent sont détenues en fiducie par la Couronne, ou un groupe qui a été désigné comme bande aux fins de la *Loi sur les Indiens*³.

Agent de première ligne

Ce terme décrit les personnes dont le mandat consiste à travailler directement avec les membres de la collectivité : travailleurs sociaux, conseillers en toxicomanie et en alcoolisme, coordonnateurs jeunesse, etc.

Semaganisak -

Semaganis se traduit littéralement par « porteur de lance » et désigne, dans un contexte moderne, un « policier ». Le concept de Semaganis est indissociable de la notion de leadership et de la valeur que l'on attache au leadership collectif dans la tradition crie. Selon la tradition, les *Semaganisak* étaient responsables de s'assurer que tout se déroulait sans heurt lors de la chasse aux bisons et lorsque la collectivité se déplaçait. Bien que le concept de Semaganisak appartienne à la tradition crie, on pourrait trouver dans n'importe quelle autre nation autochtone des processus collectifs de prise de décision et de gestion des déplacements collectifs, quoique selon des modèles différents. Selon ce concept, il est dangereux d'accepter les conseils et la « sagesse » d'une personne qui ne comprend pas la culture ou le peuple concerné. Et il est toujours préférable d'agir collectivement pour l'atteinte d'un but commun, en partageant les responsabilités et en ayant une idée claire de la bonne manière de faire les choses.

² ibid

³ ibid

Résumé

Les rencontres avaient pour but de dialoguer avec un échantillon représentatif de Premières nations (Ojibwé, Mi'kmaq, Déné, Pieds-Noirs et Kwakwaka'wakw) et de groupes autochtones vivant en milieu urbain au sujet de la mobilisation communautaire - et de voir comment opère ce processus dans leur région et leur contexte culturel, et les effets que peuvent avoir certaines spécificités traditionnelles et culturelles sur la mobilisation communautaire. Un certain nombre de thèmes communs ont été dégagés.

La mobilisation communautaire est une valeur culturelle inhérente aux sociétés autochtones (Premières nations, Métis et Inuits). Elle favorise l'équilibre, l'égalité et une approche holistique des problèmes de la collectivité. Les participants reconnaissent que les rencontres avec l'Unité des politiques correctionnelles autochtones du ministère de la Sécurité publique ont contribué à motiver les collectivités à poursuivre le dialogue pour leur travail dans le domaine correctionnel.

Les participants ont parlé du besoin essentiel de soutenir les actions de promotion des traditions et de développement linguistique au sein de leurs collectivités pour que puissent être élaborés des modèles efficaces de mobilisation communautaire. Les participants ont également reconnu que les principaux acteurs de la mobilisation communautaire sont les Aînés et les agents de première ligne travaillant au sein des collectivités.

Les participants ont parlé des différents modèles qui sont actuellement utilisés pour soutenir les actions de mobilisation. Certains sont axés sur le renforcement et le soutien des cérémonies traditionnelles et sur la reconstruction des sociétés et des structures claniques ancestrales. D'autres combinent les approches traditionnelles et plus modernes.

Le premier chapitre du présent rapport décrit les thèmes communs qui ont émergé des rencontres Semaganis tenues en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Manitoba, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Alberta et en Colombie-Britannique. Les chapitres suivants présentent les détails des rencontres Semaganis organisées au sein de chaque collectivité.

Selon les représentants des collectivités autochtones qui ont participé aux rencontres Semaganis, pour que le processus de mobilisation communautaire soit efficace, il doit être régi par les principes de responsabilité, de contrôle, d'accès et de possession. C'est-à-dire qu'il doit émaner d'une initiative locale qui fait intervenir l'expertise locale et qui rallie les membres de la collectivité. Pour cela, il est important que la mobilisation communautaire prévoie un stade préparatoire pour développer les capacités locales. Les besoins en matière de capacité sont définis par chaque collectivité. Le développement des capacités culturelles et linguistiques est essentiel à la réussite de ce type d'action. Plus une collectivité aura de capacités, plus elle sera en mesure d'entreprendre des actions de mobilisation communautaire.

Chapitre 1- Introduction

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones, organisme émanant du ministère de la Sécurité publique (ancien ministère du Solliciteur général), a organisé et accueilli des rencontres « Semaganisak » avec cinq nations tribales et une collectivité autochtone en milieu urbain. Ces séances ont eu lieu de 2002 à 2004. Les participants étaient des personnes travaillant au sein des collectivités autochtones et communautés avoisinantes. Une grande diversité de participants ont assisté aux différentes rencontres, depuis les Aînés, les agents de première ligne, les agents de la GRC et les membres et les entreprises communautaires. Une séance a eu lieu à Toronto et des représentants de différentes organisations autochtones du Grand Toronto (RGT) y ont assisté. À toutes les séances, les participants représentaient un large éventail de secteurs professionnels : santé, services correctionnels, services de consultation, administration et assistance jeunesse. Ils ont été invités à donner leur avis et leurs idées sur les aspects de leur secteur qui peuvent contribuer à la mobilisation communautaire. On leur a demandé de déterminer les approches traditionnelles actuellement utilisées et les caractéristiques particulières de leurs efforts de mobilisation de la collectivité locale qui leur ont permis de réussir.

Objet du rapport

L'objet du rapport de convergence sur les rencontres Semaganisak est de fournir un résumé des des thèmes communs et des approches particulières de mobilisation communautaire, selon le point de vue des Autochtones. Il donne un état détaillé des cinq rencontres individuelles. L'objet est également de poursuivre le dialogue et de permettre à ceux qui n'ont pu participer aux rencontres de bénéficier de l'information.

Contexte – Ouvrir la voie

Chez les Cris, on commence souvent une réunion par une histoire afin de capter l'attention des participants avant d'entrer le vif du sujet.

L'une de ces histoires est celle de Wisakecahk, un être mythique qui habite la terre depuis

le début des temps. Wisakecahk peut changer de forme et parler à toute la création. Voici une histoire où Wisakecahk donna conseil à un vol d'oies.

Un jour, Wisakecahk marchait dans un sentier lorsqu'il aperçut le V d'un vol d'oies sauvages. « Ces oies sont bêtes, pensa Wisakecahk. Ne savent-elles pas qu'il serait préférable qu'elles choisissent l'une d'entre elles pour diriger le vol et permettre aux autres de suivre derrière? Je ferais bien de les convoquer en réunion. » Wisakecahk convoqua donc ses amies les oies et leur demanda : « Qui est votre chef de file? »

Les oies se regardèrent un moment et l'une d'entre elles s'avança en disant : « Nous n'avons pas un chef de file. Chacune d'entre nous est chef à sa manière. »

« Vous êtes bêtes, dit Wisakecahk. Ne savez-vous donc pas que vous feriez mieux de choisir l'une d'entre vous comme chef de file et de demander aux autres de la suivre en ligne droite? Commencez, vous vous rendrez plus facilement à votre destination. » Les oies écoutèrent Wisakecahk, puis discutèrent entre elles pendant un moment pour finalement décider de réfléchir à ce que Wisakecahk leur avait dit.

Le lendemain, Wisakecahk marchait dans le même sentier lorsqu'il leva les yeux et vit que les oies avaient suivi son conseil. Elles avaient choisi l'une d'entre elles comme chef de file et les autres suivaient dernière en ligne droite. Wisakecahk sourit et poursuivit sa route.

Hélas, Wisakecahk n'était pas le seul à avoir vu les oies. Un aigle qui volait bien haut au-dessus d'elles en les voyant pensa : « Ces oies sont bêtes. Ma famille aura un bon repas ce soir. » L'aigle plongea aussitôt et saisit l'oie qui terminait la file. Les oies qui la précédaient ne virent pas que l'aigle s'était saisi de l'une d'elles et poursuivirent leur chemin en ligne droite. L'aigle retourna et encore une fois saisit l'oie qui terminait la file. Encore une fois, les autres ne s'aperçurent pas que l'aigle avait enlevé l'une

d'elles. L'aigle continua ainsi à revenir s'emparer de ses proies jusqu'à ce qu'il n'en reste plus qu'une : celle qui avait été choisie comme chef de file. Ce qui devait arriver arriva et l'aigle revint une dernière fois pour s'emparer de la seule oie qui restait et avec elle s'envolèrent tous les problèmes de leadership!⁴

Qu'il ait agi par bêtise ou par malice, Wisakecahk réussit à détruire ce vol d'oies en modifiant leur mode de vie traditionnel et en les contraignant à accepter une façon de faire qui leur était étrangère.

Cette histoire contient plusieurs messages. Le premier concerne le leadership et la valeur qu'avait le système de leadership collectif dans la tradition du peuple Cri. Le deuxième fait référence au danger qu'il y a à accepter les conseils et la « sagesse » de quelqu'un qui ne comprend pas les usages ou la culture d'un peuple. Le troisième concerne la valeur de l'action collective visant un objectif commun, avec une responsabilité partagée, et une idée claire de la bonne façon de faire les choses.

Traditionnellement, les Cris et les autres peuples autochtones concevaient les fonctions des uns et des autres au sein de la collectivité comme autant de relations interconnectées. Personne n'était « en trop », et la place de chacun avait une valeur. Tout le monde grandissait en reconnaissant sa responsabilité comme membre à part entière de la famille, de la collectivité et de la nation.

Deux autres exemples de principes cris sont partagés : premièrement, aucune famille n'était autorisée à s'éloigner du groupe sans en avoir obtenu la permission. La perte d'une famille privait la collectivité de ressources humaines nécessaires; deuxièmement, personne n'était autorisé à commencer une chasse au bison avant que tous les chasseurs ne soient prêts. Sans cela, c'est toute la collectivité qui risquait la famine.

Le chef d'une collectivité avait de nombreuses responsabilités, notamment celle de

⁴ Extrait du film « To Walk with Dignity » de Duke Redbird, Office national du film du Canada.

s'assurer que l'ensemble de la collectivité travaillait en collaboration sur les affaires communautaires et de restaurer l'équilibre parmi les parties en désaccord. Cependant, certaines responsabilités étaient déléguées aux membres des « Young Men's Societies », notamment la chasse aux bisons. Les membres de la « young men's societies » étaient souvent connus comme « Semaganisak » ou « porteurs de lance ».

La nation Semaganisak se réclame de la tradition Cri, mais on pourrait trouver ce système de décision collectif dans n'importe quelle autre tradition autochtone. Les rencontres Semaganisak ont été conçues pour découvrir les différentes façons dont les peuples autochtones du Canada se servaient des processus de décision collectifs et pour voir dans quelle mesure les processus ou les concepts dont ils s'inspirent pourraient être utilisés pour les actions de mobilisation communautaire actuelles.

Une période de changement

Après l'arrivée des premiers colons et commerçants européens, les sociétés et les structures traditionnelles autochtones ont été mises à rude épreuve. Avec la Confédération, et la signature des traités et la façon traditionnelle dont les sociétés autochtones exprimaient leur leadership, leur appartenance, leur spiritualité et leurs liens sociaux furent soit frappées d'interdiction, soit modifiées fondamentalement. Diverses mesures législatives fédérales ont continué à limiter l'aptitude des Autochtones à déterminer et à définir leur avenir. Les programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux, sont basés sur des modèles occidentaux et « ont mis les collectivités en pièces⁵ ». La genèse de ces changements et de leurs répercussions sur les Premières nations, les Métis et les Inuits ont été bien documentées par la Commission royale sur les peuples autochtones (1996) ainsi que par de nombreux autres rapports et commissions.

⁵ « Une analyse de rentabilité du Processus holistique de guérison de la Première nation de Hollow Water » APC 20 CA (2001). Publiée par le Solliciteur général du Canada et disponible sur le site Web de Sécurité publique Canada à www.psepc.gc.ca.

De nombreux Autochtones affirment que ce qui manque dans le rapport de la Commission royale et dans l'approche gouvernementale des questions relatives aux peuples autochtones, c'est une juste compréhension du traumatisme psychologique profond que cause la perte d'une tradition culturelle et spirituelle. Pour comprendre ces répercussions, il suffit de regarder la société canadienne. Depuis plus de 500 ans, des gens de diverses nations ont immigré au Canada pour y élever leur famille. Ces immigrants, et leurs descendants, ont l'avantage d'avoir une mère-patrie ailleurs dans le monde – un endroit où leur culture et leur langue sont ancrées solidement. Pour les Autochtones, ce n'est pas le cas. La mère-patrie des Autochtones est ici même – *nous n'avons pas d'autre origine.*

Il n'y a pas d'autre endroit où la culture autochtone aurait été préservée pour le bénéfice des générations futures. Donc si l'un des aspects de la culture ou du système spirituel autochtone disparaît, il sera perdu pour toujours sans qu'il soit possible de le récupérer ou de le revitaliser.

Les Autochtones ont été très près de perdre leurs cultures et leurs langues du fait de la colonisation et des politiques d'assimilation. C'est pour cette raison et pour les centaines d'années de promesses non tenues et de traités non respectés que les Autochtones se méfient des processus de consultation et de négociation avec les entités non autochtones. La crainte est grande que les ententes qui sont conclues aujourd'hui ne portent un jour préjudice au titre, à la culture, à la langue, à la tradition, à la spiritualité et aux terres autochtones.

Début d'une renaissance et enseignements tirés de l'expérience

Un nombre toujours croissant de collectivités des Premières nations et de communautés autochtones en milieu urbain reconnaissent que la cause profonde des nombreux problèmes individuels, familiaux et communautaires est liée aux pratiques colonialistes et paternalistes et aux politiques qui visent à détruire le mode de vie autochtone. Forts de l'échec de cette entreprise de destruction, les Autochtones se mobilisent et retournent à leurs valeurs et à leurs coutumes traditionnelles.

Ces collectivités ont fait une introspection et ont reconnu que plusieurs personnes au sein de leur communauté avaient reçu pour mandat d'aider la communauté à s'améliorer. Cependant, ce mandat était généralement accompli au moyen de financement du gouvernement, et par conséquent, les responsables devaient généralement rendre compte directement ou indirectement aux ministères du gouvernement qui tenaient les cordons de la bourse. Ils savaient également que différents ordres de gouvernement et différents ministères avaient des priorités différentes, ce qui a contribué à briser encore plus les collectivités autochtones et n'a que très peu contribué à répondre aux besoins locaux.

Les collectivités sont souvent confrontées au dilemme suivant : « Devons-nous accepter le financement qui nous est donné quitte à mettre en œuvre des programmes qui ne correspondent pas à nos priorités, ou devons-nous accepter ces fonds et faire ce qui doit être fait? » Les deux solutions présentent des dangers pour l'avenir de la collectivité.

Une collectivité a élaboré une troisième façon de voir la situation : La Première nation de Hollow Water, au Manitoba, a élaboré le processus holistique de guérison (Community Holistic Circle Healing). Pour élaborer ce programme, la collectivité a créé une équipe de ressources formée de plus de vingt fournisseurs de services de la collectivité. Ils ont été guidés par leur collectivité, ils ont déterminé les besoins et ont mis en œuvre une réponse – le CHCH – sans avoir recours à des sources de l'extérieur. Un processus de guérison de la collectivité a été mis sur pied et ce n'est que lorsqu'il n'y avait plus de possibilité qu'il progresse que le soutien du gouvernement a été sollicité. L'équipe de ressources a exercé un véritable leadership collectif et la valeur de ce processus est bien documentée⁶.

Les résultats de la mobilisation des collectivités sont difficiles à étayer. Comme l'indique une étude du cas⁷ de Hollow Water, on remarque que le processus de guérison s'isole des autres services de la collectivité. Ils savent qu'ils doivent maintenir le lien avec la collectivité, mais ils manquent souvent d'énergie et de ressources pour le faire. Ce

⁶ « Les quatre cercles de Hollow Water » APC 15 CA (1997) Publié par le Solliciteur général du Canada et disponible sur le site Web de Sécurité publique Canada à www.psepc.gc.ca.

⁷ « Une analyse de rentabilité du processus holistique de guérison de la Première nation de Hollow Water » APC 20 CA (2001). Publié par le Solliciteur général du Canada et disponible sur le site Web de Sécurité publique Canada à www.psepc.gc.ca.

phénomène n'est pas propre à Hollow Water; il peut être considéré comme une phase naturelle du processus de guérison de la collectivité.

Une stratégie pour aller de l'avant

Toute stratégie de mobilisation communautaire doit reconnaître qu'il y a au moins deux niveaux distincts de participation de la collectivité dans le développement de ses institutions de sécurité. Premièrement, il y a les collectivités qui ont déjà entrepris un certain travail en matière de guérison, de police, de justice ou de correction, qui sont dotées d'une infrastructure de base et qui sont prêtes à entreprendre un travail de mobilisation communautaire. D'autres collectivités ont peu, voire aucune infrastructure en place et certaines commencent seulement à envisager cette possibilité, mais ne sont pas encore prêtes à entreprendre un processus de mobilisation communautaire.

Un bon moyen d'améliorer la connectivité des services communautaires serait d'affecter un agent de mobilisation communautaire, ou Semaganis (ak), à un projet ou programme existant. Cette personne ne serait pas responsable de la prestation directe d'un service, mais travaillerait avec les ressources et les fournisseurs de services de la collectivité pour soutenir leur progression vers un objectif commun. L'objectif serait d'élaborer une relation symbiotique entre le processus de guérison et la collectivité, relation qui pourrait soutenir le travail de tous les programmes et services. Le résultat serait la progression dans une direction commune, mais sans qu'un programme soit dominant, à l'instar de l'oie dans l'histoire de Wisakecahk, relatée précédemment.

L'agent de mobilisation communautaire aurait notamment pour tâche de partager l'information avec les programmes, d'organiser des réunions inter-agences et des rencontres communautaires, d'élaborer des stratégies conjointes et de rechercher les occasions de développer la capacité de la collectivité à gérer les problèmes, clés et émergents. Les projets parrainés par l'ancien Programme de mobilisation des collectivités (PMC) de la Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC) présentent des exemples concrets de ces activités.

Cette stratégie était une initiative du gouvernement fédéral conçue pour prévenir le crime

par le biais de la coordination des différents intervenants partenaires, de la facilitation de solutions communautaires et de la sensibilisation du public aux approches efficaces de développement social pour la prévention du crime. L'objectif de la stratégie était de réduire le crime et la victimisation en se concentrant sur les facteurs qui font en sorte que certaines personnes sont à risque (violence familiale, problèmes scolaires, abus de drogues, etc.).

Le financement visait quatre secteurs prioritaires spécifiques : les enfants, les jeunes, les Autochtones et leurs collectivités et la sécurité personnelle des femmes et des filles. Un nombre important de groupes d'intervenants nationaux et régionaux et d'individus participe à la stratégie⁸.

Dans le cadre de cette approche, un Semaganis ou agent de mobilisation communautaire réunit les acteurs de la collectivité pour former des relations, non pas un nouveau programme. Il s'agit d'abord d'effectuer une analyse environnementale, de mener des consultations auprès de la collectivité et de fournir une analyse de la situation actuelle dans la collectivité. L'agent Semaganis pourrait travailler avec les ressources de la collectivité pour élaborer un plan d'amélioration des structures de collaboration. Le processus serait dynamique, et reflèterait les pratiques communautaires traditionnelles dans le cadre desquelles les sociétés autochtones ont adapté un comportement et un style de vie visant la survie et le bien-être de l'ensemble de la collectivité.

À mesure que les relations se développeraient, l'agent de mobilisation communautaire pourrait animer des discussions au sujet des objectifs de l'ensemble de la collectivité qui pourraient être atteints avec les ressources existantes. Ce processus permettrait de s'assurer que la collectivité autochtone a profondément investi dans le processus et conservera le contrôle des efforts de mobilisation de la collectivité. L'importance d'élaborer des initiatives de mobilisation culturellement appropriées et significatives est résumée brièvement dans l'explication suivante :

« Selon les principes PCAP (propriété, contrôle, accès et possession), les

⁸ http://www.publicsafety.gc.ca/abt/dpr/intaud/_fl/ncpc-phase2-2004-eng.pdf

Premières Nations contrôlent les processus de collecte de données dans leurs communautés. Les Premières Nations sont propriétaires des renseignements les concernant et décident sur le bien-fondé de leur protection et de leur utilisation. Il est important d'assurer l'accès aux données sur les Premières Nations, mais ce sont les Premières Nations qui, en vertu de mandats et des protocoles appropriés, facilitent et réglementent cet accès.

Les droits des communautés des Premières Nations d'être propriétaires des renseignements les concernant, de les contrôler et d'y avoir accès sont étroitement liés à leur autodétermination ainsi qu'à la préservation et au développement de leur culture. Grâce aux principes PCAP, les communautés peuvent déterminer les personnes responsables de la collecte, ainsi que décider de l'utilisation et de la communication de ces renseignements.

Ces principes sont essentiels pour la réussite de ce type d'initiative. Le processus doit être dirigé par la collectivité et être unique pour chaque collectivité. On ne peut pas s'attendre à ce qu'une approche à l'emporte-pièce fonctionne. Essentiellement, le développement de la collectivité serait abordé sur tous les plans.⁹ »

Utilisant les principes PCAP la collectivité serait ensuite en mesure de formuler le type de soutien externe (gouvernement) dont elle a besoin. Le soutien pourrait prendre la forme de renseignements supplémentaires auxquels la collectivité a accès, de formation spécifique à l'égard d'une variété de questions et de renforcement des capacités ou d'améliorations de programme.

La prise de mesures par la collectivité, peut importe ses racines, (c'est-à-dire basées sur l'organisation ou sur la collectivité), sur la réserve ou en dehors de la réserve présente un défi particulier. Malgré son origine ou son emplacement, il est vital que le soutien du leadership soit présent et efficace.

La situation des collectivités autochtones en milieu urbain présente un défi particulier.

⁹ Site Web de l'Enquête régionale longitudinale sur la santé des Premières Nations (<http://www.rhs-ers.ca/francaish/ocap.asp>)

Dans la plupart des grands centres urbains, les programmes et services offerts par les organisations autochtones sont nombreux et variés. Ces organisations offrent en général des services spécifiques financés par le gouvernement, à l'intention d'une clientèle particulière. La nécessité d'offrir de nouveaux services ou des services améliorés peut entraîner des conflits entre les organismes qui sont en concurrence pour un financement limité. Cette concurrence empêche les organisations de travailler collectivement ce qui nuit en fin de compte à la mobilisation de la collectivité. De plus, les tentatives visant à faciliter la mobilisation de la collectivité dans certaines collectivités autochtones en milieu urbain ont échouées entraînant la perte de la personne en tête du regroupement des organismes.

Malgré les défis auxquels les collectivités autochtones en milieu urbain sont confrontées en matière de mobilisation de la collectivité, il y a des exemples particuliers de mobilisation de la collectivité reliés à la justice qui ont connu beaucoup de succès et qui motivent directement le contenu de ce document. Le Programme de conseil communautaire des Services juridiques autochtones de Toronto est un exemple efficace de guérison, de collaboration et de mobilisation personnelles et communautaires. Ce mécanisme a réellement permis de renforcer les relations entre les participants. Il a aussi permis d'améliorer sensiblement le respect et la collaboration entre organismes, pour le plus grand bénéfice des collectivités autochtones de Toronto. Les collectivités autochtones en milieu urbain représentent un défi particulier au plan de la mobilisation communautaire, mais elles ont certainement connu des exercices de mobilisation fructueux.

Pour les collectivités qui n'ont pas encore envisagé des moyens d'améliorer leur situation de sécurité et la coordination des agences concernées, une approche différente s'impose. Le modèle de guérison CHCH à Hollow Water et le processus de guérison Biidaaban de la Première nation Mnjikaning (Rama) montrent l'intérêt d'un processus « ascendant ». Après avoir fait une étude des ressources humaines existantes au sein de la collectivité, on a entrepris un programme de formation pour constituer une équipe de base dont la responsabilité consisterait à concevoir un plan d'action pour regrouper les différents organismes avec un objectif et une approche communs.

Méthode

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones (UPCA) a toujours estimé qu'elle devait consulter les Autochtones avant de décider d'une nouvelle orientation. Dans le passé, l'Unité des politiques correctionnelles autochtones a parrainé des rencontres nationales de réflexion et de discussion sur les problèmes qui pourraient surgir et est arrivée à un consensus sur le meilleur moyen d'aborder un problème.

L'approche de mobilisation communautaire est dans le droit fil des valeurs fondamentales de la tradition autochtone et de l'action collective. Elle permet aux collectivités d'établir le rythme et la nature du développement qu'elles envisagent pour leur communauté, de tirer parti de leurs ressources existantes et de reconnaître le « don »¹⁰ de chaque membre de la collectivité.

Dans le cadre de la conception des rencontres Semaganis, on a pris en considération le fait que la capacité de l'UPCA était largement dépassée par le très faible volume de différentes nations autochtones au Canada. De plus, compte tenu de l'hétérogénéité des différentes nations, il a été décidé de concentrer l'échantillonnage des points de vue et des expériences dans six régions géographiquement et culturellement distinctes, en espérant que cet échantillon permettrait de dégager des thèmes communs entre nations différentes.

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones (UPCA) a fait parvenir des invitations aux organisations autochtones de six régions du pays, leur demandant si elles accepteraient d'envoyer un représentant de la collectivité à la rencontre qui se tiendrait dans leur région. Les invitations ont été envoyées comme suit:

- Région de l'Atlantique, Premières nations Mi'kmaq;
- Manitoba, Premières nations Ojibwé;
- Territoires du Nord-Ouest, Premières nations Déné;
- Colombie-Britannique, Premières nations Kwakwaka'wakw;
- Alberta, Premières nations Pieds-Noirs;
- Toronto, différentes organisations autochtones en milieu urbain.

¹⁰ Chaque personne a un « don », un talent unique dont elle peut faire bénéficier l'ensemble de la collectivité. Chacun a un rôle à jouer et une fonction à remplir au sein de la collectivité, selon le don qui lui a été conféré.

Les organisateurs ont estimé qu'il était important d'organiser les rencontres par affiliation tribale afin de tenir compte des spécificités traditionnelles distinguant les diverses nations et tribus. À Toronto, étant donné que la diversité des affiliations tribales représentées constituait un microcosme des diverses régions du pays, les organisations invitées ont présenté une perspective intéressante, très différente de celles des autres rencontres. La facilitation des rencontres respectait la culture et les traditions locales. Chaque rencontre visait à permettre la circulation des idées et à favoriser les échanges et la réflexion. Chaque séance a commencé par une explication de l'objectif des rencontres, de l'origine de l'intention et des objectifs de la séance. Chaque séance a commencé par une genèse de l'exercice, avec une explication des objectifs de la rencontre. La rencontre des Pieds-Noirs, à Calgary (Alberta), a été en quelque sorte unique dans son approche de la rencontre Semaganis. Il s'agissait d'une consultation traditionnelle en cercle/dans un tipi, une méthode courante utilisée par les nations Pieds-Noirs lors des rencontres pour consulter leurs collectivités. On a donné une séance d'introduction au processus de rencontre où l'on a expliqué le processus de facilitation de la rencontre et quels rôles joueraient les diverses personnes présentes. Cette séance a été tenue avant la rencontre Semaganis.

Pour orienter les discussions, on a posé aux participants à la rencontre une série de questions sur la mobilisation communautaire. Chacune des séances a été enregistrée soit par sténo ou par magnéto et ont été ultérieurement transcrites sous forme de document papier à des fins d'analyse et de production de rapports. Dans de nombreuses séances, plusieurs participants se sont exprimés dans la langue de leur nation et leur intervention était interprétée en anglais. Un des défis posés par l'utilisation des langues autochtones était l'incapacité de traduire certains mots ou concepts autochtones en anglais puisque, à l'occasion, il n'existait aucune correspondance en anglais à ce mot ou concept précis.

Voici les questions qui ont été posées aux participants:

- D'un point de vue traditionnel/culturel – quel mécanisme permet de rassembler les gens pour qu'ils agissent?
- Quelles compétences sont requises pour les agents de mobilisation communautaire?

- Combien d'agents de mobilisation communautaire sont requis dans votre région?
- En quoi les agents de mobilisation communautaire devraient-ils être comptables de leurs actions devant la collectivité?
- Quels sont les défis ou les obstacles qui s'opposent à la mobilisation communautaire?
- Y a-t-il un rôle pour les leaders de la collectivité?
- Quel est le rôle du gouvernement concernant la mobilisation communautaire?

En posant ces questions, les rencontres Semaganis avaient pour objectif de se pencher sur des enjeux comme:

- les compétences pour la mobilisation communautaire des travailleurs/intervenants;
- si la formation en mobilisation communautaire sera offerte ou non dans le futur et, si tel est le cas, comment pourrait-elle être offerte de façon efficace;
- le rôle du leadership communautaire dans le processus;
- les interactions nécessaires entre les organismes et les programmes participants;
- le nombre de travailleurs en mobilisation communautaire nécessaire à des fins de réussite;
- les tâches des travailleurs en mobilisation communautaire, de quelle façon doivent-ils être responsables et de qui doivent-ils relever;
- les processus et les critères de sélection communautaires des travailleurs en mobilisation communautaire;
- la durée pendant laquelle les travailleurs en mobilisation communautaire doivent travailler dans la communauté;
- les critères visant à mesurer si les travailleurs en mobilisation communautaire ont fait progresser les communautés dans la bonne direction;
- le rôle de Sécurité publique Canada, des autres ministères fédéraux, des provinces et des territoires dans la mobilisation communautaire.

Les participants ont contribué aux discussions en racontant des histoires, en mutualisant leurs modèles, en discutant de leurs préoccupations communes et en échangeant leurs idées. Ces renseignements ont donné un aperçu des moyens traditionnels et contemporains d'aborder la mobilisation communautaire. C'était une illustration des méthodes collaboratives et consensuelles qui peuvent contribuer à bâtir des collectivités autochtones plus saines.

Thèmes communs

Définir les agents/intervenants de mobilisation communautaire

Toutes les nations représentées aux rencontres partageaient des pratiques, des récits, des

termes ou des concepts traditionnels communs qui témoignaient de la compréhension de la mobilisation communautaire et qui comportaient souvent des références assimilées à la tradition Semaganis des Cri-des-Plaines. En Colombie-Britannique, le récit des nations Kwakwaka'wakw faisait référence à un « *seaworm* » (ver marin) dont on disait que « *peu importe le nombre de fois que vous le coupez, il continue à croître* ». La tradition potlatch a également été décrite comme un processus de mobilisation communautaire. Dans cette pratique, la cérémonie potlatch est tenue dans un lieu appelé la grande maison, où la collectivité se réunit à l'occasion de cérémonies spéciales et se mobilise pour régler les questions qui la préoccupent. Dans la tradition des Pieds-Noirs, c'est lors de cérémonies comme celle du « *cercle* » qu'on essayait de résoudre les questions ou problèmes en présence et que les membres de la collectivité se mobilisaient. Dans l'Est du pays, les Mi'kmaq utilisaient un mot très semblable à Semaganis pour désigner un leader de la collectivité, ou « un individu ou détachement envoyé en éclaireur pour la chasse ou la pêche, ou pour repérer les campements des environs ». Aujourd'hui, les jeunes Mi'kmaq utilisent ce mot, qui a pris une connotation négative, pour décrire la Société des guerriers (ou « gang »). À Toronto, un participant a utilisé un mot Mohawk pour décrire quelqu'un « dont le travail consiste à porter les ossements des personnes décédées et à ne jamais laisser derrière les anciens ossements ou l'esprit des nouveaux ». Pour les Déné, ou Dog Rib, les expressions slavey : « *do ch a tse di do/Déné tsa tes di and K'aowo* » signifient « accompagnateur » ou « leader¹¹ de la collectivité ».

Tradition et mobilisation communautaire

Les approches traditionnelles et culturelles ayant des répercussions sur la mobilisation communautaire concernent trois aspects distincts d'importance cernés lors des six rencontres Semaganis : les valeurs culturelles, les cérémonies et la langue. Les participants ont expliqué comment les enseignements traditionnels, par le biais des histoires et de la pratique, jouent un rôle prépondérant dans la transmission des valeurs culturelles. La signification et la compréhension de bon nombre de ces valeurs des différentes nations sont semblables et sont considérés comme des enseignements

¹¹ Les Slavey et Dogrib sont des peuples autochtones de la nation Déné. Les Slavey parlent l'Athapascan et habitent dans la région subarctique de l'Ouest du Canada entourée du Grand lac des Esclaves, de l'Athabasca et du fleuve Mackenzie, de Fort Nelson (Colombie-Britannique) à l'ouest, de la région de Hay Lakes en Alberta à l'est et au nord, près de Tulita. Les Dogrib sont aussi connus sous le nom de Tlicho. Leurs terres ancestrales sont situées à l'est du fleuve Mackenzie, entre le Grand lac des Esclaves et du Grand lac de l'Ours aux Territoires du Nord-Ouest.

fondamentaux. Certains de ces principaux enseignements comprennent des façons d'approcher la vie et les circonstances dans lesquelles une approche holistique est utilisée. D'autres valeurs importantes sont l'égalité, la bienveillance et le partage. Par le biais de la colonisation, d'importants dommages ont été causés aux cultures, aux traditions, aux récits et aux langues autochtones, ce qui a nui à la capacité des nations autochtones de mettre en œuvre des processus de mobilisation communautaire. Cependant, les valeurs des sociétés autochtones connaissent un regain de vigueur et la mobilisation communautaire favorise le processus de guérison, d'où la nécessité de soutenir les actions de guérison et de mobilisation communautaire.

Nombre de participants ont échangé des récits sur le souvenir qu'ils avaient des enseignements traditionnels que leur avaient légués leurs parents ou leurs grands-parents. Un de ces enseignements fondamentaux portait sur l'égalité de toutes les choses de la création et sur le devoir de l'être humain de respecter tout ce qui l'entoure. À Yellowknife une personne a raconté le récit suivant :

« Les gens coupaient du bois pour les autres afin de s'assurer que tout le monde en a suffisamment pour se chauffer. Durant les mois d'automne et d'hiver, les gens allaient dans la montagne avec un attelage de chiens pour chasser et l'été venu, il était temps d'aller pêcher au camp de pêche. Au printemps, les gens chassaient le rat musqué. Les jeunes apprenaient très tôt dans la vie comment chasser, pêcher, coudre et cuisiner. Tous comprenaient qu'il fallait veiller les uns sur les autres pour que puisse prospérer la collectivité ».

Les participants ont insisté sur le fait que c'est par le biais des enseignements et des cérémonies que les valeurs culturelles étaient renforcées et mises en pratique. Aujourd'hui, les cérémonies sont un moyen de reconstruire la connaissance que nous avons de la culture et des traditions et elles sont utilisées pour mobiliser la communauté lors d'activités importantes dans les nations. Les cérémonies renforcent non seulement les valeurs culturelles, mais elles sont des réponses aux événements de l'existence : naissances, anniversaires et autres occasions comme la nécessité d'aider une famille dans le besoin. Dans certaines nations, les chants occupent une place très importante et ils étaient souvent « détenus » par certains membres de la collectivité. La personne qui détenait un chant avait une responsabilité très particulière et très importante aux yeux de

sa collectivité et/ou de sa culture. Lorsque le détenteur d'un chant enseignait celui-ci à d'autres, on considérait qu'il transmettait l'autorité ou la responsabilité de sa position à la génération suivante ou à une personne qui était davantage en mesure d'assumer cette responsabilité. Ainsi, le chant et les traditions qui y sont associées, étaient, et continuent d'être un outil très important de mobilisation communautaire.

Finalement, lors de nombreuses séances de rencontre, les participants ont parlé des langues autochtones qui disparaissent, en soulignant que la connaissance de la langue est très importante pour l'interprétation des valeurs culturelles, pour la compréhension des cérémonies et pour la transmission des chants.

Les participants ont reconnu que les coutumes et la culture traditionnelles continuaient d'être utilisées dans les communautés autochtones, que ces pratiques étaient vitales pour la mobilisation communautaire et qu'il était donc essentiel de soutenir les collectivités pour qu'elles développent leurs capacités d'enseignement des langues et de la culture aux jeunes générations, puisque les jeunes d'aujourd'hui seront les chefs de demain. L'une des conséquences de la colonisation est que très souvent les Autochtones ne sont pas formés ni préparés pour pratiquer les cérémonies qui faisaient partie des usages des générations passées et ne reçoivent pas les nombreuses années de formation qui faisaient auparavant partie de l'existence de chacun. C'est ainsi que les cérémonies peuvent parfois être pratiquées par des personnes qui ne comprennent pas pleinement leur signification, induisant une déperdition culturelle pour la génération suivante. Certaines collectivités se sont inquiétées de cette situation et ont mis en œuvre des mesures pour que l'information soit transmise par des Aînés qui sont reconnus et approuvés par la collectivité autochtone locale. Cependant, d'autres collectivités peinent à conserver leur langue et leur culture et ont dû chercher à l'extérieur les ressources dont elles ont besoin pour rétablir leurs propres cérémonies et traditions.

Éléments requis pour la mobilisation communautaire

Les participants ont discuté des conditions que doit réunir une collectivité autochtone pour se doter de modèles de mobilisation communautaire efficaces. Voici certains des thèmes communs qui sont ressortis de la discussion:

- L'habilitation et la capacité de la collectivité à participer à la conception, au

- développement, à la mise en œuvre et à la formation;
- Des Aînés respectés qui sauront guider le processus et soutenir les enseignements;
- La capacité de concevoir des programmes de formation pour soutenir la mobilisation communautaire;
- Des sources de financement pluriannuelles viables pour les actions de développement et de mise en œuvre;
- Un puissant leadership et la capacité de renforcer les pratiques traditionnelles et culturelles.

Priorités en matière de mobilisation communautaire

Tout au long des rencontres, les participants se sont exprimés sur les priorités qui devraient être données à la structure de mobilisation communautaire et le premier sujet de préoccupation qui est ressorti a été celui de la jeunesse autochtone.

- Il y a une nécessité de rallier la participation des jeunes au développement de collectivités saines.
- Les efforts doivent également porter sur les jeunes contrevenants pour les aider à suivre la voie de la guérison.
- Il est important d'encourager la collaboration des Aînés et des jeunes dans cet effort.

Les participants ont reconnu que les modèles de mobilisation communautaire devraient être élaborés par le biais des agents de première ligne. Une autre suggestion consistait à axer la programmation sur la famille, avec un accent particulier sur les Aînés.

Modèles de mobilisation communautaire

Un certain nombre de modèles existants ont été mis en évidence à titre de pratiques exemplaires, et certains d'entre eux avaient l'originalité de conjuguer approches traditionnelles et approches contemporaines de la mobilisation communautaire. Voici quelques exemples :

Modèle interorganisme - Comité des services internes de la Première nation, d'agents de première ligne et dans certains cas, de représentants d'organismes externes travaillant avec les nations autochtones. Ensemble, ils examinent et déterminent des solutions concernant les problèmes qui touchent la collectivité. Dans certaines collectivités, ces comités collaborent afin de déterminer les ressources qui pourraient combler les insuffisances de financement. Ces comités sont parfois chargés d'établir des conventions tripartites avec les gouvernements fédéraux, provinciaux et autochtones et d'établir des protocoles de travail. L'intérêt

Conseil des Aînés -	<p>du modèle est que le comité interorganisme établit une vision communautaire et se rencontre régulièrement pour réseauter, échanger des idées et planifier les actions d'intervention concernant les problèmes en présence.</p> <p>Comité d'Aînés qui donne des conseils et du soutien ou qui propose des modes « alternatifs » de résolution de conflits (contrevenant–victimes–communauté). Les conseils d'Aînés fournissent également un enseignement traditionnel et du soutien à ceux qui se sont écartés de leur chemin et qui ont des démêlés avec la justice ou avec d'autres instances de la collectivité.</p>
Comité de justice -	<p>Groupe de volontaires de la collectivité travaillant avec la police locale et avec d'autres professionnels de la justice pour fournir des modes « alternatifs » (ou extrajudiciaire) de résolution de conflits au sein de la communauté. Les demandes pour ce service varient, mais on peut mobiliser la communauté autour des questions de justice en favorisant la collaboration et une approche holistique de la prévention du crime, de l'activité criminelle et de la réinsertion.</p>
Conseil des présidents -	<p>Structure urbaine selon laquelle les présidents de différentes organisations autochtones en milieu urbain se rencontrent pour examiner les problèmes et pour se mobiliser autour des solutions. Ce modèle soutiendrait une stratégie urbaine et permettrait aux diverses associations de mieux réseauter pour mieux intervenir en cas de problème.</p>

Compétences requises en matière de mobilisation communautaire

Au cours des rencontres, les participants ont exprimé d'excellentes idées au sujet des compétences que devraient avoir les agents de mobilisation communautaire. Les voici :

- Avoir une bonne connaissance des méthodes traditionnelles et culturelles;
- Avoir de bonnes habitudes de vie;
- Connaître la langue de la communauté;
- Être capable de bien défendre les intérêts de la communauté;
- Jouir d'une bonne crédibilité au sein de la collectivité;
- Être capable de vision et d'idées novatrices;
- Avoir du leadership et être capable de travailler en équipe;
- Être juste et impartial;
- Avoir reçu une formation en médiation;
- Être un communicateur efficace (oral et écrit);
- Savoir motiver les autres.

De nombreux participants ont indiqué que leur collectivité manquait de moyens pour développer les compétences des agents de mobilisation communautaire. Des ressources

sont requises pour soutenir le développement des capacités. Au cours des dernières années, les fonds accordés par le gouvernement ont eu pour effet de restreindre la capacité de développement des collectivités, ce qui a nui au développement des compétences et, en fin de compte, au développement communautaire.

Leçons tirées des expériences de mobilisation communautaire

Les collectivités qui ont entrepris des actions de mobilisation communautaire ont connu leurs parts de succès et leurs lots de difficultés. Les participants ont mis l'accent sur la valeur des enseignements tirés de ces succès et de ces difficultés pour en tirer parti lors des futures actions de développement communautaire. Les participants ont pour cela formulé les recommandations ci-dessous:

- Les leaders de la collectivité doivent participer aux exercices de planification et de vision stratégiques à long terme. Le soutien des leaders de la collectivité est essentiel au succès de toute action de mobilisation communautaire;
- Il est important que les spécificités culturelles de chaque collectivité autochtone soient préservées et respectées et que l'approche « pan autochtone » soit évitée;
- Les gouvernements doivent soutenir financièrement les initiatives de mobilisation de développement communautaire;
- Un budget de financement gouvernemental pluriannuel est requis pour soutenir toute action de mobilisation communautaire.

Il a été établi que toute action de mobilisation communautaire doit être une initiative qui rallie la population locale et qui est soutenue par les leaders de la collectivité. Le personnel qui y est affecté doit être qualifié et il doit bénéficier de la confiance de la collectivité. Ces facteurs sont essentiels à toute entreprise de mobilisation communautaire, étant donné que l'objet premier de l'exercice est de rassembler les ressources de la collectivité pour que l'on puisse gérer les problèmes ou situations en présence, qu'ils soient ou non litigieux.

Chapitre 2 - Conseil tribal de Southeast, Manitoba

Résumé de la rencontre

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones a rencontré les représentants des Services à l'enfant et à la famille (SEF) de Southeast et du processus holistique de réconciliation (CHCH) de la Première Nation de Hollow Water pour discuter des approches traditionnelles de mobilisation communautaire des Ojibwé. Au départ, on a décidé d'approcher ces deux organismes puisqu'ils ont une vaste expérience portant sur la guérison et le bien-être de la collectivité de Hollow Water. Lors de cette rencontre, les participants ont souligné la nécessité pour les collectivités de se mobiliser en intégrant leurs actions, les défis posés et les moyens de faire en sorte que les processus de guérison entrepris par la collectivité soient intégrés.

Il a été établi que toute action de mobilisation devait commencer au niveau de la population locale avec le soutien des leaders de la collectivité et qu'elle devrait être encadrée par au moins une personne formée aux techniques de mobilisation communautaire et bénéficiant de la confiance de la collectivité. Il faudrait que la personne choisie comme intervenant de mobilisation communautaire rassemble les représentants des programmes existants de la collectivité pour discuter de stratégies communes et voir comment on pourrait travailler à l'atteinte d'objectif commun. Cet intervenant devra être une personne équilibrée, qui possède un puissant réseau de soutien pour éviter le risque d'essoufflement ou de fatigue due au stress inhérent à ce genre de travail.

Un Semaganis, ou un intervenant communautaire, pourrait éventuellement travailler avec plusieurs collectivités afin de mutualiser les services et les ressources. Cette personne ne travaillerait pas directement avec le public et ne disposerait pas d'un volume de travail et d'autres responsabilités. Elle serait plutôt une personne nommée à ce poste qui se concentrerait principalement sur l'élaboration de stratégies de collaboration communautaire et sur la facilitation des interventions. L'intervenant communautaire serait entre autres chargé de cerner les problèmes, de conduire des travaux de recherche

et d'analyse et de trouver des solutions possibles, d'effectuer des consultations, d'élaborer des approches traditionnelles et de faciliter les rencontres interorganismes.

Résultats de la discussion

Les structures et les philosophies organisationnelles posent souvent des défis pour les personnes qui travaillent directement avec le public puisqu'ils sont placés dans une position qui les oblige à « suivre la ligne du parti », ce qui nuit ou met un frein à l'esprit et à la créativité. Certains ont soulevé que lorsque l'on aborde les questions qui touchent toute une collectivité, il est essentielle que toute la collectivité ait l'occasion de participer, et ce, de façon appropriée. Les agents des Services à l'enfant et à la famille (SEF) de Southeast ont cerné des rapports communautaires anecdotiques qui indiquent qu'au cours des cinq à six dernières années, les programmes communautaires ont développé des synergies qui leur permettent de bien travailler ensemble et qu'il s'agit d'un facteur prépondérant dans la réussite de la mobilisation communautaire.

Culture organisationnelle

Les participants à la rencontre ont également mentionné que la résolution du conseil de bande consoliderait et sanctionnerait les processus de mobilisation communautaire. Ce faisant, il a été établi que le chef et le conseil de bande devraient avoir un rôle à jouer dans les actions de mobilisation communautaire; cependant, nous sommes parvenus à un consensus quant au niveau et à la teneur de ce rôle. Certains estiment que le conseil devrait avoir un rôle de leadership, alors que d'autres ont opiné que ce rôle de leadership et processus de mobilisation pourraient être remis en question ou perdus en raison des élections des conseils de bandes tous les deux ans dans la majorité des collectivités. Il y a eu un consensus selon lequel le conseil devrait être régulièrement informé (peut-être trimestriellement) des progrès accomplis par l'intervenant et du degré de collaboration ou de synergie qui a pu être établi entre les divers programmes de la collectivité.

Les participants ont discuté de quelques forces et défis d'avoir l'appui du conseil de bande. Ils ont mentionné que les conseils de bande pourraient aussi bien être les meilleurs alliés que d'importants obstacles. De nombreux conseils de bande travaillent avec assiduité pour que les collectivités locales demeurent des lieux où il fait bon vivre.

D'autres, en raison des effets de la colonisation, sont moins capables de faire progresser leur collectivité. Ainsi, un travailleur en mobilisation communautaire devra posséder les compétences pour naviguer à travers les écueils de la politique locale, une tâche souvent difficile, mais essentielle.

Il a été soulevé que de nombreux résidents des Premières nations, surtout les jeunes, ne font pas confiance à leur conseil ou aux programmes gérés par le conseil, ce qui n'est pas pour faciliter la mobilisation communautaire. Certains ont suggéré que l'intervenant communautaire devrait relever d'une organisation communautaire indépendante ou d'un conseil de grand-mères, d'autres qu'il pourrait être supervisé par un comité de gestion, composé des représentants des organisations de la collectivité. Mais peu importe qui assure la supervision, il faudrait que le conseil soit tenu informé des progrès de toute la situation. Il est important que les membres du conseil responsables des divers dossiers se réunissent périodiquement pour déterminer comment ils peuvent travailler plus efficacement.

Compétences et connaissances de l'intervenant communautaire

Les participants ont réitéré que l'intervenant de mobilisation communautaire ne devrait pas être un agent de service au public ou un agent de première ligne, mais que la détention d'une expérience du travail de terrain serait un atout, tout comme le fait d'avoir des racines dans la collectivité. Ce type d'expérience permettait d'avoir une meilleure connaissance des gens, des services et de la dynamique d'une collectivité locale en particulier. Il a aussi été suggéré que l'intervenant concentre son activité sur la prévention plutôt que sur l'intervention et la protection proprement dites.

Un intervenant doit être une personne fiable, qui ne prend pas de drogue ou d'alcool, car il doit promouvoir la santé et le bien-être de la collectivité. Il doit connaître et respecter les croyances et les traditions de la collectivité et accepter de participer aux activités culturelles. En plus de pouvoir mobiliser la collectivité, l'intervenant communautaire doit être capable d'organiser et de participer aux activités de la collectivité (danses, festins, rencontres communautaires, etc.). Il ou elle doit être disposé à parler à tous les membres des collectivités et non pas seulement aux représentants élus ou aux responsables d'organisme. Finalement, il doit être en mesure de gérer et d'assigner la charge de travail

de façon compétente.

Un intervenant devrait également pouvoir faciliter les rencontres entre les personnels des organismes de la collectivité pour qu'ils puissent partager l'information sur les programmes. Cela peut être difficile, car de nombreux organismes doivent protéger la confidentialité de leurs clients, ce qui peut se traduire par un manque de communication entre les résultats des organismes. Cependant, pour le bien d'une personne, d'une famille ou de la collectivité, il est essentiel que les fournisseurs de services sur le terrain se rencontrent et prennent acte de leurs préoccupations mutuelles. Si chaque organisme n'a qu'une information incomplète, il sera incapable de répondre efficacement aux situations, un problème qui doit être résolu.

Un bon sens de la communication et de la négociation est également requis pour pouvoir aider les membres et les organisations de la collectivité à mettre leurs différends de côté et adopter une réaction cohésive à la résolution de problème. Un agent de mobilisation communautaire peut également attirer l'attention des leaders de la communauté sur des problèmes pressants qui auraient pu échapper à leur attention. En adoptant une position qui pourrait accroître la connaissance, la collectivité serait en meilleure position pour cibler ses actions de mobilisation.

Le leadership a été cité comme une compétence importante pour tout intervenant de la mobilisation communautaire. Ce dernier doit être en mesure de trouver les leaders de la collectivité pour les encourager à utiliser leurs talents de manière positive, pour le bien commun. La métaphore du papillon a été exprimée afin de cerner la perception du travail d'un intervenant de mobilisation communautaire : chaque fois qu'un papillon se pose, il répand un message commun dans la collectivité et mobilise un plus grand nombre de participants.

Il a été reconnu qu'une personne qui est choisie à titre d'intervenant communautaire peut ne pas avoir toutes les compétences nécessaires pour le poste; ainsi, un programme de formation continue est nécessaire et requis. Il est particulièrement important que la formation soit offerte selon la perspective « Anishnawbe » et qu'elle soit appropriée et

pertinente sur le plan culturel. Il est également important que l'intervenant communautaire soit en mesure de concentrer son attention sur le travail à exécuter sans avoir à s'inquiéter de la façon dont les fonds seront obtenus.

Un intervenant communautaire doit avoir un bon sens de l'humour et savoir l'utiliser pour rallier la collaboration de la collectivité. De nombreux Autochtones ont connu une existence douloureuse et, grâce à l'humour, il sera plus facile pour les membres de la collectivité de parler de la souffrance et de faciliter la guérison des blessures

On s'attend à ce que l'intervenant de mobilisation communautaire ait la capacité de créer un climat de confiance entre les responsables des programmes communautaires, d'une façon qui n'est pas menaçante. Certains se sont inquiétés de ce que les organisations locales pourraient se sentir menacées par la découverte de chevauchements de services, avec les connaissances financières qui pourraient s'ensuivre. Un intervenant communautaire compétent travaillerait avec les programmes pour les aider à être plus efficaces en tant que membres de l'équipe des services de la collectivité et à déterminer quel organisme est le mieux apte à assurer tel ou tel programme.

Voici les compétences qu'un intervenant de mobilisation communautaire devrait avoir de l'avis des participants ayant participé aux discussions:

- Leadership;
- Motivation;
- Facilitation;
- Communication (facilité de rédaction, être capable de parler en public, etc.);
- Négociation;
- Capacité à travailler avec les agences et organisations autochtones, les instances officielles et les gouvernements);
- Formation;
- Élaboration de propositions.

Ils doivent également connaître les aspects suivants de la collectivité :

- membres;
- culture et traditions;
- ressources;
- forces et défis;
- histoire.

Évaluation des besoins

Trop souvent, les nouveaux programmes communautaires sont développés sans qu'une bonne évaluation des besoins n'ait été effectuée ou sans qu'on ait réfléchi à une stratégie. C'est alors que les ressources de la collectivité risquent d'être fragmentées, que les organismes doivent se débattre indépendamment contre leurs difficultés d'implantation, et qu'il y a un manque général de collaboration et de coopération au sein de la collectivité. Il est essentiel pour le bien-être de la collectivité que tous ses membres, ses organismes et ses dirigeants s'unissent pour élaborer une vision commune et un plan stratégique à long terme.

Les participants ont réfléchi ensemble sur le concept d'une évaluation des besoins en lien avec le rôle d'un intervenant communautaire. Ils ont conclu notamment qu'en plus d'élaborer des stratégies pour amener les différents organismes communautaires à rassembler leurs forces pour fournir des programmes et des services intégrés, l'intervenant de mobilisation communautaire pourrait entreprendre des recherches au nom de ces programmes et services. Les participants ont fait remarquer que souvent, on ne prend pas le temps de cerner ce qui fonctionne et ce dont ils ont besoin et ils continuent de s'acharner sur le manque de progression, malgré le développement de nouveaux programmes ou services. On a ensuite reconnu que les collectivités sont harmonisées à l'évolution des besoins de la collectivité. Souvent, les évaluations des programmes et services existants sont rarement faites en profondeur, ce qui se traduit souvent par une stagnation ou une mauvaise orientation de la collectivité. Un intervenant communautaire pourrait procéder à un examen des évaluations afin d'établir si les programmes satisfont à leurs objectifs et fournir des commentaires et de la rétroaction sur les résultats de l'examen.

Collaboration de la collectivité

Les participants ont également dit que l'intervenant devrait avoir un rôle éducatif en montrant aux membres de la collectivité la relation qui existe entre les sources de financement et les fournisseurs de programmes et services et comment le tout s'intègre dans la collectivité. Ils ont dit que l'une des principales choses à démontrer aux gens était la capacité de se prendre en charge, à titre individuel et à titre collectif.

Un intervenant de mobilisation communautaire devrait également être capable d'aider les organismes locaux à élaborer des propositions pour des programmes nouveaux ou améliorés. Il faut pour cela de bonnes aptitudes pour la rédaction et une bonne connaissance des programmes de financement du gouvernement.

Lorsqu'on leur a demandé de donner des exemples de stratégies possibles susceptibles de rassembler la collectivité, les participants ont donné un certain nombre de points importants à considérer plutôt qu'une stratégie en particulier : importance de commencer par la famille, d'utiliser une approche holistique et pluraliste. L'intervenant devra notamment faire attention de conserver un mode de pensée holistique lorsque les approches de guérison sont nécessaires. Par exemple, dans les questions en lien avec la justice, il est important, dans une perspective autochtone, de travailler avec les familles, les victimes et les contrevenants ensemble et de ne pas les traiter indépendamment les uns des autres. Les participants ont dit qu'on ne reconnaissait pas suffisamment l'aptitude des familles à se guérir elles-mêmes et que cela pourrait être un créneau de développement intéressant pour un intervenant de mobilisation communautaire.

Les participants ont également souligné qu'il devait y avoir de bons canaux de communication entre tous les acteurs communautaires afin que les programmes fonctionnent efficacement. L'intervenant de mobilisation communautaire doit pour cela travailler avec la gestion de programmes et les agents de première ligne. Les participants ont indiqué qu'il serait approprié d'unir en premier lieu les organismes communautaires avant que l'on puisse s'attendre à ce qu'il en soit de même pour la communauté.

Transparence

La méthode de sélection d'un intervenant de mobilisation communautaire devrait être unique pour chaque collectivité en raison des différentes cultures autochtones. Peu importe le processus, les participants se sont dits d'avis que tout processus de sélection d'un agent de mobilisation communautaire devait respecter les valeurs et les usages de la collectivité. Pour le Sud-Est du Manitoba, le poste devrait être doté par voie de concours avec publication de la description et des critères de compétences et de qualifications. Un comité de sélection serait formé auquel siègeraient des représentants du chef et du conseil, des services d'éducation, des CSF, de CHCH et des Aînés. Un jeune de la

collectivité pourrait également être inclus ainsi qu'un représentant des organismes de financement (à titre d'observateur).

Pour mesurer le taux de réussite d'un programme de mobilisation, il a été convenu qu'une façon d'aborder la question est d'examiner la mobilisation en lien avec l'approche holistique de la prestation de services et la préparation d'un rapport de situation annuel. Une autre mesure serait de se pencher sur la diminution des niveaux de frustration dans la collectivité. L'examen de la frustration chez les jeunes revêt une importance particulière. Il a été établi que si la mobilisation communautaire s'avérait une réussite, alors la frustration éprouvée par les jeunes pourrait entraîner une diminution des activités de gang et une augmentation de la participation à une gamme de programmes et services. Parmi les autres indicateurs de réussite, on a mentionné la réduction du nombre d'enfants sous la responsabilité d'un CSF et le nombre de rencontres entre les organisations communautaires et leur niveau de satisfaction avec ces rencontres. La réduction du taux de participation aux loteries et autres jeux de hasard pourrait également servir d'indicateur de progrès, car la dépendance au jeu est fortement corrélée à la santé de la collectivité.

Durée des initiatives de mobilisation communautaire

À la question de savoir pendant combien de temps devrait durer le mandat d'un intervenant de mobilisation communautaire, tous étaient d'accord pour dire qu'un processus de mobilisation communautaire n'était pas une entreprise à court terme. Certains se sont dits d'avis que le travail ne serait pas terminé jusqu'à temps que les prisons ne soient plus remplies d'Autochtones. D'autres ont dit que le rôle de l'intervenant pourrait être éliminé progressivement et remplacé par d'autres mécanismes (p. ex. conseil interorganisme). Ce qui est sûr, c'est que les participants étaient tous d'avis qu'un processus de mobilisation de deux ou trois ans ne pourrait qu'amorcer une action de revitalisation communautaire.

Chapitre 3 – Nations Mi’kmaq, Halifax, Nouvelle-Écosse

Résumé de la réunion

L’Unité des politiques correctionnelles autochtones a tenu une rencontre avec plusieurs représentants des Premières nations Mi’kmaq de la région de l’Atlantique pour discuter de mobilisation communautaire, plus précisément, comment elle doit être effectuée et par qui. Les commentaires recueillis portent sur le concept de *Semaganis*.

Les participants ont conclu la discussion en disant que l’Unité des politiques correctionnelles autochtones pouvait jouer un rôle clé au sein de leurs collectivités en agissant comme défenseur des intérêts de la communauté, et en aidant à faire en sorte que les budgets de financement, les programmes et les politiques soient plus souples et mieux adaptés aux besoins individuels de chaque collectivité autochtone.

Les participants ont également dit qu’il fallait absolument tenir des consultations additionnelles afin de discuter et de proposer l’idée de « *Semaganis* » au sein de leurs collectivités, notamment auprès des Aînés, afin de voir si le terme Mi’kmaq est pertinent pour leurs actions de mobilisation communautaire.

Constatations et résultats de la discussion

On a demandé aux participants de discuter de la signification de « *Semaganis* » du point de vue de la tradition Mi’kmaq. Plusieurs participants ont dit que le terme « *Semaganis* » désignait « un individu ou un détachement envoyé en éclaireur pour la chasse ou la pêche ou pour repérer les campements des environs ». Le terme pourrait également signifier « guerrier ».

Plusieurs participants des nations Mi’kmaq ont dit que certaines acceptions du terme « *Semaganis* » pourraient s’appliquer à des actions de mobilisation communautaire au sein de leur collectivité. Cependant, ils ont insisté sur la nécessité de consulter leurs Aînés et les autres membres de la collectivité afin de bien cerner le sens de ce mot et de déterminer s’il est culturellement opportun de l’utiliser aujourd’hui.

Selon les participants de la collectivité, le terme « *Semaganis* » renvoie aux leaders de la communauté qui peuvent être des hommes, des femmes, des jeunes ou des gens âgés, et désigne un ensemble de personnes et non pas un seul individu. Le terme s'entend d'un intervenant qui a un rôle de motivateur et qui a le respect et la reconnaissance de la collectivité. Ce sont des gens qui se portent volontaires et qui ne sont peut-être pas élus, mais qui ont la capacité de faire avancer les choses, des gens qui respectent le système de clan et qui sont capables de travailler avec ceux et celles qui ne suivent pas la voie traditionnelle.

Un modèle interorganisme pratiqué dans la Première nation Membertou a été donné comme exemple de formule intéressante pour la mobilisation communautaire. Le modèle consiste à rassembler des coordonnateurs de programme de différents ministères ainsi que des membres de la collectivité pour discuter, débattre et recommander des approches qui créeront des synergies et qui soutiendront les initiatives du programme, et qui permettront d'identifier les lacunes existantes des services. Il s'agit de combiner les ressources humaines et financières requises pour faciliter l'action au sein de la collectivité. La formule semblerait très efficace et bénéficierait de la collectivité locale et des membres élus.

Les participants ont également dit que le terme « *Semaganis* », en langue Mi'kmaq, pouvait se décomposer comme suit :

« Sema – la racine du mot, désigne une personne qui touche, non seulement au sens physique du terme, mais au sens plus profond de “connecter” étroitement. »

Aujourd'hui, le terme « *Semaganis* » est également utilisé de façon péjorative par les jeunes gens qui appartiennent à une société des guerriers et il est utilisé très couramment dans les prisons.

Historiquement, « *Semaganis* » pouvait s'appliquer aux femmes et être utilisé pour décrire les femmes qui avaient un rôle important. Un participant a expliqué que : « *Les femmes sont les gardiennes de la culture et nous sommes les guerriers.* » Le terme

« guerrier » était utilisé non seulement dans le sens matériel, mais également dans le sens spirituel, émotionnel et intellectuel. Selon la culture traditionnelle, les femmes et les hommes sont égaux et complémentaires. Il y avait un code d'honneur entre les deux sexes qui reflétait un esprit de respect mutuel, contrairement à aujourd'hui où les rôles reflètent la libération de la femme, créant un déséquilibre entre les sexes.

La discussion a ensuite porté sur la pratique traditionnelle du système des clans utilisé dans les collectivités autochtones. Bien que ce concept soit presque oublié, historiquement le système des clans renforçait l'idée que tous les individus ont une valeur égale, et qu'il en va de l'intérêt général de la collectivité que toutes les décisions soient prises par voie de consensus où tout le monde a le droit de parole.

Un participant fait le récit de situations qui illustrent des défis sociaux et économiques auxquels est confrontée sa Première nation et qui ont amené la collectivité à se doter d'un modèle « interorganisme ».

« On a réuni tous les gens de la communauté qui étaient des agents de première ligne et on leur a dit, maintenant, nous devons commencer à travailler ensemble. Nous ne devons plus faire notre travail séparément parce que ce qui se passe, c'est que tout le monde... tout le monde est affecté par la situation. »

Le modèle interorganisme a été très fructueux. Il a aidé la collectivité à combler les lacunes de services et à pallier son manque de ressources. Pour former le modèle, les agents de première ligne ont défendu l'approche préconisée et ont obtenu le soutien du chef et du conseil, et ils l'ont finalement fait approuver par la collectivité, ce qui en a fait une formule gagnante.

« Le chef et le conseil ont dit : “oui, nous devons faire quelque chose”. Nous avons tenu deux forums communautaires en deux ans. Les agents de première ligne et les gens qui jouaient un rôle dans la collectivité, comme les jeunes, les Aînés, se sont réunis et ont commencé à discuter. »

Les problèmes sont présentés au comité interorganisme afin d'être examinés pour déterminer si, ensemble, les membres peuvent aider à régler la situation. Chaque participant contribue à trouver des solutions concernant les problèmes soulevés à la table

interorganisme.

« Si nous voulons mettre en place un programme pour les enfants dans une école, nous partageons tous les coûts. Nous mettons en place des programmes d'éducation parentale, des programmes pour les jeunes, et toute sorte d'autres programmes pour les membres de la collectivité. »

Ensemble, les participants qui siègent au comité représentent différents services assurés par la Première nation et peuvent cotiser des fonds du service qu'ils représentent pour soutenir une initiative précise : « *Nous regroupons nos forces et nous travaillons par consensus.* ». Quand des efforts sont faits pour corriger une situation, la collectivité en est informée et elle fait partie du processus de planification. Le modèle a permis de créer une vision communautaire et a la capacité de croître et de continuer à gérer les problèmes à mesure qu'ils se présentent.

Un autre modèle communautaire qui a été cerné comme ayant beaucoup de succès est celui du mentorat des jeunes, qui offre aux jeunes à risque des services de soutien et d'encadrement, notamment des structures d'entraide mutuelle, de gestion du stress en cas d'incident et de prévention du suicide.

« C'est ce qu'il faut faire pour aider les siens. En les aidant à se prendre en charge et en les écoutant, on maintient la connexion et... on commence à voir des changements. »

À partir de ce point, la discussion a porté sur l'échange entre les différentes collectivités et sur la capacité d'offrir de l'aide ou différentes perspectives afin de s'aider les uns les autres. De nombreux participants de la collectivité se sont plaints des mauvais résultats obtenus lorsqu'on essaie d'adapter les programmes standards du gouvernement aux besoins de leur collectivité. Souvent, les clients potentiels ne satisfont pas aux critères et ne sont pas admissibles à ces programmes. Tous les participants se sont entendus pour dire qu'une plus grande souplesse des programmes et services proposés aiderait à combler les lacunes de la programmation actuelle.

Les questions entourant la prestation de services à tous les membres de la Première nation deviennent plus complexes du fait que les gens sont forcés de quitter la réserve pour

trouver un logement. Leur admissibilité aux programmes et services sur la réserve peut ainsi être compromise. Cette situation peut également contribuer à isoler les gens de leur collectivité et leur famille.

Le modèle interorganisme procure la souplesse nécessaire pour partager les coûts, notamment les coûts de services comme ceux qui portent sur l'évaluation ou le counselling à l'enfance. Travailler ensemble aide à briser le cloisonnement qui existe au sein des collectivités et les programmes fédéraux assurés au niveau de la Première nation. Pour que les programmes et les services soient efficaces, il est également essentiel que les communautés développent leurs capacités de prise en charge.

La première étape, pour travailler avec la collectivité, consiste à réunir les « Semaganisak » (gestionnaires de programme, agents de police, etc.). Ces personnes doivent rencontrer les mères du clan pour déterminer un plan d'action et de soutien, selon les approches retenues, la nature des problèmes et les solutions envisagées.

À ce point de la rencontre, certains participants ont demandé une clarification de la définition de « *Semaganis* » étant donné qu'il semble y avoir plusieurs significations différentes du terme utilisé. Un des participants a suggéré que le terme peut renvoyer à la notion de chef et de conseil et peut également renvoyer à la notion de volontaires, ainsi qu'aux femmes qui travaillent sans relâche avec les enfants, nourrissant la collectivité, au besoin, et soutenant les programmes parascolaires. Un autre participant a exprimé des réserves sur la définition actuelle de « *Semaganis* » parce qu'elle ne donne pas une image équilibrée des rapports hommes-femmes. Elle pourrait ne pas respecter ou reconnaître le système de clan ou la place des femmes dans les collectivités. Après une discussion, les participants ont reconnu que les femmes et les hommes sont égaux dans le concept auquel fait référence le terme de *Semaganis*.

On a mentionné qu'il est essentiel que le chef et le conseil soutiennent les initiatives ou la vision de ce qui doit être réalisé, mais qu'il n'est pas impératif qu'ils participent activement au fonctionnement quotidien de l'initiative. Le terme *Semaganis* fait référence au partage du leadership et à la responsabilisation. Un excellent moyen de faire en sorte

que les dirigeants élus de la collectivité soient informés et qu'ils s'impliquent dans le processus de développement des approches de mobilisation communautaire est d'avoir un dirigeant politique qui défendra la cause de certains enjeux. Pour rallier le soutien et la participation de la communauté, il est essentiel qu'elle se sente habilitée. Cette habilitation permet à la collectivité de se faire entendre et de se faire respecter. Donc, « *Semaganis est un défenseur des intérêts de la collectivité* ».

On a ensuite demandé au groupe quelles devraient être les compétences, les rôles et les responsabilités nécessaires du *Semaganisak*. Si les *Semaganisak* sont des catalyseurs du changement, de quel type de compétences ces gens ont-ils besoin?

La discussion qui a suivi peut se résumer comme suit, Le/la *Semaganisak* est quelqu'un qui :

- soutient la collectivité et défend ses intérêts;
- est respectée de la collectivité;
- est efficace;
- sait écouter;
- « *prêche par l'exemple* »;
- sait se faire entendre;
- n'a pas peur de s'attaquer aux problèmes de la collectivité;
- est humble et n'a pas peur de dire non!
- est capable d'apprendre des autres;
- sait partager et mettre en pratique ce qu'elle/il a appris,
- a du courage;
- est respecté de la collectivité;
- est un homme ou une femme, jeune ou d'âge mûr

Plusieurs participants étaient d'avis que le terme *Semaganis* est le terme qui décrit le mieux les Aînés comme des gens qui ont beaucoup d'expérience, p. ex. Donald Marshall sr. Il illustre également qui vous êtes à titre individuel, ce qui vous a été enseigné, votre spiritualité et comment vous êtes relié à votre collectivité. Il a également été décrit comme un code d'honneur.

Semaganis est un terme qui peut décrire tout le monde. Certains participants ont raconté la façon dont tous les membres de la collectivité se réunissent lorsqu'il y a des funérailles ou un décès dans la collectivité. Ils aident tous la famille. Ils contribuent à l'organisation

des préparatifs et apportent leur soutien à la famille. Dans ce sens, *Semaganis*, c'est tout le monde. La définition peut également inclure les aidants qui travaillent dans la collectivité.

Pour conclure la discussion, plusieurs participants ont ajouté que les *Semaganisak* sont des Aînés, des grand-mères – des gens qui possèdent la sagesse et qui contribuent à la collectivité sur une base régulière. Ce sont des gens qui sont respectés et soutenus dans la collectivité en raison de leur leadership.

Après avoir discuté de la définition de *Semaganis*, on a demandé aux participants de donner leur avis sur le type de compétences ou de formation que devraient avoir les personnes qui remplissent ce rôle.

De nombreux participants estimaient qu'avant de discuter de cette question, les collectivités devaient être consultées au sujet de la signification et de la définition de *Semaganis* et de la façon dont le concept pouvait être renforcé et soutenu au sein des collectivités.

Certains participants ont suggéré que la mobilisation communautaire devait commencer par le réseautage et l'utilisation des programmes et des ressources en place. D'autres ont dit que la programmation existante ne procurait pas les ressources requises pour que soient mis en place les services requis par la collectivité, créant des lacunes. « *Nous manquons de ressources financières pour les services qui sont déjà en place...* » Peut-être qu'en se concentrant sur les lacunes programmatiques actuelles, nous pourrions répondre aux besoins de la collectivité et investir dans les approches holistiques dont la communauté a vraiment besoin. De nombreux participants ont reconnu que l'accès aux ressources de formation était une priorité élevée.

Les participants ont mentionné certains secteurs où les programmes sont nettement insuffisants :

- maisons de repos abordables pour les Aînés;
- services de santé mentale,

- institutions où les Aînés peuvent recevoir des services dans leur propre langue;
- formation dans le domaine correctionnel pour les jeunes;
- formation des jeunes – axée sur les enseignements traditionnels et culturels;
- habilitation des jeunes;
- structures permettant aux collectivités de se rencontrer plus fréquemment pour s'entraider et se soutenir mutuellement;
- manque d'accès aux opportunités d'autoéducation –
- manque de mentorat au sein des collectivités;
- structure pour aider les Aînés à enseigner la tradition aux enfants et à conseiller les membres de la collectivité.

À cette étape, les participants ont commencé à parler de la façon dont le concept de *Semaganis* devait être analysé et soutenu et il a été réitéré qu'il était nécessaire de procéder à d'autres consultations des collectivités. Étant donné qu'il y a de nombreuses interprétations du mot *Semaganis*, la discussion devrait commencer par la définition, puis l'application et enfin la façon dont le concept peut être soutenu au sein de la collectivité.

On a demandé au groupe de réfléchir sur le rôle du leadership et qui devrait occuper ces rôles de leadership : le chef et le conseil et/ou des chefs héréditaires ou des leaders naturels.

Plusieurs personnes ont dit que la définition de leadership devait être le point de départ de la discussion. *Leadership signifie les gens qui sont ici*. Il peut désigner les élus, le système de clan ou les représentants de la famille auprès du conseil. Un important aspect pour déterminer le leadership consiste à s'assurer que les gens ont regagné leur identité culturelle et personnelle. Quand cela se produit, « *c'est quelque chose de puissant* ».

Le leadership et son rôle sont définis par la façon dont agit une personne ou un groupe de personnes. C'est la réputation et le respect dont jouit une personne au sein de la collectivité qui déterminent son rôle. Le leadership, ce sont les élus, les volontaires et les gens qui ont pris des responsabilités qui profitent à la collectivité. La roue médicinale traditionnelle pourrait être un modèle à appliquer. C'est le membre de la famille qui est traditionnellement le « plus fort », celui qui le plus équilibré mentalement et physiquement, etc., et qui a la responsabilité d'être le chef en cas de crise.

De nombreux participants ont souligné que les enseignements de la roue médicinale s'étaient perdus dans de nombreuses familles et qu'il faudrait réapprendre cette approche pour pouvoir s'y référer.

Lors de la discussion sur les modèles qui fonctionnent bien, il a été fait mention que l'on oublie souvent comment le modèle a été établi au départ. On a donc demandé aux participants qui avaient une expérience du modèle interorganisme de décrire comment celui-ci avait été établi. Ils ont expliqué que les coordonnateurs de programme communautaire ont examiné leurs accords de financement, puis se sont rencontrés et pour déterminer comment les divers services pourraient collaborer afin de soutenir les objectifs du programme. En partageant les ressources et les idées et en mettant en commun les objectifs et les défis programmatiques, ils ont créé le modèle interorganisme. Cela a permis d'offrir des programmes plus créatifs qui peuvent combler les lacunes de certains services. Un comité de planification de 12 à 15 membres s'est réuni pendant huit semaines. C'est ce groupe qui, en s'impliquant à fond et en faisant front commun, a pu faire en sorte que la collaboration soit réussie. Un forum de la collectivité a discuté de la structure d'un conseil interorganisme, de ce que serait sa vision et de la façon dont elle était fondée sur un modèle de guérison holistique de la collectivité. La communication était essentielle. D'autres présentations continuent d'être faites et les membres de la collectivité formulent leurs commentaires.

Les volontaires de la collectivité peuvent également participer et promouvoir le modèle. En faisant en sorte que le modèle soit transparent, la collectivité a le sentiment d'être véritablement partie prenante. Les membres ont le sentiment d'avoir voix au chapitre s'agissant de leurs propres services et programmes.

« Si cela vient de la collectivité, la collectivité l'acceptera. »

« Ce que ce module vous enseigne, c'est qu'il est normal de ne pas avoir de réponse, parce que nous n'avons pas les réponses. Nous apprenons les uns des autres. Ce qu'on enseigne, je peux l'enseigner à d'autres en retour. »

Ce qu'il est important de comprendre concernant le groupe interorganisme, c'est qu'il

s'agit d'une structure d'entraide et que l'objet n'est pas de critiquer les uns et les autres. Si quelqu'un a des problèmes avec un service, il ne doit pas se servir du groupe interorganisme comme vecteur de plainte. Il est dirigé sur le service qui lui permettra de résoudre le problème.

À l'heure actuelle, le conseil interorganisme tient des réunions mensuelles. Ses membres doivent être hautement motivés et avoir comme priorité d'assumer leurs responsabilités envers la collectivité. Des volontaires et des facilitateurs sont invités à chaque réunion pour s'assurer que tout fonctionne comme il faut. Le chef et le conseil sont les bienvenus et reçoivent le compte rendu de chaque réunion. Le comité interorganisme a un président et un coprésident et tous les procès-verbaux sont conservés dans un endroit accessible aux membres de la collectivité. Le processus est évalué au fur et à mesure.

On a demandé aux participants d'évaluer combien de « *Semaganisak* » ou d'agents de mobilisation communautaire étaient requis au sein d'une collectivité. À la question de savoir si on entendait par là le nombre d'agents, à l'échelle régionale, provinciale ou communautaire, on a dit que c'était aux trois niveaux. Il s'agissait plutôt de savoir ce qui a le plus de sens et ce qui fonctionnerait pour la nation Mi'kmaq. Certaines collectivités partagent et mobilisent leurs ressources entre elles en envoyant des agents dans divers endroits. D'autres travaillent à l'intérieur de leur territoire traditionnel. La taille de la collectivité déterminerait la capacité d'entraide. Un exemple de la façon dont une collectivité a abordé cette question est celui de Hollow Water, au Manitoba, où la collectivité a commencé à partager avec le programme Bon départ qui s'adresse aux enfants.

Plusieurs exemples de situation ont été cités par les participants de la Première nation où les collectivités se sont associées pour des actions de financement, de formation et de soutien à l'égard de certaines questions concernant la région de l'Atlantique. Exemples d'initiatives de collaboration :

- formation en intervention d'urgence;
- élaboration d'un manuel d'intervention d'urgence;
- comment gérer une crise affectant la collectivité;
- formation en mentorat pour les jeunes.

Les participants Mi'kmaq ont à nouveau mentionné qu'il y avait encore de la confusion quant à la signification du terme « *Semaganis* » et qu'il fallait discuter de ce terme au sein de leurs collectivités locales. Les participants de l'Unité des politiques correctionnelles autochtones ont expliqué que, dans certains cas, ce mot désigne un intervenant communautaire ou un agent de mobilisation communautaire qui aide à faire bouger les choses dans certains domaines. Dans certaines régions du pays, le terme désigne un policier ou un soldat. Certains étaient en désaccord avec cette interprétation, parce que selon eux le terme ne devait pas prendre une connotation négative et faire penser plutôt à un ami pour que les familles en situation de crise ne se sentent pas menacées ou inférieures.

Les questions suivantes ont été posées pour aider à comprendre la signification du mot « *Semaganis* » dans le contexte de la rencontre. Le *Semaganis* est-il quelqu'un qui contribue à la mobilisation communautaire ou qui travaille avec les organismes d'appui à la famille, ou est-il plutôt quelqu'un qui travaille directement avec les familles? Est-ce quelqu'un qui travaille en liaison avec la collectivité, l'agence et le leadership?

Voici quelques commentaires formulés à ce sujet:

- il peut s'agir d'un homme ou d'une femme;
- cette personne a un rôle d'instrument, de catalyseur de changement;
- cette personne n'a pas un rôle de police;
- le terme « *Semaganisak* » est « *inclusif* » et non « *exclusif* »;
- c'est un terme qui est utilisé avec respect;
- le « *Semaganisak* » est là pour protéger la collectivité et les siens;
- il s'agit d'une fonction non politique et non lucrative.

Finalement, le groupe a clairement indiqué que pour s'entendre sur le sens définitif du mot « *Semaganis* », il fallait consulter les Aînés. Certains ont soulevé des inquiétudes que dans la traduction de ce mot à partir de la langue Mi'kmaq, on peut perdre une partie de sa signification. Il peut par exemple renvoyer à une personne « intelligente ou avertie ». D'où l'importance de consulter les Aînés. De nombreux participants ont donné des exemples sur la façon dont la langue peut changer le sens du terme.

Lorsqu'on leur a demandé en quoi le « *Semaganisak* » devait rendre compte à la

collectivité, bon nombre de participants ont dit que le « Semaganisak » devait d'abord être comptable de ses actions envers eux. Plusieurs participants de la Première nation ont parlé de la responsabilité qu'impliquait le fait de venir à cette rencontre et de partager ce qu'ils y avaient appris, puis de retourner dans leurs collectivités et d'interroger les autres, des Aînés jusqu'aux plus jeunes. Certains participants ont souligné que même les personnes présentes à cette réunion devaient s'informer et les autres membres de leur collectivité au sujet de la signification de « *Semaganis* » et de la façon dont ce terme pouvait être utilisé.

Les cercles d'évaluation pourraient être utilisés pour contribuer à la transparence du processus. Il a été proposé d'utiliser le concept du cercle pour amener les Aînés à discuter de la nation de « *Semaganis* » et pour évaluer l'utilisation et le but de l'initiative. Parfois, un groupe d'Aînés peut être utilisé pour soutenir et assurer la transparence d'une initiative. Des volontaires peuvent faire un compte rendu de la discussion et des décisions. Cependant, les collectivités doivent faire attention de ne pas fatiguer leurs Aînés en leur demandant sans cesse de les aider pour toutes sortes de problèmes.

Pour faciliter la participation des Aînés, certaines collectivités prennent en charge leur transport et leurs repas, ou contribuent à une activité sociale ou à une sortie organisée pour les Aînés.

Dans l'une des collectivités, on a expliqué que pour faciliter la communication on avait recours aux cartes de vertus. Ces cartes sont utilisées pour rappeler aux gens de pratiquer des vertus comme la gentillesse, la générosité et la patience et comment celles-ci peuvent être incorporées dans la vie de tous les jours. Cet outil est très utile pour communiquer de manière positive et rassembler les participants autour des problèmes en présence.

À la fin de la séance de deux jours, certaines réserves ont été formulées sur l'opportunité de consulter les Aînés au sujet de la signification du terme « *Semaganis* ». Certains ont mentionné que le mot avait déjà été éclairci auprès de certains Aînés et qu'il pourrait être troublant pour ces derniers d'avoir à revenir là-dessus. D'autres ont objecté qu'il ne s'agissait pas de redéfinir le terme, mais d'en clarifier les acceptions, notamment celle de

soldat – et de préciser son application (guerrier ou policier). Il est important d’avoir une bonne définition si l’on utilise ce mot ou un autre mot Mi’kmaq étant donné que tous les membres de cette Première nation ne parlent pas la langue des Mi’kmaq.

Certains se sont dits d’avis que si le terme « *Semaganis* » était pour être problématique, il ne fallait par conséquent pas l’utiliser pour désigner les intervenants de mobilisation communautaire, et qu’un autre terme ressortirait peut-être au cours des exercices de consultations.

La signification de « *Semaganis* » relève d’une optique collective et non individuelle, d’une démarche de collaboration. Le terme a récemment pris une nouvelle connotation, surtout avec les guerriers en milieu carcéral. Cette dernière peut être perçue comme étant négative. C’est cela du moins qui s’est produit dans d’autres provinces, comme au Manitoba.

« Je crois que nous sommes tous relativement prêts à accepter le sens qu’on décidera de donner à ce mot, à ce terme, car le besoin est réel. Je crois que nous allons nous mobiliser pour savoir ce qu’il faut... nous mobiliser. Peut-être que le mot devrait avoir le sens de « mobilisateur ».

Une participante des Premières nations a profité d’une pause pour appeler sa mère et lui demander la définition de « *Semaganis* ». Celle-ci a répondu qu’avant les deux guerres mondiales, ce terme n’avait pas le sens de soldat. Il se pourrait donc que les anciens combattants aient une autre conception de ce mot.

Lorsqu’on a demandé si le gouvernement pourrait avoir un rôle dans le soutien de « *Semaganis* », de nombreux participants ont affirmé que l’Unité des politiques correctionnelles autochtones pouvait avoir un important rôle de réseautage et de soutien pour la réintégration des hommes et des femmes sortant du milieu carcéral. Cela pourrait se faire en suivant de près les problèmes en présence, en commençant par ce qui a été l’élément déclencheur de la crise. Les participants ont expliqué qu’ils voulaient établir leurs propres priorités et avoir accès aux programmes qui leur permettraient de le faire. Ils ont dit qu’il était nécessaire de réinvestir dans les ressources, et que les programmes devaient être axés sur les forces des collectivités, non pas sur leurs faiblesses. Les

programmes doivent reconnaître que les collectivités dans leur ensemble doivent essayer de faciliter la réinsertion de ceux et celles qui retournent au sein de la communauté après un séjour en établissement carcéral.

Les ministères gouvernementaux peuvent apporter leur contribution pour ce qui suit:

- augmenter les contacts avec les membres de la collectivité autochtone qui sont incarcérés;
- faciliter le réseautage et la prise en charge pour éviter que certaines personnes qui se retrouvent dans le milieu carcéral deviennent irrécupérables;
- contribuer au développement de structures interorganisme entre les ministères;
- travailler avec d'autres professionnels (psychiatres, etc.);
- organiser des cercles de sentence, même s'il n'y a pas de financement pour cela;
- devenir des défenseurs.

Cette discussion a amené les participants à exprimer les frustrations, les difficultés et les problèmes que pose le travail en milieu carcéral. Certains problèmes concernaient la spiritualité et les cérémonies, les volontaires et les Aînés, et l'accès aux traitements fournis par l'établissement. Certains autres portaient sur l'attitude de la collectivité et sur le manque de soutien pour les contrevenants sortant du milieu carcéral, manifestation contemporaine de la coutume traditionnelle consistant à éviter les gens qui ont commis des crimes au sein de la collectivité.

Enfin, certains ont soulevé le manque d'intérêt pour les programmes de gestion de la colère s'adressant aux délinquants, ce qui constitue un réel problème pour les collectivités.

Chapitre 4 – Nation Dénée, Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest

Résumé de la réunion

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones a rencontré les participants des Premières nations des Territoires du Nord-Ouest pour discuter de la mobilisation communautaire selon le point de vue des traditions et de la culture autochtones. Les Dénés sont des peuples autochtones habitant la région qui s'étend, dans l'axe est-ouest, de la baie d'Hudson jusqu'aux terres intérieures de l'Alaska en passant par les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon et, dans l'axe nord-sud, du centre de l'Alberta jusqu'à l'océan Arctique. Ce territoire comprend la frange nord du Manitoba, de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique. Voici les deux groupes dont il est question dans le présent compte rendu :

Les Dogrib (Tlichos) qui ont vécu entre le Grand lac des Esclaves et le Grand lac de l'Ours. Les collectivités Dogrib comprennent aujourd'hui Rae-Edzo, Wha Ti (anciennement lac La Martre), Rae Lakes et Snare Lake. Les Dénés Yellowknives sont un autre groupe dogrib qui se compose principalement de peuples vivant à proximité de Yellowknife, dans les collectivités de N'dilo et de Dettah.

Les Slaves (Deh Gah Got'ine), qui étaient un peuple riverain, vivaient et se déplaçaient le long du fleuve Mackenzie (appelé Dehcho, ou « grande rivière ») au sud et à l'ouest du Grand lac des Esclaves, entre la région de la rivière des Esclaves et la Liard, jusqu'à Fort Norman (Tulit'a). Ils chassaient davantage l'orignal que le caribou. Les Slaveys forment aujourd'hui un grand groupe dont la population s'étend de Fort Smith jusqu'à Jean Marie River et Wrigley¹².

La discussion visait à déterminer de quelle façon les collectivités du nord pouvaient aborder la mobilisation communautaire en incorporant des méthodes traditionnelles. La rencontre a permis d'obtenir de la rétroaction et des commentaires quant à la signification et au concept de « *Semaganis* », mot des Cris-des-Plaines qui désigne, dans le langage

¹² http://www.artcanadacarvings.com/people_of_the_deh_cho.htm

d'aujourd'hui, un chef ou protecteur de la collectivité, un porteur de lance ou un policier. Dans le contexte de ces rencontres, le terme signifiait agent de mobilisation des collectivités.

En ce qui a trait au terme « *Semaganis* », les participants ont suggéré une formulation provenant des langues dogrib et slave et qui renvoie à la notion d'accompagnateur et de leader communautaire : *Do ch a tse di do/Dene tsa tes di* et *K'awo*. Les participants ont fait valoir que selon eux, la mobilisation communautaire devait faire intervenir le Comité de justice. Celui-ci comporte un certain nombre d'Aînés et de membres de la collectivité qui peuvent contribuer à définir une vision ainsi que des approches traditionnelles et culturelles de mobilisation communautaire.

Certaines collectivités ont indiqué qu'elles utilisent un modèle interorganisme afin de promouvoir la mobilisation communautaire dans leur région. Il a toutefois été suggéré que cette approche ne convenait pas à toutes les collectivités, car il n'y a pas assez de personnel pour coordonner les rencontres interorganismes dans les petites collectivités et les collectivités isolées.

Tous les participants ont convenu que la mobilisation communautaire devrait se concentrer sur les jeunes. Ces derniers devraient recevoir des enseignements traditionnels et acquérir des compétences sur la façon de survivre et de vivre sur le territoire. On doit faire en sorte que les parents participent au programme aux côtés de leurs enfants. On pourrait favoriser la mobilisation communautaire en enseignant les usages et les coutumes traditionnels aux membres de la collectivité. Cette formation serait axée sur la fabrication des outils et du matériel traditionnels : manches de haches, raquettes, tambours, toboggans, etc. La formation pourrait également porter sur la préparation des peaux, la chasse au rat musqué, la confection de vêtements et la préparation des aliments en forêt. La formation devrait être dirigée par des experts de la collectivité qui connaissent la langue, les traditions et la culture locales.

Constatations et résultats de la discussion

Le personnel de l'Unité des politiques correctionnelles autochtones a souligné la

signification du terme « *Semaganis* » et la façon dont d'autres nations l'emploient. Ils ont demandé aux participants de penser à un ou plusieurs termes semblables utilisés dans leurs propres langues et qui renvoient à la notion de mobilisation communautaire d'un point de vue traditionnel. Une discussion animée a suivi au sujet des méthodes traditionnelles utilisées pour enseigner, assurer l'ordre public et transmettre les usages et coutumes (apprentissage) aux jeunes générations. Les participants des Premières nations ont parlé de leurs souvenirs de l'époque où il n'existait pas de services de police officiels dans les collectivités et où la transmission de l'enseignement incombait aux Aînés. Les Aînés conseillaient le chef et le conseil, et se réunissaient pour prendre les décisions qui concernaient l'ensemble de la collectivité. Lorsqu'il était nécessaire d'imposer des mesures disciplinaires ou de sanctionner les agissements d'un membre de la collectivité, on emmenait celui-ci dans le bois afin de lui transmettre les enseignements dont il avait besoin. Il était entendu que c'était dans le milieu sauvage que l'on acquérait les meilleurs enseignements, que ces enseignements guidaient l'individu tout au long de sa vie. Le séjour en milieu sauvage apportait de la valeur à l'expérience. La personne apprenait à chasser et à utiliser des pièges, à se servir d'une arme à feu, à manier le couteau et la hache, ou encore à couper du bois ou à fabriquer des raquettes; toutes ces compétences, requises pour la survie et le bien-être, contribuent également à donner le sens des responsabilités.

« Vous les emmenez dans le bois pendant environ un mois; et les parents n'ont pas à s'en faire, parce qu'eux aussi ont été initiés. »

Les enseignements traditionnels étaient particulièrement importants si la personne avait commis un crime. On s'adressait à celle-ci « *avec bienveillance et sans la condamner* ». Voilà qui renforçait l'apprentissage positif ainsi que les enseignements. Les chefs et les Aînés qui guidaient la collectivité n'étaient pas rémunérés pour leurs efforts et comprenaient que cela faisait partie de leurs responsabilités. Un participant a parlé des expériences qu'il a vécues dans sa jeunesse; de nombreuses personnes veillaient sur lui, le guidaient et lui apportaient conseil.

« Et si je faisais quelque chose de mal, mes parents ne me lâchaient pas d'une semelle de toute la journée. "Tu as fait quelque chose de mal, ce n'est pas bien". Et mes grands-parents faisaient de même. »

Un grand nombre de participants ont exprimé leur tristesse et leur déception à l'idée qu'aujourd'hui, les jeunes ne reçoivent pas ce genre d'enseignement ou de soutien traditionnel. Certains ont dit qu'il n'y a pas assez d'Aînés possédant les connaissances nécessaires à la transmission des enseignements traditionnels. D'autres participants se sont dits préoccupés du manque de financement et de soutien communautaires pour des initiatives qui permettraient d'emmener les jeunes dans le bois afin de leur transmettre les enseignements traditionnels. Il a été mentionné que les gens ont peut-être oublié comment travailler ensemble en raison de l'intervention du gouvernement.

Traditionnellement, les jeunes apprenaient auprès de leurs pairs et n'étaient pas envoyés dans des foyers de groupe comme c'est le cas aujourd'hui. Les participants ont dit que selon eux les centres correctionnels et les foyers de groupe n'aidaient pas les jeunes à devenir des membres responsables de leur collectivité.

La discussion s'est poursuivie avec une question sur la façon dont les gens pouvaient aider à soutenir leur collectivité. Les participants ont répondu en racontant ce qui se passait autrefois. Les collectivités s'organisaient en fonction des saisons, et chacun avait son rôle. La vie n'était pas facile. Le pain bannock n'était servi que le dimanche. On coupait du bois pour les autres, afin de s'assurer que tous avaient assez de combustible. L'automne et l'hiver venus, les gens allaient en montagne avec un attelage de chiens pour chasser; l'été, c'était la période où on allait au camp de pêche. Au printemps, les gens chassaient le rat musqué. Dès le plus jeune âge, les gens apprenaient à chasser, à pêcher, à coudre et à faire à manger. Tous comprenaient qu'il fallait veiller les uns sur les autres pour le bien de la collectivité.

Les enseignements étaient transmis directement par les parents ou les grands-parents. Les gens étaient trop occupés par leurs occupations quotidiennes pour s'attarder aux commérages ou aux choses sans importance. Ils s'assuraient que les enfants ne traînaient pas au lit et qu'ils contribuaient à toutes les tâches que la famille devait accomplir au fil des saisons. Il a été mentionné que, malheureusement, de nombreux jeunes d'aujourd'hui ne sont pas intéressés à apprendre de leurs aînés et à tirer profit des enseignements que peuvent leur transmettre leurs parents ou grands-parents. Certains participants ont dit que selon eux le manque d'enseignements avait contribué au nombre disproportionné de

jeunes autochtones ayant des problèmes judiciaires. De nombreux participants ont dit que souvent, les jeunes ne comprennent même pas pourquoi ils vont en prison, ce qui n'est pas pour leur enseigner grand chose. Certains ont ajouté que ce n'était pas en prison qu'on pouvait apprendre quoi que ce soit.

« Ils devraient aller demander conseil aux Aînés, puis peut-être aller dans des camps où nous pourrions leur enseigner la pêche, la chasse, le piégeage et le respect! Je parie que la plupart des jeunes ne savent même pas comment tuer ou dépiauter un caribou... »

Quelques collectivités se sont dotées de conseils d'Aînés devant qui on peut s'adresser volontairement ou être appelé pour expliquer ses agissements. Ce type d'interaction est riche d'apprentissage et de leçons. Cette tradition, à l'instar de toutes les autres, procède d'un système de lois traditionnelles ou coutumes inhérentes à la culture. De nombreux participants ont dit que les lois traditionnelles devraient être rétablies au sein des collectivités.

De nombreux commentaires ont été formulés au sujet du problème actuel de l'abus d'alcool et de drogue au sein des collectivités, et des impacts néfastes qui en résultent pour l'aptitude des parents, des grands-parents et des Aînés à transmettre leurs enseignements et à promouvoir l'adoption de bonnes habitudes de vie. Les jeunes, en particulier, ne sont pas motivés, manquent de respect et ne montrent pas beaucoup d'intérêt à recevoir les enseignements traditionnels. Cette situation préoccupe tous ceux qui ont participé à la rencontre. Une autre préoccupation est le manque d'Aînés assez en santé pour pouvoir travailler avec les jeunes.

Lorsque nous leur avons demandé quelles étaient les compétences que devrait avoir un intervenant de mobilisation communautaire, les participants ont fait référence aux coutumes et usages traditionnels suivis par les collectivités autochtones, par exemple la coutume voulant que l'on partage ce que l'on a avec les autres, que toute la collectivité est responsable d'élever les enfants, etc. Montrer aux jeunes comment appliquer ces coutumes et usages traditionnels constitue une priorité importante pour les collectivités. Et une bonne compréhension des schèmes de valeurs et de croyances traditionnels pourrait aider à revitaliser le soutien communautaire et à renforcer le milieu familial.

Une participante a donné un témoignage touchant, tiré des expériences qu'elle a vécues dans un pensionnat. Ses parents et ses grands-parents lui avaient enseigné de faire attention à ses cheveux, et de « *ne jamais les laisser dans une autre collectivité* ». Quand elle a commencé l'école, elle a été obligée de se faire couper les cheveux, qu'elle avait trop longs, et on lui a interdit de garder les mèches. Cet épisode l'avait profondément attristée. Elle a expliqué qu'elle avait été séparée de son frère et qu'ils n'avaient pas le droit de parler leur langue. Ce témoignage illustre comment la culture a été mise à mal et les traditions perdues pour les générations à venir.

Les participants ont ainsi fait part d'expériences qui ont éclairé la discussion sur la façon dont la mobilisation communautaire devrait s'opérer selon une perspective traditionnelle. On peut dire que les participants étaient nombreux à estimer que la mobilisation communautaire ne peut réussir que si les mœurs traditionnelles sont bien comprises. Les personnes qui participent à la mise en œuvre et au financement des programmes doivent avoir de bonnes habitudes de vie et bénéficier du soutien de la collectivité. L'agent de mobilisation communautaire doit être capable de vivre en milieu sauvage et pouvoir l'enseigner aux autres. Il doit savoir chasser, pêcher et piéger le gibier et préparer les peaux, confectionner des vêtements et faire à manger à l'intérieur et à l'extérieur.

Il a également été noté que trop souvent les gens étaient payés pour ce qu'ils font pour la collectivité. Plusieurs participants estiment que cela crée un manque de désintéressement et une réticence à partager les connaissances que l'on possède.

Lorsque nous leur avons demandé quel type de formation devrait être donné aux intervenants de mobilisation traditionnelle, les participants ont dit qu'il fallait leur apprendre à vivre en milieu sauvage. En outre, les agents de première ligne ont besoin d'idées sur la façon de recruter des bénévoles et de faire participer les familles aux activités communautaires. Des participants ont indiqué que la participation des familles rendait l'apprentissage et les enseignements plus efficaces.

Un des participants a dit que le modèle interorganisme de coordination des activités aidait vraiment à appuyer les activités. Amener les agents de première ligne à échanger

l'information et à se réunir régulièrement favorise la mise sur pied et l'exécution des programmes.

Les participants se sont entendus pour dire que des activités de formation devraient être offertes au printemps et à l'automne, lors de la saison du trappage. C'est le meilleur moment où organiser des séances à l'intention de la collectivité, car c'est à ce moment que les gens « vont dans le bois ». La formation « vie en milieu sauvage » devrait se faire sur une période de trois mois afin que l'apprenti ait le temps nécessaire pour bien assimiler les nouvelles connaissances.

La plupart des participants étaient d'accord pour dire que les collectivités autochtones appuieraient les programmes de réinsertion « vie en milieu sauvage » destinés aux jeunes délinquants. Tous les participants ont convenu que ce sont les collectivités qui devraient se charger de trouver les formateurs. « *Ce sont les collectivités qui possèdent les compétences, qui savent comment fabriquer des raquettes, préparer les peaux, dépiauter le rat musqué.* » Il a également été suggéré que les collectivités bénéficieraient d'activités d'enseignement sur le rôle parental traditionnel et sur l'histoire traditionnelle de la création.

Lors de la discussion sur le rôle des leaders de la collectivité dans le processus de mobilisation communautaire, des participants ont raconté comment la formation était donnée dans le passé. Ces témoignages avaient un thème commun : les parents ou grands-parents en tant que point de départ du leadership communautaire. Le chef et le conseil sont importants pour assurer le financement des programmes, mais pour faire de la mobilisation communautaire une réalité, le leadership doit émaner de l'intérieur de la collectivité – de la famille et des parents. Certains parents ont suggéré qu'une bonne façon de sensibiliser les dirigeants élus aux problèmes de la communauté était de faire siéger les conseillers de bande aux comités de mobilisation communautaire.

Un autre problème mentionné est que souvent, les agents de première ligne ne restent pas suffisamment longtemps dans les collectivités, surtout s'ils viennent d'ailleurs. Cela crée des problèmes de continuité et nuit à la capacité de mobilisation à l'égard des

programmes. Quand des intervenants étrangers à la collectivité arrivent d'ailleurs, ils doivent se familiariser avec la culture et les traditions de leur communauté d'accueil afin de pouvoir travailler efficacement.

Un autre obstacle qui a été soulevé est celui de la barrière linguistique. En effet, la plupart des Aînés parlent le slave ou le dogrib. Or, les jeunes sont pour la plupart unilingues (anglais), ce qui empêche la transmission d'enseignements des Aînés aux jeunes.

Plusieurs participants ont suggéré que le terme « *Semaganis* » soit remplacé par un mot tiré de la langue dogrib ou afin que le processus interpelle davantage les collectivités slave et dogrib. Cela aiderait à décrire les résultats de la présente rencontre et à expliquer l'objet de la séance. Après avoir discuté de ce que le mot devrait désigner, les participants ont suggéré une expression qui renvoie à l'idée d'accompagnateur et de leader communautaire. Les termes suivants ont été proposés : *Do ch a tse di do/Dene tsa tes di* et *K'aowo* – ce qui signifie « leader ».

Lors de la discussion portant sur la responsabilité, les participants ont réitéré que celle-ci devrait incomber au Comité de justice. Ils se sont dits d'avis que le coordonnateur de la mobilisation communautaire devrait relever directement du comité de justice et des Aînés siégeant à ce comité.

La discussion a ensuite porté sur la sélection du coordonnateur de la mobilisation communautaire. Le processus pourrait se dérouler dans chaque collectivité (les coordonnateurs de justice pourraient déterminer les candidats potentiels). Ces candidats pourraient être sélectionnés directement par la collectivité, ou encore, des noms pourraient être soumis au Comité de justice, qui effectuerait la sélection finale.

Les critères de sélection des candidats potentiels devraient inclure de bonnes habitudes de vie, la connaissance des pratiques et des enseignements traditionnels, et aucun problème judiciaire au cours des deux dernières années.

Lorsque nous leur avons demandé comment ils détermineraient si la mobilisation

communautaire est efficace, les participants ont indiqué que la baisse de l'activité criminelle servirait d'indicateur. Un autre indicateur serait la participation accrue des parents aux programmes locaux. Une participante a parlé de son expérience de travail avec les jeunes. Elle a insisté sur l'importance de la participation des parents. Elle a dit qu'il fallait demander aux jeunes d'encourager leurs parents à s'impliquer davantage. Il sera essentiel que les activités de mobilisation communautaire visent le segment jeunesse.

Le rôle du gouvernement en matière de mobilisation communautaire est perçu comme un rôle d'assistance consistant à fournir des ressources pour la création de l'infrastructure requise par les programmes, par exemple la construction d'un pavillon en milieu sauvage et la mise en place de facilités de transport. Il a été suggéré de simplifier les lignes directrices régissant l'exécution des programmes gouvernementaux afin de faciliter l'accès aux ressources.

Les programmes devraient être créés en consultation avec les jeunes et les Aînés. Les programmes devraient rester en place assez longtemps pour que les résultats soient « systémiques » et qu'ils se traduisent par des activités adaptées aux besoins et à la situation de la région.

Chapitre 5 - Kwakwaka'wakw - Quadra Island, Colombie-Britannique

Résumé de la rencontre

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones a rencontré plusieurs Premières nations Kwakwaka'wakw pour discuter de mobilisation communautaire – de la façon dont les pratiques traditionnelles et culturelles peuvent influencer et soutenir les activités de mobilisation.

Kwakiutl est un nom très ancien qui signifie « fumée du monde ». Il désigne quatre tribus (K'umk'utis, Kwixa, Walas Kwakiutl et Kwakuitl) qui forment ensemble la nation Kwakiutl. Ces tribus occupent la région côtière de la Colombie-Britannique s'étendant de Smith Inlet au nord, jusqu'à Cape Mudge au sud et de Quatsino à l'ouest jusqu'à Knight Inlet à l'est.

Les Kwakwaka'wakw habitent de nombreux villages ou des tribus. Ces tribus sont également divisées en groupes appelés '*na'mima*' ce qui signifie « d'un type ». Les individus appartenant à un '*na'mima*' spécifique sont appelés '*na'mimut*' ou '*na'mima*'. Ces entités forment des unités élémentaires dont leurs membres sont liés par des obligations sociales strictes. Chaque individu occupe une position hiérarchique dans le '*na'mima*', qui est formé d'un grand chef, descendant direct de l'ancêtre fondateur, de chefs secondaires et de gens du peuple et leurs familles. Les grands chefs sont responsables de la conservation et de la gestion des ressources dans le territoire '*na'mima*', et reçoivent, en retour, une part des produits récoltés. Les positions au sein d'un '*na'mima*' sont classées de façon hiérarchique, et chaque '*na'mima*' a un rang au sein de la tribu¹³.

En ce qui concerne la signification de Semaganis, les participants de la Première nation ont raconté une légende de la Colombie-Britannique sur le « ver marin » -- « *peu importe le nombre de fois que vous le coupez, il continue à croître* ».

¹³ Site Web Kwakuitl Indian Band - <http://www.kwakiutl.bc.ca/land/beginning.htm> et *L'encyclopédie du Canada* - <http://www.thecanadianencyclopedia.com/index.cfm?PgNm=TCE&Params=A1ARTA0004389>. Consultés le: 12 février 2009.

La culture et la tradition des Kwakwaka'wakw de la Colombie-Britannique reposent sur les lois de la « grande maison » et la cérémonie des potlatch qui guide les activités pour la mobilisation communautaire. Ces approches fournissent une structure pour la mobilisation communautaire et régissent la responsabilité des membres du clan face à chaque individu, à la collectivité et à la nation. Il s'agit d'une responsabilité partagée assumée naturellement, surtout chez les agents de première ligne au sein des collectivités d'aujourd'hui.

Les participants de la collectivité étaient d'accord sur le fait que leurs agents de première ligne ont besoin de plus de formation pour accomplir efficacement leurs fonctions de mobilisation communautaire. La formation doit être donnée localement et de manière à être vraiment efficace. Elle doit se concentrer sur le recrutement d'agents qui se conduisent de manière exemplaire et qui ont de bonnes habitudes de vie.

Un modèle de mobilisation communautaire qui a été donné à la rencontre est celui du groupe interorganisme de North Island. Ce groupe est formé de dix-sept membres d'organismes autochtones et non autochtones représentant la plupart des secteurs de services, notamment la GRC et le procureur de la Couronne local. Les agents de première ligne se rencontrent une heure par semaine pour élaborer des stratégies, réseauter, échanger leurs idées et mutualiser les connaissances concernant leurs objectifs communs. Ils discutent et font le suivi de leurs dossiers de prise en charge, mais ne tiennent pas de réunions « formelles » sur des cas particuliers. Il s'agit d'un processus communautaire qui n'est pas assujéti à des contraintes de financement. La formule a beaucoup de succès et est appuyée par la collectivité locale et les dirigeants locaux.

Les participants de la Première nation ont conclu la discussion en disant qu'un mécanisme de mobilisation communautaire devrait être instauré au sein de leurs collectivités. Ils ont demandé aux représentants de l'Unité des politiques correctionnelles autochtones d'essayer d'obtenir des fonds pour les ressources et la formation nécessaires à la mise en place du processus.

Constatations et résultats de la discussion

Un participant a suggéré qu'une interprétation traditionnelle qui pourrait s'appliquer est celle du « *ver marin - peu importe le nombre de fois que vous le coupez, il continue à croître* ». Dans cette partie de la Colombie-Britannique, la coutume veut que l'on mette l'accent sur la prévention et que l'on travaille avec les enfants pour que tous se sentent concernés par les actions de mobilisation communautaire. Certains participants ont mentionné que « *l'esprit humain et la politique gouvernementale sont indissociables!* ». Il est clair que ces enseignements aident les collectivités à focaliser leurs efforts sur leurs enjeux spécifiques.

On a demandé aux participants de réfléchir aux mécanismes qui tendent à rallier les gens sur des actions concrètes, selon une perspective traditionnelle/culturelle. Les participants ont dit que la culture Kwakiutl est régie par la « grande maison ». La grande maison était l'organe directeur et le milieu environnant de la famille – « *où tout le monde veille les uns sur les autres* ». Le concept selon lequel « *chaque individu de la collectivité élève un enfant* » se retrouve à tous les niveaux de la cérémonie du Potlatch, et est un concept très puissant. Tous les aspects de la société étaient régis par les règles et les traditions de la grande maison et les cérémonies qui y étaient pratiquées.

Certains participants ont suggéré qu'il est possible que les Kwakiutl n'aient pas de mot particulier comme *Semaganis* pour décrire la notion de mobilisation communautaire ou de leadership. L'approche traditionnelle Kwakiutl visait davantage à enseigner ce qui est bien et ce qui est mauvais pour la société. Elle motivait la collectivité à vivre conformément à ces enseignements et à faire en sorte que chacun se sente solidaire et responsable des congénères.

« Ce que l'on faisait à titre individuel avait des répercussions sur l'ensemble du clan ».

Cette vision commune rendait chacun responsable de ses actes. L'ensemble du clan devait « *rétribution* » pour les erreurs ou les réalisations de chacun de ses membres, que ce soit par des gestes ou des cadeaux. Les enseignements des Aînés s'appliquaient à

toutes les situations de la vie. On enseignait aux enfants en les encourageant et en étant en étroit contact avec eux. Aujourd'hui, cette pratique n'est pas aussi présente en raison de la perte de la langue et de la connaissance des coutumes traditionnelles.

Un certain nombre de participants ont indiqué qu'une « approche universelle » serait inappropriée. Chaque collectivité a ses forces et ses faiblesses et les niveaux de capacité requise pour mobiliser la collectivité varient également. « ... *la mobilisation communautaire signifie que nous avons l'expertise au sein même de la collectivité de nous prendre en charge.* » En ce qui concerne la mobilisation communautaire du point de vue de la justice et de la réinsertion des délinquants, les difficultés qui ont été mises en évidence sont notamment:

- le manque d'expertise au sein de la collectivité pour encadrer les délinquants, notamment les délinquants sexuels, qui reviennent dans la collectivité,
- le manque de ressources et de soutien pour aider les délinquants à développer leurs capacités et à devenir de bons citoyens et des individus qui sont productifs et utiles à la collectivité,
- le manque de ressources et de soutien des délinquants juvéniles.

Si les ressources et le soutien offerts sont en phase avec les besoins, la culture et la capacité de la collectivité, il en résultera un moindre taux de récidive et moins de lacunes en matière de services.

Les participants ont mentionné que la cérémonie des Potlatch était une pratique traditionnelle essentielle au bien-être de la collectivité¹⁴. Un potlatch est une activité cérémoniale importante propre aux cultures autochtones de la côte nord-ouest. Le potlatch soulignait les événements importants de l'existence, comme l'attribution d'un nom au nouveau-né, un mariage, un décès, l'intronisation d'un nouveau chef, une graduation, l'inauguration d'une grande maison et l'érection d'un mât totémique. Étant donné l'importance de l'événement, la célébration pouvait durer plusieurs jours et était organisée des mois, voire une année à l'avance. Cette pratique a été interdite au Canada en 1920, ce qui a nui à la capacité des collectivités de pratiquer leurs coutumes traditionnelles. Mais malgré les difficultés entraînées par cette interdiction, les

¹⁴ <http://wiki.elearning.ubc.ca/potlatch>

collectivités ont persisté et continuent toujours à pratiquer le Potlatch.

Exemples de formes traditionnelles de mobilisation communautaire :

Les Premières nations de la Colombie-Britannique avaient un système de leadership matriarcal. Ce système comportait une pratique traditionnelle de mobilisation communautaire qui permettait aux femmes de fournir du soutien et de donner des conseils sur de nombreux aspects de la vie familiale. Traditionnellement, les Aînés qui avaient de bonnes habitudes de vie étaient recherchés pour fournir une orientation et un leadership. Chaque Aîné avait un rôle et une fonction à remplir au sein de la société. Même s'ils n'en avaient pas le titre, ils pouvaient jouer le rôle de policier. Ces rôles étaient attribués à la naissance, avec le nom de l'enfant.

Les participants ont mentionné des exemples actuels de la façon dont les collectivités se réunissent pour résoudre ou gérer des problèmes. La passe de l'artiste (Artist's Pit) est un exemple illustrant comment certains hommes de la collectivité acceptaient de se comporter de manière exemplaire lorsqu'ils se trouvaient sur la place publique. Un autre exemple de leadership qui a été donné est la manière dont on finançait la construction d'un canoë pour la collectivité. Ces exemples démontrent comment la culture et la tradition guidaient la participation de la collectivité et pouvaient mobiliser les gens sans avoir à dicter leurs actes et sans nuire à leur motivation personnelle. Ce sont des exemples de mobilisation communautaire.

Plusieurs participants à la rencontre ont convenu que la formation doit se faire directement dans les collectivités pour aider à soutenir la mobilisation communautaire et qu'il faut reconnaître et soutenir les programmes de formation et de guérison de rechange. Des programmes de guérison offerts par les Hawaïens ont été utilisés et conviennent aux collectivités autochtones en Colombie-Britannique. On a mis l'accent sur le fait que les collectivités savent ce qui fonctionne le mieux pour elles.

« La responsabilisation est mieux ancrée dans la collectivité lorsque nos propres gens sont formés et soutenus. S'ils ne connaissent pas les modes de vie culturels, les programmes et les initiatives risquent d'en souffrir. »

De nombreux participants ont déclaré que les membres de la collectivité se sentent plus à

l'aise de travailler avec leurs « propres » gens. Cette approche a tendance à être plus pratique comparativement à une approche contemporaine qui consiste à faire entrer des étrangers qui n'ont pas la compréhension ou l'appréciation culturelle nécessaires pour bien travailler dans une collectivité en particulier. Les participants ont également mentionné que la mobilisation communautaire doit être abordée d'un point de vue « collectif » ou global.

Les participants estimaient que si la formation était offerte à ces agents, il était essentiel que cela se fasse au sein des collectivités. Ils ont également suggéré que la plupart des collectivités soutiendraient l'idée selon laquelle les agents de première ligne actuels qui possèdent des compétences et des capacités particulières doivent être formés à titre d'agents de mobilisation communautaire. La plupart des participants des Premières nations ont mentionné que les collectivités ne voudraient pas de nouveaux postes étant donné que les agents de première ligne fournissent déjà ces services.

La formation des agents de première ligne sur la mobilisation communautaire devrait respecter les exigences suivantes :

- être conçue pour satisfaire les besoins et exigences de chaque collectivité;
- être partagée entre les collectivités au besoin;
- être sélectionnée par la collectivité même s'il s'agit de modules de formation de rechange;
- être offerte par des animateurs provenant de la collectivité même;
- être offerte à des périodes de l'année qui conviennent.

Dans la sélection des agents de première ligne qui exécuteraient le travail de mobilisation communautaire, les points suivants s'appliquent :

- les agents de première ligne devraient déterminer s'ils veulent être pris en considération pour ce travail;
- les personnes seraient sélectionnées en fonction du *mode de vie sain* qu'elles ont;
- le niveau d'activité au sein des collectivités ou de la collectivité serait évalué;
- le comité de sélection en soi devrait être formé de personnes qui ont un mode de vie sain;
- des jeunes devraient faire partie du comité de sélection;
- les travailleurs doivent avoir une vision et viser le développement communautaire.

« La mobilisation communautaire n'est pas la responsabilité ou le fardeau d'une seule personne ».

Lorsque nous avons demandé aux participants de déterminer les compétences que doivent posséder les agents de mobilisation, ils ont convenu que la « capacité », par opposition aux « compétences », est un élément essentiel. La capacité ne s'enseigne pas. Elle représente donc un élément essentiel pour une collaboration efficace avec l'équipe de mobilisation communautaire.

Ces personnes doivent :

- être d'ardents défenseurs;
- être sensibilisés aux réalités culturelles, connaître leur histoire et leur culture;
- savoir écouter;
- nourrir des pensées novatrices et une vision;
- être des communicateurs efficaces;
- posséder de solides compétences en motivation de même que de l'assurance;
- posséder des compétences en leadership;
- avoir des compétences pour la culture – comprendre leurs propres forces;
- bien travailler en équipe;
- être justes et impartiales.

Les participants ont ensuite discuté de la sélection des membres de l'équipe de mobilisation communautaire. Il est fait mention que la collectivité détenait la responsabilité principale dans la sélection des travailleurs en mobilisation communautaire. L'accent a été mis sur l'importance de dénicher des personnes qui ont un mode de vie sain, qui sont intègres et qui jouissent d'une certaine crédibilité au sein de la collectivité.

La formation des équipes de mobilisation communautaire doit comprendre les éléments suivants :

- la méditation;
- l'animation
- la formation;
- la communication efficace;
- le travail auprès de victimes et de délinquants dans les cas d'abus sexuels.

Lors de la discussion sur le rôle des chefs des collectivités et sur la façon dont les dirigeants doivent participer, les participants ont convenu que le chef et le conseil ont un

rôle à jouer dans la mobilisation communautaire et qu'ils doivent la soutenir pour qu'elle se concrétise. Les chefs héréditaires et les chefs naturels doivent également participer. Cependant, il est essentiel que tous les chefs « *agissent de façon responsable* » en donnant l'exemple d'un comportement sain. Les collectivités peuvent vouloir tenir les chefs responsables de leurs actes et de leurs comportements s'ils agissent de manière contraire aux normes et aux valeurs de la collectivité. Les participants se sont également entendus pour dire que le soutien populaire est essentiel à la réussite.

On a demandé aux participants si des modèles avaient été utilisés pour encourager la participation entre les organismes. Les participants des Premières nations de North Island ont répondu en mentionnant que les modèles Inter-agency Group et The Circle Models sont deux exemples de mobilisation communautaire. Chaque modèle coordonne et facilite le réseautage et la communication entre un grand nombre d'organismes et d'agents de première ligne sur une base hebdomadaire pour discuter des préoccupations et des objectifs communs. Le modèle est également utilisé pour faire part des stratégies et en élaborer de nouvelles, collaborer aux activités de formation et communiquer les idées de financement; dix-sept groupes différents sont représentés, y compris les agents de prestation des services sociaux sur les réserves et en dehors des réserves, la GRC et le bureau de l'avocat de la Couronne local pour n'en nommer que quelques-uns. Les participants ont indiqué que ce modèle est très efficace.

On a demandé aux participants de penser à quoi la mobilisation communautaire pourrait ressembler dans leur région s'ils avaient l'occasion d'élaborer un modèle. Ils ont convenu qu'il faudrait créer des équipes d'agents pour pouvoir déployer d'autres efforts de mobilisation communautaire. Ces équipes pourraient être composées de deux à sept personnes provenant de chaque collectivité. Elles disposeraient ainsi d'une certaine marge de manœuvre; leurs membres ne risqueraient pas l'épuisement et/ou ils seraient en mesure de se rendre dans des collectivités plus isolées, au besoin.

Cette approche fonctionne pour les collectivités autochtones parce qu'elle aide à établir un mécanisme de responsabilisation parmi les intervenants. Elle émane de la collectivité et non pas d'une proposition. Elle repose sur le principe que l'utilisateur final constitue la

priorité. Le statu quo n'est pas une option; le modèle favorise le changement et fait ressortir les enjeux où des changements peuvent survenir. Elle est de nature réciproque et tient compte des besoins de tous ceux qui sont représentés.

Les Premières nations de South Island ont parlé de leur modèle interorganisme au sein de l'autorité sanitaire de South Island. Les agents de première ligne de cette collectivité font profiter les autres de leurs stratégies et collaborent à la résolution des problèmes qui ont des répercussions sur la collectivité.

Les représentants de la GRC ont fait savoir que le modèle de justice réparatrice fonctionne bien dans leur détachement parce que d'autres services y sont directement rattachés et offerts à partir de leurs locaux, notamment les services d'aide aux victimes. Les accords tripartites fonctionnent également bien pour les collectivités autochtones et les services locaux de la GRC. Ces accords servent à établir les relations, les protocoles et les services communautaires qui sont attendus. On a toutefois reconnu que les compressions et la fermeture de bureaux de détachement de la GRC dans la région avaient des répercussions négatives sur les accords signés avec les collectivités autochtones.

Les participants des Premières nations ont exprimé leurs préoccupations quant à ce rassemblement et aux attentes qu'il crée à l'égard de nouveaux programmes ou de fonds dans le cadre des activités de mobilisation communautaire. On a expliqué que les rencontres de Semaganis/de mobilisation communautaire ont pour but de recueillir des renseignements et de permettre aux collectivités de réseauter et de dialoguer. Ces rencontres donnent aussi au gouvernement l'occasion d'écouter et d'entendre certaines des priorités des collectivités. On espère que les enseignements qui en ressortiront influenceront sur les programmes et services que créera le gouvernement au moyen des méthodes traditionnelles d'exécution de programmes qui pourraient soutenir la mobilisation communautaire.

Les participants à cette rencontre ont mis le gouvernement en garde au sujet de cette consultation particulière des Semaganis. Il est de pratique courante pour les représentants

du gouvernement de se rendre dans les collectivités autochtones afin d'y mener des consultations. Ce faisant, ils créent des attentes concernant la possibilité d'obtenir de nouveaux fonds pour répondre aux besoins locaux et particuliers. Les participants ont exprimé que les relations avec les gouvernements doivent être réciproques – le gouvernement doit redonner aux collectivités lorsqu'il prend quelque chose, même si ce qu'il prend, ce sont des connaissances et de l'expertise.

Les participants ont fait part de leur frustration concernant le fait que, souvent, les efforts qu'ils déploient pour obtenir d'autres programmes, services et ressources ne sont pas entendus à Ottawa, et qu'il faut parfois des années pour avoir une réponse à une proposition. Cela entraîne de la méfiance et un manque d'enthousiasme lorsqu'on leur demande de participer à des consultations. Cependant, les participants des Premières nations ont estimé que cette rencontre a contribué à établir un nouveau réseau dans la région qui peut continuer à travailler ensemble et à collaborer aux propositions de financement et de formation pour la mobilisation communautaire et d'autres besoins et exigences semblables dans leur région.

Les besoins comprennent :

- défense des programmes de mobilisation communautaire et des ressources de formation pour ces collectivités;
- formation en prévention du suicide;
- équipes autochtones de gestion de crise;
- formation professionnelle durable afin de soutenir la croissance de la collectivité;
- formation supplémentaire en guérison et en croissance personnelle;
- même niveau de prestation de service malgré l'emplacement éloigné et/ou géographique des collectivités;
- formation de bénévoles pour les services d'aide aux victimes;
- programmes culturels;
- soutien en matière de représentation;
- soutien récréatif.

Chapitre 6 – Organisations autochtones en milieu urbain à Toronto, Ontario

Résumé de la rencontre

Une rencontre a eu lieu avec des organisations et organismes autochtones de Toronto, en Ontario, pour discuter de la mobilisation communautaire chez les Autochtones vivant en milieu urbain. La rencontre a traité de l'influence ou des répercussions de la mobilisation communautaire sur les pratiques culturelles et traditionnelles, et de la façon dont elle est abordée et mise en œuvre dans une ville comme Toronto, dans laquelle plusieurs nations autochtones sont représentées.

Le personnel de l'Unité des politiques correctionnelles autochtones a amorcé le dialogue en expliquant le terme des Cris-des-Plaines « *Semaganis* ». On a trouvé des termes semblables dans d'autres langues autochtones pour désigner une personne qui a la responsabilité dans une collectivité de promouvoir et faciliter la mobilisation communautaire et qui en assume le leadership. Un participant a mentionné l'existence du terme *Rotinainere* (prononcé Lo-di-nya'-nay-lay) « Il/ils sont bons (droits) » qui décrit la mobilisation communautaire; le sens sous-jacent de cette expression renvoie à la responsabilité d'une personne dont le travail consistait à « porter les os des gens et à ne jamais laisser derrière les anciens ou l'esprit des nouveaux ».

À Toronto, il y a de nombreux champions de la mobilisation communautaire et cette mobilisation survient souvent à la suite d'une crise en cours ou imminente ou en raison d'autres enjeux importants, notamment le bien-être des enfants, la pauvreté et le manque de moyens d'expression politiques à Toronto.

Ces efforts sont déployés malgré certains importants défis. Il existe en effet divers obstacles à la mobilisation communautaire dans le Grand Toronto, notamment le vaste secteur géographique, les besoins en services sociaux et la demande à l'égard des fournisseurs de ces services, la concurrence qui s'exerce pour obtenir des fonds et les valeurs et points de vue divergents des organismes et des particuliers.

Les participants à l'atelier ont clairement exprimé les composantes qui sont essentielles à la mobilisation communautaire à Toronto, à savoir :

- La formation du conseil et du personnel de tous les organismes autochtones pour maintenir la capacité et répondre efficacement aux besoins de la collectivité;
- La constitution d'un conseil des présidents des différents conseils d'administration pour soutenir, orienter et parrainer les efforts de mobilisation communautaire;
- La planification stratégique, qui est essentielle au développement et à la durabilité de la mobilisation communautaire;
- La participation et le soutien de tous les ordres de gouvernement

En résumé, on indique que :

« Nos systèmes fonctionnent, mais intégrons d'autres systèmes qui nous aideront à nous promouvoir, à nous gouverner et à prendre soin de nous-mêmes! »

Les Autochtones de Toronto forment l'une des plus importantes collectivités vivant en milieu urbain au Canada. Cette collectivité est le fruit d'une forte migration de nombreuses nations différentes d'Autochtones. Pour répondre à la forte concentration de la population autochtone et aux répercussions culturelles des personnes qui viennent s'établir dans la ville, les organisations autochtones ont commencé à s'organiser au moyen du développement ou de la mobilisation communautaire. Souvent, ce mouvement s'amorce lorsque des citoyens se préoccupent d'un problème et se rencontrent pour en discuter. Dès le début, il y a eu un comité formé de « citoyens préoccupés » qui se réunissaient régulièrement et se mobilisaient pour traiter de certains problèmes.

Le *Native Canadian Centre of Toronto* a été mentionné comme l'une des premières organisations autochtones à coordonner des efforts de mobilisation communautaire. Ce Centre d'amitié s'attaquait aux problèmes particuliers qui touchaient la collectivité autochtone à Toronto, ce qui a souvent mené à la création de nouvelles organisations autochtones afin de répondre aux besoins locaux. L'organisme *Native Child and Family Services* de Toronto a été créé à la suite d'un effort de mobilisation communautaire concernant le bien-être des enfants.

La Ville de Toronto a également été mentionnée pour son soutien à l'égard de la

mobilisation communautaire autochtone, assuré par ses travailleurs en développement communautaire. Ces personnes ont lancé un processus de mobilisation en établissant des liens avec les directeurs généraux de diverses organisations autochtones de Toronto en vue de créer au sein de ces organisations des programmes de bénévolat qui reposent sur la mobilisation communautaire.

Constatations et résultats de la discussion

Lorsqu'on leur a demandé de décrire les mécanismes utilisés pour rassembler les gens afin de prendre des mesures d'un point de vue traditionnel/d'une perspective culturelle, les participants ont parlé des efforts déployés par le passé au sein de la collectivité autochtone de Toronto. Ces efforts ont été décrits comme d'importants éléments catalyseurs pour toutes sortes d'enjeux, de programmes et de besoins en services.

Lorsqu'on leur a demandé comment la mobilisation communautaire permet de dégager les enjeux et de régler des problèmes, les participants ont expliqué que la mobilisation communautaire dans un milieu urbain est très différente de la mobilisation communautaire dans une réserve. En raison de la structure des conseils de bande et des restrictions de la *Loi sur les Indiens* dans les collectivités autochtones, l'organisation et la mobilisation communautaire se font de manière différente quand il s'agit d'organisations autochtones en milieu urbain. Cependant, la plupart des participants étaient d'accord pour dire qu'il faut d'abord établir une vision communautaire commune qui permettra de cibler les enjeux et de surmonter les obstacles possibles peu importe l'emplacement géographique.

Un certain nombre de défis relatifs à la mobilisation communautaire ont été mis en évidence y compris l'absence d'une vision à long terme, et le manque de soutien financier et de collaboration. Une planification exhaustive et l'élaboration d'une vision sont essentielles pour ce type d'effort. De nombreux problèmes de financement ont été mentionnés, y compris l'absence d'accords de financement pluriannuel. De plus, la concurrence entre les organismes pour le financement s'est accrue et il a été fait mention que quand plusieurs organismes luttent pour les mêmes fonds, l'argent est souvent divisé entre un certain nombre d'organismes, ce qui entraîne une programmation inefficace.

Les participants à l'atelier ont reconnu que la mobilisation communautaire exige le soutien de tous les ordres de gouvernement, y compris des villes. Un énorme degré de collaboration et de participation des organisations autochtones est également essentiel. S'il existait un plan stratégique, les responsabilités pourraient être mieux cernées, ce qui accroîtrait les chances de réussite.

Certains participants ont exprimé leurs préoccupations quant à l'apathie qui semblent prévaloir au sein des organisations autochtones de Toronto.

« Il est difficile pour les organisations de travailler ensemble ou même de faire en sorte que les gens ou les bonnes personnes se rencontrent pour discuter d'un sujet. »

Les organisations autochtones de Toronto se sont déjà penchées sur la possibilité de réunir les présidents des différents conseils d'administration sur une base régulière pour discuter des enjeux. Cependant, la participation soutenue des membres des conseils est problématique. Le roulement élevé des membres du conseil de nombreux organismes autochtones a des répercussions sur la capacité d'un conseil particulier à contribuer au processus. Pour régler le problème, on a jugé que la formation était une priorité.

La discussion a notamment porté sur le modèle de mobilisation communautaire de la collectivité autochtone de Thunder Bay. La Ville de Thunder Bay a réuni toutes les organisations travaillant au bien-être des enfants pour se pencher sur la pauvreté des enfants. Le dossier a été parrainé par trois ou quatre dirigeants de la collectivité et appuyé par un conseiller municipal qui était très connu et actif. Étant donné la taille de la ville de Thunder Bay et son homogénéité culturelle, les efforts déployés en vue de régler le problème de la pauvreté chez les enfants ont été fructueux.

À Toronto, un autre modèle récemment mis sur pied est l'*Aboriginal People's Council* (APC). Ce conseil compte environ 1 000 membres, qui sont des particuliers et non des représentants d'organisations. Cependant, on lui a récemment demandé de représenter certaines organisations concernant une question de financement. L'APC est une tribune et un organisme politique qui se penche sur la situation des régions et la représentation

géographique à l'extérieur du centre-ville de Toronto. Si ses efforts sont fructueux, il pourrait être un arbitre efficace en mesure d'influencer la politique et la législation de même que l'affectation des ressources destinées aux collectivités autochtones.

L'APC travaille en ce moment à l'élaboration de chartes, critères de citoyenneté, processus de résolution des différends et rôles et responsabilités pour protéger les particuliers et les organismes. Il peut servir de source centralisée pour informer les gens et regrouper les problèmes. Au moment de la rencontre, il existait encore à titre expérimental et il travaillait à la mise sur pied d'un processus de consensus et à l'organisation d'élections.

Un participant a mentionné que pour que l'APC puisse réussir et être efficace, il doit être à l'écoute de la collectivité autochtone. En ce qui concerne le volet culturel et les processus, la direction doit organiser des forums communautaires dans un lieu qui se prête à l'écoute des préoccupations des participants. Des groupes de consultations peuvent représenter un moyen de recueillir des renseignements, mais il pourrait être beaucoup plus efficace de prendre le thé avec les membres de la collectivité.

Une autre initiative de mobilisation communautaire dans la ville de Toronto a vu le jour au moment de la fusion de la ville. Grâce aux efforts de certains dirigeants communautaires, la ville a confirmé et reconnu le droit des Autochtones à l'autonomie gouvernementale. Elle a également créé un poste sur les Affaires autochtones dont le titulaire se chargera des problèmes de santé, d'éducation et de pauvreté chez les enfants au sein de la collectivité autochtone.

Lorsqu'on leur a demandé si dans les organisations autochtones, les considérations politiques demeuraient distinctes de la prestation de services, les participants ont affirmé que c'était plutôt une question de conflit de personnalités et non les considérations politiques qui nuisait à la collaboration entre les organismes et aux discussions sur les enjeux. À l'heure actuelle, on estime que plus de 50 % des organisations autochtones de Toronto sont indépendantes et n'ont pas recours à un groupe politique autochtone établi ou n'ont pas d'affiliation politique. Certaines des organisations autochtones essaient

d'être représentatives de leurs citoyens en milieu urbain. Toutefois, cette approche n'est pas pratique et ne fonctionne pas bien.

Les participants ont mentionné la nécessité d'avoir un système à deux volets, dans le cadre duquel un groupe politique et de défense qui n'offre pas de services fonctionne de façon distincte des organismes qui offrent des programmes et des services. Si les organismes se regroupent, ils pourront discuter des préoccupations communes comme les processus de soumission, la concurrence pour les fonds, les services de base et la planification communautaire.

Les exigences clés pour la mobilisation communautaire peuvent se résumer comme suit :

- Les modèles de rôle doivent prêcher par l'exemple;
- Un agent de mobilisation communautaire doit avoir des compétences en analyse et en rédaction;
- La planification stratégique est un élément essentiel de la mobilisation communautaire;
- Les jeunes devraient être encadrés et observer les fonctions des membres du Conseil;
- Les présidents des conseils doivent se réunir et collaborer;
- La formation du conseil est essentielle;
- La collectivité a besoin d'une vision et d'objectifs communs;
- Le financement pluriannuel est très important pour soutenir la mobilisation communautaire;
- Il faut faire participer tous les ordres de gouvernement dans la mobilisation communautaire;
- Les collectivités doivent prendre en charge les critères de financement;
- Les organismes autochtones doivent déterminer les priorités et les intérêts.

À la fin de la discussion sur les efforts de mobilisation communautaire à Toronto, on a demandé aux participants de décrire les compétences que doivent posséder les agents de mobilisation communautaire. Les participants ont indiqué que ces personnes devraient posséder des compétences semblables à celles d'un directeur général. Elles doivent être capables de travailler auprès de divers intervenants, avoir des compétences en développement communautaire, en gestion des ressources humaines et en animation, et elles doivent savoir faire preuve de réflexion stratégique. Elles doivent être honnêtes et avoir de la crédibilité et de l'influence au sein de la collectivité.

Les participants ont indiqué que les processus utilisés pour renforcer la capacité (formation, recrutement) doivent être culturellement appropriés et qu'ils devraient être assurés par les spécialistes locaux. Le recours aux moyens traditionnels permettra de faire en sorte que la mobilisation communautaire se fasse dans le respect de l'éthique et des valeurs communautaires.

En discutant du rôle de leadership et de la façon dont les chefs devraient participer à la mobilisation des collectivités, le groupe a convenu que le « *leadership naturel* » doit être reconnu et soutenu. Cependant, l'organisation d'un conseil des présidents de conseil d'administration serait le point de départ pour que les chefs élus participent à la mobilisation communautaire. Si toutes les organisations participaient à ce processus, il en résulterait un milieu empreint de solidarité et de consensus pour les organisations et les organismes. D'autres idées ont également été suggérées concernant les membres du leadership, notamment les Aînés, les jeunes et les membres de collectivités bispirituelles. Un participant a suggéré que des particuliers pourraient être reconnus à titre de chefs suivant leur contribution à la collectivité, leurs années de service, la confiance que leur témoigne la collectivité ou une combinaison de facteurs.

Les participants ont indiqué que les responsabilités du leadership comprenaient les suivantes :

- La supervision;
- Les processus;
- La satisfaction des besoins de la collectivité;
- Les mécanismes nécessaires pour arriver à des consensus;
- L'inclusivité;
- La transparence.

On a demandé aux participants de définir les qualités d'un chef et d'énumérer les compétences qu'il doit posséder. Les participants ont suggéré que ce sont des personnes qui sont parfois élues et qui sont conscientes du bien-être suprême de tous. « *En ce qui concerne le Créateur, leur fonction consiste à servir la collectivité* ». Les chefs doivent connaître leurs propres forces et faiblesses, pouvoir parler en public, avoir des habiletés en communications interpersonnelles, communiquer efficacement et s'exprimer clairement. Ils doivent être visionnaires et avoir une bonne compréhension de ce qui doit

être fait dans la collectivité sans programme politique. Ils sont neutres, altruistes et réalistes. Ces personnes doivent être capables d'accepter la critique et d'établir un consensus, avoir un sens de la justice et posséder des aptitudes en médiation. Les chefs doivent savoir quand se retirer et se détacher des enjeux, assumer un rôle de leadership et déléguer. Ils doivent croire en la collectivité, jouir d'une certaine crédibilité personnelle et faire preuve d'engagement. Au nombre de leurs aptitudes il faut mentionner la planification d'activités, la commercialisation et l'administration de haute direction. Ils doivent être en mesure de travailler avec la collectivité locale de manière honnête et uniforme. Le groupe était d'accord pour affirmer que le leadership consiste vraiment à avoir un porte-parole représentant la collectivité.

Une erreur courante consiste à exclure les membres des collectivités autochtones des divers forums et consultations. Souvent, ces activités sont prévues durant les heures d'ouverture des bureaux en semaine. Ceux qui travaillent dans les organismes autochtones ou qui ont accès aux programmes et services de ces organismes sont informés de ces activités et peuvent y assister plus facilement. Cependant, un tel calendrier a souvent pour effet d'exclure ceux qui ne fréquentent pas régulièrement les organismes autochtones et une importante partie de la population autochtone vivant en milieu urbain est exclue des importantes activités communautaires.

La collectivité autochtone de Winnipeg a été mentionnée en raison du succès qu'elle a remporté en matière de mobilisation communautaire, malgré les difficultés qu'elle a dû surmonter. Pendant de nombreuses années, la population autochtone du centre-ville a vécu en situation de crise permanente. Cependant, elle a travaillé en vue de se doter d'une vision, ce qui lui a permis de faire aujourd'hui de la mobilisation communautaire; elle dispose maintenant d'une structure, de programmes et de services améliorés et un plus grand nombre de citoyens se réunissent pour traiter des enjeux locaux.

Lorsqu'on a demandé aux participants comment la collectivité autochtone de Toronto a relevé les défis auxquels elle était confrontée pour obtenir la collaboration de ses membres, certains ont mentionné des facteurs importants à cet effet. Les chefs ainsi que les membres de la collectivité doivent pouvoir faire preuve d'introspection et non pas

seulement prêcher l'honnêteté, mais la pratiquer également. Il faut débattre des questions en public tout en respectant les opinions ou les positions divergentes. Les valeurs de la justice autochtone traditionnelle ont également été mentionnées pour l'importance qu'elles revêtent dans le cadre du processus de règlement des difficultés que pose la mobilisation communautaire, car elles aident à favoriser la loyauté et l'unité au sein de la collectivité :

En ce qui concerne le financement de la mobilisation communautaire, un participant a parlé de sa frustration concernant les accords de financement actuels, qui ne permettent pas d'établir un budget qui couvre le coût de la mobilisation communautaire.

« Les partenariats fructueux se définissent par ce que les gens apportent, mais surtout par les champions. Le succès est souvent fonction du rôle de la facilitation. Trop souvent, les gens qui font la planification sont trop occupés pour s'occuper de facilitation. »

Les organisations ont besoin d'un budget souple pour la facilitation et la mobilisation communautaires. Les participants ont indiqué que le gouvernement doit être plus réceptif et conscient des besoins croissants dans les milieux autochtones en milieu urbain. Dans le passé, le financement du gouvernement s'est avéré être un facteur de division chez les collectivités autochtones qui cherchaient à créer des politiques efficaces.

Si des efforts de mobilisation communautaires sont déployés et financés, les ressources doivent être à long terme et permettre d'atteindre et de mettre en œuvre les objectifs du plan stratégique. Les participants s'entendaient tous pour affirmer que la mobilisation communautaire, qu'il s'agisse d'une activité ou d'une position, doit être permanente dans la collectivité. La mobilisation communautaire procède d'une intervention soutenue et dynamique. Les participants ont également reconnu que la mobilisation communautaire doit pouvoir permettre de réagir aux situations à mesure qu'elles surviennent et de renforcer les efforts à plus long terme.

Le sujet de la responsabilisation et des mécanismes de mesure des efforts a inévitablement fait l'objet d'une discussion. Les participants étaient entièrement d'accord

pour affirmer que les agents de mobilisation communautaire et les infrastructures doivent former une entité distincte ou être reliés à des organisations existantes.

En ce qui concerne les mécanismes de mesure de la réussite, certains participants ont indiqué qu'il sera important de mesurer les efforts de mobilisation communautaire à partir d'un certain nombre de normes, à savoir : les pratiques culturelles et traditionnelles, l'apport des membres de la collectivité, la présence et la participation des membres ainsi que la collaboration accrue entre les organismes et organisations autochtones. D'autres outils d'évaluation classiques peuvent contribuer à mesurer la réussite, notamment les études quantitatives et qualitatives, les évaluations annuelles et les dossiers sur la participation et les mesures prises.

« Le principe sous-jacent est le pur principe spirituel de justice et il est au-dessus de la famille, des nations et de l'argent. Ce n'est pas un principe abstrait parce qu'il touche tous les aspects de nos vies. Il ne doit pas être confondu avec ce qui constitue la justice aujourd'hui. Ensuite, les gens apprendront à s'y fier et à reconnaître que cette collectivité est fondée sur la justice. »

Lorsque les participants ont cherché à établir une capacité pour les initiatives de mobilisation communautaire, ils ont conclu que la mobilisation communautaire à Toronto est complexe. Il sera important de joindre les Autochtones qui ne participent pas normalement à la collectivité, de combler les lacunes en matière de services et d'établir les priorités dans divers domaines comme la conservation de la culture et l'éducation.

Les participants ont ensuite commencé à suggérer des modèles possibles de mobilisation communautaires. Étant donné que Toronto a une importante base de consommateurs autochtones et que la ville s'étend sur une grande superficie, le renforcement de la capacité de mobilisation communautaire exigera un certain nombre d'agents. On a suggéré un modèle axé sur une organisation par région – nord, sud, est et ouest. Ce modèle tient compte de l'approche culturelle dans l'organisation et fournit une réponse stratégique à la demande en dehors du cœur de la ville. L'Aboriginal People's Council de Toronto utilise ce modèle et chaque région est représentée par des hommes et des femmes.

Un autre modèle recommandé consistait à faire en sorte que les agents de mobilisation communautaire comprennent un homme, une femme, un jeune, un Aîné et une personne bispirituelle. Tous les participants étaient d'accord pour dire qu'il serait essentiel d'avoir un coordonnateur centralisé pour gérer les agents de mobilisation communautaire. Les agents pourraient travailler depuis des organisations satellites, axées sur les quatre régions.

Chapitre 7 – Nation des Pieds-Noirs de Calgary, Alberta

Résumé de la rencontre

L'Unité des politiques correctionnelles autochtones a rencontré plusieurs membres des Premières nations des Pieds-Noirs et Péigan et d'autres participants de la collectivité (représentant des organismes ou le secteur privé) pour discuter de la mobilisation communautaire du point de vue des traditions autochtones. Le forum a été organisé par le centre culturel d'Old Man River et structuré sous forme de cercle traditionnel. Afin de se préparer pour la rencontre, les participants du gouvernement ont assisté à une séance de formation sur les règles et les processus qui devaient être utilisés pour animer la réunion.

Les participants à la rencontre ont raconté des récits et discuté de traditions et de démarches culturelles de mobilisation communautaire. Ils ont parlé des difficultés relatives à la traduction des langues autochtones vers l'anglais et des effets de la décolonisation qui ont créé différents niveaux de pensée dans les collectivités. Les récits racontés au cours de la séance ont permis d'illustrer comment la structure des collectivités dans les sociétés et le transfert des droits et l'utilisation des cérémonies sont au cœur de l'appui à la mobilisation communautaire.

Des modèles communautaires existants qui aident les femmes à régler des problèmes de toxicomanie ont été mis en évidence, par exemple le programme offert aux jeunes par la *Chickadee Society*, le camp traditionnel d'une semaine de la GRC et le programme pour femmes. Ces modèles sont perçus comme des exemples de façons d'appuyer la mobilisation communautaire, car ils sont basés notamment sur des enseignements traditionnels.

Les participants ont exprimé un message important, c'est-à-dire qu'il faut mettre davantage l'accent sur les coutumes, les pratiques et les enseignements traditionnels. En plus des cérémonies, ces trois éléments entraînent une participation active à la collectivité qui donne lieu à la mobilisation.

Ouvrir la voie

De nombreux participants à la rencontre étaient membres des Premières nations des Pieds-Noirs et des Péigan. Ces collectivités étaient bien représentées, notamment par des Aînés, des travailleurs communautaires, des policiers et des représentants du secteur privé.

La séance, tenue à Calgary, s'est déroulée différemment des autres rencontres, car une journée a été consacrée à l'orientation la veille de l'atelier de deux jours. La journée d'orientation a été animée par des enseignants traditionnels des collectivités des Pieds-Noirs qui ont présenté les protocoles culturels devant permettre l'adoption d'une approche non conflictuelle lors de l'atelier. Les enseignements et les discussions ont porté sur la structure des sociétés pieds-noirs, le cercle et ses protocoles, l'histoire de la culture des Pieds-Noirs/Péigan et son interprétation à une époque contemporaine.

Les objectifs de la journée d'orientation sont indiqués dans le document *Draft Operational Plan/A Non-Confrontational Approach to Facilitation – Exploring Aboriginal Practices the CS Facilitation model* (mars 2004). Ce rapport décrit les origines historiques des nations des Pieds-Noirs/Péigan et intègre les fondements européens qui facilitent la discussion et l'atteinte d'un consensus dans un cadre approprié. Le modèle en question décrit les valeurs qui permettent une discussion non conflictuelle et l'atteinte d'un consensus grâce au cercle et à certaines méthodes d'animation. Le cercle met en évidence les principaux intervenants ayant des rôles clés à jouer : l'hôte, les hôtes conjoints, le commentateur (qui doit rédiger le procès-verbal), les Aînés ainsi que les animateurs.

Le rapport explique également les rôles des femmes et hommes spécialistes des cérémonies et les différences entre les deux, l'utilisation de ballots (sujet ou question de l'atelier), la disposition des sièges de l'hôte, des Aînés et des conseillers (selon les quatre directions) et finalement, une explication de la façon de présenter le ballot (sujet), de discuter des questions et de mener les tours de cercle (jusqu'à trois tours). Tous les éléments ont un rôle à jouer dans la mobilisation communautaire traditionnelle pour la

nation des Pieds-Noirs.

Constatations et résultats de la discussion

Afin d'aborder la mobilisation communautaire du point de vue de la nation des Pieds Noirs, un processus a été établi (basé sur la culture et les traditions des Pieds-Noirs) et adapté aux questions au programme. Les participants ont entendu parler d'une recherche menée par le centre culturel des Pieds-Noirs et obtenu de l'information sur les processus et pratiques traditionnels utilisés pour établir un consensus, prendre des décisions, diffuser l'information et mobiliser les membres de la collectivité des Pieds-Noirs. La première journée a permis d'aborder trois sujets en lien avec la culture : le « qui? », le « quoi? » (interprétation) et le « comment? ».

Lors de la discussion sur le « qui? », ou les acteurs de la tradition des Pieds-Noirs, on a expliqué que les enseignements fondamentaux sur l'égalité entre toutes les choses et tous les êtres forment une partie importante du processus de prise de décision pour cette nation. Ces enseignements sont contraires aux croyances occidentales, selon lesquelles l'être humain est un être supérieur.

L'exemple suivant a été cité :

« Dans la société blanche, Dieu a donné à l'être humain le pouvoir de dominer la terre, les plantes et les animaux. Dieu a donc fait de l'humain un être dominant. Le concept de domination montre que l'être humain est supérieur à l'ensemble des plantes et des animaux. »

Pour les Pieds-Noirs, tous les êtres de la création sont égaux, du roc aux êtres humains en passant par les animaux. Lorsque des décisions étaient prises dans la collectivité, l'être humain devait tenir compte de tout ce qui l'entourait. Après les premiers contacts avec les Européens, la collectivité des Pieds-Noirs a exercé deux pratiques 1) le langage et 2) la tradition orale. La tradition orale mise sur les cérémonies pour former et fournir des outils de gouvernance. Elle donne également du pouvoir aux cérémonies par l'utilisation du chant. Ces chants constituaient une représentation et une consignation orales du pouvoir et permettaient de stocker et d'extraire de l'information. Elles donnaient du

pouvoir à ceux qui apprenaient les chants, ce qui n'était pas une mince tâche, et qui se voyaient également attribuer la responsabilité d'une question, d'une décision à l'égard de laquelle il leur faut agir. Par exemple, si quelqu'un voulait changer la société ou se joindre à une certaine société, il devait apprendre les chants de cette société. Lorsqu'une personne avait réussi à apprendre les chants par l'entremise des cérémonies, elle était acceptée dans cette société.

La décolonisation a contribué à former ce que les Pieds-Noirs traditionalistes appellent la « pensée de l'élite », adoptée par des Pieds-Noirs qui ont été formés dans des institutions occidentales et qui ont oublié ou n'ont jamais appris les cérémonies, les pratiques et les outils traditionnels. Cela a donné lieu à la création de ce que le groupe appelle une « troisième classe » de gens. Il existe deux autres types de pensées : la « pensée de l'homme blanc », axée sur la domination de Dieu, supérieur à l'être humain, lui-même supérieur à toute autre chose, et la « pensée de l'Indien », selon laquelle tout est égal (animaux, environnement et êtres humains). Chacun de ces trois différents types de pensées permet de voir de façon différente comment le monde fonctionne et évolue.

La conversation s'est ensuite portée sur la question du « quoi? », ou de l'objet de la culture, illustrée par un exemple de la façon dont les choses peuvent être mal interprétées. La traduction de la langue des Pieds-Noirs vers l'anglais peut modifier le sens d'une expression. Un des exemples qui a été mentionné est l'interprétation du mot « Aîné ». Les membres du peuple des Pieds-Noirs se sont fait dire que du point de vue occidental, les Aînés sont généralement des modèles de comportement qui possèdent une certaine connaissance de la vie et ont soixante-cinq ans ou plus. Interprétée par les Pieds-Noirs, cette explication signifie qu'il s'agit d'une personne qui fait l'envie de la collectivité, est un enseignant et a soixante-cinq ans. Cependant, du point de vue des Pieds-Noirs, un Aîné est une personne qui est ou a déjà été porteur d'un ballot¹⁵. Ce sont des conseillers ou des associés de n'importe quel âge – un point de vue très différent de l'interprétation occidentale. Par conséquent, du point de vue des Pieds-Noirs, « *la langue est très importante, surtout pour interpréter ce que nous faisons et comment nous le*

¹⁵ Un porteur de ballot est une personne qui a acquis le droit de porter des médicaments, un calumet ou un autre outil en appui aux cérémonies et/ou à la guérison.

faisons. »

Pour décrire le « comment? » en lien avec la culture, les Pieds-Noirs ont donné comme exemple l'interprétation de l'argent. Les Pieds-Noirs ont associé l'argent à son aspect matériel sans jamais lui donner un sens lié à la valeur monétaire – comme c'est le cas dans la société occidentale. Dans la langue des Pieds-Noirs, les mots liés à la consommation n'ont pas été traduits. Le sens de concepts comme « respecter un budget » leur est étranger.

En ce qui concerne les processus de mobilisation, les participants ont parlé d'un processus de facilitation tiré des pratiques traditionnelles et utilisé lors d'ateliers portant sur des questions sectorielles comme le logement, la justice, les sans-abri, etc.

On ne peut pas trop insister sur la signification des cérémonies et des traditions. À ce jour, les cérémonies sont toujours utilisées pour soutenir et renforcer des initiatives données. Les participants ont parlé de certaines de ces cérémonies. La cérémonie de la danse du soleil a été décrite comme un moyen pour les gens de se réunir et de renforcer leurs croyances en leur créateur, leur langue, leurs gestes, leurs chants et le transfert de leurs droits. D'autres conseils étaient donnés par les ballots au castor¹⁶ à l'automne et au printemps afin de déterminer où établir les campements et comment faire des affaires. Les différends étaient réglés avec l'aide des ballots de calumet sacré de la foudre. Les rassemblements étaient structurés en fonction de conseils reçus sur l'endroit où s'asseoir et où dresser un tipi, le cercle à former et la place de chacun dans le cercle. Cela mettait de l'ordre dans un cercle.

À l'époque contemporaine, des pratiques communes sont utilisées dans les cérémonies et déterminent le mode de déroulement des ateliers. On utilise un plan du tipi sur lequel figurent la place de chaque participant, l'emplacement du ballot ou du sujet, la place des ballots féminins et masculins et la porte près de laquelle les Aînés sont assis. Des hôtes et

¹⁶ Aussi appelé tabac, pipe à eau ou ballot d'eau.

des personnes de confiance s'occupent des ballots. Des outils communs sont utilisés au cours des cérémonies comme le tabac, les calumets et les tambours. Ce modèle permet aux participants de s'approprier l'information recueillie en plus de fournir un environnement où les gens sont à l'aise d'exprimer leurs points de vue.

Lors de la présente rencontre, les places ont été établies comme dans un tipi pour faciliter la discussion sur la mobilisation communautaire. Les rôles suivants ont été attribués :

- L'animateur facilite la discussion et établit un consensus;
- L'arbitre s'assure que les participants ne s'éloignent pas du sujet;
- Les Aînés s'assurent que le processus est suivi de façon appropriée;
- Les propriétaires du calumet de la foudre peuvent parler en votre nom, ils offrent un soutien;
- Les participants doivent s'en tenir au sujet/au ballot pendant toute la séance.

Les participants ont été avisés que le processus permettrait deux tours de cercle pour discuter de solutions en vue de la mobilisation communautaire. Une fois l'information recueillie, une cérémonie serait organisée pour transférer la responsabilité de l'information à la personne qui l'a reçue.

Dans la tradition orale des nations des Pieds-Noirs, des récits sont utilisés pour aborder les coutumes, croyances et traditions importantes. Le récit suivant aborde un certain nombre d'enseignements très importants sur la mobilisation communautaire.

« Selon la coutume et les croyances des Pieds-Noirs, les Aînés commencent une cérémonie ou une réception par des récits drôles. Voilà comment nous ouvrons la voie. Ensuite, ils racontent des légendes comme celles de Napi, *Kut-tio-yis*. Ils font des remarques et des commentaires sur le récit, qui leur sert de référence. Ces récits traitent parfois des concepts de création, d'ordre, de morale, de valeur, de ballot et de société. C'est pourquoi ils aident les visiteurs ou les participants à se concentrer sur les sujets et la discussion, ainsi que sur la cérémonie même. »

Voici un récit semblable partagé lors de la rencontre :

« Napi a été invité chez les souris, mais avant d'y aller, il a demandé à ses petits frères s'il pouvait se joindre à eux pour chanter et danser. Les souris ont entendu parler à l'extérieur de leur repaire et ont donc envoyé un représentant, une souris, voir de qui il s'agissait. La souris est sortie et Napi lui a demandé s'il pouvait se joindre à leur danse. Elle est revenue auprès des siens et leur a raconté que Napi voulait se joindre à elles. Elles

ont discuté afin de déterminer si Napi pouvait participer à la danse. Elles ont ensuite demandé à une personne de confiance d'aller expliquer leur décision à Napi. La souris est sortie et a dit à Napi qu'il était trop gros pour venir au POW Wow, mais que les souris aimeraient qu'il entre chez elles. Une fois de plus, Napi a demandé d'entrer. La souris est rentrée et a dit aux autres que Napi voulait entrer. Elles ont discuté et accepté de laisser entrer Napi. Elles ont envoyé une souris qui, au moyen de la magie, a permis à Napi d'entrer chez elles. Elles étaient toutes d'accord. Elles sont sorties et, grâce à la magie, une souris a permis à Napi de venir participer à leur danse. Les souris ont ensuite établi des règles que Napi devait respecter : il ne devait pas dormir. Le Pow Wow devait durer quatre jours. Napi a accepté sans discuter. Toutefois, la quatrième nuit, Napi s'est endormi. Étant donné que les souris croient en leurs coutumes, elles ont dû manger le poil de Napi. »

Le récit qui précède illustre la mobilisation communautaire d'un point de vue traditionnel, car il traite de leadership et de la valeur du leadership collectif. Il renforce la culture des Pieds-Noirs et doit être compris, respecté et mis en pratique par tous. Il traite de l'acceptation des autres dans nos coutumes et nos pratiques. Les souris étaient toutes d'accord pour que Napi participe à leur danse. Elles avaient fixé des conditions qu'il a acceptées. Les souris n'avaient pas de chef : elles étaient toutes d'accord sur le protocole de prise de décision et ont nommé une souris pour prendre la parole en leur nom. Les souris ont respecté leurs propres valeurs, coutumes et croyances et se sont attendues à ce que l'étranger fasse preuve du même respect.

Traditionnellement, les membres du peuple des Pieds-Noirs considéraient que leur place dans la collectivité consistait en une série de « relations interreliées ». Ils comprenaient que chacun, homme ou femme, a sa propre place dans la collectivité, parce que tout le monde est important. On enseignait très tôt ces valeurs, pratiques et responsabilités aux enfants. Chacun contribuait à la collectivité et à la nation. Ces responsabilités étaient essentielles : chacun avait ses tâches, même les tout petits. La cérémonie visait à faire en sorte que chacun reste concentré sur sa tâche.

Le récit suivant illustre un type différent de mobilisation communautaire :

« Si un petit enfant veut se joindre à la société Nimapi et y appartenir, l'enfant va voir un membre de sa famille ou de la société, une personne plus âgée, et dit qu'il veut se joindre à la société. Ce petit enfant va ensuite

voir ses parents. Mais une personne va l'aider, une personne plus âgée et la personne qui va l'aider vont aller parler à ses parents et leur dire que leur enfant veut se joindre à la société. Si les parents veulent soutenir l'enfant, l'enfant entrera dans la société. Voici comment se faisaient les choses. »

Le peuple Pieds-Noirs avait également des « crieurs publics » qui aidaient à mobiliser la collectivité. Ils se promenaient et annonçaient les cérémonies et les danses. Peu de temps après, les membres de la collectivité arrivaient avec des plats préparés pour assister à l'événement annoncé.

Les jeux traditionnels jouaient également un rôle important dans la mobilisation communautaire, mais d'une manière très subtile. Dans cette nation, les jeux renforçaient les avantages du travail en équipe et aidaient à acquérir de fortes aptitudes sociales. Ils enseignaient également le leadership et l'importance de respecter les règles du jeu. Toutes ces leçons – travail d'équipe, aptitudes sociales, leadership et respect des règles – sont des aptitudes et des connaissances nécessaires et précieuses lorsque l'on participe à la mobilisation communautaire. À notre époque, les jeunes jouent de façon isolée (jeux vidéo, Internet) et ne bénéficient pas de ces leçons.

Dans le même esprit, les participants ont parlé de la difficulté de promouvoir la mobilisation communautaire. Les jeunes Pieds-Noirs vivent de plus en plus hors-réserve et n'ont pas facilement accès aux importantes structures sociales qui, par le passé, jetaient des bases solides. Par exemple, la nation des Pieds-Noirs a des sociétés comme la *Brave Dog Society* qui servent à former les jeunes et à leur transmettre les enseignements importants. En perdant l'accès à ces sociétés et aux enseignements qu'elles offrent, les jeunes Pieds-Noirs ont perdu la connaissance des enseignements, des cérémonies, des pratiques et de leurs responsabilités. Ils ont aussi perdu le respect des sociétés.

La communication dans la collectivité est un autre obstacle à la mobilisation communautaire. Jadis, les gens se visitaient les uns les autres.

« Il y avait des sentiers reliant les maisons, formés par le passage des gens qui se rendaient visite. Maintenant, il n'y a que les chiens qui laissent des traces. Les sentiers sont étroits; les gens ne se visitent plus. Les gens qui

n'ont pas de chien ont des pistes encore plus étroites, seules les souris les empruntent. »

La mise en commun de l'information permet de communiquer beaucoup plus efficacement. Il faut faire attention de ne pas dire aux gens quoi faire. Un autre nouvel obstacle à la communication est l'ignorance de la culture des Pieds-Noirs. Il est essentiel que ceux qui viennent de l'extérieur de la collectivité prennent le temps d'apprendre les traditions culturelles des Pieds-Noirs pour mieux comprendre les enjeux.

Un participant a raconté un récit qui non seulement met en évidence l'importance de s'informer sur les traditions culturelles de la collectivité que l'on intègre, mais illustre également l'incidence que peuvent avoir les différentes pensées (de l'élite, de l'indien et traditionnelle) sur une cérémonie. Le récit est le suivant : alors qu'il venait d'assumer un nouvel emploi, ce participant avait dû aller rencontrer des membres de collectivités autochtones pour discuter de problèmes liés aux ressources contenues dans les terres. Il est allé voir le chef d'une collectivité du centre de la Colombie-Britannique. Au début de la rencontre, il a sorti un stylo et du papier et s'est mis à prendre des notes. Le chef lui a demandé ce qu'il faisait; le participant a répondu qu'il voulait prendre des notes pour mieux comprendre ce que le chef disait. Le chef a répondu : « *C'est inutile – je parle du fond de mon cœur, nous n'avons pas à écrire.* » Le participant n'a pas vu de problème à faire des affaires de cette manière et a rangé son carnet de notes. Quelques heures plus tard, il a dû se rendre dans une autre collectivité autochtone non loin de là. Afin de se montrer respectueux, il a laissé son stylo, son carnet de notes et ses cartes de visite dans la voiture, puis s'est rendu au bureau du conseil de bande en s'attendant à y recevoir le même accueil. Il a trouvé sept ou huit personnes assises autour d'une table, chacune avec son ordinateur portable. Lorsqu'il s'est joint à elles, chacune lui a remis une carte de visite. Lui n'avait pas les siennes, qui étaient restées dans sa voiture. Le groupe a donc pensé qu'il leur manquait de respect. « *Dans les deux cas, je suis arrivé à la « cérémonie », en quelque sorte, mal préparé et sans savoir à quoi m'attendre, et j'ai fait face à deux situations totalement différentes.* » Cette histoire illustre la pensée traditionnelle et la pensée de l'élite qui existent dans de nombreuses collectivités autochtones aujourd'hui.

Une participante a parlé du « *sens de la collectivité* », ou plutôt de son absence. Elle se souvient que lorsqu'elle était jeune, des gens venaient aider sa famille à prendre soin des chevaux, puis restaient pour raconter des récits. Les gens aidaient au marquage du bétail. Il existait alors un grand sens des responsabilités et de la collectivité. Aujourd'hui, le défi consiste à redonner aux jeunes l'esprit communautaire et le sens de leurs obligations afin de consolider les valeurs et les enseignements traditionnels. Cela contribuerait à réduire le crime dans les collectivités des Pieds-Noirs.

La discussion des participants est passée de la façon dont les choses étaient faites traditionnellement à ce qui fonctionne aujourd'hui. Ils ont mentionné certains modèles efficaces.

En milieu urbain, l'agent de liaison autochtone du service de police de Calgary offre des cercles de sentences traditionnels en Cour provinciale. « *Ce qui fonctionne bien, ce sont les parallèles tracés entre le système judiciaire actuel et les cercles.* » Le programme aide à réintégrer les participants dans la culture traditionnelle, permet aux collectivités de se réapproprier le processus et inculque de la fierté.

La *Chickadee Society* a un programme qui, selon les participants, aide les jeunes à participer davantage à la culture des Pieds-Noirs. Il s'agit d'un effort de mobilisation qui vise à soutenir la transmission de la culture, des cérémonies, des valeurs et des traditions aux jeunes d'aujourd'hui.

Un autre exemple de modèle qui fonctionne est l'utilisation d'un mode alternatif de résolution des conflits en vue de la protection de l'enfance. Les juges qui participent à ce processus s'assoient en face des parents; ils ont l'occasion de parler du problème ensemble. Cette méthode ramène les parties face à face, à égalité.

Les Services à la famille ont mené un sondage et déterminé que, sur une période de cinq ans, 144 femmes sont décédées de causes liées à l'alcool, y compris le suicide. Des femmes ont donc élaboré un programme de soutien pour transmettre à d'autres femmes les aptitudes susceptibles de les aider à ne pas devenir dépendantes de l'alcool ou d'autres

drogues.

Lorsque nous avons discuté des solutions de mobilisation communautaire, les participants ont insisté sur le fait que ces notions doivent être enseignées par « des gens de leur peuple ». Dans la tradition, les membres du peuple des Pieds-Noirs sont responsables d'enseigner à leurs propres enfants et petits-enfants. Par conséquent, il est important de ne pas embaucher des étrangers pour enseigner. Lorsque l'enseignement est fait par la collectivité, notamment par les parents, cela permet de développer d'autres compétences culturelles : attribution de noms autochtones, enseignement de la culture et des cérémonies et participation plus active des parents. Ces derniers sont les premiers mobilisateurs de leurs enfants.

Une autre suggestion consistait à se mobiliser autour du concept de « respect ». « *Le respect commence par soi-même, il faut se respecter soi-même. Pour pardonner à une personne, il faut d'abord se pardonner à soi-même.* » Raconter des récits et respecter les opinions des autres aide à se comprendre les uns les autres et à se mobiliser pour aider les autres ou pour mettre en commun des idées dans la collectivité. Pour que cela fonctionne, tous les membres d'une famille doivent participer. Il faut porter plus d'attention à la communication et à la socialisation.

Les sociétés extérieures (au-delà de la collectivité) doivent reconnaître les acteurs traditionnels, qui ont reçu les enseignements et obtenu des droits par transfert, comme des personnes équivalentes à des étudiants universitaires. Ce respect est une étape importante pour comprendre les enseignements des Pieds-Noirs.

Un participant recommande de fournir un programme basé sur la culture aux écoles hors-réserve afin de les aider à enseigner les traditions et la culture des Pieds-Noirs. Les élèves qui n'habitent pas dans des réserves ne sont pas très exposés aux coutumes des Pieds-Noirs et le développement d'un tel programme pourrait permettre de remédier à cette situation. On a également recommandé que les programmes soient conçus et mis en œuvre par la collectivité. Ils doivent être fondés sur la collectivité.

Le respect n'est pas une valeur strictement interne, qui doit être prise en considération uniquement dans les réserves. Cette valeur est également reliée aux institutions hors-réserve et non autochtones. Les valeurs occidentales accordent peu d'importance et souvent peu de reconnaissance aux modes de vie et d'enseignement autochtones. Ce manque de reconnaissance est un manque de respect flagrant pour le système d'éducation autochtone.

Dans le même ordre d'idée, les écoles ordinaires n'ont pas de programme basé sur la culture et les élèves, principalement ceux qui vivent hors-réserve, ne bénéficient ni des modes d'enseignement autochtones, ni des enseignements proprement dits. Il s'agit d'enjeux très importants à prendre en considération, car si les chefs autochtones de la prochaine génération n'ont pas une compréhension complète de leur culture et de leur tradition, cela nuira aux capacités de mobilisation communautaire.

Chapitre 8 – De la parole à l’acte : mie à l’essai du processus de mobilisation communautaire

En mai 2002, l’Unité des politiques correctionnelles autochtones du ministère du Solliciteur général (maintenant le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile) a reçu une proposition de la Première nation d’Hollow Water afin d’intégrer un intervenant de mobilisation communautaire au processus holistique de réconciliation actuel.

Les objectifs du projet étaient :

- Embaucher, pour une période de vingt-quatre mois, un intervenant de mobilisation communautaire qui pourrait travailler avec la Première nation de Hollow Water, les collectivités métisses avoisinantes et, dans la mesure du possible, d’autres collectivités gérées par le Conseil tribal du Sud-Est.
- Doter les différents organismes et programmes fournisseurs de services de mécanismes et de protocoles qui leur permettraient de mieux coordonner la prestation des services aux membres de la collectivité.
- Travailler avec les chefs de la collectivité pour élaborer des démarches de soutien des actions collectives.
- Examiner les lacunes dans les programmes et les services offerts qui devraient être comblées afin de gérer les problèmes de la collectivité de manière plus holistique.
- Fournir aux organismes communautaires des occasions régulières de se rencontrer, de discuter des problèmes qui les préoccupent mutuellement et d’élaborer, dans la mesure du possible, des démarches conjointes de résolution des problèmes de la collectivité.
- Fournir aux membres de la collectivité des occasions régulières de rencontrer les organismes (en groupe) et d’influencer l’orientation prise par ceux-ci.
- Fournir des rapports réguliers au solliciteur général au sujet des activités offertes, des résultats obtenus et des obstacles auxquels est confronté l’intervenant de mobilisation communautaire.

En août 2002, un accord de financement a été conclu avec les Services à l’enfance et à la famille du Sud-Est en vue de l’embauche d’un intervenant de mobilisation communautaire pour la Première nation de Hollow Water et de l’évaluation de son travail. On a décidé que ce seraient les Services à l’enfance et à la famille du Sud-Est qui gèreraient l’accord de contribution plutôt que la Première nation elle-même afin que l’intervenant ait la latitude nécessaire pour collaborer avec tous les groupes et toutes les

organisations, sans aucune interférence politique. La Première nation de Hollow Water a soutenu le processus par une résolution du Conseil de bande.

Le plan de travail proposé comprenait l'étude des services existants et la détermination de façons d'améliorer leur efficacité par la collaboration. L'intervenant a fait des visites et des rencontres individuelles et préparé un inventaire des programmes et services communautaires.

Des rencontres devaient avoir lieu sur une base régulière, parfois en grand groupe, mais plus souvent en petits groupes de travail, afin de tenir tous les acteurs au courant des activités entreprises, de mettre en commun les renseignements, les ressources et la formation, de déceler et de combler les lacunes en matière de services offerts à la collectivité, de discuter d'enjeux et de problèmes communs et de faciliter la création de nouveaux partenariats. Après plusieurs rencontres, on a décidé que l'attention serait portée sur des points que la collectivité pourrait régler ensemble au cours de la prochaine année.

Les rassemblements et les célébrations communautaires ont été désignés comme des moyens importants pour la collectivité de célébrer et de souligner de nouveaux partenariats et de nouveaux débuts. Par conséquent, de tels rassemblements ont été organisés tous les six mois pour communiquer les progrès à la collectivité et donner à celle-ci l'occasion de proposer de nouveaux moyens améliorés de gérer les problèmes.

L'intervenant de mobilisation communautaire avait également la responsabilité de rencontrer les principaux partenaires du système de justice pénale et du système de justice pour les jeunes afin de leur expliquer son rôle et d'améliorer les rapports entre ces systèmes et la collectivité. L'intervenant devait maintenir le contact avec les autres grands partenaires tout au long du projet et rendre compte, sur une base régulière de la nature de ces contacts.

Six mois après le début du projet, l'intervenant de mobilisation communautaire a dû rencontrer les participants des collectivités métisses avoisinantes pour analyser la

possibilité d'améliorer la collaboration entre celles-ci et la Première nation de Hollow Water.

Processus

Afin de rendre cette initiative véritablement communautaire, on lui a donné un nom anishinabe et on l'a basée sur la *Oki chi ta Society* afin d'améliorer le bien-être de la collectivité d'Hollow Water. Le programme a été appelé Osh ka bai wis, mot qui désigne une personne en formation, un apprenti des protocoles de cérémonie. On voulait ainsi donner un pouvoir véritable aux gens et aux organisations. Les activités prévues par cette initiative ont été guidées par l'esprit de cette vision.

Des rencontres non officielles ont d'abord eu lieu avec les conseillers de bande pour leur offrir de l'aide dans la direction de différents portefeuilles. Des réunions ont également été organisées avec les directeurs de programmes pour les renseigner sur l'initiative et établir leurs objectifs. On a également entrepris un inventaire des ressources communautaires pour pouvoir mieux déceler les lacunes.

Il est à noter qu'étant donné que cette initiative était nouvelle et qu'elle n'avait jamais été mise en œuvre officiellement, il n'y avait pas de marche à suivre claire et le processus était plutôt organique. On a décidé de tenir une conversation pour permettre aux participants d'étudier ensemble comment procéder et quelle orientation suivre.

De nouveaux contacts ont été établis et des relations existantes, maintenues avec des organisations extérieures : ministère de la Justice, Service correctionnel Canada, ministère de la justice du Manitoba, Développement des entreprises autochtones, Fondation autochtone de guérison, Initiative sur les gangs autochtones, *East Manitoba Sports* et ministère provincial de l'Éducation – Division scolaire Frontier. L'objectif des discussions initiales était d'améliorer le réseautage et les rapports. Petit à petit, un partenariat stratégique a été formé avec le ministère de la Justice du Manitoba, ce qui a rendu possible une consultation sur la nouvelle *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* ainsi qu'une entente visant l'organisation de cérémonies de la suerie deux fois par mois à un centre correctionnel pour les jeunes.

Des activités ont également été organisées pour promouvoir et motiver la participation au bien-être communautaire : camp communautaire annuel *Black Island Days*, rassemblement communautaire annuel de jeûne cérémonial, etc.

Le processus holistique de réconciliation (PHR) a servi de base pour joindre la collectivité locale. Il fallait s'assurer que le PHR soit bien établi, bénéficie d'un grand soutien local et puisse permettre de créer des liens avec les autres fournisseurs de service de Hollow Water et des collectivités avoisinantes. Pour plus de renseignements au sujet du PHR, consulter « *The Four Circles of Hollow Water* » ou « *A Cost-Benefit Analysis of Hollow Water's Community Holistic Circle Healing* ».

On croyait que l'initiative donnerait lieu à la création d'une société ou d'une organisation qui générerait des revenus pour soutenir les initiatives économiques et sociales locales, comme les camps de thérapie en milieu sauvage ou les formations liées au PHR, selon le principe de la rémunération des services. Le PHR a donc été constitué en personne morale pour permettre à l'organisation de générer des revenus par la formation et de faire des projets d'avenir.

Durant le déroulement du projet, des exposés sur l'histoire de la création du point de vue anishinabe ont été organisés à l'école. On a enseigné aux jeunes les liens entre une existence harmonieuse et des rapports sains entre les gens et l'environnement. D'autres exposés ont été faits à l'école, notamment sur l'histoire de la collectivité de Wanipigow.

Parmi les exemples de mobilisation communautaire observés au cours de cette initiative, une intervention a permis de régler un problème important d'absentéisme à l'école. Des rencontres ont été organisées avec le directeur, les enseignants, les parents et les membres de la collectivité pour élaborer un plan et régler le problème.

Plus de 600 personnes ont assisté à l'assemblée publique. À la suite de cette rencontre, les dirigeants des écoles et de la collectivité se sont ensuite réunis et ont formé une équipe d'intervention, qui a été chargée de rencontrer les élèves, les parents et les fournisseurs de service toutes les semaines pour trouver des solutions aux écarts de conduite et favoriser

une action positive. L'équipe d'intervention était formée de participants de Hollow Water ainsi que des trois collectivités métisses avoisinantes.

Cette intervention a donné lieu à l'élaboration d'un cours conçu par les parents et les membres de la collectivité. Les élèves suspendus pour absentéisme ont dû suivre ce cours pour être réadmis à l'école. L'objectif était de fournir aux jeunes une occasion d'apprendre de leur expérience et de transformer une situation négative en situation positive.

Différentes activités ont été entreprises dans la collectivité et à l'école pour donner aux gens l'occasion de participer à des activités et des cérémonies culturelles. Bon nombre de ces activités étaient destinées aux jeunes et visaient à prévenir le crime, promouvoir la compréhension de la culture et renforcer le sentiment d'appartenance au peuple anishnabe. Les connaissances et la compréhension acquises aideront les jeunes d'aujourd'hui à devenir, demain, les chefs de leur peuple.

Un comité directeur local sur la justice, formé de huit membres, a été mis sur pied et a bénéficié des conseils d'un membre du détachement local de la GRC qui a participé à un comité de justice dans le passé. Le comité directeur a été établi conformément à la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* pour imposer des conséquences significatives aux jeunes de la collectivité qui sont accusés d'infractions. Le processus prévoit la participation des victimes, des contrevenants, des parents, des policiers et de toute autre personne touchée par le crime. Le jeune contrevenant doit s'excuser personnellement auprès de tous ceux qui ont subi un préjudice et d'autres formes de sanction peuvent également être imposées, par exemple un dédommagement ou des travaux communautaires. Le jeune doit remédier aux conséquences de l'acte (crime) en dedans d'un mois et s'il ne suit pas le plan établi, il doit en rendre compte devant le comité. Celui-ci est formé de membres de Hollow Water et des collectivités métisses avoisinantes.

Les rencontres organisées dans le cadre du processus de mobilisation communautaire ont donné lieu à d'autres idées : conférences communautaires, ateliers de groupe sur le rôle

de parent, groupe de soutien pour parents, embauche d'un travailleur social à l'école, ouverture d'une garderie à l'école et réalisation d'un sondage auprès de la collectivité pour déterminer les autres besoins. Des rencontres individuelles ont également été organisées avec les membres de la collectivité pour déterminer s'ils seraient intéressés à créer un Programme de patrouilles de citoyens (afin de promouvoir la prévention du crime).

Des liens ont également été créés avec les organisations politiques autochtones comme l'Assemblée des chefs du Manitoba, l'Organisation des chefs du Sud et le Conseil de développement des ressources du Sud-Est afin de les renseigner sur le travail fait par les intervenants de mobilisation communautaire et de discuter des mesures prises pour appliquer les recommandations de l'Enquête publique sur l'administration de la justice et les peuples autochtones du Manitoba.

Au cours de l'initiative de mobilisation communautaire, il y a eu un certain nombre d'ateliers et de conférences. Certains ont permis aux agents de première ligne d'acquérir de nouvelles compétences alors que d'autres ont servi de tribune et permis aux membres de la collectivité de faire connaître leur expertise à leurs collègues citoyens. Ces deux modes de diffusion de l'information ont été utiles. Les ateliers et conférences suivants ont été organisés :

- Atelier sur la prévention du suicide à l'intention du personnel du Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les Autochtones, du processus holistique de réconciliation et des Services à l'enfance et à la famille.
- Formation *Planning Alternative Tomorrows with Hope*.
- Conférence autochtone nationale sur l'agression sexuelle. Le PHR a été offert deux fois par jour pendant trois jours et le personnel a répondu à de nombreuses questions et demandes de renseignements lors de cette rencontre.

Conclusion

Le développement à long terme d'une collectivité nécessite la participation d'un intervenant de mobilisation communautaire capable de donner aux membres de la collectivité les moyens d'agir et de s'approprier le processus, peu importe sa rapidité. Il doit s'agir d'une personne en qui les membres de la collectivité ont confiance, et seul le temps peut permettre d'établir cette confiance qui incite les gens à suivre l'orientation proposée.

Il est impossible de séparer la mobilisation communautaire des questions de sensibilisation culturelle, de leadership ou de défense des intérêts, car ce sont toutes des parties d'un même tout. Il faut se concentrer sur les jeunes, les doter des outils et de la confiance dont ils auront besoin pour faire avancer leurs collectivités et s'assurer qu'ils connaissent leur identité d'Autochtones. De nombreux obstacles se dressent sur le chemin, mais il ne faut pas les considérer comme des entraves au progrès. Une partie du processus de mobilisation consiste à aider les gens, les organisations et l'ensemble de la collectivité à acquérir la capacité de surmonter efficacement les défis à la mobilisation communautaire, à leur fournir du soutien lorsqu'ils en ont besoin, à résoudre les problèmes et à les aider à aller de l'avant lorsqu'il y a des difficultés.

Une des grandes priorités consiste à s'assurer que les gens ont l'information dont ils ont besoin. Bien que certains renseignements soient disponibles, les gens peuvent avoir des difficultés à l'obtenir et c'est la responsabilité de l'intervenant de mobilisation communautaire d'aller la chercher et de la diffuser. Il peut recourir à différents moyens pour ce faire : bulletin communautaire, radio locale, rencontres communautaires ou discussions avec des gens. Le mécanisme utilisé pour informer les gens importe peu, mais il faut que les gens reçoivent et comprennent l'information.

La responsabilisation est souvent un problème dans les collectivités autochtones. Les gens veulent que les autres soient responsables, mais oublient le rôle qu'ils ont eux-mêmes à jouer. Ils ont souvent du mal à comprendre les politiques et les programmes; il est donc difficile pour les programmes de rendre des comptes à la collectivité. Cela nuit

au sentiment de sécurité des gens. C'est un domaine dans lequel l'intervenant de mobilisation communautaire pourrait être utile.

Bien que chaque collectivité soit unique, il existe des attentes communes envers un intervenant de mobilisation communautaire. Celui-ci doit :

- comprendre l'administration pour être en mesure de traiter avec les conseils de bande, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral;
- connaître et comprendre les dynamiques familiales pour déterminer les chefs naturels ainsi que les gens qui veulent voir et qui soutiendront des changements positifs;
- pouvoir tenir les gens informés en utilisant les processus qui fonctionnent dans la collectivité;
- comprendre les relations interpersonnelles et les dynamiques familiales – saines ou malsaines.