



# GUIDE SUR L'AUTOCHTONISATION

Égale



THE  
Enchanté  
NETWORK

LE  
RÉSEAU  
Enchanté

Funded by the  
Government  
of Canada

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

Canada 

# RECONNAISSANCE DES TERRES

Nous reconnaissons que nos activités se déroulent sur les territoires traditionnels de plusieurs Peuples autochtones, qui ont pris soin de ces terres pendant des millénaires. Ces terres, aujourd'hui connues sous le nom de Canada, sont le berceau d'une riche diversité de cultures, de langues et de traditions autochtones.

Nous reconnaissons la présence et les contributions durables des Premières Nations, des Inuit-es et des Métis-ses sur ces terres, ainsi que leurs liens profonds avec les territoires, les eaux et les ressources.

Nous prenons également acte de l'histoire douloureuse de la colonisation, des déplacements forcés et de l'effacement culturel que les Peuples autochtones ont subie, ainsi que des conséquences persistantes de ces injustices.

Nous nous engageons à respecter les droits des Autochtones, à soutenir les efforts de réconciliation et à favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones, fondées sur le respect mutuel, la compréhension et le partenariat.

Notre souhait est de pouvoir travailler tous·tes ensemble à la guérison, à la justice et à un avenir où les Peuples autochtones ont le pouvoir de prospérer et de s'épanouir sur l'île de la Tortue.



# À PROPOS

## Egale Canada

Egale est l'organisme national 2SLGBTQI au Canada. Sa mission vise à améliorer la qualité de vie des personnes 2SLGBTQI au Canada et à accroître les efforts à l'échelle mondiale face aux préoccupations 2SLGBTQI. Egale y parvient en influençant les politiques publiques, en inspirant un changement culturel et en promouvant les droits de la personne et l'inclusion par la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense de leurs droits. Notre objectif est de voir un Canada, et à terme un monde, dépourvu d'homophobie, de biphobie, de transphobie ou de toute forme d'oppression, dans lequel chacun·e peut atteindre son plein potentiel, libéré·e de la haine et des préjugés.

## Le réseau Enchanté

Le réseau Enchanté met en relation et soutient des centres de fierté et d'autres organisations communautaires 2Spirit et 2SLGBTQI partout au Canada. Il contribue au renforcement des organisations communautaires 2Spirit et LGBTQ+ en offrant des ressources, des formations et des occasions de réseautage entre pairs. Les organisations membres vont de petits groupes bénévoles 2Spirit et LGBTQ à de grands centres communautaires axés sur les services de première ligne. À titre d'organisation intersectionnelle axée sur la diversité sexuelle et de genre, le réseau Enchanté se donne pour mission de rapprocher, d'enrichir et de soutenir des communautés saines, dynamiques et autochtonisées. Le réseau est bilingue et s'étend d'un océan à l'autre.



# À propos du projet « Centre in a Box »

Le projet « Centre in a Box » du réseau Enchanté constitue une source unique de ressources fondamentales pour les centres de fierté et d'autres organismes qui soutiennent la diversité sexuelle et de genre au Canada. Il est conçu pour renforcer les capacités des organisations locales de première ligne 2Spirit et 2SLGBTQI dans tout le pays en apportant un soutien informatif et pédagogique sur de nombreux sujets, notamment la rédaction de demandes de subvention, l'obtention du statut d'organisme de bienfaisance, les différents modèles de gouvernance, et plus encore.

Dans le cadre de la série « Centre in a Box », Egale et le réseau Enchanté ont réuni un comité de dirigeant-es d'organisations dont le travail se situe à l'intersection de l'Autochtonie et des identités 2SLGBTQI. Le comité avait pour tâche de réfléchir à ce que serait un espace communautaire queer sécuritaire, inclusif et culturellement pertinent pour les membres autochtones de la communauté. Les discussions ont eu lieu au cours de l'automne 2022 et de l'hiver 2023. Le présent guide est le résultat de ces consultations.

## Remerciements

Egale Canada et le réseau Enchanté tiennent à remercier Patrimoine canadien pour le soutien financier accordé à ce projet par l'intermédiaire du Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme.

Egale et le réseau Enchanté souhaitent également remercier les membres du comité consultatif pour leurs conseils avisés et leurs précieuses contributions :

Adrian Levesque (QMUNITY)

Brooke Bowman (2-Spirited People of the 1st Nations)

Chelsea Thacker (Northern Mosaic Network)



Cheyenne Mihko Kihêw (Edmonton 2 Spirits Society)

Hollis Schmidt (QMUNITY)

Jordy Ironstar (Saskatchewan 2 Spirits Alliance)

Paulete Poitras (2 Spirits in Motion)

Quetzala Carson (Edmonton 2 Spirits Society)

Enfin, Egale et le réseau Enchanté remercient les personnes suivantes pour leurs commentaires constructifs et éclairants tout au long du processus de rédaction du présent document :

Adrian Levesque (QMUNITY)

Honey Johnson (UPlift Black)

Jordy Ironstar (2 Spirit Alliance of Saskatchewan - 2SAS)



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. PRÉSENTATION DU GUIDE</b>	<b>8</b>
1.1 Contexte	9
1.2 Objectifs	11
1.3 À qui s'adresse ce guide	11
1.4 Comment utiliser le guide	13
1.5 Note sur le langage	15
<b>2. QU'EST-CE L'AUTOCHTONISATION?</b>	<b>19</b>
2.1 Visions du monde autochtones	20
2.2 Idées fausses répandues	26
2.3 Questions de réflexion	28
2.4 Ressources supplémentaires	29
<b>3. AUTOCHTONISER VOTRE ORGANISATION : LES PRINCIPAUX ENJEUX</b>	<b>30</b>
3.1 Poser les bases : à qui sont ces Territoires?	31
Commencer par la base	31
Étendre sa prise de conscience	32
Approfondir sa compréhension	32
Ressources supplémentaires	33
3.2 Décentrer les visions du monde occidentales	34
Individualisme	34
Conception linéaire du temps et du progrès	44



Dualisme et compétition

48

## **4. COMMENT NE PAS CAUSER DE TORTS AU COURS DU PROCESSUS**

**57**

### **4.1 Understanding Tokenization**

**58**

A. Idées fausses répandues

60

B. Implications pratiques

61

C. Ressources supplémentaires

63

### **4.2 Une Autochtonisation tenant compte des traumatismes**

**64**

A. Idées fausses répandues

64

B. Implications pratiques

66

C. Ressources supplémentaires

68

## **5. PROCHAINES ÉTAPES**

**69**

## **RÉFÉRENCES**

**70**



# 1. PRÉSENTATION DU GUIDE

Les personnes 2Spirit, lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, queers et intersexes (2SLGBTQI) constituent un segment dynamique et important de la population canadienne. Pourtant, on néglige souvent le fait que les personnes 2SLGBTQI sont aussi de confessions, de races, d'origines ethniques et de cultures diverses. De ces identités intersectionnelles découlent des expériences de marginalisation uniques, à la fois au sein et en dehors des communautés 2SLGBTQI. C'est particulièrement vrai pour les personnes 2SLGBTQI autochtones, qui doivent aussi composer avec les répercussions continues de la colonisation de peuplement sur leurs communautés, leurs Territoires, leur bien-être et leur sentiment d'identité. Les organisations offrant des services aux communautés 2SLGBTQI ou agissant en tant qu'alliées de ces dernières ont une mission de la plus haute importance, à savoir créer et maintenir un environnement veillant à garantir qu'aucune personne 2SLGBTQI ne soit laissée pour compte. Pour y parvenir, les dirigeant·es de communautés 2SLGBTQI et les organisations communautaires doivent renforcer leurs capacités à lutter contre toutes les formes d'oppression au sein de leurs espaces et de leurs structures, ainsi que dans les services proposés. Il est donc nécessaire de célébrer, de prendre en compte et de représenter la diversité des expériences 2SLGBTQI.

Le terme « **Autochtonisation** » désigne les procédés qui visent à honorer les visions du monde, les connaissances, les pratiques et les points de vue autochtones dans des contextes variés. Le but de ce guide est de vous accompagner dans tous les aspects pratiques de l'Autochtonisation des secteurs organisationnels clés. Cette nécessité découle de la reconnaissance des expériences passées et actuelles distinctes d'anti-Autochtonie au Canada, ainsi que des dynamiques d'oppression bien particulières qu'elles génèrent. Ces



problèmes peuvent souvent passer inaperçus ou être insuffisamment reconnus parmi les personnes non autochtones, y compris celles qui font partie des communautés 2SLGBTQI.

Nous reconnaissons et célébrons votre intention de faire tout votre possible pour toutes les personnes 2SLGBTQI, mais aussi d'intégrer pleinement l'Autochtonisation au sein de votre organisation. *Ce Guide sur l'Autochtonisation* constitue une ressource complète, conçue pour donner à votre organisation les moyens de mener à bien ce processus de transformation. Il respecte et intègre les expériences, les cultures et les traditions uniques des Peuples autochtones. Il vous permettra de favoriser la création d'espaces inclusifs qui honorent les connaissances, les pratiques et les voix autochtones.

## 1.1 Contexte

Un grand nombre de centres de fierté et d'organisations communautaires 2SLGBTQI au Canada naissent d'efforts à l'échelle locale. À mesure que ces espaces se développent et s'établissent en tant qu'organisations formelles, des enjeux se posent par rapport à la façon d'intégrer leurs connaissances et les intérêts de leur communauté dans la fourniture de programmes et de services anti-oppressifs essentiels au sein de structures organisationnelles et de modèles de financement traditionnels. Dans ce contexte, il peut s'avérer particulièrement difficile de jongler entre les exigences opérationnelles des structures organisationnelles et financières traditionnelles d'une OBNL, d'une part, et la nécessité d'incarner des principes anti-oppressifs et éclairés par les connaissances autochtones, d'autre part.

L'**Autochtonisation** offre un cadre précieux et vous permet de repenser votre organisation sous le prisme de la souveraineté et des connaissances autochtones. Le processus d'Autochtonisation des programmes et des organisations communautaires nous invite à démanteler les pratiques et les



modèles influencés par le colonialisme, en les remplaçant par des pratiques adaptées aux réalités culturelles et favorisant l'affirmation. Il s'agit d'un processus essentiel, car il reconnaît et valorise les Peuples autochtones, à qui appartiennent les terres sur lesquelles nous vivons, travaillons et nous rassemblons. S'engager activement dans un processus d'Autochtonisation, c'est se donner les moyens de mettre en valeur les points de vue autochtones, de démanteler les obstacles systémiques et de concentrer les efforts vers la réconciliation et la décolonisation au sein des organisations communautaires et à travers elles.

Ce guide offre une multitude de ressources pratiques, d'exercices et d'informations qui orienteront votre organisation dans ses efforts d'Autochtonisation. Il fournit un cadre utile pour comprendre et intégrer l'Autochtonisation au sein de la gouvernance et de la direction de votre organisation, de ses programmes, de la communauté au sein de laquelle elle évolue, de ses relations externes et des espaces collectifs. En adoptant les principes d'Autochtonisation, vous contribuez à amplifier les voix des Peuples autochtones tout en vous engageant à favoriser des espaces plus sécuritaires et inclusifs pour les personnes 2SLGBTQI de diverses appartenances autochtones. Nous vous encourageons à reconnaître les potentiels obstacles et difficultés rencontrés au fil du processus, mais aussi à valoriser l'introspection et à identifier les aspects à améliorer.

Nous vous invitons à nous rejoindre dans ce processus de transformation, tandis que nous redéfinissons collectivement le rôle des organisations et collectifs 2SLGBTQI dans le soutien et le respect des droits, de la souveraineté et de l'autodétermination autochtones.



## 1.2 Objectifs

Ce guide a une double mission : il sert à la fois de guide et de catalyseur de changement au sein des organisations au service des communautés 2SLGBTQI qui cherchent à mener à bien un processus d'Autochtonisation. Ses objectifs sont les suivants :

1. **Donner** aux organisations et collectifs 2SLGBTQI les moyens d'intégrer des pratiques d'Autochtonisation à tous les niveaux de leur structure et de leurs activités.
2. **Offrir** aux personnes non autochtones dans les organismes communautaires 2SLGBTQI une meilleure compréhension des concepts et enseignements clés, et leur donner la confiance nécessaire pour s'engager dans des pratiques d'Autochtonisation.
3. **Soutenir** les organisations communautaires 2SLGBTQI dans la promotion d'espaces culturellement adaptés, plus sécuritaires et inclusifs pour les personnes 2Spirit et Indigiqueer (queers autochtones) qui utilisent les services ou travaillent au sein de l'organisation.

## 1.3 À qui s'adresse ce guide



Les guides « **Centre in a Box** » ont été élaborés avec différents types de personnes en tête, qu'il s'agisse de cadres, de membres bénévoles de conseils d'administration, de dirigeant-es, de personnel administratif, de concepteur-rices de programmes ou d'employé-es de première ligne au sein d'organismes communautaires 2SLGBTQI partout au Canada.

Le **Guide sur l'Autochtonisation** présente les principes directeurs et les pratiques essentiels à toute personne qui souhaite s'engager à créer des programmes et des services plus inclusifs pour les utilisateur-rices de services



autochtones. Les activités que vous y trouverez peuvent s'adapter à des organismes de toutes tailles, établis récemment ou non. Néanmoins, elles seront particulièrement précieuses pour les groupes communautaires locaux et les organismes émergents. Ces derniers peuvent en effet se servir du guide pour intégrer les principes d'Autochtonisation à leurs opérations dès le départ.

### **Ce guide peut vous aider si vous êtes :**

- 1.** un·e dirigeant·e ou un·e employé·e d'une organisation communautaire 2SLGBTQI qui cherche à autochtoniser ses structures, pratiques, espaces publics ou services;
- 2.** un·e membre ou président·e du conseil d'administration responsable du portefeuille de mesures en matière d'équité de votre organisation;
- 3.** un·e dirigeant·e responsable des politiques et des procédures de l'organisme;
- 4.** un·e gestionnaire d'équipe ou superviseur·euse responsable d'une équipe diversifiée;
- 5.** un·e responsable de l'élaboration ou de la mise en œuvre des programmes et des services de l'organisme;
- 6.** un·e membre du personnel de première ligne ou bénévole en interaction avec le public;
- 7.** un·e responsable de l'élaboration ou de la mise en œuvre de programmes communautaires au sein d'espaces 2SLGBTQI.

Enfin, ce guide est destiné à évoluer pour soutenir les besoins de la communauté. L'Autochtonisation et/ou la décolonisation des espaces communautaires sont un processus en constante évolution, car de plus en plus de personnes et d'organisations entreprennent le travail nécessaire à l'instauration d'espaces et de communautés plus agréables pour tout le monde, puis partagent avec d'autres les leçons apprises au cours du processus. Ce guide est donc voué à s'étoffer et à évoluer à mesure que les organisations



avancent dans ce processus. Les retours et les commentaires sont les bienvenus : ils nous aident à compléter ou à peaufiner le guide, ainsi qu'à créer des ressources supplémentaires pour répondre aux besoins de personnes travaillant dans un domaine particulier de leur organisation ou offrant un type de service particulier.

## 1.4 Comment utiliser le guide

Nous avons conscience qu'il existe une diversité de styles d'apprentissage et de besoins en matière d'information. C'est pourquoi ce guide est conçu pour être flexible, de manière à vous être utile à n'importe quelle étape de votre parcours d'apprentissage.

Nous conseillons aux personnes qui ne sont pas encore familiarisées avec les concepts de décolonisation, de réconciliation et d'Autochtonisation de suivre les différentes parties du manuel dans l'ordre. Si vous possédez déjà des connaissances sur le sujet ou occupez un poste bien particulier au sein de votre organisation, vous préférerez peut-être concentrer votre attention et votre réflexion sur certaines parties plutôt que d'autres. Utilisez ce guide de la façon qui correspond à vos besoins et à ceux de votre organisation.

Le guide est composé de trois chapitres principaux, qui vous fourniront les informations nécessaires pour commencer à créer des espaces organisationnels, des programmes et des activités favorisant davantage l'inclusion.

- [Chapitre 2](#) – « **Qu'est-ce l'Autochtonisation?** ». Ce chapitre présente le concept d'« Autochtonisation ». Il met l'accent sur l'importance de comprendre différentes façons de voir le monde et offre un aperçu global des croyances et des valeurs communes retrouvées dans un grand nombre de visions du monde autochtones.

- [Chapitre 3](#) – « **Autochtoniser votre organisation : les principaux enjeux** ». Dans ce chapitre, nous examinons les croyances et les valeurs occidentales répandues et la façon dont elles peuvent influencer les pratiques organisationnelles, notamment en matière de structure et de culture organisationnelles, de relations externes, ainsi que de programmes et services. Des conseils pratiques sont ensuite fournis pour vous accompagner dans votre travail d'Autochtonisation.
- [Chapitre 4](#) – « **Comment ne pas causer de torts au cours du processus** ». Dans ce chapitre, nous discuterons des principaux aspects à prendre en compte pour ne pas causer de torts dans le cadre du processus d'Autochtonisation de votre organisation. Nous y aborderons en particulier le problème de l'inclusion de façade et proposerons des mesures clés pour mener un processus d'Autochtonisation qui tient compte des traumatismes.

La plupart des chapitres comportent également des sous-parties qui abordent des idées fausses répandues et proposent des questions pour vous guider dans votre réflexion, ainsi que des liens vers des lectures et ressources supplémentaires.

### Remarque :

les questions de réflexion constituent un élément essentiel du guide. Elles sont conçues pour vous aider à penser de façon critique au fonctionnement actuel de votre organisation et ses implications sur vos propres efforts d'Autochtonisation.

Prenez le temps de bien réfléchir à ces questions, seul-e ou avec vos collègues, et laissez vos réponses vous guider tout au long du guide, à mesure que vous amorcez votre processus d'Autochtonisation.

## 1.5 Note sur le langage

Le langage est un outil puissant capable de façonner la façon dont nous comprenons, valorisons et respectons différentes cultures, histoires et identités. Dans un contexte d'Autochtonisation, il est essentiel de recourir de façon consciente à la terminologie appropriée. C'est une question de reconnaissance de la dignité inhérente, des droits et des identités des Peuples autochtones. L'utilisation d'un langage erroné ou d'une terminologie dépassée peut involontairement perpétuer des stéréotypes néfastes et contribuer à l'effacement des cultures et des identités autochtones.

Vous remarquerez sans doute que des conventions d'écriture particulières sont utilisées dans le document. Par exemple, nous employons **la majuscule** pour les termes Autochtonisation, Autochtonie, Premières Nations, Nation autochtone, Peuple autochtone, Aîné·e et Territoire autochtone. Nous employons également la majuscule pour le terme «Autochtone» lorsque celui-ci est utilisé sous forme de nom. Dans l'ouvrage *Elements of Indigenous Style*, Gregory Younging explique que la majuscule appliquée à ces termes est une « décision délibérée qui vient corriger le fait que la société dominante a toujours considéré les Peuples autochtones comme dépourvus d'identités nationales légitimes, d'institutions gouvernementales, sociales, spirituelles ou religieuses, ou de droits collectifs<sup>1</sup> » [traduction libre].

### Autres éléments à prendre en compte

Ce guide utilise le terme panautochtone «Peuples autochtones», car il est question du processus d'Autochtonisation (en général) au sein d'organisations à but non lucratif. Néanmoins, quand nous parlons de communautés et/ou de Nations autochtones précises, ou encore d'une région en particulier, nous recommandons d'**éviter les termes généraux**. Le nom qu'une communauté

---

<sup>1</sup> Younging, G. (2018).

utilise pour se nommer constitue un marqueur d'identité fort, comme un Peuple (p. ex., les Nehiyawak) ou une Nation (p. ex., la Première Nation Red Pheasant). Par conséquent, il est préférable de recourir aux mots que les personnes utilisent pour se définir elles-mêmes. Si vous n'êtes pas sûr·e, n'hésitez pas à demander directement.

De plus, les **formules possessives** sont souvent utilisées à tort pour parler des Peuples autochtones, par exemple « les Peuples autochtones du Canada », « nos Autochtones » ou « les Premiers Peuples du Canada ». Ces constructions possessives peuvent insinuer que les Peuples autochtones appartiennent aux États coloniaux, ce qui est déplacé. En effet, les Peuples autochtones conservent leur souveraineté, et un grand nombre ne se considèrent pas comme étant Canadien·nes. Pour mentionner les Peuples autochtones par rapport à leur position géographique, il sera plus approprié de parler de « Peuples autochtones qui résident au Canada » ou de « Peuples autochtones de la région aujourd'hui connue sous le nom de Canada »<sup>2</sup>.

Tout au long de ces processus d'Autochtonisation, nous vous invitons à prêter une attention particulière au langage que vous utilisez, en cherchant toujours à apprendre, à comprendre et à respecter les termes que les Peuples autochtones utilisent pour se décrire et décrire leurs expériences. Nos mots ont le pouvoir de renforcer les processus de réconciliation et de décolonisation, tout comme ils peuvent contribuer involontairement au maintien de systèmes nocifs et oppressifs.

---

<sup>2</sup> Younging, G. (2018).

## Termes importants

Voici quelques termes importants et pertinents dans le cadre du processus d'Autochtonisation.

**2Spirit (variantes : Two Spirit, 2S, bispirituel·le, bispiritualité) :** terme générique utilisé par certaines personnes autochtones pour exprimer une identité où le genre, la sexualité et/ou la spiritualité sont interdépendant·es. Le terme « Two Spirit », en particulier, a été adopté collectivement lors de la troisième édition de la Intertribal Native North American/First Nations Gay and Lesbian Conference (aujourd'hui appelée l'International 2Spirit Gathering) qui s'est déroulée à Winnipeg, en 1990. Cela dit, la reconnaissance des personnes 2Spirit par les Peuples autochtones est tout sauf récente. En effet, les personnes 2Spirit ont toujours été considérées comme « nées dans l'équilibre ». Elles continuent aujourd'hui de jouer des rôles particuliers au sein de leur communauté<sup>3</sup>.

**Indigiqueer (variante : queer autochtone) :** introduit pour la première fois par le réalisateur Cri des Plaines TJ Cuthland, ce terme contemporain est utilisé pour décrire l'expérience particulière associée au fait de vivre à l'intersection de l'Autochtonie et de l'identité queer. Le terme est de plus en plus populaire, en particulier chez les personnes autochtones LGBTQI plus jeunes qui ne s'identifient pas forcément comme 2Spirit.

**Colonisation :** expansion des systèmes sociopolitiques et culturels européens à des territoires déjà habités par des Peuples autochtones dans le but d'acquérir de nouvelles terres et ressources. Le colonialisme associé inclut

---

<sup>3</sup> Il n'existe pas de définition universelle du terme « Two Spirit », car sa signification varie d'un bout à l'autre de l'île de la Tortue (Amérique du Nord). De même, il n'existe pas d'orthographe standard pour ce terme.

Dans le présent document, nous avons choisi d'écrire « 2Spirit ». Cependant, lorsque des auteur·trices cité·es dans ce guide utilisent la variante « Two Spirit » dans leurs écrits, nous avons conservé cette graphie pour rester fidèles aux textes originaux.

la marginalisation et la suppression des langues, cultures et modes de vie traditionnels autochtones.

**Décolonisation** : ensemble de processus visant à lutter contre le colonialisme passé et présent, mais aussi contre les mentalités coloniales dans toutes les institutions modernes comme l'éducation, la santé, les sciences (naturelles et humaines), etc.

**Premières Nations, Inuit-es, Métis-ses (PNIM)** : la Constitution du Canada reconnaît trois groupes de Peuples autochtones : les Premières Nations, les Inuit-es et les Métis-ses. Ces trois Peuples possèdent des histoires, des langues, des pratiques culturelles et des croyances uniques.

**Premières Nations** : il y a plus de 630 communautés de Premières Nations au Canada, qui représentent plus de 50 Nations et 50 langues autochtones.

**Inuit-es** : les Inuit-es sont le Peuple autochtone de l'Arctique. Le mot « Inuit » signifie « peuple » en inuktitut, la langue inuite. Le singulier d'Inuit est Inuk.

**Métis-ses** : la Nation Métisse est composée de personnes d'origine autochtone et européenne. Le terme associé, Michif, désigne le langage, la culture et le Peuple de la Nation Métisse.

**Colons** : ce terme est utilisé pour désigner les personnes dont les ancêtres ont migré au Canada, et qui tirent encore aujourd'hui des avantages du colonialisme. On peut aussi parler de « colons de couleur », mais ce terme ne s'applique pas aux personnes descendantes d'esclaves, puisque ces dernières ont été amené-es de force sur le continent. N'oubliez pas les diverses intersections de l'identité d'une personne et la façon dont celles-ci se traduisent dans les types de privilèges qui lui sont accordés ou refusés.



## 2. QU'EST-CE L'AUTOCHTONISATION?

L'Autochtonisation est un processus dynamique qui implique de valoriser et d'honorer les conceptions du monde, les connaissances et les points de vue autochtones au sein d'organisations et d'institutions coloniales. Motivé par la publication en 2015 du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, le processus d'Autochtonisation a été entrepris dans plusieurs domaines, notamment le travail social, la médecine, la conservation de l'environnement et l'éducation.

Les aspects pratiques de l'Autochtonisation d'un espace, d'une pratique ou d'une institution sont divers et variés selon le domaine. Ils font également souvent l'objet de débats animés. Par exemple, dans le contexte de l'éducation postsecondaire, l'Autochtonisation pourrait être vue comme existant sur un spectre. À une extrémité de ce spectre, on trouverait une institution éducative qui souhaite préserver sa structure actuelle, tout en aidant les élèves, les enseignant·es et les membres du personnel autochtones à s'épanouir au sein du système établi. À l'autre extrémité, on trouverait une institution qui entreprend des changements structurels profonds découlant d'échanges soutenus avec les communautés, les chercheur·euses et les systèmes de connaissance autochtones.

Bien que les aspects pratiques de l'Autochtonisation puissent varier d'une organisation à l'autre, le processus en lui-même naît d'une prise de conscience, à savoir que les répercussions de la colonisation de peuplement se traduisent notamment par la dévalorisation et la marginalisation des visions du monde et des connaissances autochtones. Les structures coloniales ont été conçues pour éradiquer les façons de vivre, les connaissances et les façons de faire des Autochtones et les remplacer par celles des colons. Les effets sur les moyens



de subsistance et le bien-être des Nations autochtones ont été dévastateurs et continuent de l'être de nos jours. Les processus d'Autochtonisation cherchent à inverser cette tendance en favorisant la compréhension et les approches interculturelles.

En préparant le processus d'Autochtonisation de votre organisation, il est important de comprendre qu'il s'agit d'une démarche fondamentalement liée à une communauté et/ou à une région bien précise. En effet, l'Autochtonisation ne consiste pas à mettre en place un ensemble de règles générales pouvant être appliquées de façon uniforme dans n'importe quelle organisation. Il s'agit d'une approche organisationnelle ancrée dans le respect et l'accueil des traditions et des connaissances locales. C'est pourquoi les organismes et les dirigeant-es communautaires 2SLGBTQI doivent chercher à comprendre non seulement les approches autochtones du savoir et de la communauté à une échelle plus large, mais également les particularités des cultures autochtones dans la région qu'ils desservent. Ces éléments devraient éclairer et façonner l'instauration de pratiques et d'environnements organisationnels permettant d'offrir des services et des programmes sécuritaires, inclusifs et favorisant l'affirmation pour les personnes 2SLGBTQI autochtones et l'ensemble de la communauté.

## 2.1 Visions du monde autochtones

Une vision du monde correspond à un ensemble de valeurs qui guident la façon dont nous vivons et dont nous appréhendons notre vie. Notre vision du monde façonne notre compréhension de la réalité, notre boussole morale et notre perception de ce qui est possible. Au Canada, il est essentiel de s'intéresser aux visions autochtones du monde si l'on veut mieux comprendre les Peuples autochtones et leurs cultures. Le terme « visions du monde



autochtones» est souvent utilisé par les dirigeant-es autochtones au Canada pour parler des connaissances, des valeurs et des croyances autochtones lors de discussions politiques, pédagogiques, philosophiques et sociales. Reconnaître l'existence des visions du monde autochtones et leur caractère tout à fait distinct des visions coloniales (ou occidentales), c'est revendiquer l'existence des Nations autochtones et ouvrir la voie à la compréhension et à la réconciliation.

## Éléments centraux des visions du monde autochtones

Dans cette partie, nous présentons quelques principes couramment estimés et respectés par de nombreuses Nations autochtones dans les régions aujourd'hui connues sous le nom de Canada. L'objectif est de donner une idée des caractéristiques qui relient les visions du monde autochtones et les différencient des visions occidentales, ce qui permettra d'apporter un éclairage à votre organisation dans le cadre de ses efforts d'Autochtonisation.

Malgré leurs points communs, les visions du monde autochtones sont ancrées dans des relations bien distinctes entre les Nations autochtones et leurs Territoires. Elles sont donc variées et propres à leur contexte particulier. C'est pourquoi nous vous recommandons fortement de considérer cet aperçu comme le point de départ de votre apprentissage continu des visions du monde et des cultures autochtones.

Janet M. Derrick, PhD, est thérapeute familiale agréée d'origine irlandaise, anglaise et Kanien'keh:ka/Mohawk (de la Confédération Rotinonhsión:ni). Elle est aussi chercheuse dans le domaine des visions du monde autochtones. Selon elle, la relation (à soi et aux autres), le principe d'Unité (« Oneness<sup>4</sup> » en anglais), la spiritualité, la circularité et l'équilibre sont certains des principes partagés par de nombreuses cultures autochtones<sup>5</sup>.

---

4 La majuscule est mise par l'auteurice dans ses travaux.

5 Derrick, J. M. (2021).



## **Concept 1 : relation**

Le concept de relation est la pierre angulaire de nombreuses visions du monde autochtones. Il définit les interactions avec soi-même, le Créateur, la famille, les ancêtres, les communautés et le monde naturel. Il régit les rôles et les limites dans les relations sociales, et influence même la façon dont les personnes s'adressent les unes aux autres, souvent en se désignant par leur relation ou leur rôle plutôt que par leur nom. Dans les cultures autochtones, l'individualité est définie de façon relationnelle, dans un équilibre entre l'autonomie individuelle et les obligations par rapport aux environnements social, physique et spirituel.

Dans une relation donnée, chaque personne reçoit le même niveau de considération, indépendamment de son âge, de ses connaissances, de sa sagesse ou de son autorité. La notion de responsabilité est primordiale : chacun·e est responsable de ses actions par rapport aux autres, mais aussi d'apprendre des comportements des autres. Le

maintien de relations équilibrées, respectueuses et sincères, est un devoir. La conscience de soi et la discipline sont donc de mise, car les mots, les actions, les pensées et les émotions influencent les relations. La prise de responsabilité est donc essentielle.

## **Concept 2 : Unité (Oneness)**

Le concept d'Unité désigne une perspective holistique qui souligne l'interconnexion et l'unité dans tous les aspects de l'existence. L'Unité est un processus de devenir issu d'une relation directe avec le cosmos (« Ciel Père ») et la Terre (« Terre Mère »). Elle se caractérise par le respect et la confiance, qui découlent d'une compréhension profonde de l'interconnexion de toutes les réalités, mais aussi du caractère vivant de la Terre.

Chez les Peuples autochtones, le principe d'Unité est souvent compris et expliqué différemment selon les personnes et les Nations. Par exemple, pour Richard Wagamese, auteur ojibwé :





Il y a une force vitale dans tout. Tout est vivant, animé et en mouvement. Même si nous ne pouvons pas le voir, nous pouvons apprendre à le ressentir. Lorsque nous y parvenons, nous prenons véritablement conscience de notre état de relation permanent avec tout ce qui existe. Cette relation se situe au-delà du plan intellectuel. Nous la ressentons dans nos esprits et dans notre cœur. C'est là que les enseignements prennent vie et que nous pouvons apprendre.<sup>6</sup> [traduction libre]



Le principe d'Unité désigne un sentiment de connexion profonde à soi-même, aux autres et à tous les aspects du monde physique et spirituel. Il reconnaît et respecte l'interdépendance de tout ce qui compose la vie, soulignant la nécessité de maintenir des relations saines et équilibrées.

### **Concept 3 : spiritualité**

L'Esprit représente l'énergie fondamentale de la vie, sa raison d'être et sa force motrice. Dans de nombreuses cultures autochtones, il est au cœur du principe d'Unité et du cercle de vie. En tant qu'humain-es, notre tâche consiste à préserver notre lien avec l'Esprit et à maintenir l'équilibre spirituel et la structure du monde. La psychologie et les cultures autochtones peuvent uniquement être comprises à travers le concept d'Esprit.

En général, l'Esprit est considéré comme étant inhérent à tout ce qui se trouve sur Terre (plantes, arbres, animaux, roches), ce qui favorise des liens étroits entre les humain-es

---

<sup>6</sup> Voir Derrick, J. M. (2021), p. 286.

et tous les éléments de la planète. Ainsi, tout ce qui compose la Terre est traité avec le même respect, la même bienveillance et la même douceur que s'il s'agissait d'une relation entre humain-es. Le lien avec la Terre repose sur un mélange d'environnements physiques, biologiques et spirituels.

### **Concept 4 : circularité**

Dans le cadre des discussions et des enseignements liés aux points de vue autochtones, on fait très souvent référence à la notion de cercle. Ancrée dans les traditions anciennes, elle représente la vie en communauté et en harmonie avec les autres, la nature cyclique de la vie, les motifs circulaires trouvés dans le monde naturel, ainsi que les mouvements circulaires de nos actions en relation avec les autres.

### **Concept 5 : équilibre**

Selon un grand nombre de visions du monde autochtones, le maintien de l'équilibre dans la vie est conçu comme un processus continu ou un cheminement, qui impliquent de favoriser notre croissance et notre développement personnels et d'atteindre l'harmonie dans nos relations et nos familles. Le rééquilibrage et la prise de responsabilité dans nos actions (un processus communément appelé « guérison ») exigent de faire preuve d'autodiscipline et de conscience de soi.

La notion de rééquilibrage est envisagée comme un processus se déroulant en continu tout au long de la vie. Ce processus est essentiel dans le cadre du maintien des rôles et du respect des autres. Dans cette perspective, le rééquilibrage mène à l'Unité, en nous-mêmes et avec nos proches, ce qui nous permet de former un tout et de nous réaliser totalement.



## Points de vue autochtones sur la notion d'identité individuelle

Selon les visions du monde autochtones, l'identité d'une personne est généralement définie d'après quatre aspects interdépendants : le spirituel, l'émotionnel, le physique (niveau comportemental) et le mental (niveau cognitif)<sup>7</sup>. Les aspects spirituel et émotionnel transcendent la vie, tandis que la tête et le cœur (les émotions) sont aussi étroitement liés, le cœur constituant le socle de l'Esprit. L'Esprit, la tête et le cœur ne sont pas des entités séparées; au contraire, elles sont interdépendantes et forment une unité.

Le bien-être est le fruit d'une intégration harmonieuse de ces domaines, de leur équilibre, ainsi que de l'accomplissement de nos responsabilités sociales et d'actions cohérentes guidées par la volonté de contribuer au bien commun. Ce concept est souvent appelé *mino-pimatisiwin*, soit « la bonne vie », dans la culture crie.

Les visions du monde autochtones mettent également l'accent sur l'état d'être en relation, en reconnaissant que chaque personne influence les autres en permanence. Par exemple, dans la culture Kanien'keha:ka/Mohawk, le monde est représenté comme un grand cerveau dont chaque individu fait partie intégrante. Par conséquent, toute action et toute existence influencent le reste de cette entité collective. Chaque personne a pour responsabilité de cultiver l'amour, la conscience de soi et l'autodiscipline pour le bien de la collectivité.

Ces interactions entre l'individuel et le collectif viennent souligner le concept autochtone d'identité individuelle, mais aussi mettre en lumière l'importance de maintenir l'équilibre en soi et l'harmonie avec les autres.

---

<sup>7</sup> Voir Derrick, J. M. (2021).

Dans le cadre de l'Autochtonisation de votre organisation, tenez compte de ces principes qui façonnent les visions du monde autochtones et de leur possible influence sur la façon dont les espaces et les programmes sont perçus et envisagés.

Bien que les concepts de relation, d'Unité, de spiritualité, de circularité et d'équilibre offrent un cadre de base pour comprendre les modes de connaissance et d'existence autochtones, ils ne sauraient rendre compte de toute la complexité et de la diversité des visions du monde autochtones. En fonction des relations uniques entretenues par chaque communauté autochtone avec la Terre, chacune dispose de systèmes de connaissance, de valeurs et de coutumes distinctes. Ces visions du monde dépendent profondément du contexte. Elles sont fluides, complexes, et ne peuvent pas être réduites à une simple liste de cases à cocher ou être résumées en quelques mots.

## 2.2 Idées fausses répandues !

Les phrases qui suivent sont des idées fausses qui vous ont peut-être déjà traversé l'esprit ou que vous avez entendues chez d'autres personnes. Elles peuvent nuire aux efforts d'Autochtonisation de votre organisation.

**« L'Autochtonisation consiste à remplacer les façons de faire occidentales par les façons de faire autochtones. »**

L'**Autochtonisation** n'est pas un simple processus de remplacement des points de vue ou des méthodes occidentales par les points de vue et méthodes autochtones. Il s'agit plutôt de faire converger les systèmes de connaissance occidentaux et autochtones afin d'entretenir une appréciation mutuelle qui ouvrira des perspectives tout à fait nouvelles. Il ne s'agit pas de remplacer les connaissances occidentales, mais plutôt de rassembler ces dernières et les connaissances autochtones.



## « L'Autochtonisation et la décolonisation, c'est la même chose. »

L'**Autochtonisation** et la **décolonisation** sont des concepts interdépendants, mais bien distincts. Chacun a pour objectif de définir des stratégies et des processus précis pour lutter contre l'oppression historique et contemporaine des Peuples autochtones au Canada.

L'**Autochtonisation** désigne le processus d'intégration des connaissances, des points de vue et des pratiques autochtones au sein de structures, de méthodologies et de systèmes existants. Par exemple, il peut s'agir d'incorporer des enseignements autochtones au cursus scolaire d'une école, de reconnaître les relations entre les Peuples autochtones et le Territoire lors de réunions organisationnelles, ou encore d'assurer la représentation des personnes autochtones dans les processus de prise de décision. L'Autochtonisation consiste à faire une place aux voix autochtones au sein de structures et de systèmes qui existent déjà.

La **décolonisation**, quant à elle, implique une critique des relations et des structures de pouvoir qui découlent de la colonisation, ainsi que leur démantèlement. Il ne s'agit pas simplement d'inclure les voix autochtones, mais d'analyser et de remettre en question les principes, les structures et les systèmes sur lesquels reposent encore aujourd'hui la marginalisation et la dépossession des Peuples autochtones. Il peut s'agir de réévaluer la notion de propriété des terres, de démanteler les pratiques discriminatoires ou de lutter contre les dynamiques de pouvoir qui oppriment les personnes autochtones et leurs communautés. La décolonisation consiste à déconstruire les structures de la colonisation et à éliminer ce qui fait obstacle à la souveraineté et au bien-être autochtones.

Tandis que l'Autochtonisation intègre les connaissances et les points de vue autochtones au sein de systèmes existants, la décolonisation adopte une approche plus transformatrice qui remet en question et abolit les structures qui perpétuent la colonisation de peuplement et ses répercussions.



## 2.3 Questions de réflexion ??

Les questions suivantes vous permettront de réfléchir à la façon dont vous vous situez par rapport aux cinq principes communément partagés par de nombreuses visions du monde autochtones, au niveau personnel et dans le cadre de votre organisation.

1. Réfléchissez aux interactions entre les notions de relation, d'Unité, de spiritualité, de circularité et d'équilibre dans votre vie personnelle et professionnelle. Selon vous, comment ces concepts se manifestent-ils dans vos interactions avec les autres? De quelles façons ces principes s'intègrent-ils (ou pas) à la façon dont vous envisagez votre travail?
2. Réfléchissez à la structure de gouvernance, à la culture, aux relations externes, aux programmes et aux espaces (physiques et numériques) de votre organisation. Quels sont les mots, les sentiments, les émotions ou même les images qui vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez à chaque domaine organisationnel?

De quelles façons ces mots, émotions ou images vous semblent-ils correspondre aux cinq principes communs aux différentes visions du monde autochtones? En quoi cela peut-il vous aider à orienter davantage votre organisation vers ces principes?





## 2.4 Ressources supplémentaires

### **Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action** (rapport)

Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2012

[https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels\\_a\\_l-Action\\_French.pdf](https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf)

**Indigenization, Decolonization, and Reconciliation** (chapitre – en anglais uniquement) Asma-na-hi Antoine; Rachel Mason; Roberta Mason; Sophia Palahicky et Carmen Rodriguez de France

<https://opentextbc.ca/indigenizationcurriculumdevelopers/chapter/indigenization-decolonization-and-reconciliation/>

<https://opentextbc.ca/indigenizationcurriculumdevelopers/chapter/indigenization-decolonization-and-reconciliation/>



# 3. AUTOCHTONISER VOTRE ORGANISATION : LES PRINCIPAUX ENJEUX

Dans cette partie, nous présentons un cadre général, ainsi que les principaux enjeux relatifs à l'intégration des points de vue et des besoins communautaires autochtones au sein des programmes et des processus de votre organisation. Ce cadre a été conçu dans l'idée que nos visions du monde influencent nos modes d'existence et de connaissance, ainsi que nos façons d'agir. Dans le contexte des organisations à but non lucratif, ces influences se manifestent dans quatre domaines principaux : la structure et la culture organisationnelles, les programmes et les services, les relations communautaires, et les espaces et environnements collectifs.

Le cadre est destiné à orienter la réflexion autour de ces quatre aspects au sein de votre organisation, afin de favoriser une compréhension critique de la façon dont la vision du monde de l'organisation influence ses opérations au quotidien. Notre objectif principal est de vous soutenir dans la réorganisation de vos opérations de façon à non seulement respecter, mais aussi honorer et incarner les modes d'existence, de connaissance et d'action autochtones, en accord avec vos objectifs organisationnels.



## 3.1 Poser les bases : à qui sont ces Territoires?

Les communautés et les cultures autochtones sont diverses. Selon Relations Couronne–Autochtones et Affaires du Nord Canada, il existe plus de 630 communautés de Premières Nations, 51 communautés inuites et plus d'un demi-million de personnes Métisses au Canada. Cela représente plus de 50 Nations et plus de 70 langues autochtones!

Chaque communauté possède ses propres mœurs et coutumes; quelque chose d'important ou de significatif pour une communauté pourrait être néfaste pour une autre. Ainsi, vos processus d'Autochtonisation doivent se fonder sur les histoires, les cultures et les pratiques propres aux communautés autochtones à qui appartiennent les Territoires sur lesquels vous travaillez et vous réunissez.

Connaissez-vous bien les communautés autochtones locales dans la région que vous desservez? Pourquoi ne pas consulter la liste de vérification suivante pour évaluer vos connaissances?

### Commencer par la base

- Je peux nommer les Nations autochtones qui sont historiquement liées au Territoire sur lequel est située mon organisation.
- Je connais le ou les noms que les Autochtones donnent à ce Territoire.
- Je sais quelles sont les langues parlées par les communautés autochtones locales.



## Étendre sa prise de conscience

- Je peux nommer plusieurs personnalités et événements historiques en lien avec les communautés ou les Nations autochtones locales.
- Je possède une compréhension globale des cadres qui régissent les relations modernes entre les Peuples autochtones et l'État du Canada (p. ex., la *Loi sur les Indiens* et les traités autochtones).

## Approfondir sa compréhension

- Je suis globalement au courant des façons dont les communautés autochtones locales abordent la prise de décision, la résolution des conflits, l'enseignement, l'apprentissage et d'autres processus clés.
- Je connais les principales pratiques culturelles, les traditions et/ou les cérémonies clés observées par les communautés autochtones locales.

**Comment ça s'est passé?** Si vous avez repéré des lacunes dans vos connaissances, envisagez de prendre du temps pour approfondir votre apprentissage! La prise de conscience et la compréhension que vous développerez vous aideront à créer une organisation communautaire en accord avec vos principes.

### Souvenez-vous :

il ne suffit pas de collecter des informations. Il faut également réfléchir à la façon de s'appuyer sur ces nouvelles connaissances pour bâtir des relations plus inclusives, respectueuses et réciproques avec les communautés autochtones. Cette démarche s'inscrit dans un processus continu d'apprentissage, mais aussi de déconstruction.

## Ressources supplémentaires

- Pour en savoir plus sur les Territoires autochtones et les Peuples autochtones qui les habitent, rendez-vous sur [Native-Land.ca | Our home on native land](https://www.native-land.ca/)
- Pour en savoir plus sur la Loi sur les Indiens, veuillez consulter le module [Introduction to the Indian Act](#) (en anglais uniquement) de l'Assemblée des Premières Nations.
- Pour en savoir plus sur la signification des traités, veuillez consulter le module [Treaties and Why They Are Important](#) (en anglais uniquement) de l'Assemblée des Premières Nations.
- Pour en savoir plus sur l'histoire et les réalités des personnes afro-autochtones au Canada, rendez-vous sur [Digital Stories – Proclaiming Our Roots](#) (en anglais uniquement)
- Pour commencer à établir des liens avec les communautés autochtones dans votre région, pensez à contacter un centre d'amitié près de chez vous : [Friendship Centres – The National Association of Friendship Centres \(NAFC\)](#)



## 3.2 Décentrer les visions du monde occidentales

Chaque culture possède ses propres manières d'appréhender le monde, desquelles découlent leurs pratiques (façons de faire). Votre organisation exerce ses activités dans un contexte occidental/colonial, c'est pourquoi vous devez être capable de reconnaître l'influence des croyances et des valeurs occidentales sur les pratiques, les structures et les espaces que l'on retrouve couramment au sein des organisations. Dans cette partie, nous examinerons cinq caractéristiques clés des visions du monde occidentales : l'individualisme, le rationalisme et l'empirisme, la conception linéaire du temps et du progrès, le dualisme et la compétition, et enfin, la laïcité et la normalisation.

Nous nous attarderons sur la façon dont chacune de ces caractéristiques peut influencer **vos structure et votre culture organisationnelles, vos programmes et vos services, vos relations externes et communautaires, ainsi que vos espaces et environnements collectifs.**

### Individualisme

L'individualisme est souvent considéré comme une caractéristique distinctive des visions du monde occidentales. Il désigne la croyance selon laquelle les droits, les besoins et les libertés individuelles passent avant tout. Dans ce cadre, les caractéristiques et les besoins de l'individu ne dépendent pas de leur contexte. L'individualisme met également en valeur l'indépendance et la réussite. Ce principe imprègne différents aspects de la vie organisationnelle.



## Structure et culture organisationnelles



L'individualisme peut influencer la façon dont le pouvoir est réparti au sein des organisations. Souvent, les postes de direction sont occupés par une seule personne, qui est alors chargée de prendre les décisions clés, d'établir les objectifs organisationnels et de diriger les flux de travail.

Par ailleurs, l'individualisme peut se manifester dans la pratique courante consistant à célébrer la réussite au niveau individuel, en fonction de mesures de performance individuelle et parfois au détriment des réussites ou des gains collectifs.

## Questions de réflexion

- ? Comment les récompenses sont-elles distribuées au sein de votre organisation? Comment la reconnaissance est-elle exprimée?
- ? En général, comment les conflits sont-ils résolus au sein de l'organisation? Sont-ils gérés de façon individuelle ou d'une façon plus large impliquant une dynamique d'équipe?
- ? Comment les possibilités de perfectionnement professionnel sont-elles envisagées au sein de votre organisation? Sont-elles principalement axées vers la progression de carrière au niveau individuel ou l'accent est-il mis sur l'apprentissage collectif et l'évolution du groupe?

## Conseils pratiques

- ▶ Assurez-vous d'inclure les membres du personnel à tous les niveaux de l'organisation dans les processus de prise de décision. Vous pouvez par exemple organiser des réunions du personnel sur une base régulière afin de donner à chacun·e la possibilité de s'exprimer. Il est également

possible d'installer une boîte à suggestions pour que les personnes puissent donner leur avis et proposer leurs idées de façon anonyme.

- ▶ Organisez régulièrement des formations et des ateliers où les membres du personnel peuvent apprendre les un-es des autres. Par exemple, les personnes pourraient partager leurs traditions culturelles, leurs compétences professionnelles ou leurs expériences personnelles.
- ▶ Envisagez d'adopter un modèle de direction partagée ou circulaire, qui répartit le pouvoir et la prise de décision dans toute l'organisation. Par exemple, pour donner à chaque membre de l'équipe l'occasion de prendre les choses en main en fonction de ses qualifications, vous pouvez assurer un roulement de la direction à chaque nouveau projet ou chaque nouvelle initiative.
- ▶ Encouragez la prise de responsabilité mutuelle à tous les niveaux. Il peut s'agir par exemple d'une « rétroaction à 360 degrés », où chaque membre de l'équipe reçoit une rétroaction de différents points de vue, notamment ceux de ses subordonné-es, de ses pairs et de ses superviseur-euses, en plus de s'autoévaluer.



## Programmes et services



L'individualisme peut se refléter dans l'attention individuelle portée aux utilisateur·rices et à leurs besoins personnels. Cette approche restreinte pourrait involontairement négliger le contexte communautaire plus large dans lequel la personne évolue, ou encore les différents facteurs qui s'entremêlent et influencent sa situation.

### Questions de réflexion

- ? Quels sont les principaux objectifs de vos programmes et services? Ces objectifs sont-ils principalement axés sur les besoins individuels ou sur les retombées collectives/communautaires?
- ? Dans quelle mesure vos méthodes d'évaluation prennent-elles en compte les retombées collectives et les intérêts communs?
- ? Comment votre organisation évalue-t-elle l'efficacité de l'utilisation des ressources? Les critères sont-ils principalement axés sur les résultats et les réussites individuelles, ou les avantages collectifs sont-ils également pris en compte?

### Conseils pratiques

- ▶ Assurez-vous que vos programmes répondent aux besoins holistiques de la communauté, et pas uniquement aux enjeux individuels. Lors de la conception des programmes, vous pourriez par exemple prendre en compte les aspects physiques, émotionnels, sociaux et spirituels qui entrent en jeu dans les dynamiques communautaires.
- ▶ Établissez des partenariats avec d'autres organisations pour veiller à offrir des services complets.

## Communauté et relations externes



L'individualisme peut donner un caractère transactionnel aux relations avec les partenaires externes.

Les membres de la communauté, les donateur·rices et les bénévoles peuvent alors être perçu·es en fonction de ce qu'ils peuvent apporter à l'organisation. Les interactions deviennent alors axées uniquement sur la réussite de la mission et des objectifs spécifiques de l'organisation.

### Questions de réflexion

- ? Quelles sont vos attentes en matière de relations externes? Avez-vous des résultats particuliers en tête, par exemple en matière de collectes de fonds?
- ? À quelle fréquence votre organisation interagit-elle avec les communautés locales? Ce niveau d'engagement est-il suffisant pour entretenir des relations durables?

### Conseils pratiques

- ▶ Veillez à ce que les interactions entre votre organisation et les personnes autochtones et leurs communautés soient mutuellement avantageuses. Vous pourriez par exemple partager des ressources, élaborer des projets en cocréation ou trouver des façons de créer une valeur ajoutée pour tout le monde, même lorsque c'est vous qui demandez quelque chose.
- ▶ Prenez du temps pour entretenir des relations durables sur le long terme. Par exemple, vous pourriez définir des moments où, sur une base régulière, les membres de la communauté peuvent venir vous poser des questions, partager des idées ou bavarder, que ce soit dans un

espace physique ou virtuel. Cette politique d'ouverture peut contribuer à l'instauration d'un environnement plus inclusif et accueillant.

- ▶ Partagez activement des ressources avec les communautés autochtones. Envisagez par exemple de soutenir des entreprises locales, de parrainer des événements communautaires ou de contribuer au développement d'organisations gérées par des Autochtones. Vous pourriez aussi offrir des formations, des séances de mentorat ou des ressources visant à accompagner les personnes autochtones afin de les aider à atteindre leurs objectifs personnels et/ou communautaires.

### Environnements et espaces collectifs



Au sein de l'organisation, l'individualisme peut se traduire par l'instauration de limites strictes et d'un fort sentiment de propriété, plutôt que d'envisager les espaces comme des aires communes et partagées.

### Questions de réflexion

- ? Décrivez la façon dont les espaces de votre organisation sont attribués et/ou gérés. Comment ces dispositions influencent-elles l'utilisation de ces espaces?
- ? De quelles façons votre organisation favorise-t-elle les rencontres communautaires? Comment les espaces sont-ils pensés de façon à encourager ces interactions collectives?

### Conseils pratiques

- ▶ Adaptez vos espaces de façon à encourager les rencontres communautaires et l'établissement de relations. Il pourrait s'agir d'instaurer une aire commune dédiée aux interactions, d'organiser fréquemment des événements communautaires, ou de mettre en place

des espaces polyvalents qui peuvent être adaptés en fonction des activités communautaires en cours.

## Rationalisme et empirisme

Traditionnellement, les visions du monde occidentales mettent l'accent sur l'importance des preuves empiriques dans l'acquisition et la validation de connaissances. S'il est fondamental dans le développement de la philosophie et de la recherche scientifique occidentales, cet élément a aussi marginalisé les autres formes de savoir et ce qu'elles peuvent apporter. Cette valorisation d'une seule forme de rationalité par rapport aux autres est courante dans les pratiques de nombreuses organisations.

### Structure et culture organisationnelles



L'influence du rationalisme est palpable dans nombre de processus de prise de décision organisationnels, qui se basent exclusivement sur des données pouvant être appuyées par des preuves quantitatives (ou mesurables).

Parfois, cette tendance à la rationalité et à l'objectivité a pour effet de dévaloriser les émotions et l'expérience subjective lorsqu'on cherche à expliquer des expériences ou des situations sociales.

### Questions de réflexion

- ? À quels types de preuves votre organisation a-t-elle le plus souvent recours pour justifier des décisions? Pourquoi? Quels sont les points positifs et les points négatifs de cette approche?
- ? Vous souvenez-vous de moments où votre organisation a rejeté ou ignoré certains types d'informations ou de données? À votre avis, pourquoi ces éléments ont-ils été rejetés?

## Conseils pratiques

- ▶ Intégrez d'autres formes de connaissances (fondées sur l'expérience, ancestrales, spirituelles, etc.) aux processus de prise de décision. Par exemple, il peut s'agir d'organiser des séances où les membres du personnel, les membres de la communauté et/ou les conseiller·ères culturel·les peuvent raconter leurs expériences, ou même des récits oraux, sur une base régulière. Ces récits peuvent servir d'indicateurs de réussite dans le cadre des objectifs stratégiques de votre organisation.
- ▶ Proposez aux membres de votre personnel de se former à la collecte de données qualitatives. Il peut s'agir de formations pour apprendre à mener des entrevues et des groupes de discussion efficaces, mais aussi à consigner des observations et à rédiger des études de cas de façon pertinente et éthique.

### Programmes et services



Les organisations favorisent souvent les résultats quantifiables pour juger de la réussite d'un programme. On peut l'expliquer par la manière dont les programmes sont conçus, souvent avec des objectifs et des indicateurs axés sur les résultats.

Cette importance accordée aux résultats tangibles et quantifiables peut involontairement limiter la portée de l'évaluation, mais également négliger les indicateurs plus holistiques comme le bien-être humain ou les répercussions d'un programme.

## Questions de réflexion

- ? Dans votre organisation, quel type de résultat est perçu comme le plus convaincant lors de l'évaluation de la performance d'un programme ou d'un service? Dans quelle mesure cette perception pourrait-elle influencer

la façon dont vous abordez le bien-être holistique, les relations et les avantages communautaires dans la conception de vos programmes?

- ? Dans quelle mesure vos méthodes d'évaluation des programmes prennent-elles en compte l'influence plus subjective des programmes ou des services sur les personnes et les communautés?

## Conseils pratiques

- ▶ Élargissez la portée des objectifs de votre programme pour faire en sorte qu'ils prennent en compte le bien-être holistique, les relations et les avantages communautaires dès le départ. Pour cela, il est notamment possible d'intégrer des objectifs dont les indicateurs seraient la cohésion communautaire, l'enrichissement culturel ou le renforcement de la compréhension mutuelle, et qui viendraient compléter les objectifs plus traditionnels.
- ▶ Renforcez vos évaluations en ajoutant des méthodes qualitatives aux méthodes quantitatives en place, par exemple des entrevues, des groupes de discussion ou des comptes-rendus narratifs, qui permettraient de saisir des aspects plus subjectifs de la portée d'un programme.
- ▶ Ajoutez une partie consacrée aux conclusions qualitatives dans les rapports destinés aux organismes de financement, aux partenaires ou au public. Appuyez-vous sur des citations, des études de cas ou des récits pour illustrer la portée de votre travail.



## Environnements et espaces collectifs



Il n'est pas rare que la conception et l'utilisation des espaces par les organisations suivent des principes utilitaires. Ainsi, la priorité est souvent accordée à la fonctionnalité et à l'efficacité, au détriment des espaces axés sur la collectivité et le partage.

En général, cette approche utilitaire est indirectement liée aux objectifs d'amélioration et de croissance continues de l'organisation.

### Questions de réflexion

- ? Comment décririez-vous la fonction principale de chaque espace au sein de votre organisation? Ces fonctions s'appuient-elles sur un objectif précis ou un ensemble de résultats attendus?
- ? Quels sont les noms couramment utilisés pour désigner les espaces au sein de votre organisation? Quel est leur lien avec la fonction ou l'utilité attribuées à ces espaces?

### Conseils pratiques

- ▶ Créez des espaces qui répondent aux besoins émotionnels, intellectuels et spirituels des personnes, et pas simplement aux objectifs organisationnels. Il pourrait par exemple y avoir des zones calmes destinées à la réflexion, des espaces de rassemblement ou des espaces dédiés à l'expression créative.
- ▶ Dans les espaces numériques, assurez-vous de mobiliser les utilisateur·rices à différents niveaux (intellectuel, émotionnel et même spirituel). Vous pourriez par exemple proposer des forums de discussion en ligne, un espace pour le partage de récits personnels, un espace collectif de méditation et de prière, ou encore un espace dédié à la reconnaissance des Territoires autochtones.



# Conception linéaire du temps et du progrès

Souvent, les cultures occidentales conçoivent le temps de façon linéaire et mettent l'accent sur la progression, la croissance constante et l'avancement. Qu'il s'agisse de technologie, de société ou de vie personnelle, le concept de progression ou d'amélioration continue est un élément central des cultures occidentales. Cette caractéristique s'inscrit souvent dans une conception linéaire du temps, qui peut se manifester au sein de l'organisation par l'importance accordée à la ponctualité et par des emplois du temps plus rigides. Cette conception linéaire du temps et du progrès influence les organisations de multiples façons.

## Structure et culture organisationnelles



On remarque la notion de progression linéaire dans l'accent mis par les organisations communautaires sur les plans stratégiques et les objectifs prédéfinis.

Cet état d'esprit axé sur les objectifs sous-entend que chaque projet ou initiative a un début, un milieu, une fin, ainsi que des résultats mesurables constituant le point d'arrivée souhaité.

## Questions de réflexion

- ? Comment la notion de « progrès » est-elle définie dans votre organisation? Comment savez-vous que des progrès ont été effectués?
- ? Vos congés de deuil, par exemple, prennent-ils en compte les pratiques culturelles qui ne se basent pas (uniquement ou principalement) sur une année civile divisée en 12 mois?

## Conseils pratiques

- ▶ Mettez en place des politiques offrant de la flexibilité en matière de congés, de délais (lorsque c'est possible) et d'emploi du temps. Il peut s'agir de proposer plus de temps dans le cadre d'un congé de deuil, de reconnaître les journées culturelles importantes qui ne figurent pas dans les calendriers classiques, ou encore d'offrir des emplois du temps plus flexibles.
- ▶ Envisagez la formation et le perfectionnement comme un processus continu (tout au long de la vie), et non comme une série d'événements ponctuels. Encouragez l'apprentissage continu et proposez des ressources de perfectionnement professionnel en autonomie.
- ▶ Envisagez d'intégrer des modèles de planification plus flexibles. Par exemple, vous pourriez fixer des objectifs flexibles, vous concentrer sur une vision des choses à long terme, ou encore reconnaître que les plans peuvent toujours changer en fonction des circonstances.

### Programmes et services



La conception linéaire du temps peut se traduire dans la façon dont les programmes se trouvent souvent divisés en phases bien définies, marquées par des jalons de progression clairs vers l'objectif final.

Cette orientation linéaire risque de ne pas tenir compte de la nature non linéaire du développement individuel et communautaire, ainsi que du caractère précieux du parcours en lui-même, au-delà du résultat final.

## Questions de réflexion

- ? Dans quelle mesure la fourniture de services actuelle est-elle adaptable en fonction de l'évolution des besoins et du contexte de la communauté? Comment pourriez-vous renforcer votre réactivité face aux changements?
- ? Actuellement, comment célébrez-vous le parcours et les processus engagés dans le cadre de vos programmes, et pas seulement les résultats finaux?
- ? Comment les connaissances organisationnelles sont-elles recueillies et partagées? Que faites-vous pour veiller à ce que des leçons soient tirées des erreurs précédentes afin que celles-ci ne soient pas répétées?

## Conseils pratiques

- ▶ Assurez-vous d'élaborer des programmes flexibles; cela laissera ainsi la place aux changements inattendus et aux possibilités nouvelles. Cette approche peut être mise en œuvre de façon très simple : par exemple, il peut s'agir de réserver des plages horaires pour les activités suggérées par les participant·es.
- ▶ Réservez des heures pour les personnes qui se présentent sans rendez-vous, plutôt que de proposer seulement des rendez-vous planifiés pour une raison précise. Ainsi, les personnes qui n'ont pas vraiment de visibilité sur leur emploi du temps peuvent profiter des services sans s'encombrer du stress associé au fait de devoir se présenter à une heure précise. Vous pourriez aussi envisager d'étendre l'accessibilité des services à différents moments, comme les soirs ou les fins de semaine.
- ▶ Reconnaissez la valeur des résultats « non linéaires » des programmes et faites-en part aux organismes de financement. On retrouve par exemple l'épanouissement personnel, le renforcement des liens sociaux et de la résilience, ou encore l'amélioration du bien-être. Ces éléments ne suivent pas nécessairement une progression linéaire stricte, mais leurs répercussions sont tout aussi importantes.



## Environnements et espaces collectifs



Les perceptions linéaires du temps peuvent se manifester dans la façon dont les espaces sont utilisés, ainsi que dans les moments où ils le sont. Les espaces peuvent être conçus pour une utilisation précise à des moments déterminés, ce qui risque de restreindre la possibilité de les utiliser de façon plus flexible et spontanée. Cette approche peut suggérer une préférence pour l'ordre et la prévisibilité.

### Questions de réflexion

- ? Pouvez-vous identifier des domaines de votre organisation où la planification de l'espace est peut-être trop stricte? Quelles sont les conséquences sur les personnes qui utilisent l'espace, et comment cela pourrait-il être amélioré?

### Conseils pratiques

- ▶ Envisagez d'ouvrir des plages horaires libres pour les activités spontanées. Cela permettra de favoriser la créativité, le renforcement des liens entre les membres de la communauté, ainsi qu'une utilisation plus naturelle de l'espace.
- ▶ Créez des espaces qui ne sont pas liés à des activités spécifiques ou à des horaires précis. Il pourrait s'agir d'une salle communautaire mise à disposition pour tout type d'utilisation, des réunions aux loisirs, en passant par des activités numériques avec l'installation d'une salle de clavardage ou d'un forum de discussion.

## Dualisme et compétition

Les visions du monde occidentales ont tendance à concevoir les choses sous forme de dichotomies ou d'oppositions binaires (le bien et le mal, l'inné et l'acquis, le corps et l'esprit, etc.) et à dresser ces différents éléments les uns contre les autres, ce qui peut conduire à l'instauration d'une atmosphère propice à la compétition et au conflit. Le dualisme peut être plus subtil à percevoir au sein des organisations communautaires, mais il peut constituer un enjeu dans tous les domaines d'activité.

### Programmes et services



Un grand nombre de programmes sont conçus pour être administrés par des « expert·es », ce qui instaure une dynamique verticale incompatible avec des approches plus collaboratives et équitables. On retrouve ici un enjeu lié à la conception dualiste du monde, car la frontière est tracée dès le départ entre l'expert·e compétent·e et la personne non experte « ignorante », dont le rôle se cantonne à la réception des informations.

Le dualisme peut aussi se manifester dans la conception des programmes si les utilisateur·rices du service ne sont jamais consulté·es au cours du processus. Dans cette situation, c'est l'organisation qui se considère comme instance experte.

### Questions de réflexion

- ? Vos programmes sont-ils conçus et administrés par des « expert·es »? Si oui, quels sont les mécanismes mis en place pour tenir compte de ces dynamiques de pouvoir?
- ? Quel est le rôle des utilisateur·rices des services dans la conception de vos programmes ou services (s'ils en ont un)?

? Comment intégrez-vous les retours et les conseils des membres de la communauté dans vos services et programmes?

## Conseils pratiques

- ▶ Faites participer les utilisateur·rices des services au processus de conception dès le départ. La mise en place d'entrevues, de sondages ou de groupes de discussion vous permettra de comprendre leurs besoins, leurs préférences et les enjeux auxquels ils sont confronté·es. Ainsi, les programmes que vous proposerez seront adaptés au contexte et aux réalités des personnes à qui ils sont destinés.
- ▶ Envisagez d'adopter des approches dirigées par des pairs en ce qui concerne la fourniture des programmes. Par exemple, vous pourriez former les utilisateur·rices de services à animer le programme auprès de leurs pairs, ce qui pourra contribuer à réduire l'écart entre les catégories « expert·e » et « non expert·e », mais aussi à favoriser un environnement d'apprentissage mutuel et plus égalitaire.

### Relations externes et communautaires



Dans ce contexte, le dualisme peut se manifester lorsqu'une organisation est axée sur ses seules activités et/ou sa seule cause au détriment des autres personnes qui occupent l'espace, ou qu'elle adopte une approche de type « nous contre les autres ». Ce même phénomène peut même être observé entre les différents services d'une même organisation.

Dans ce cadre, nous pouvons passer à côté d'occasions d'apprendre de l'interdépendance entre notre organisation et les autres services, organisations et causes.

## Questions de réflexion

- ? Pensez-vous que votre organisation ait pu négliger certaines occasions de partenariats avec d'autres organisations? Quels seraient les avantages potentiels de telles collaborations?
- ? Comment votre organisation partage-t-elle ses apprentissages ou échange-t-elle des connaissances avec les autres organisations ou secteurs?
- ? Quel est le niveau d'implication de votre organisation dans les initiatives communautaires plus larges?

## Conseils pratiques

- ▶ Veillez à ce que les stratégies de votre organisation en matière de communication et de relations publiques reflètent l'interdépendance des enjeux sociaux. Mettez en valeur vos partenariats et vos initiatives conjointes, et partagez les réussites des autres organisations.
- ▶ Prenez le temps de fluidifier la collaboration et la communication entre les différents services de votre organisation. Envisagez d'organiser des réunions d'équipe, de mettre en place des projets d'équipe impliquant plusieurs services et de fixer des objectifs partagés, et ce, régulièrement afin de décloisonner les services et d'encourager une approche du travail plus holistique et fondée sur l'interdépendance au sein de votre organisation.



## Laïcité et normalisation

Dans les visions occidentales du monde, la laïcité est valorisée sur le lieu de travail et dans des contextes organisationnels. Il en découle une tendance à la normalisation.

La laïcité désigne la séparation entre les croyances religieuses et/ou spirituelles et la vie publique. Cette approche cherche à atteindre la neutralité, et, en fin de compte, l'équité. La normalisation consiste à rendre les actions et les procédures cohérentes et efficaces. Le lien entre laïcité et normalisation résulte de l'idée qu'il est légitime de séparer les aspects religieux/spirituels de la vie des autres aspects de la vie publique, ainsi que de la croyance selon laquelle il est possible de mettre en place une pratique normalisée « neutre ». Cette pratique normalisée est considérée comme applicable sans problème de façon universelle, justement en raison de sa neutralité supposée.

La laïcité et la normalisation ne sont pas intrinsèquement mauvaises. Par exemple, de nombreuses personnes 2SLGBTQI ont pu s'appuyer sur le principe de laïcité dans le cadre de l'obtention et de la reconnaissance de leurs droits. Pourtant, lorsque ces principes sont utilisés sans esprit critique, ils peuvent devenir néfastes.

Les principes de la laïcité et de la normalisation peuvent influencer différents domaines d'activités des organisations offrant des services à la communauté, avec des résultats variés.

### Structure et culture organisationnelles



La laïcité peut conduire à une culture organisationnelle qui écarte le rôle de l'expérience subjective et des nuances culturelles, ce qui conduit à une normalisation rigide.

## Questions de réflexion

- ? Pensez aux activités de votre organisation. Y a-t-il des domaines où la normalisation stricte pourrait limiter la flexibilité et la réactivité face à des situations singulières?
- ? Pensez à ce que le terme « neutralité » évoque dans le contexte de votre organisation. Pouvez-vous identifier les biais potentiels qui pourraient involontairement favoriser certaines normes ou cultures par rapport à d'autres?
- ? Comment votre organisation compose-t-elle avec les enjeux complexes et entremêlés des communautés qu'elle dessert? Y a-t-il des domaines qui pourraient bénéficier d'une approche plus holistique?

## Conseils pratiques

- ▶ Encouragez les membres du personnel à se renseigner sur les différents contextes culturels et spirituels des personnes desservies et fournissez-leur les ressources nécessaires à cet effet. Par exemple, vous pourriez proposer des séances de formation, des ateliers ou des ressources d'apprentissage continu sur les différentes normes, valeurs et pratiques culturelles.
- ▶ Révisez et adaptez vos politiques afin de les rendre assez flexibles pour s'adapter à différentes pratiques culturelles, religieuses et personnelles. Par exemple, vous pourriez inclure des horaires de travail flexibles et/ou modifier les exigences relatives à la tenue vestimentaire.
- ▶ Au cours du processus, laissez-vous une marge d'expérimentation. Par exemple, envisagez de consacrer une partie des horaires de travail des employé·es au développement d'idées et de projets qui n'entrent pas dans leurs responsabilités habituelles.



## Programmes et services



La normalisation est souvent le fruit d'une approche unique de la conception et de la mise en œuvre des programmes. Si cette approche peut s'avérer efficace, elle peut aussi négliger les contextes, les valeurs et les pratiques culturelles uniques des différent-es membres de la communauté.

En respectant des calendriers stricts et des règles formelles rigides, mais aussi en imposant l'utilisation de documents écrits officiels pour la communication et la tenue des dossiers, les programmes peuvent marginaliser d'autres pratiques sans le vouloir.

## Questions de réflexion

- ? Vous souvenez-vous de situations où des règles ou exigences strictes ont compliqué la participation aux programmes ou l'accès aux services pour certaines personnes?
- ? De quelles façons les services et les programmes de votre organisation reconnaissent-ils et honorent-ils les croyances et les pratiques spirituelles des communautés desservies?

## Conseils pratiques

- ▶ Reconnaissez que les besoins des personnes sont souvent liés et dépassent le cadre purement physique et matériel. Essayez de fournir des services ou d'orienter les personnes vers des services qui tiennent compte de leurs besoins spirituels, émotionnels et culturels en plus de leurs besoins physiques et pratiques.
- ▶ Organisez des ateliers de conception participative pour impliquer les membres de la communauté dans la conception des programmes.

Au cours de tels ateliers, les membres de la communauté travaillent ensemble à la conception des programmes. Cette méthode peut aboutir à des idées créatives et permet de proposer des programmes adaptés aux besoins de la communauté.

- ▶ Intégrez une marge de personnalisation dans vos programmes. Même si ces derniers sont établis autour d'une structure de base, n'hésitez pas à proposer des options pour permettre aux participant·es d'adapter certains aspects en fonction de leurs intérêts, de leurs objectifs ou de leurs pratiques culturelles.

### **Relations externes et communautaires**



La normalisation des relations communautaires peut également donner l'impression qu'il n'existe qu'une seule et unique approche. Cette façon d'aborder les relations externes ne permet pas de tenir compte des particularités des différentes communautés ou de l'importance qu'elles accordent à la spiritualité, par exemple.

Un grand nombre d'organisations ont également des pratiques normalisées en matière de communication et privilégient la documentation écrite formelle, ainsi que des approches du dialogue basées sur les faits et les actions. Si aucun autre moyen de communication n'est pris en compte, cette pratique peut s'avérer problématique.

### **Questions de réflexion**

- ? Quels sont les canaux de communication privilégiés par votre organisation lorsqu'elle s'adresse aux parties prenantes ou aux communautés locales? Vous adaptez-vous à différents styles de

communication en dehors de la communication écrite?

- ? Réfléchissez aux processus de communication au sein de votre organisation. À quelle fréquence avez-vous recours à la documentation écrite officielle par rapport aux autres formes de communication?

## Conseils pratiques

- ▶ Tenez compte des croyances et des pratiques spirituelles lorsque vous communiquez avec les membres de votre communauté. Vous pourriez par exemple utiliser une langue inclusive ou reconnaître les différentes fêtes religieuses.
- ▶ Proposez différents canaux de communication pour recueillir les avis des membres de la communauté, par exemple des rencontres individuelles ou des groupes de discussion pour communiquer en personne, des enquêtes en ligne ou des retours par courriel pour communiquer en ligne, ou encore des appels téléphoniques pour communiquer de vive voix.

### Environnements et espaces collectifs



La normalisation de la conception et de l'utilisation des espaces risque de ne pas tenir compte de la potentielle signification spirituelle, historique et communautaire de ces derniers.

La question de l'accessibilité culturelle ou de la création d'un environnement accueillant et respectueux des différents milieux culturels est souvent négligée.

## Questions de réflexion

- ? Réfléchissez à la façon dont vos espaces sont conçus et à l'image qu'ils pourraient renvoyer. Quels messages vos espaces pourraient-ils envoyer?

Quelles personnes seraient plus susceptibles d'y être sensibles?

- ? Réfléchissez aux espaces utilisés par votre organisation. Quelles significations spirituelles, historiques ou communautaires pourraient-ils avoir pour les communautés que vous desservez?
- ? Comment votre organisation veille-t-elle à ce que ses espaces soient non seulement physiquement, mais aussi culturellement accessibles?

## Conseils pratiques

- ▶ Consultez les communautés autochtones locales pour comprendre la façon dont vous pourriez rendre votre espace plus accessible d'un point de vue culturel. Par exemple, vous pourriez incorporer des éléments visuels qui représentent la communauté autochtone locale, vous associer avec des artistes et des concepteur·rices autochtones, proposer des ressources sur les langues autochtones ou créer des espaces dédiés aux pratiques culturelles autochtones.
- ▶ Évitez d'imposer des règles strictes quant à la façon dont vos espaces devraient être utilisés. Permettez plutôt aux membres de la communauté de les utiliser d'une façon adaptée tant à leurs pratiques qu'à leurs besoins culturels et spirituels.
- ▶ Proposez votre site Web et vos ressources en ligne dans différentes langues, et prêtez attention aux implications culturelles des images, des symboles et des récits que vous utilisez.



# 4. COMMENT NE PAS CAUSER DE TORTS AU COURS DU PROCESSUS

Au cours de vos processus d'Autochtonisation, il faut garder en tête que les personnes autochtones subissent aujourd'hui encore les conséquences néfastes du colonialisme. Il ne sera donc pas suffisant de miser sur vos seules bonnes intentions lors de l'Autochtonisation de votre organisation. Vos intentions doivent en effet se traduire par des actions concrètes qui évitent délibérément de nuire davantage aux Peuples autochtones et à leurs Territoires.

**N'oubliez pas de prendre en compte l'intersectionnalité!** Une personne peut tout à fait être privilégiée par rapport à un aspect de son identité (genre, statut socioéconomique, capacités physiques, etc.) tout en se voyant privée d'équité par rapport à un autre (race, orientation sexuelle, etc.). Ces intersections complexes de privilèges et d'oppressions montrent que même les personnes ou les groupes qui subissent de la discrimination peuvent perpétuer des préjugés, notamment par les approches d'inclusion de façade. Par exemple, il peut arriver que les personnes 2SLGBTQI qui ne sont pas autochtones instrumentalisent les membres autochtones de la communauté au sein de leurs organisations. Être privé·e d'équité dans un domaine ne nous dispense pas de reproduire des discriminations dans un autre. This chapter explores how to avoid tokenization and how to incorporate trauma-informed approaches to your Indigenization efforts. Tokenization is the practice of making only superficial or symbolic efforts to be inclusive to Indigenous people.



Trauma-informed approaches emphasize the importance of understanding and respecting the ongoing trauma that many Indigenous people and communities face as a result of settler colonialism.

Dans ce chapitre, nous verrons comment éviter la diversité de façade, mais aussi comment intégrer des approches tenant compte des traumatismes à vos efforts d'Autochtonisation. La **diversité de façade** consiste à se contenter d'efforts d'inclusion superficiels ou symboliques des personnes autochtones. Les approches **tenant compte des traumatismes** soulignent l'importance de comprendre et de respecter le traumatisme persistant qu'un grand nombre de personnes et de communautés autochtones continuent de subir aujourd'hui à cause du colonialisme.

## 4.1 Understanding Tokenization

La **diversité de façade** constitue un obstacle majeur aux processus d'Autochtonisation. Elle désigne des situations où une organisation fait d'une personne marginalisée le symbole de son engagement envers la diversité et les valeurs « progressistes ». Cette instrumentalisation peut viser les personnes autochtones, et ce, dans de nombreux domaines de la société. Par exemple :

### Dans les médias

- On retrouve de la diversité de façade lorsqu'une personne autochtone est incluse dans une histoire ou une publicité simplement dans le but de paraître inclusif. Les stéréotypes néfastes peuvent ainsi se trouver renforcés, et la représentation réelle se voir entravée.



## En politique

- La diversité de façade est pratiquée lorsqu'une personne autochtone est présentée en tant que candidate ou représentante, mais qu'on ne lui accorde pas le pouvoir ou le soutien nécessaire pour amorcer de réels changements. Elle est réduite à faire office de symbole de diversité au lieu de prendre des fonctions de représentante compétente de sa communauté.

## Au travail

- On constate la diversité de façade lorsqu'une personne autochtone est engagée ou promue à un poste disposant d'une grande visibilité, mais sans responsabilités. Cela peut aussi se produire avec les postes de première ligne si les membres autochtones du personnel n'ont pas la possibilité de partager leurs connaissances ou s'ils sont utilisé·es comme des symboles de l'Autochtonisation de l'organisation sans toutefois recevoir un soutien approprié.

À terme, la diversité de façade dévalorise les individus en les réduisant à une seule caractéristique (race, sexualité, Autochtonie, genre, etc.) et en perpétuant les stéréotypes sans reconnaître leurs qualités uniques en tant que personne à part entière. Il est essentiel de promouvoir une diversité et une inclusion qui valorisent les personnes pour qui elles sont, et pas seulement pour des caractéristiques liées à l'équité.





## A. Idées fausses répandues

Les affirmations qui suivent constituent des idées fausses répandues sur la diversité de façade, qui peuvent avoir une incidence négative sur le processus d'Autochtonisation de votre organisation.

**« La diversité de façade, c'est quand même un pas vers la diversité et l'inclusion. »**

La diversité de façade ne constitue pas un pas authentique vers la diversité et l'inclusion. Bien qu'elle puisse en donner l'apparence, la diversité de façade ne permet pas de favoriser une réelle culture d'inclusion et d'équité. En effet, dans ce cadre, les personnes sont traitées comme des représentantes symboliques de leur groupe plutôt que comme des personnes à part entière dont les compétences, les expériences et les points de vue uniques contribuent à façonner le processus de prise de décision.

**« Les groupes majoritaires ou historiquement dominants sont les seuls qui peuvent perpétuer la diversité de façade. »**

Bien que la diversité de façade soit souvent perpétuée par des groupes majoritaires ou historiquement dominants, elle peut survenir dans n'importe quel contexte. Tout groupe, indépendamment de son contexte social, culturel ou historique, peut en instrumentaliser un autre et traiter les personnes visées comme des symboles plutôt que comme des individus complexes à part entière.



« Inclure un·e membre d'un groupe minoritaire dans des fonctions décisionnelles, c'est de la diversité de façade. »

S'il vise véritablement à favoriser la représentation, l'équité et l'inclusion, le fait d'inclure différentes personnes à des postes décisionnels ne constitue pas de la diversité de façade. En revanche, cela constitue un problème lorsque l'organisation inclut des personnes seulement pour paraître inclusive, sans réelle implication ni partage de pouvoir.

## B. Implications pratiques



Voici quelques conseils qui vous aideront à éviter de perpétuer la diversité de façade dans le cadre de vos efforts d'Autochtonisation :

► **Une représentation à tous les niveaux :** veillez à ce que les personnes autochtones soient représentées à tous les niveaux de l'organisation, et pas seulement aux postes ayant une visibilité publique. Pensez aux membres du conseil d'administration, aux comités décisionnels et à la direction. Ainsi, vous veillerez à ce que les personnes

autochtones aient réellement leur mot à dire sur les activités de l'organisation.

► **Un engagement sur le long terme :** entretenez des relations constantes avec les communautés autochtones de votre région. Si vous limitez vos interactions à des événements ponctuels, il s'agit



bien d'un problème de diversité de façade, car l'organisation ne tient pas compte de ces communautés hors de ces moments particuliers. Comme pour toutes les communautés, il ne suffit pas d'un événement ponctuel pour reconnaître l'existence des communautés autochtones et répondre à leurs besoins.

- ▶ **Priorité accordée aux voix autochtones :** donnez la priorité aux voix, aux histoires et aux expériences autochtones. Amplifiez-les. Il devrait s'agir d'un aspect de votre culture organisationnelle à part entière. Un événement ponctuel ou une campagne de sensibilisation de temps en temps ne suffisent pas.
- ▶ **Consultation éclairée :** consultez les personnes et les communautés autochtones régulièrement à propos des décisions qui les concernent. Assurez-vous de le faire au début du processus décisionnel. Il doit s'agir d'un élément primordial du processus, et non d'une simple formalité ou d'un aspect auquel vous pensez après coup.

- ▶ **Rémunération juste :** offrez une rémunération juste aux personnes autochtones qui prodiguent des conseils, partagent leurs connaissances ou offrent leurs services à votre organisation. Évitez de demander du travail gratuit sous couvert de « bénévolat » ou de « service communautaire ».

- ▶ **Consentement et reconnaissance :** assurez-vous de comprendre et d'incarner les principes du consentement préalable, libre et éclairé lorsque vous travaillez avec les communautés autochtones.

- ▶ **Transparence et responsabilités :** soyez transparent·e quant aux efforts d'Autochtonisation de votre organisation et faites en sorte que cette dernière prenne ses responsabilités en cas de faux pas. Le fait d'admettre ses erreurs et de prendre des mesures pour les corriger constitue un élément essentiel du processus d'Autochtonisation.



## C. Ressources supplémentaires

### **Indigenous Washing: The Exploitation of Indigenous People by The Pharmaceutical Industry (article)**

Jemima Lowe and Kirran Ahmad, Drug Science

<https://www.drugscience.org.uk/indigenous-washing/>

### **Pan-Indianism, Pan-Métisism (article)**

Chelsea Vowel, âpihtawikosisân

<https://apihtawikosisan.com/2011/05/pan-indianism-pan-metisism/>

### **Pan-Indigeneity (article)**

Indigeneity, Language and Authenticity

<https://johansandbergmcguinne.wordpress.com/2014/10/20/pan-indigeneity/>



## 4.2 Une Autochtonisation tenant compte des traumatismes

Les processus d'Autochtonisation de votre organisation doivent tenir compte des répercussions traumatiques persistantes dans les communautés autochtones. En effet, le colonialisme de peuplement engendre un traumatisme intergénérationnel qui a des répercussions sur les expériences des personnes, le bien-être des communautés et les liens avec la Terre. Afin de veiller à la sécurité et au bien-être des personnes autochtones, ce traumatisme doit être pleinement reconnu et pris en compte dans le cadre de vos efforts d'Autochtonisation.

En adoptant une approche tenant compte des traumatismes, votre organisation pourra concentrer délibérément ses efforts sur la sécurité et le bien-être des utilisateur·rices autochtones des services, ainsi que des membres du personnel autochtones. À l'origine, les approches tenant compte des traumatismes ont été élaborées et utilisées dans le domaine des soins de santé. Aujourd'hui, les avantages de ces approches sont de plus en plus reconnus. Elles ont ainsi été adaptées à différents secteurs, notamment l'éducation, le sport et les lieux de travail.

### A. Idées fausses répandues



Les phrases qui suivent sont des idées fausses qui peuvent avoir une incidence négative sur la mise en œuvre d'un processus d'Autochtonisation dans le cadre d'une approche tenant compte des traumatismes.

**« Seules les personnes qui vivent avec un trouble lié à un traumatisme ont besoin de soins tenant compte des traumatismes. »**

Les approches tenant compte des traumatismes ne visent pas uniquement les personnes diagnostiquées avec un trouble lié à un traumatisme. En effet, elles peuvent aider toute personne aux prises avec des événements traumatiques passés ou avec les effets latents du traumatisme sur leur bien-être.

**« Les approches tenant compte des traumatismes sont seulement axées sur les événements passés. »**

De telles approches ne se concentrent pas uniquement sur les traumatismes passés. L'objectif global est de créer un environnement propice à la guérison, à la résilience et à la prévention de nouveaux traumatismes.

**« La mise en place d'une approche tenant compte des traumatismes me paraît lourde et fastidieuse. »**

Il existe un grand nombre de techniques simples et rapides à mettre en œuvre. La première étape de toute pratique tenant compte des traumatismes est très simple : écouter les besoins des personnes desservies par l'organisation. La plupart des gens connaissent leurs propres besoins mieux que quiconque et ont envie de collaborer à la création d'un environnement où ils peuvent bénéficier de services sécuritaires et adaptés. En tant que fournisseur·euse de services, votre rôle est de rester flexible, de respecter leur autonomie et de prévenir tout traumatisme potentiel de façon proactive.





## B. Implications pratiques

Réfléchissez aux éléments qui suivent pour veiller à mener vos efforts d'Autochtonisation de façon à tenir compte des traumatismes :

### ► **Sécurité et confiance**

La mise en place d'un environnement sécuritaire sur les plans physique et émotionnel est une priorité si vous souhaitez réduire les risques de nouveaux traumatismes.

Mettez en œuvre des politiques visant à assurer la sécurité culturelle des personnes autochtones. Par exemple, cela pourrait inclure le respect des pratiques culturelles, la lutte contre les microagressions et la mise en place de procédures visant à agir face aux

discriminations dans le cas où elles se produiraient.

Il sera également primordial de placer la confiance et la transparence au cœur de toutes vos interactions. Tenez la communauté au courant de vos activités, initiatives, réussites et difficultés de façon régulière. Pour ce faire, vous pouvez communiquer par le biais d'un bulletin d'information, de courriels, des médias sociaux et de réunions communautaires.

### ► **Programmes et services adaptés aux réalités culturelles**

Veillez à ce que tous les services et programmes soient offerts d'une façon qui tient compte des traumatismes.

Ici, il s'agit de prendre en compte la façon dont le traumatisme influence sur l'implication et les interactions d'une personne par rapport aux services, ainsi que de veiller à ce

que les services ne traumatisent pas à nouveau les personnes par inadvertance.

Il sera donc essentiel que des membres du personnel et/ou des partenaires communautaires autochtones dirigent ou codirigent la conception des programmes.



### ► Soutien par les pairs

Au sein de l'organisation, intégrez des groupes de soutien par les pairs pour les membres du personnel et les utilisateur·rices autochtones. Ces groupes sont composés de personnes ayant vécu des expériences similaires. Les participant·es peuvent s'y comprendre et s'y sentir légitimes, ce qui crée un sentiment de sécurité.

Vous pourriez aussi mettre en place des programmes de mentorat, dans le cadre desquels les membres du personnel autochtones tout juste embauché·es ou les utilisateur·rices de services autochtones seront jumelé·es avec des pairs plus expérimenté·es.

### ► Renforcement des pouvoirs

Facilitez l'autonomie, l'expression de soi et l'efficacité personnelle des employé·es et des utilisateur·rices autochtones en créant des structures qui encouragent la prise de décision et la résolution de problèmes.

Cultivez un environnement où les personnes autochtones peuvent exprimer leurs émotions et leurs expériences ouvertement, sans crainte d'être jugées, discriminées ou retraumatisées.



### ► Formation du personnel

Offrez au personnel et à la direction des formations complètes sur les histoires et les cultures autochtones, mais aussi sur le colonialisme de peuplement et ses répercussions. Ces formations ne sont pas censées se résumer à des événements ponctuels, mais plutôt être intégrées au développement professionnel normal.

Encouragez les membres du personnel à poursuivre leur apprentissage en autonomie et fournissez-leur les ressources nécessaires à cet effet. Les membres du personnel doivent également être formé·es à la communication tenant compte des réalités culturelles, ainsi qu'aux façons de désamorcer les situations qui risquent de s'avérer traumatisantes.

Enfin, tous·tes les membres du personnel et les bénévoles au sein de l'organisation doivent recevoir une formation adéquate pour comprendre les répercussions des traumatismes, reconnaître les signes et les symptômes associés, et réagir de façon appropriée.

## C. Ressources supplémentaires

### **Orange Shirt Day – Learning about trauma-informed care (article)**

Indigenous Health, Northern Health

<https://www.indigenoushealthnh.ca/news/orange-shirt-day-learning-about-trauma-informed-care>

### **Trauma-Informed Interventions through an Indigenous Worldview (webinaire en anglais, durée : 1 h, 16 min, 22 s)**

Dr. Brianna Olsen, Western University

[https://www.vawlearningnetwork.ca/webinars/recorded-webinars/2018/webinar\\_2018\\_5.html#:~:text=An%20Indigenous%20Trauma%20Informed%20Approach,interference%20and%20client%20self%2Ddetermination.](https://www.vawlearningnetwork.ca/webinars/recorded-webinars/2018/webinar_2018_5.html#:~:text=An%20Indigenous%20Trauma%20Informed%20Approach,interference%20and%20client%20self%2Ddetermination.)

### **Trauma Informed Practice: Working with Indigenous Individuals (PDF, 33 pages)** Lisa George, Sarah Newton, Dominique-Michelle Legacy, Southwest Ontario Aboriginal Health Access Centre

[https://www.omssa.com/docs/2.1\\_Trauma-Informed\\_Practice\\_Working\\_with\\_Indigenous\\_Individuals\\_-\\_Southwest\\_Ontario\\_Aboriginal\\_Health\\_Access\\_Centre.pdf](https://www.omssa.com/docs/2.1_Trauma-Informed_Practice_Working_with_Indigenous_Individuals_-_Southwest_Ontario_Aboriginal_Health_Access_Centre.pdf)

### **What's New is Really Old: Trauma Informed Health Practices Through an Understanding of Historic Trauma (PDF, 35 pages)**

Dr. Patricia Makokis, University of Alberta and Dr. Margo Greenwood, National Collaborating Centre for Aboriginal Health

<https://www.nccih.ca/docs/context/WEBINAR-TraumaInformed-Makokis-Greenwood-EN.pdf>



# 5. PROCHAINES ÉTAPES

## Félicitations, vous arrivez à la conclusion de ce guide!

Au fil de votre lecture, vous avez appris quelques-unes des nombreuses dimensions impliquées dans les processus d'Autochtonisation. Vous avez aussi acquis les outils et les connaissances nécessaires pour commencer à reconnaître et intégrer les différents points de vue et pratiques autochtones dans les structures, les programmes et les activités quotidiennes de votre organisation, ainsi que pour interagir avec ces points de vue et pratiques.

Le temps consacré à étudier les façons de faire de votre organisation un espace plus à l'écoute des points de vue autochtones est remarquable, mais ce n'est que le début. L'Autochtonisation est un processus continu qui exige un engagement de votre part à revoir vos pratiques, évaluer leurs résultats et les adapter au besoin. Les expériences, les retours et les conseils des communautés autochtones de votre région joueront un rôle déterminant dans ces efforts continus. Nous espérons que la fin de ce guide marque pour vous le début d'un effort soutenu vers une Autochtonisation totale de votre organisation.

À mesure que vous mettez en pratique les conseils donnés dans ce manuel, nous vous encourageons à chercher d'autres moyens d'élargir constamment votre vision du monde, par exemple en créant des liens avec d'autres organisations également engagées envers l'équité et les droits autochtones. De tels partenariats représentent de belles occasions de partager des informations et des pratiques ayant fait leurs preuves, tout en favorisant le soutien mutuel et la collaboration dans le cadre d'un engagement mutuel envers le fait de cheminer vers la réconciliation et l'autodétermination autochtone.

Ensemble, nous continuons de lutter aux côtés des Peuples autochtones de l'Île de la Tortue pour leur droit inhérent à la vie, au bien-être et à la communauté.



# RÉFÉRENCES

- Abbas, J. (2022). Indigenous washing: the exploitation of indigenous people by the pharmaceutical industry. (en anglais uniquement). *drugscience.org.uk*. <https://www.drugscience.org.uk/indigenous-washing/>.
- Antoine, A. (5 septembre 2018). *Indigenization, Decolonization, and Reconciliation* (en anglais uniquement). Pressbooks. <https://opentextbc.ca/indigenizationcurriculumdevelopers/chapter/indigenization-decolonization-and-reconciliation/>.
- Âpihtawikosisân. (5 avril 2022). *Pan-Indianism, Pan-Métisism*. Âpihtawikosisân (en anglais uniquement). <https://apihtawikosisan.com/2011/05/pan-indianism-pan-metisism/>.
- Castleden, H., & et Garvin, T. (2009). "Hishuk Tsawak" (everything is one/connected): a Huu-ay-aht worldview for seeing forestry in British Columbia, Canada. (en anglais uniquement) *Society & Natural Resources*, 22(9), 789-804.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action* [https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels\\_a\\_l-Action\\_French.pdf](https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf)
- Crevawc. (2023, May 17 2023). *Trauma-Informed Interventions through an Indigenous Worldview- Presented by: Brianna Olson* (Vidéo, en anglais uniquement). Vimeo. <https://vimeo.com/345960988>.
- Derrick, J. M. (2021). My world is not your world: Sit and listen and we can learn together (en anglais uniquement). *Journal of Intercultural Studies*, 42(3), 281-299.

Gaudry, A. et Lorenz, D. (2018). Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: Navigating the different visions for indigenizing the Canadian academy (en anglais uniquement). *AlterNative: an International Journal of Indigenous Peoples*, 14(3), 218-227.

*Indigenizing Philanthropy Series*. (3 mai 2023, en anglais uniquement). Cultural Survival. <https://www.culturalsurvival.org/IndigenizingPhilanthropy>.

McGuinne, J. S. (20 octobre 2014). *Pan-Indigeneity*. Indigeneity, Language and Authenticity (en anglais uniquement). <https://johansandbergmcguinne.wordpress.com/2014/10/20/pan-indigeneity/>.

*Orange Shirt Day – Learning about trauma-informed care | Indigenous Health*. (21 septembre 2016, en anglais uniquement). <https://www.indigenoushealthnh.ca/news/orange-shirt-day-learning-about-trauma-informed-care>.

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (2021). *Premières Nations*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100013791/1535470872302>

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (2021). *Inuit*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100014187/1534785248701>

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (2021). *Métis*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100014427/1535467913043>

*Welcome - Native-Land.ca*. (8 octobre 2021, en anglais uniquement). Native-Land.ca. <https://native-land.ca/>

Younging, G. (2018). *Elements of Indigenous Style: A Guide for Writing by and about Indigenous Peoples* (en anglais seulement). Canada: Brush Education.

