

Université de Montréal

Exploration des considérations des intervenantes allochtones en regard de leur travail en contexte
Inuit, dans une perspective décoloniale

Par Ève-Marie Valiquette

Département de psychoéducation, École de psychoéducation, Faculté des Arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de
maîtrise en sciences (M.Sc.) en psychoéducation option mémoire et stage

Août 2019

©, Ève-Marie Valiquette, 2019

Université de Montréal

Département de psychoéducation, École de psychoéducation, Faculté des Arts et des sciences

Ce mémoire intitulé

**Exploration des considérations d'intervenantes allochtones en regard de leur travail en
contexte Inuit, dans une perspective décoloniale**

Présenté par

Ève-Marie Valiquette

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Véronique Dupéré

Président rapporteur

Sarah Fraser

Directrice de recherche

Mélanie Vachon

Membre du jury

Résumé

Au Canada comme ailleurs, les peuples autochtones font preuve d'une grande résilience face à de nombreux problèmes de santé physique et psychosociale. Le traumatisme intergénérationnel issu de la colonisation passée et actuelle est vu comme l'une des explications de ces difficultés, additionné à un manque de services pour répondre aux déterminants du bien-être impliqués. Pour faire face à ces difficultés, des approches communautaires favorisant l'empowerment et l'autogouvernance sont recommandées. Des intervenants non-autochtones sont amenés à soutenir la mobilisation communautaire et leur apport peut être substantiel. Néanmoins, il apparaît essentiel de décoloniser les interventions, notamment en procédant à une introspection sur sa propre présence et impact en contexte autochtone. En première partie, une analyse ethnographique sur mon processus comme jeune étudiante-chercheuse sera réalisée et permettra une analyse des sentiments, tensions, questionnements et réflexions qui ont façonné ce mémoire. Ensuite, les résultats d'analyse qualitative phénoménologique de cinq entrevues réalisées auprès d'intervenantes non-Inuit travaillant au Nunavik ou au Nunavut seront présentés. L'analyse de ces verbatim aura permis de faire ressortir des considérations de l'intervenante par rapport à elle-même et par rapport aux communautés, dans une perspective décoloniale. L'analyse qualitative inductive d'un groupe de discussion effectué auprès d'intervenantes Inuit sera ensuite présentée, permettant de valider certaines considérations. Cette étude aura permis d'appuyer l'importance de la connaissance de soi et de la reconnaissance des privilèges invisibles en lien avec l'histoire passée et actuelle de colonisation, de manière à répondre prioritairement aux besoins des communautés à travers l'établissement de relations de confiance significatives et maintenues dans le temps.

Mots-clés : Blanchité, Autochtones, colonisation, perspectives décoloniales, Inuit, relations de confiance, collaboration

Abstract

Aboriginal peoples are highly resilient to many physical and psychosocial health issues. Intergenerational trauma from past and current colonization is seen as one of the explanations for these difficulties, coupled with a lack of services to address the determinants of well-being involved. To address these challenges, community-based approaches that promote empowerment and self-governance are recommended. Non-Aboriginal stakeholders are involved in supporting community mobilization and their contribution can be substantial. Nevertheless, it seems essential to decolonize interventions, particularly by carrying out an introspection on one's own presence and impact in an indigenous context. In the first part, an ethnographic analysis of my process as a young student-researcher will be carried out and will allow an analysis of the feelings, tensions, questions and reflections that shaped this thesis. Then, the results of phenomenological qualitative analysis of five interviews conducted with non-Inuit stakeholders working in Nunavik or Nunavut will be presented. The analysis of these verbatim will have made it possible to highlight the speaker's considerations in relation to themselves and in relation to the communities, from a decolonial perspective. The inductive qualitative analysis of a focus group conducted with Inuit stakeholders will then be presented, validating some considerations. This study will have supported the importance of self-knowledge and the recognition of invisible privileges of non-aboriginal people in relation to past and current history of colonization, in order to meet the needs of communities as a priority through the establishment of meaningful and lasting trust-based relationships.

Key words: whiteness, aboriginal, colonization, decolonial perspectives, Inuit, trust-based relationships, collaboration

Table des matières

Table des matières

Résumé	ii
Abstract	iii
Table des matières	iv
Liste des abréviations.....	vi
Remerciements	vii
Dédicace	viii
Introduction.....	1
Définition de concepts importants	3
Les Autochtones	3
Le peuple Inuit	4
Colonialisme et colonisation	4
Anticolonialisme et décolonisation	4
Bottum-up et Top-down	5
Autodétermination.....	5
Problématique	6
L’histoire coloniale et l’intervention sociale auprès des Autochtones, une même genèse	6
Traumatisme intergénérationnel, déterminants du bien-être et iniquités	9
Reconnaissance des torts et Réconciliation : une volonté de faire mieux	10
Le suicide chez les Inuit	12
Mobilisation communautaire en contexte nordique	13
La place des intervenants non-autochtones en mobilisation communautaire : forces, défis et précautions	15
Les défis de la mobilisation de type bottom-up dans un cadre top-down et la position délicate des intervenants.....	16

La blancheur et les privilèges, une prise de conscience essentielle pour combattre le racisme et proposer des interventions décoloniales	16
Posture d’allié et posture d’expert.....	18
Le projet de recherche	19
Objectif et questions de recherche	19
Méthodologie	19
Processus auto-ethnographique	22
Entrevues individuelles : approche phénoménologique	23
Entrevue de groupe : analyse qualitative inductive	23
Résultats	23
Processus auto-ethnographique	23
Analyse des entrevues individuelles	32
Considérations de l’intervenante par rapport à elle-même	32
Savoirs-êtres, connaissances historiques et culturelles	32
Relation de confiance avec la communauté	36
Leadership partagé et valeur accordée à une forme de leadership différente ..	37
Tensions et questionnements	39
Considérations de l’intervenante par rapport aux communautés Inuit	41
Se centrer sur les besoins identifiés par les communautés	41
Ressources et spécificités des communautés	43
Analyse de l’entrevue de groupe	45
Relations avec les maires des communautés	45
Leadership de groupe	46
Besoins des communautés : motivation au changement.....	46
Ressources et spécificités des communautés	47
Discussion	47
Les défis de l’empowerment, de la mobilisation communautaire et du « bottom-up » à l’ère de l’anticolonialisme dans un cadre colonial	48

La compréhension et le respect des méthodes et modèles organisationnels autochtones	50
Les relations de confiance : comment s'écouter, comment se parler ?	52
Blanchité, privilèges et place dans l'histoire coloniale	54
Antiracisme réflexif.....	59
Pertinence et limites	61
Conclusion.....	62
Bibliographie	65
Annexe A	71

Liste des abréviations

AR : Antiracisme Réflexif

Etc. : Et cætera

Et al. : Et collègues

2ELGBTQQIA : Inclus les identités bispirituel, lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer, en questionnement, intersexe et asexuel (Radio-Canada, 2019).

Remerciements

Merci à Sarah Fraser de n'avoir jamais douté de ma capacité à terminer ce projet, malgré les embûches. Merci pour ton accompagnement personnalisé, ton écoute prodigieuse et ton équilibre entre le laisser-aller et la rigueur.

J'aimerais également remercier les participantes et les partenaires Inuit de ce mémoire pour leur temps et leurs réponses sincères. Rien n'aurait été possible sans vous, merci infiniment.

Merci à mon amoureux, Tiago. Pour les milliers de rires parsemés de réflexions qui me nourrissent chaque jour. Pour ta capacité à apprendre et à transmettre tes connaissances de manière brillante et humble.

Merci à mes « quatre parents ». Maman, pour ton amour de l'histoire et ta sensibilité à transmettre les apprentissages que j'ai pu faire moi-même à tes élèves ! Merci d'être là, toujours. Papa, merci de me valider, de me rassurer et de me faire rire à chaque fois que j'en ai besoin. Marie-Pierre, merci de m'envelopper quotidiennement de ta douceur et de ta bienveillance. Zoltan, merci pour les bons soupers, les moments décontractés et ta présence solide et confiante. Merci à vous quatre de m'avoir transmis votre curiosité et votre amour des gens. Merci à mon petit frère Christopher, pour les moments précieux partagés. Merci à ma petite sœur Rose-Angélie ; nos discussions me permettent chaque fois de grandir, tu es inspirante ! Merci à mon petit frère Félix, pour les accolades et les bons cafés. Merci à ma tante Maryse. Tes réflexions spontanées et tes questionnements par rapport à mon projet m'auront fait avancer plus que tu ne le crois ! Merci à mon « bébé cousin » Éméric, emblème de la persévérance.

Merci à ma chum Dominique, sans qui cette maîtrise aurait été tellement moins trippante et beaucoup plus stressante. Merci à mon beau pote Camille, ma partenaire de scolarité et mon rayon de soleil personnel (et merci de m'avoir convaincu d'écouter *grey's anatomy*). Merci à mon ami Félix, qui me rappelle toujours de profiter du moment présent. Merci à Marie-Claire, la reine des fleurs, pour les soirées d'hiver à rire et à chialer ! Merci à ma presque-sœur Julie, qui sait toujours être positive et trouver des solutions. Merci à mon amie éternelle Catherine, qui est souvent la première à recevoir et à accueillir mes déséquilibres et mes incertitudes. Merci de m'apprendre autant sur tout, notamment à dorer délicieusement des oignons et des champignons. Merci à mon ami David, pour ses « memes » anticolonialistes qui me font rire et réfléchir. Merci à mon amie Sarah pour son rire contagieux et sa curiosité sincère et rafraichissante. Merci à mon ami Julien de m'avoir appris à déconstruire ce que je croyais savoir. Merci à Bastien et Éliane, pour les interminables débats et les parties de *Cameo*. Merci à mon ami Patrick, qui me rappelle l'importance de prendre soin de nos relations amicales et familiales dans tout ce brouhaha.

Merci à l'organisme Thèsez-vous. Les retraites et l'Espace m'auront permis un nouveau souffle et de terminer ce projet avec enthousiasme.

Merci à mon chat Luis, véritable pilier de ma santé mentale. Merci à tous ceux et celles qui partagent mon quotidien et qui me supportent. Je suis privilégiée d'être si bien entourée.

Dédicace

J'aimerais dédier ce mémoire à toutes les personnes qui font face quotidiennement à une discrimination et à une oppression systématiques.

J'aimerais également le dédier aux partenaires Inuit du Nunavik qui ont contribué à ce projet.

Introduction

Au Canada comme ailleurs, les peuples autochtones font preuve d'une grande résilience face à de nombreux problèmes de santé physique et psychosociale. La nature et les symptômes de ces difficultés peuvent varier, mais elles ont un point en commun important quant à leurs trajectoires et leurs causes. En effet, on ne peut aborder la question de la santé et du bien-être autochtone sans considérer en son cœur les processus de colonisation (Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones, 2007). À la fin du 15^e siècle, les Européens ont colonisé l'Amérique et mis en place des politiques de domination et d'assimilation qui sont encore présentes aujourd'hui (Quijano, 2000). Ils ont imposé alors une nouvelle culture, de nouvelles croyances, une nouvelle façon de réfléchir et de vivre aux peuples autochtones. Ces répressions ont été violentes et les conséquences dévastatrices, transmises de génération en génération. En effet, le traumatisme intergénérationnel lié à la colonisation est considéré par beaucoup d'auteurs et par des instances autochtones comme une des explications les plus importantes aux problématiques psychosociales vécues par les peuples autochtones aujourd'hui (Morris et Crooks, 2015 ; ITK, 2016). Par ailleurs, plusieurs iniquités en termes de revenus, d'infrastructures, d'accès au logement, à l'éducation, aux services de santé et aux services sociaux sont également en cause dans l'importante proportion de problèmes de santé et de détresse chez les peuples autochtones (Adelson, 2005). Historiquement, les Inuit, peuple autochtone du Nord, ne souffraient pas d'un taux très élevé de suicide et ce phénomène était considéré comme relativement rare (ITK, 2016). Aujourd'hui, le taux de suicide au Nunavik et au Nunavut par exemple, est dix fois plus élevé que celui de la population générale canadienne et il s'agit d'un des taux de suicide les plus élevés au monde (Statistique Canada ; ITK, 2016). Face à ce contexte où le traumatisme et les diverses problématiques psychosociales sont intimement liés à la colonisation et à l'autonomie limitée des peuples autochtones à répondre aux difficultés par leur propres moyens (Adelson, 2005), les solutions et l'intervention se doivent d'être décolonisatrices (Wexler, 2008). Le terme décolonisation fait référence à un paradigme à travers lequel les règles, normes, valeurs, approches et services sont fondés sur des valeurs et pratiques autochtones (Smith, 1999 dans Fraser, 2019). La décolonisation suggère l'implication et l'empowerment des communautés, incluant la co-construction de services et de programmes (ITK, 2005). Or, les structures gouvernementales et les institutions sont à beaucoup d'égard encore coloniales, ne serait-ce que dans le contrôle des territoires ancestraux, la hiérarchisation des savoirs et la domination de la médecine occidentale sur la médecine traditionnelle (Briskman, 2007 ; Sherwood et Edwards, 2006). Cette compréhension et ces interventions, bien que basées sur des données probantes des cultures dominantes, prennent peu en compte le contexte colonial et collectif du suicide chez les Inuit. Ainsi, face à un problème collectif et né des conséquences de la colonisation, des solutions communautaires et d'autogouvernance apparaissent comme beaucoup plus adaptées (Kral et al. 2009). Par conséquent, il apparaît essentiel que l'intervention auprès des Inuit combinent les

principes de la décolonisation, en étant guidées par des approches communautaires et collectives, aux données probantes issues de la recherche en santé mentale (Wexler, McEachern, Difulvio, Smith, Graham, Dombrowski, 2016). Les dernières années ont vu naître de nombreuses initiatives communautaires pour faire face à ces difficultés. Des intervenants non-autochtones sont amenés à prendre part au développement communautaire et peuvent détenir des savoirs et des pratiques pouvant être bénéfiques à la mobilisation communautaire et à la prévention du suicide (Green et Baldry, 2008 ; Fraser 2019), par exemple afin de faciliter la transmission des savoirs et la navigation à travers les processus administratifs (Fraser, 2019). Avec en arrière-plan une histoire de colonisation, la collaboration entre Autochtones et Allochtones offre de nombreux défis. Les intervenants blancs¹ portent le rappel de la colonisation et sans une sensibilité au contexte colonial, peuvent perpétuer les relations de domination et raviver le traumatisme (Trout et al., 2018).

Afin de se sensibiliser aux défis inhérents au travail en contexte colonial, et ainsi diminuer les répercussions potentiellement négatives, plusieurs auteurs vont recommander que les intervenants en contexte autochtone se questionnent sur l'impact de leur travail et les conditions favorisant la création d'un lien de confiance, notamment en réfléchissant aux privilèges dont ils jouissent quotidiennement. Ce présent mémoire se penche donc sur le vécu d'intervenants allochtones travaillant en prévention du suicide et/ou en mobilisation communautaire auprès des Inuit. D'une part, les résultats seront tirés d'un processus auto-ethnographique sur mon expérience comme jeune étudiante-chercheuse blanche en contexte autochtone. Les principes de décolonisation m'habitent depuis le début de mes études au point où ils sont parfois devenus envahissants et limitants. Mon « white guilt ² », ma volonté de ne rien imposer et de ne pas nuire ont créé tout un état psychologique qui a teinté mon expérience de jeune chercheuse, ma méthodologie, mes résultats, bref, tout le processus de mémoire. La première partie des résultats sera donc une analyse de ce processus, visant à mieux comprendre les défis, pensées et émotions qui peuvent surgir.

En deuxième partie, je présenterai les résultats d'analyse de cinq entrevues réalisées auprès d'intervenantes allochtones travaillant en collaboration auprès des Inuit. L'analyse de ces verbatim aura permis de faire ressortir certains constats d'après leur expérience de travail ou de recherche avec les Inuit, en contexte de mobilisation communautaire et/ou de prévention du suicide. Ces résultats visent donc à répondre à la question suivante : Quelles considérations les intervenantes allochtones ont-elles par rapport à leur travail en mobilisation communautaire et en prévention du suicide auprès des Inuit ?

¹ Le terme « blanc » est utilisé pour faire référence à des personnes, souvent de couleur blanche, qui bénéficient de privilèges invisibles les avantageant et les plaçant en situation de supériorité au détriment de personnes de couleur n'en bénéficiant pas (Mcintosh 1998 ; Green, Sonn, et Matsebula, 2007)

² Ce concept sera défini plus bas.

Par la suite, l'analyse d'une entrevue de groupe réalisée auprès d'intervenantes Inuit tentera de mettre en relief certaines considérations soulevées par les participantes non-Inuit.

Pour répondre à ces différentes questions, nous présenterons d'abord quelques concepts nécessaires à la compréhension de ce mémoire. Le contexte théorique sera ensuite présenté, sur les thèmes de l'histoire coloniale et l'intervention sociale auprès des Autochtones, le traumatisme intergénérationnel, les déterminants du bien-être et l'iniquité, le suicide chez les Inuit, la reconnaissance des torts et la réconciliation, la mobilisation communautaire en contexte nordique, la place des intervenants non-autochtones en mobilisation communautaire, les défis de la mobilisation de type *bottom-up* dans un cadre *top-down* et la position délicate des intervenants et les concepts de la blancheur et des privilèges. Nous présenterons ensuite les objectifs et les questions de recherche. La méthodologie utilisée sera ensuite détaillée avant d'aborder les résultats et l'analyse des données. Puis, la discussion permettra de poser un jugement quant aux résultats présentés et de faire émerger de nouvelles questions. Enfin, les limites seront détaillées, suivies de la conclusion de cette étude qui résumera les différents points.

Définitions de concepts importants

Avant d'entrer dans le vif du sujet concernant l'intervention sociale des allochtones auprès des Autochtones et plus précisément auprès des Inuit, nous définirons certains concepts importants et essentiels à la compréhension écosystémique de ce mémoire.

Les autochtones

Le terme autochtone est reconnu par le gouvernement fédéral canadien comme terme constitutionnel pour désigner trois groupes : Les Premières Nations, les Métis et les Inuit (Kitty, Crowshoe et McKinney, 2016). Avant la colonisation des Européens, ces trois groupes ont vécu pendant des milliers d'années sur un territoire appelé « L'île de la tortue », aujourd'hui appelé Canada. En 2016, 4.9% de la population du Canada s'est identifiée comme Autochtone, soit 1.6 millions de personnes (Parrott, 2018). Le terme autochtone sera utilisé dans ce mémoire pour désigner inclusivement et collectivement les Premières Nations, Métis et Inuit, mais nous reconnaissons que l'utilisation des noms spécifiques des Premières Nations est à privilégier pour reconnaître l'identité culturelle unique qu'elles revendiquent. D'après le guide des alliés du réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, il faut éviter de dire « Les Autochtones du Canada », puisque les autochtones n'appartiennent pas au Canada, comme cette expression le sous-entend. Une attention particulière sera donc accordée à ces précautions linguistiques afin de respecter l'autodétermination des peuples autochtones. Le terme allochtone, pour sa part, est l'antonyme d'autochtone.

Le peuple Inuit

Le présent mémoire porte sur les considérations d'intervenantes autochtones travaillant en collaboration avec le peuple Inuit, puisque les entrevues ont été réalisées auprès d'intervenantes et de chercheuses travaillant auprès de ces communautés. Le terme Inuit veut dire peuple en Inuktitut. Les Inuit constituent le peuple autochtone de l'Arctique. La population mondiale des Inuit compte environ 155 000 individus à travers les territoires coloniaux du Canada, des États-Unis, du Groenland et de la Russie (Affaires autochtones et du nord Canada, 2017). Au Canada, il existe 53 communautés Inuit, réparties dans quatre grandes régions géographiques : les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavik, le Nunavut et le nord du Labrador. Ce territoire est nommé « Inuit Nunangat » terme Inuktitut signifiant « terre (land), eau et feu (ITK, 2016). La population Inuit du Canada est estimée à 44 995 personnes en 2011 (Statistique Canada, 2016). Démographiquement, la population Inuit est significativement plus jeune que le reste de la population, 56% étant âgés de moins de 25 ans, comparativement à 18% pour les autochtones.

Colonialisme et colonisation

Le colonialisme se réfère à un système de domination par une puissance colonisatrice sur une région ou un peuple (Guide pédagogique perspectives autochtones, 2018). Le colonialisme inclut aussi la dépossession du territoire et des ressources des peuples qui y habitaient par le peuple qui l'envahit (Yellow Bird, 1999). La colonisation représente un processus d'occupation ou d'appropriation d'un territoire et des habitants originaux, dont les conséquences se maintiennent dans le temps. Par exemple, au Canada, les peuples autochtones sont toujours régis par la Loi sur les indiens, originalement élaboré en 1876 et qui visait alors à assimiler les Autochtones. Le colonialisme est considéré par plusieurs auteurs comme un processus toujours actuel dont les peuples autochtones subissent toujours les conséquences (Baskin, 2009).

L'anticolonialisme et la décolonisation

L'anticolonialisme implique une résistance au remplacement des savoirs et savoir-faire traditionnels autochtones par des savoirs et savoir-faire occidentaux. Il s'oppose, comme son nom le dit, aux processus du colonialisme. Les stratégies anticoloniales incluent également « the political mobilization to stop the colonial attack on Indigenous Knowledge and Indigenous Peoples' and ' require the recovery of Indigenous intellectual traditions, Indigenous control over Indigenous national territories, [and] the protection of Indigenous lands from environmental destruction ». L'anticolonialisme implique une certaine résistance et reconnaît que les structures et les pratiques coloniales sont toujours actuelles (Carlson, 2017).

Les intentions derrière la décolonisation sont semblables, mais sont davantage reconnues comme des processus à long terme visant le désengagement bureaucratique, culturel, linguistique et psychologique du pouvoir colonial (Smith, 1999 dans Laurent, 2008). Les auteurs Yang et Tuck (2012) mettent en

garde les intellectuels et les chercheurs : la décolonisation ne devrait pas devenir une métaphore ou un synonyme pour « justice sociale » puisqu'elle s'oppose à une structure et un contexte unique façonnés par la colonisation, et non pas à n'importe quelle forme d'oppression désavantageant un groupe minoritaire. Les auteurs recommandent donc d'utiliser ce terme avec précaution et précision, de manière à ce qu'il reste ancré dans l'action et ne devienne pas purement philosophique et général. En recherche et en intervention, la décolonisation vise notamment à créer un espace pour que les compréhensions et les pratiques autochtones puissent s'épanouir (Wexler et Trout, 2018), par exemple en se basant sur des décisions et des interventions choisies par les communautés.

Bottom-up et Top down

Dans ce mémoire, nous parlerons de mobilisation communautaire et ferons référence à deux approches. Le « bottom-up » est une approche dite ascendante où le projet est initié et géré par la communauté. Cette forme de développement communautaire s'oppose au « top-down » ou approche descendante, où le projet est géré par une autorité, par exemple le gouvernement, et où la communauté est plus passive ou doit se conformer aux attentes et prescriptions (Nikkhah et Redzuan, 2009).

L'autodétermination

L'autodétermination concerne le droit au développement économique, social et culturel des peuples autochtones. Il implique l'autonomie et l'administration des affaires intérieures et locales, de même que l'autonomie financière pour soutenir les initiatives et les activités (Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, 2007).

Au Canada, les années 1960 à 1970 ont vu éclore un militantisme autochtone de plus en plus revendicateur concernant le droit à l'autodétermination à l'autogouvernance (Jérôme, 2008). En 2006, la déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones reconnaissait le droit à l'autodétermination pour tous les peuples autochtones. L'autodétermination d'une communauté est considérée comme un facteur de protection important pour de nombreuses problématiques, incluant le risque suicidaire (Chandler et Lalonde, 2008).

Présentation de la problématique

L'histoire coloniale et l'intervention sociale auprès des Autochtones, une même genèse

Il est impossible d'aborder l'histoire du Canada en faisant abstraction de sa genèse coloniale (Deneault, 2017), qui résulte encore aujourd'hui en un rapport de pouvoir et de contrôle des peuples autochtones. Le déni de cette réalité par les institutions canadiennes a pour conséquence que la majorité des Canadiens et des Canadiennes l'ignorent, de même qu'ils ne sont pas conscients des nombreux privilèges dont ils jouissent comme personnes blanches qui bénéficient des conséquences de la colonisation (Green, 2004). En effet, la colonisation constitue le fondement des dynamiques relationnelles entre la société canadienne et les peuples autochtones. Ainsi, historiquement, la colonisation a aussi marqué les relations entre les intervenants sociaux et médicaux non-autochtones et les peuples autochtones. Les relations d'aujourd'hui sont encore impactées par ces processus et apportent de nombreux défis à la collaboration. C'est pourquoi une brève revue historique de l'évolution de la colonisation et de l'intervention sociale auprès des Autochtones est nécessaire à une décolonisation des relations et de l'intervention, de même qu'à une compréhension plus globale et complète des difficultés vécues par les peuples autochtones d'aujourd'hui (Sinclair, 2019).

L'histoire des peuples autochtones n'a pas commencé avec l'arrivée des Européens. Elle est présente depuis des temps immémoriaux où des civilisations autochtones complexes et distinctes ont évolué avec chacune leurs systèmes politiques, économiques, culturels et sociaux (Guide pédagogique perspectives autochtones, 2018). La colonisation de l'Amérique a débuté en 1492 alors que Christophe Colomb est envoyé par la monarchie espagnole pour prendre possession de cet immense continent. Par la suite, les grandes puissances européennes, comme la France ou l'Angleterre ont également voulu tirer profit des nombreuses ressources naturelles de l'Amérique. En effet, la colonisation est un mouvement porté par le capitalisme où les nouvelles ressources et l'enrichissement sont demandés (Russel, 2017). En Amérique du Sud, portés par la soif du capitalisme et du christianisme, les massacres et l'esclavagisme des peuples autochtones ont formé l'un des grands génocides de l'histoire en quelques années. En Amérique du Nord, l'environnement et le climat ont forcé des relations différentes entre les Européens et les Autochtones. Pendant deux siècles, ceux-ci ont eu des relations commerciales plutôt harmonieuses et basées sur des principes de non-interférences (Sabbagh, 2008). Les Autochtones jouissaient encore de leur mode de vie traditionnel et d'une grande autonomie. Néanmoins, cette période a impacté le fonctionnement des communautés autochtones en les rendant dépendantes économiquement de la traite des fourrures et en créant ou intensifiant les conflits entre différentes nations (Russel, 2017). En 1763, la France céda le territoire à l'Angleterre. Les Autochtones voyaient leurs activités traditionnelles et leur mode de vie encore respectés, malgré une montée graduelle du christianisme (Lemay, 2011 ; Russel, 2017). Suite au traité de Gand en 1812 et la fin de

la guerre entre les États-Unis et le Canada, les peuples autochtones ont perdu leur statut d'alliés stratégiques et sont devenus un peuple à assimiler (Sabbagh, 2008 ; Russel, 2017).

Vers 1840, les missionnaires du Canada agissant sous la couronne anglaise avaient comme mission de convertir les Autochtones au christianisme. C'est dans ce contexte que les pratiques culturelles, de guérison et de spiritualité sont interdites. Le contact fréquent avec les Européens a fait émerger de nombreuses épidémies chez les Autochtones, qui n'avaient pas développé de remède à ces maladies. Les prêtres, connaissant ces maladies européennes, avaient des remèdes, ce qui a contribué à la création d'un pouvoir et d'un contrôle sur les Autochtones qui les considéraient alors comme des guérisseurs très puissants (Sabbagh, 2008).

La loi sur les Indiens de 1876 a alors officiellement rendu les Autochtones mineurs au sens de la loi, le rôle de tuteur légal revenant au gouvernement du Canada (Guide pédagogique perspectives autochtones, 2018).

L'imposition du patriarcat a également eu son lot de conséquences sur l'organisation sociale, économique et politique, notamment par la mise en place des conseils de bande. Cette nouvelle hiérarchie politique où les hommes dominaient a bouleversé l'organisation traditionnelle tribale et a eu un grave impact sur les rôles des femmes et des personnes leaders bispirituelles (Baskin et Sinclair, 2015).

Depuis 500 ans, les Autochtones luttent pour maintenir leurs identités, sociétés et dignités (Russel, 2017). Avant l'arrivée des colons, les peuples autochtones avaient leur propre système de justice, d'éducation et de soins des enfants. Vers les années 1870, l'histoire de l'intervention sociale auprès des Autochtones a commencé avec l'arrivée des écoles résidentielles, considérée comme l'arme suprême de l'assimilation et de la colonisation des peuples autochtones (ITK, 2016 ; Baskin et Sinclair, 2015). À partir de 1920, les pensionnats étaient obligatoires pour les Autochtones âgés entre 6 et 15 ans (McDonough, 2013). La mission de ces écoles était claire : « tuer l'indien chez l'enfant ». Les Autochtones étaient considérés comme des êtres inférieurs, mais récupérables. Chez les Inuit, c'est entre 1950 et 1960 que s'est établie l'époque nommée « l'ère gouvernementale », où l'objectif du gouvernement fédéral était de « civiliser » les Inuit à travers plusieurs moyens. Environ 100 000 enfants, dont 13 000 enfants Inuit, ont ainsi été séparés de leur famille et envoyés dans les 11 écoles résidentielles par la loi, les obligeant à oublier leur famille, leur langue et leurs valeurs (Kral, 2012 ; McDonough, 2013). Beaucoup d'enfants ont subi de l'abus physique, sexuel, spirituel, psychologique et émotionnel se résultant par la mort de plusieurs d'entre eux. Au total au Canada, 3201 enfants autochtones seraient décédés dans les pensionnats (Capitaine, 2017). Les conséquences dévastatrices sur la santé mentale et physique se font encore sentir aujourd'hui. Selon plusieurs auteurs, les travailleurs sociaux de l'époque ont en quelque sorte participé à ce génocide culturel en forçant les enfants à y entrer et en ignorant les conditions et les abus des enfants dans les pensionnats (Baskin et Sinclair, 2015).

Entre 1960 et 1970, le gouvernement du Québec a repris la responsabilité des services auprès des Inuit alors considérés sur le territoire québécois, au Nunavik. Parallèlement, les Inuit exigeaient la réaffirmation de leurs droits à l'autogouvernance et de leur identité culturelle. La convention de la Baie-James et du Nord québécois a été signée en 1975 avec pour mandat « d'établir un régime de protection de l'environnement et du milieu social pour chacune des deux régions » (Agence du gouvernement du Canada, 2016).

Vers 1960, lorsque les écoles résidentielles ont commencé à fermer leurs portes, de nombreux enfants ont été enlevés de leur famille pour être placés dans des familles non-autochtones, faisant augmenter le taux d'enfants dans le système de protection de 1% à plus de 30% durant cette période, nommée la rafle des années 60 ou *le sixties scoop* (Baskin et Sinclair, 2015). Cette importante hausse s'expliquerait notamment par le manque de compréhension des modes de vie traditionnels par les intervenants sociaux, mais également parce que les survivants des écoles résidentielles, maintenant devenus parents, devaient faire face à des traumatismes psychologiques et affectifs, des conditions de pauvreté, d'abus et de violence et n'auraient pas pu développer les compétences nécessaires aux soins et à la protection des enfants (Baskin et Sinclair, 2015). Suite aux écoles résidentielles et à la rafle des années 60, une grande méfiance subsiste toujours chez les peuples autochtones envers les services sociaux et les intervenants. *Néanmoins, malgré une compréhension sensible et écosystémique de la difficulté des parents à prendre soin et à protéger les enfants suite aux conséquences des écoles résidentielles, je me questionne à savoir ce que moi, comme psychoéducatrice, aurais fait ou pensé face à des enfants vulnérables grandissant dans des conditions de violence et d'abus. Ces délicates et complexes questions éthiques se posent toujours aujourd'hui.*

Entre 1940 et 1960, les autorités canadiennes sont également intervenues massivement pour tenter de soigner l'épidémie de tuberculose chez les Inuit (Gouvernement du Canada, 2019). En effet, dans les années 1950, un tiers de la population Inuit était atteinte de la maladie. Étant donnée la position géographique isolée des communautés Inuit et le manque de services médicaux localement, de nombreux Inuit ont été envoyés dans des sanatoriums à travers le Canada. Les patients restaient en moyenne deux ans et demi ou plus loin de leur famille, sans aucun contact. De nombreux Inuit sont morts dans le silence durant ces traitements et au jour d'aujourd'hui, beaucoup de familles cherchent encore à savoir ce qui est arrivé à leur parent qu'ils n'ont jamais revu suite au départ pour le Sud. Ainsi, le manque d'information durant la crise de la tuberculose a également contribué à une méfiance des Inuit envers le système médical. Encore aujourd'hui, les Inuit souffrent d'un taux de tuberculose jusqu'à 290 fois plus élevé que chez les Canadiens. Les efforts de lutte contre la tuberculose sont accrus lorsque le taux est plus élevé, mais tendent à diminuer significativement lorsqu'ils diminuent, de sorte que la baisse ne s'est jamais maintenue (Patterson, Finn et Barker, 2018).

Au Canada comme dans plusieurs autres contextes de colonisation dans le monde, les services sociaux ont mis de nombreuses années à reconnaître leur rôle dans l'oppression des peuples autochtones. En

en prenant conscience, en admettant cette histoire coloniale et en portant un regard critique envers le bagage que les intervenants sociaux blancs portent, il leur est davantage possible d'intégrer la décolonisation, l'anticolonialisme, la vision du monde autochtone et l'autodétermination dans leurs pratiques (Harris, 2006 ; Carlson, 2016). Suite aux conséquences dévastatrices de la colonisation, les peuples autochtones exigent de regagner le contrôle sur leurs vies, leurs politiques, leur économie et leurs cultures. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de réformer le cadre de l'intervention sociale auprès des peuples autochtones, pour se positionner du côté des besoins communautaires. Il semble donc pertinent que chaque intervenant social soit éduqué sur le contexte historique de la colonisation et de ses conséquences, vu la proportion élevée des personnes autochtones dans le système social et carcéral. La méconnaissance de ces mécanismes perpétue le racisme systémique, la discrimination et les discours blâmant les Autochtones pour leur propre situation (Sinclair, 2019). Selon plusieurs auteurs, l'intervention anticoloniale devrait prioriser le développement de relations de confiance basée sur la réciprocité et mettre en avant-plan la mobilisation communautaire. Les intervenants allochtones doivent agir en adoptant une posture de support et développer des méthodes d'intervention précises comme une écoute profondément attentive (Benett, Zubrzycki et Bacon, 2011). Pour les intervenants blancs, l'une des manières d'intégrer la décolonisation dans leurs pratiques consiste en leur capacité à être critique par rapport à eux-mêmes et à l'histoire commune de colonisation. La théorie de la blancheur offre un cadre aux intervenants blancs pour prendre part à une introspection humble qui reconnaît les privilèges blancs invisibles. Cette reconnaissance est un premier pas vers des relations humaines plus respectueuses, inclusives et décolonisatrices (Young, 2008). Nous reviendrons plus tard plus en profondeur sur cette théorie de la blancheur, en anglais « whiteness ».

Traumatisme intergénérationnel, déterminants du bien-être et iniquités

En 2007, les Nations Unies adoptaient une déclaration sur les droits des peuples autochtones. Il s'agit de l'instrument international le plus complet sur les droits autochtones. Notons qu'à l'origine, le Canada, les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et l'Australie avaient voté contre la déclaration alors que 144 États avaient voté pour. Ils ont depuis révisé leur position et appuient maintenant la déclaration. Cette déclaration reconnaît que les peuples autochtones à travers le monde ont « subi des injustices historiques à cause, entre autres, de la colonisation et de la dépossession de leurs terres, territoires et ressources, ce qui les a empêchés d'exercer, notamment, leur droit au développement conformément à leurs propres besoins et intérêts » (Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, 2007). En effet, les peuples autochtones ont subi un traumatisme collectif et intergénérationnel à travers la colonisation, l'assimilation, la discrimination, le racisme et l'oppression (Brave Heart, Chase, Elking, Altschul, 2011). Les conséquences du trauma ont eu des répercussions dans les nombreuses problématiques auxquelles les peuples autochtones font face, telles que la dépression, l'abus de substance, la violence conjugale et des taux de suicide significativement plus

élevés (Kirmayer, Boothroyd, L. J. et Hodgins, 1998). Il a été observé que le taux de suicide est plus élevé chez les enfants de parents et de grands-parents ayant été placés en école résidentielle (Bombay, Matherson, Anisman, 2014). Le trauma est par ailleurs alimenté par des lois et des rapports qui sont encore considérés comme coloniaux, par exemple dans les nombreux obstacles à leurs revendications politiques et territoriales (Poirier, 2000).

Le traumatisme collectif, communautaire et intergénérationnel associé au racisme, à l'oppression et au manque de service adaptés aux besoins sont jugés dans la littérature comme fondamental à la compréhension de la prévalence élevée de problématiques de santé mentale (Brave Heart and al., 2011). C'est pourquoi des approches collectives et communautaires qui intègrent la décolonisation sont considérées comme essentielles par de nombreux auteurs (Wexler, 2018).

Par ailleurs, plusieurs iniquités en termes de revenus, d'infrastructures, d'accès au logement, à l'éducation, à la sécurité alimentaire, aux services de santé et aux services sociaux sont également en cause dans l'importante proportion de problèmes de santé et de détresse chez les peuples autochtones (Adelson, 2005), sans compter le coût de la vie et la pauvreté (Richmond et Ross, 2008). Adelson fait référence à un « cercle infini de désavantage » qui semble plonger les peuples autochtones dans un cycle de pauvreté, de violence, de pauvre éducation et de maladie. Ces iniquités se maintiennent à travers la continuité de la colonisation et le manque de services appropriés culturellement et efficaces. Plusieurs auteurs suggèrent que le manque de service de prévention et d'intervention au niveau local est lié au nombre de placements d'enfants en protection de la jeunesse, ainsi qu'aux diverses problématiques telles que la prévalence du suicide et d'abus d'alcool (Fraser, 2019). Dans un rapport de la Régie régionale de la santé et des services sociaux au Nunavik, un sondage effectué a démontré que 43% des participants Inuit sondés considéraient que l'accès aux services au Nunavik était équitable en comparaison au reste du Québec (RRSSSN, 2019).

Reconnaissance des torts et Réconciliation : une volonté de faire mieux

Dans les dernières années, de plus en plus d'efforts ont été observés au niveau local, régional et national pour reconnaître les conséquences de la colonisation et pour répondre aux problématiques et aux flagrantes iniquités vécues par les premières nations. Nommons quelques exemples, comme la Commission vérité et réconciliation (2015) qui a entendu plus de 6000 survivants des pensionnats, reconnaissant les séquelles de ces pensionnats autochtones et appelant les Canadiens à se renseigner et à passer à l'action pour favoriser la réconciliation avec les Premières Nations (Gouvernement du Canada, 2019) ; La commission Viens (2015) : Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès ; L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019) qui a conclu que les violences à l'égard des femmes, des filles et les personnes 2ELGBTQQIA correspondent à un génocide

et appelle à la justice. On voit donc dans les dernières années l'émergence d'un désir collectif de reconnaître les torts et de transformer les relations pour mettre fin aux violences et aux iniquités systémiques.

La reconnaissance collective d'actes de domination d'un groupe- ici les Canadiens- sur un autre- ici les peuples autochtones- peut mener à l'émergence d'une honte collective, notamment à travers la reconnaissance des privilèges issus de cette domination (Wohl, Branscombe, Klar, 2006 ; Caouette et Taylor, 2007). En 2007, une étude de Caouette et Taylor soulignait le peu de culpabilité des jeunes canadiens blancs face aux conditions des Autochtones et expliquait cet état par une distanciation des gestes posés par « de lointains ancêtres européens ». Ne pas se reconnaître coupable d'une situation, c'est également ne pas se reconnaître responsable de réparer les torts causés. Peut-être que la reconnaissance nationale et régionale à travers les commissions citées plus haut permettra tranquillement une reconnaissance et un changement individuel chez tous les Canadiens et Canadiennes. L'État canadien a entrepris des démarches afin de reconnaître que « la réconciliation nécessite l'élaboration d'une nouvelle vision fondée sur le respect mutuel. Il faut également comprendre que parmi les conséquences les plus dommageables des pensionnats comptent la perte de fierté et de dignité des peuples autochtones et le manque de respect que les non-Autochtones ont appris dès l'enfance à avoir à l'égard de leurs voisins autochtones. La réconciliation n'est pas un problème autochtone, c'est un problème canadien » (Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2015).

Plusieurs groupes militants vont toutefois argumenter

que la réconciliation souhaitée par le gouvernement fédéral ne se traduit pas dans certaines de ses actions. Par exemple, la Commission de vérité et réconciliation a été critiquée en raison de son manque de pouvoir à poursuivre les responsables des pensionnats (Capitaine, 2017). Le traitement des enjeux politiques, territoriaux et environnementaux est toujours d'actualité, notamment concernant l'exploitation des sables bitumineux sur des terres ancestrales autochtones (Capitaine, 2017). Des récentes décisions du gouvernement libéral ont également été nommées comme incohérentes à la volonté de réconciliation, comme l'expulsion du caucus libéral de madame Jody Wilson-Raybould, ministre autochtone de la Justice de 2015 à janvier 2019 (Wylde, 2019). L'intérêt premier des gouvernements provinciaux et fédéraux demeure économique, frein gargantuesque aux luttes autochtones et à une décolonisation de l'État canadien : « Sans une telle transformation colossale de l'économie politique du colonialisme de peuplement contemporain, tous les efforts pour rebâtir nos nations ne feront que parasiter le capitalisme et donc maintenir l'exploitation perpétuelle de nos terres et de notre travail » (Coulthard, 2017).

Le suicide chez les Inuit

Ce présent mémoire s'intéresse à l'intervention réalisée auprès du peuple Inuit, avec une attention particulière sur la prévention du suicide. En effet, chez les Inuit, le taux de suicide est de six à onze fois plus élevé que dans la population générale, variant d'une région à une autre (Kirmayer et al., 2007). Au Nunavik et au Nunavut par exemple, le taux de suicide est dix fois plus élevé que celui de la population générale canadienne et il s'agit d'un des taux de suicide les plus élevés au monde (Statistique Canada ; ITK, 2016). Entre 1999 et 2013, 745 personnes ont commis un suicide dans l'Inuit Nunangat (ITK, 2016). 85% de ces morts par suicide concernent des jeunes hommes Inuit âgés de 15 à 24 ans, pour qui le taux de suicide est 40 fois plus élevé que la moyenne nationale dans certaines régions nordiques (ITK, 2016). Avec ces hauts taux de suicide dans les régions nordiques, ainsi que des mécanismes spécifiques qui expliquent le risque suicidaire, les instances gouvernementales nordiques inscrivent la prévention du suicide auprès des jeunes Inuit comme étant prioritaire avec une emphase toute particulière sur les approches culturellement et socialement adaptées aux réalités du Nord. On préconise notamment dans l'intervention auprès des Inuit la restauration de la fierté culturelle Inuit et la continuité culturelle (ITK, 2016 ; Morris et Crooks, 2015). La continuité culturelle est un processus qui consiste à sécuriser son passé culturel de manière à se projeter dans l'avenir, notamment en favorisant la connexion avec la terre, la langue et les activités traditionnelles (Chandler et Lalonde, 2008 ; ITK, 2016). La continuité culturelle passe notamment par l'autogestion et l'autocontrôle des communautés dans les domaines tels que l'autonomie, la revendication territoriale, l'éducation, les services de santé, l'équipement culturel et les services de police et de pompiers.

Les auteurs et experts en prévention du suicide préconisent plusieurs approches et interventions ayant été démontrées efficaces auprès de populations générales. De manière générale, elle s'organise autour de trois grands volets de prévention, visant à atteindre chacun selon son niveau de risque. La prévention primaire vise à améliorer la santé mentale de la population générale (non à risque de suicide), à un niveau communautaire ou individuel. Les types de programmes ou de stratégies incluent l'éducation en milieu scolaire et l'accès à des soins de santé de qualité. La prévention secondaire concerne les gens qui ont déjà manifesté des idéations suicidaires ou dépressives ou qui sont à risque élevé. Par exemple, des centres et des lignes de crise. La prévention tertiaire, aussi appelée « postvention », s'adresse aux personnes qui ont déjà manifesté des comportements ou des tentatives de suicide et qui sont à risque de récurrence. Elle vise également les gens ayant des problèmes de santé mentale ou pour qui un proche s'est suicidé, puisqu'il s'agit de deux des facteurs de risque des plus importants (Penney, Sénécal et Bobbet, 2009). Cela peut prendre la forme de groupes de support communautaire ou encore d'un suivi psychologique individuel. Autrement, selon Kirmayer et ses collègues (2010), le Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis ont également identifié six cibles d'intervention en prévention générale du suicide : augmenter la vigilance du public, éduquer les médias dans leur traitement des nouvelles concernant un suicide, l'accès aux services, le

développement communautaire, la restriction des moyens utilisés pour commettre un suicide et la recherche et évaluation de stratégies efficaces.

Morris et Crooks (2015) établissent des recommandations concernant spécifiquement la prévention du suicide chez les Inuit. Celles-ci concernent, entre autres, des stratégies développées par et pour des Inuit, l'implication des jeunes, des aînés et de la communauté, un espace pour partager les émotions et du support aux habiletés parentales. Par ailleurs, *la National Aboriginal Youth Suicide Prevention Strategy* (NAYSPS) ajoutent d'offrir des services de prévention du suicide de première, deuxième et troisième ligne, de considérer les facteurs propres aux communautés concernant leurs capacités de changement et de favoriser le partenariat entre les communautés, les agences, les organisations et les gouvernements pour promouvoir le bien-être et prévenir le suicide (Kral et al., 2009).

De plus, selon la stratégie nationale de prévention de suicide Inuit (2016), il y a également une nécessité de créer une équité en répondant aux nombreux déterminants sociaux de la santé mentale des Inuit comme le développement de l'enfant, de la langue, de la culture, l'éducation, la sécurité alimentaire et la surpopulation des maisons.

Par ailleurs, le défi particulier chez les jeunes réside à concilier les influences des deux cultures, soit d'intégrer les valeurs et les traditions culturelles Inuit, tout en faisant leur place dans un monde occidental qui change rapidement (Morris et Crooks, 2015). D'autre part, les changements dans les rôles sociaux occasionnés par la colonisation auraient créé une impasse quant aux possibilités offertes aux jeunes dans le futur. Cette vision holistique du problème et la prise en compte des facteurs socio-économiques de la communauté est prédominante dans la littérature Inuit sur la prévention du suicide (Morris et Crook, 2015 ; ITK, 2016) et est partagée par la littérature scientifique générale. Dans le cadre de leur recherche au cours de laquelle 58 Inuit du Nunavut ont été interviewées, Kral et al (2011) notent que les trois thèmes fortement associés au bien-être dans la perception des Inuit concernent la famille, la communication et la promotion des traditions et des valeurs Inuit.

Mobilisation communautaire en contexte nordique

Il existe de nombreuses initiatives locales et propres à chaque communauté autochtone, développées afin de faire face aux différentes problématiques. Il est important de souligner que malgré un potentiel manque d'évaluation scientifique, les interventions locales ne devraient pas être présumées comme étant moins efficaces que celles empiriquement évaluées, adaptées et implantées, puisqu'elles présentent des forces différentes (Dumchev, 2015). En effet, ces stratégies locales sont souvent plus adaptées au contexte unique de la communauté qui la développe. Par ailleurs, puisque l'autodétermination, l'autocontrôle et le sentiment d'auto-efficacité sont des concepts clés concernant le bien-être des peuples autochtones, ces stratégies, en dehors de leurs potentiels effets sur la prévention du suicide en soi, renforcent le sentiment de pouvoir qu'exerce la communauté sur son propre potentiel de changement et de guérison (Kral et al., 2009). De nombreuses initiatives sont créées par les peuples

autochtones pour faire face aux difficultés vécues. Des progrès restent à faire pour qu'elles aient accès aux ressources et à l'autonomie nécessaire à l'émancipation de ses initiatives de manière à pouvoir offrir une diversité de soins et de services complets et adéquats, notamment à cause de la lourdeur bureaucratique et administrative (Adelson, 2005).

Deux exemples de mobilisation communautaire en prévention du suicide en contexte nordique

Prenons l'exemple de deux communautés Yup'ik en Alaska, dont les membres ont demandé l'aide de chercheurs afin de coconstruire une boîte à outils pour prévenir l'abus d'alcool et le suicide (Rasmus, Charles, et Mohatt, 2014). Cette boîte à outils a mis de l'avant un processus de développement de stratégies de prévention basé sur la recherche participative en partenariat avec la communauté. Les principes et valeurs premières de cette boîte à outils sont fondés sur la culture et les processus locaux, alliés à un savant mélange de théories et pratiques autochtones et occidentales. C'est ainsi que suite à la demande d'aide de ces communautés, l'équipe de recherche a rapidement changé leur question de recherche de « Comment peut-on développer des programmes et intervenir afin de réduire les suicides et l'abus d'alcool des jeunes dans la communauté ? » à « Comment la recherche scientifique et sociale peut-elle soutenir et améliorer les ressources de guérison existant déjà dans la communauté ? ». L'équipe de recherche prenant part à la mobilisation a donc modifié ses objectifs de manière à répondre davantage aux besoins identifiés par les communautés.

Autre exemple au Nunavik, des ateliers de mobilisation communautaires prennent place dans un projet pilote visant quatre communautés soit Salluit, Inukjuak et Kuujuaq, et Kangiqsujuaq (Hébert et Massuard, 2016). Les objectifs de ces ateliers sont de (1) reconnaître les forces et les ressources de la communauté, (2) identifier des pratiques actuelles des trois niveaux de prévention, (3) visualiser une communauté où la prévention du suicide serait idéale et (4) identifier des actions à mettre en place afin que la communauté soit engagée à prévenir les suicides de ses membres. Les deux premiers ateliers ont été bien reçus dans les communautés et les participants évaluent l'atteinte des objectifs à 8-8.7/10. Parmi les éléments clés de la réussite de ces ateliers, le travail de l'agente de liaison Inuk est considérée comme essentiel. Suite aux premiers ateliers, les organisatrices de ces ateliers ont par ailleurs soulevé plusieurs facteurs à considérer avant la mise en place des prochains ateliers dans d'autres communautés. Parmi ceux-là, nommons l'importance d'une bonne relation avec le coordonnateur des services sociaux de la communauté pour qu'il soit au courant de ce qui se passe, s'assurer d'avance que des leaders clés soient impliqués et s'assurer que la traduction en Inuktitut soit faite.

La place des intervenants non-autochtones en mobilisation communautaire : forces, défis et précautions

Plusieurs auteurs décrivent que le partage, la valorisation et la co-construction de différents types de connaissances sont utiles au développement communautaire et à l'émergence de solutions (Eversole, 2012 ; Sinclair, 2004). Les connaissances locales des communautés devraient impérativement être prise en compte et valorisées, puisqu'elles sont adaptées à la réalité locale et peuvent permettre une compréhension unique des connexions entre les différents facteurs impliqués, d'une manière pouvant échapper aux professionnels ou les experts dans une seule matière (Eversole, 2012). En effet, les connaissances de la communauté sont ancrées dans la réalité et le contexte d'une manière unique que les connaissances d'un consultant externe ne pourront égaler. Néanmoins, les connaissances des communautés ne sont pas suffisantes en soi, elles peuvent par exemple être limitées au point de vue de l'accès à l'information, tout comme c'est le cas pour celles des professionnels extérieurs. C'est pourquoi les différents types de connaissances sont requis et c'est notamment dans ce contexte que la collaboration avec des intervenants externes peut être pertinente (Eversole, 2014). Ceux-ci peuvent, par exemple, servir de connexion entre les différents acteurs impliqués de manière à construire des relations et à partager les différents types de connaissances au profit d'un projet commun visant toujours à répondre aux besoins identifiés par les communautés. Fraser et al. (2019) ont interviewés des membres de communautés Inuit au Nunavik et ont identifié des perceptions quant aux rôles des intervenants allochtones et ce qu'ils pouvaient apporter à la communauté. D'après leurs entrevues, les intervenants externes peuvent aider les communautés à naviguer à travers plusieurs défis, tels qu'offrir les informations, ou l'accès à l'information manquante. Ils peuvent également faire office de médiateurs neutres pour faciliter le dialogue, entre les membres de la communauté ou avec les organisations externes et offrir du soutien. Dans certains cas où les membres de la communauté sont déjà ensevelis par différentes responsabilités et mandats, l'intervenant non-autochtone peut aider à démarrer un projet spécial. Leur présence peut aussi être utile pour alimenter la réflexion et gérer des tâches administratives. Les participants ont par ailleurs souligné que les intervenants externes devaient écouter les besoins des communautés et s'adapter au rythme pour ne pas risquer d'entraver l'empowerment au profit de leur propres objectifs de travail. En effet, ce rôle implique plusieurs défis et précautions pour les intervenants externes. Par exemple, la collaboration est constamment teintée par la présomption que les savoirs des intervenants externes, souvent considérés comme des experts, sont supérieurs à ceux détenus par les acteurs locaux (Eversole, 2012). Cela pourrait empêcher les initiatives de certains intervenants sensibles à ne rien imposer, ayant peur que ça soit considéré plus pertinent ou supérieur à ce qu'un membre d'une communauté aurait pu proposer, mais nous reviendrons à ce type de défi dans la section résultats. Cela oblige

l'intervenante à adopter plusieurs rôles et positions différentes et à constamment s'adapter aux dynamiques observées.

Les défis de la mobilisation de type *bottom-up* dans un cadre *top-down* et la position délicate des intervenants

Eversole (2012) s'est intéressée aux stratégies permettant aux intervenants en mobilisation communautaire de s'adapter de manière à réellement répondre aux besoins identifiés par la communauté. En effet, plusieurs critiques ont été faites à l'égard d'une participation à la mobilisation qui semble déguiser une intention de soutenir les besoins de la communauté, mais qui en réalité soutient des dynamiques de pouvoir inégales plaçant les besoins des élites au-dessus de celles des communautés et donc qui perpétue des dynamiques coloniales. Ainsi, un paradoxe ressort en tentant de créer un développement communautaire de type « *bottom-up* », mais avec un cadre « *top-down* ». Ces contradictions se concluent souvent par le manque de participation de la communauté et l'échec de la mobilisation par les organismes. Entre les deux, un grand écart subsiste. Les organismes ont des subventions, mais peu de participation de la part des communautés et d'un autre côté, les communautés ont des savoirs et des façons de faire qu'elles voudraient voir s'épanouir au sein de la mobilisation, mais qui ont besoin de ressources financières. Entre les deux se trouvent également les intervenants, pris à justifier d'un côté et de l'autre les revendications de chaque partie et s'attirant les foudres et le mécontentement de tous. Néanmoins, cette exposition aux deux contextes leur permet généralement de développer des outils afin de lier les différents types de connaissances (Eversole, 2012).

Dans la prochaine section, nous aborderons le concept de blanchité ; cadre conceptuel pouvant servir aux intervenants à intégrer la décolonisation dans leur approche et à naviguer à travers les différents défis qui les attendent.

La blanchité et les privilèges, une prise de conscience essentielle pour combattre le racisme et proposer des interventions décoloniales

“Every Canadian needs to be part of decolonization, which is a process of learning, acknowledging and taking action. No one here today is responsible for the past, but all have benefited from it. » (Baskin et Sinclair, 2015) »

Nous avons déjà noté que l'intervention sociale a contribué aux mécanismes de la colonisation et donc aux conséquences sur l'état actuel du bien-être des Autochtones. Nous savons également que le contexte actuel n'est pas postcolonial, puisque les institutions et le système économique continuent de privilégier les Blancs au détriment des peuples autochtones. Il est également bien établi que les Autochtones sont surreprésentés dans les milieux carcéraux et de protection de la jeunesse et qu'ils

font fassent à un racisme dit systémique (Leyland, Smylie, Cole, Kitty, Crowshoe et McKinney, 2016). Le racisme systémique dépasse le racisme interpersonnel ou relationnel. Il se transmet dans les institutions médicales, scolaires, judiciaires, envers un groupe de personnes. Ce racisme est associé à un traitement collectif différent, comme des temps d'attente plus long, un manque de services spécialisés, ou un traitement irrespectueux (Reading et Leeuw, 2014). La perpétuation du racisme dans le système de santé et les institutions publiques conduit à un manque de confiance et d'utilisation des services chez les Autochtones et contribue au maintien des problématiques. Pour comprendre et combattre ce racisme, il faut à nouveau revenir à la colonisation européenne, époque où les concepts de « race » et de « hiérarchie raciale » ont vu le jour. Comme nous l'avons vu, les Autochtones ont été considérés comme race inférieure, légitimant le recours à l'assimilation et aux mécanismes coloniaux. Il va sans dire que ces idéologies durent depuis longtemps et que la remise en question critique des processus coloniaux est récente. Les stéréotypes associés à l'asservissement et à la domination des personnes autochtones font donc encore partie de l'imaginaire collectif (Reading et Leuw, 2014). La dernière école résidentielle a d'ailleurs fermé ses portes en 1996, sans pour autant soigner les blessures et traumatismes qu'elles avaient engendrés (McDonough, 2013 ; McKenzie et Morissette, 2002). Le concept de la blancheur stipule que pour combattre le racisme, il est nécessaire de contester les privilèges passés et actuels issus de l'idéologie de la supériorité blanche à l'origine de la colonisation et de l'exploitation des Autochtones (Green, Sonn et Matsebula, 2007). ».

Le concept de *Whiteness* ou Blanchité

Le concept du *whiteness* ne renvoie pas à un type corporel ou à une origine culturelle précise, mais bien à un construit social qui assigne (ou s'autoassigne) un groupe d'individus à une « identité blanche » qui est socialement reconnue, gratifiante et dominante.

Étant donné la suprématie blanche, les personnes blanches tendent à expérimenter le monde et la supériorité blanche comme normale et universelle et c'est pourquoi les privilèges associés sont dits « invisibles » (Young, 2008). Le concept de blancheur permet de regarder le racisme sous l'angle des privilèges et de la supériorité plutôt que des désavantages, accordant une responsabilité aux Blancs qui en profitent de combattre le racisme et non seulement aux populations marginalisées de s'en défaire (Green et al., 2007). La chercheuse Peggy McIntosh (1988) compare les privilèges blancs à un sac à dos invisible rempli de provisions spéciales comme des cartes, passeport, outils et chèques en blanc. Il rend la vie automatiquement plus facile à ceux et celles qui possèdent ce sac à dos. Voici quelques exemples de privilèges blancs cités par la chercheuse : comme personne blanche, elle a confiance d'obtenir de l'aide légale ou médicale au besoin, sans que sa couleur de peau ne lui nuise ; elle est presque certaine qu'en demandant à parler à un supérieur, elle parlera à quelqu'un de la même couleur qu'elle ; elle a confiance que la couleur de sa peau n'influencera pas la confiance d'autrui ; elle a confiance que la couleur de sa peau ne sera pas un frein à sa fiabilité financière ; si elle le souhaite,

elle peut facilement être entourée de personnes qui ont la même couleur de peau qu'elle. La chercheuse argumente que les personnes blanches sont encouragées systématiquement à ne pas reconnaître leurs privilèges puisqu'ainsi, elles n'ont pas la responsabilité de les déconstruire et de les partager.

Selon Young (2008), il apparaît nécessaire de se pencher sur le concept du « whiteness », afin de comprendre en quoi les intervenants blancs ont des privilèges invisibles issus de la supériorité que leur ont donnés les rapports de domination de la colonisation. Le décortiquer, le comprendre et l'intérioriser est une voie à emprunter par les personnes blanches pour des relations plus respectueuses et inclusives avec les populations ne profitant pas de ces privilèges blancs. La chercheuse argumente que des questions telles que « Pourquoi beaucoup de non-Autochtones ressentent de la culpabilité envers les Autochtones ? » ou « pourquoi de nombreux non-Autochtones ont peur des Autochtones ? » ne sont pas des questions sur le contexte autochtone, mais sur la blancheur. Ainsi, une part de la véritable réconciliation et combat au racisme exige une réflexion de la part des Blancs et plus précisément des intervenants, sur leur propre histoire de privilèges.

Posture d'allié et posture d'expert

Afin d'intégrer la décolonisation dans leur pratique, nous avons vu que les intervenants blancs doivent se questionner sur leurs privilèges pour aborder la discrimination et le racisme selon l'angle de leur propre responsabilité historique et actuelle. Cette introspection et ces considérations nous amènent à aborder le concept d'allié, s'opposant à celui d'expert.

D'après le guide des alliés du réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, le terme allié est largement utilisé dans les dernières années pour désigner plusieurs formes d'actions et réflexions anti-oppressives que les personnes allochtones peuvent entreprendre. Leur pamphlet « Indigenous ally kit » met toutefois en garde : être allié, ce n'est pas porter un badge pour démontrer qu'on est une bonne personne. Ce n'est pas une identité qu'une personne blanche peut s'approprier, mais une manière d'être, de réfléchir et de s'opposer qui démontre une compréhension systémique et empathique de l'oppression à laquelle les personnes marginalisées font face. Par ailleurs, ce n'est pas une identité qu'une personne allochtone peut revendiquer ou une identité donnée, mais davantage comme une position perçue par les partenaires autochtones suite à des attitudes d'ouverture, d'écoute et d'empathie démontrée par la personne non-autochtone.

La posture « d'expert » réfère à une personne blanche qui prétend avoir des connaissances sur les peuples autochtones, les « sujets d'étude ». Cette posture empêche souvent la personne blanche de se questionner sur sa propre implication et détourne son attention des injustices auxquelles les personnes autochtones font face par rapport aux privilèges dont les Blancs bénéficient (Green et Sonn (2005).

Questions et objectifs de recherche

La genèse de l'intervention sociale prend racine dans un contexte de colonisation où les peuples autochtones ont été assimilés et où leurs besoins et droits fondamentaux ont été bafoués. La juge en chef de la Cour suprême a récemment utilisé les termes « génocide culturel » pour parler du traitement des peuples autochtones par l'État Canadien aux 19^e et 20^e siècle (Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, 2019). Les conséquences de la colonisation se reconnaissent aujourd'hui dans le traumatisme intergénérationnel et les nombreuses difficultés vécues par les personnes autochtones, dont un taux de suicide allant jusqu'à 11 fois plus élevé chez les Inuit, peuple autochtone du Nord. Le peuple Inuit revendique son autogouvernance et le droit à l'autodétermination et souhaite répondre aux diverses problématiques par des solutions communautaires (ITK, 2016). Néanmoins, plusieurs intervenants allochtones sont amenés à prendre part à la mobilisation communautaire et leurs savoirs, savoirs-être et savoirs-faire peuvent être utiles à la réussite des projets visés par les communautés. Dans un contexte où l'on vise la décolonisation et l'anticolonialisme, il devient important de se pencher sur la manière dont les intervenants blancs actualisent ces principes dans leur travail et leur collaboration avec les personnes Inuit. L'une des avenues à entreprendre pour amorcer une intervention visant la décolonisation consiste à contester les privilèges blancs et à réaliser une introspection en contexte autochtone, en regard de notre histoire coloniale passée et actuelle.

La présente étude propose de réfléchir aux considérations qu'une intervenante blanc peut avoir en regard de son travail en contexte autochtone, dans une perspective de décolonisation. Bien qu'un participant à cette étude était un homme, le féminin sera utilisé pour désigner les participantes afin d'assurer la confidentialité et d'accorder selon la majorité. Les questions suivantes se posent donc :

a) Quels questionnements ou processus une intervenante blanche peut-elle avoir lorsqu'elle débute un travail de recherche ou de collaboration afin d'entreprendre une réflexion sur ses privilèges blancs et sur sa présence en contexte autochtone ?

b) : Quelles considérations les intervenantes allochtones ont-elles par rapport à leur travail en mobilisation communautaire et en prévention du suicide auprès des Inuit, dans une perspective de décolonisation ?

Méthodologie

Afin de répondre aux objectifs de cette étude, nous proposons un devis qualitatif et inductif. Il vise à apporter des pistes de réflexion aux questions posées, mais il en fait également émerger de nouvelles qui pourront servir à adapter l'angle de recherche (Poupart et al., 1997). Par ailleurs, c'est ce qui crée la possibilité de construire l'objet de recherche progressivement au courant de la recherche (Poupart et al. 1997).

En 2016, ce projet de mémoire portait le titre suivant : Exploration des facteurs contextuels influençant la mobilisation communautaire de stratégies de prévention du suicide en contexte nordique. Nous visions à conduire des entrevues auprès d'intervenants et de chercheurs prenant part à la prévention du suicide chez les Inuit. Nous voulions nous centrer sur la mobilisation communautaire, en accord avec les recommandations de plusieurs auteurs et d'instances autochtones de répondre au trauma collectif par des solutions collectives autodéterminantes. Nous visions à avoir un échantillon d'au moins 50% de répondants Inuit, pour des raisons éthiques de recherche visant à ne pas parler d'eux sans eux.

Pendant l'écriture du devis de recherche en 2016, une demande d'éthique à l'Université de Montréal a été réalisée pour conduire de nouvelles entrevues. Nous avons obtenu un certificat d'éthique le 3 juillet 2017. Nous avons ensuite démarré le recrutement, à travers un projet de partenariat qui visait à rassembler les différents partenaires et organisations de deux grandes régions nordiques, soit le Nunavik et le Nunavut, afin d'identifier des stratégies prometteuses en prévention du suicide et promotion du bien-être. Nous avons donc envoyé des courriels à différents acteurs œuvrant en prévention du suicide au Nunavik, au Nunavut, au Nunatsiavut et en Alaska. En juin 2017, j'ai également débuté des démarches pour obtenir des autorisations éthiques au Nunavut et au Nunatsiavut.

Nous recevions alors peu de réponses des participantes que nous avons sollicités. En septembre 2017, j'ai quitté le Québec pour 9 mois afin de réaliser mon stage de maîtrise en psychoéducation en Belgique. J'ai envoyé un courriel avisant les partenaires sollicités que je les recontacterai à mon retour, en juin 2018.

À mon retour, j'ai repris les démarches pour le recrutement ainsi que pour les autorisations éthiques. J'obtiens le 28 août 2018 l'autorisation de conduire des entrevues auprès de partenaires du Nunavut. En juillet 2018, j'ai envoyé un courriel à un chercheur de l'Alaska qui a développé un programme en collaboration avec une communauté autochtone. L'appel-skype a duré environ 40 minutes durant lesquelles il nous a parlé de son projet et nous de mon sujet de mémoire. Cette discussion a fait naître de nouvelles questions et proposé de nouvelles lectures sur le développement communautaire.

D'août 2018 à février 2019, cinq entrevues individuelles ont été conduites par moi auprès d'intervenantes allochtones. J'ai d'abord réalisé deux entrevues pilotes afin de tester la grille d'entrevue et de voir quelles réflexions émanaient des participantes à ce stade. Le contact avec les intervenantes du Nunavik s'est finalement fait par la sollicitation individuelle de Sarah Fraser auprès de gens avec qui elle a déjà travaillé. Quatre de ces intervenantes travaillaient au Nunavik et une au Nunavut. Quatre sur cinq étaient des femmes. Dans ce mémoire, lorsque faisant références aux participantes, le féminin sera employé vu la proportion de femmes et pour maximiser la confidentialité. Les participantes travaillaient toutes depuis au moins trois ans en contexte Inuit, soit en prévention du suicide (consultation ponctuelle) ou en mobilisation communautaire. Les entrevues ont varié d'une durée de 45

à 90 minutes. Trois des entrevues se sont faites par appel téléphonique ou appel vidéo et deux ont été réalisées en personne.

En décembre 2018, j'ai assisté à une rencontre avec l'équipe de mobilisation communautaire du Nunavik ainsi qu'à une rencontre avec des intervenantes Inuit en prévention du suicide. Six femmes Inuit y étaient présentes, ainsi que trois intervenantes non-autochtones et moi-même. Suite à cette rencontre, j'ai conduit une entrevue téléphonique en février 2019 avec quatre intervenantes Inuit ainsi que deux intervenantes allochtones. Durant les mois où les entrevues ont été menées, j'ai écouté les entrevues pour les transcrire sur le logiciel word. Au total, c'est 103 pages de verbatim qui ont été analysées. Après avoir transcrit les verbatims, ils ont été plusieurs fois relu et des thèmes ont commencés à ressortir, formant un premier arbre thématique dans les catégories suivantes : les facteurs pré-mobilisation, les facteurs pendant la mobilisation, les facteurs post-mobilisation et le contexte colonial, pour un total de 13 facteurs contextuel pouvant influencer la mobilisation communautaire. J'ai codifié les cinq entrevues avec un code de couleur dans des documents word. Face à un doute pour la codification d'un segment, j'ai consulté une collègue de la maîtrise.

En échangeant avec ma directrice, nous avons réalisé que les facteurs ressortis ne semblaient pas s'appliquer à l'entrevue réalisée auprès des partenaires Inuit. Il a donc été choisi de l'analyser séparément, de manière inductive. De grands constats ressortant de l'entrevue ont donc été émis et schématisés visuellement par Sarah Fraser afin de les faire valider par les partenaires Inuit lors d'une rencontre à laquelle elle a assisté au Nunavik. Entre-temps, la section des résultats qui sont ressortis de l'arbre thématique a été rédigée. Tout au long de ce processus, un journal de bord mensuel était rédigé pour consigner mes réflexions, émotions, malaises et succès.

En mars 2019, suite à cette rencontre à laquelle je n'ai pas assisté, nous avons décidé de changer l'angle et la question de recherche. L'analyse et l'introspection menant à cette décision font partie des résultats de ce mémoire et seront détaillées lors de la première partie des résultats. En bref, il m'était impossible de traiter et d'analyser l'entrevue réalisée auprès des intervenantes Inuit, puisque je sens que l'entrevue réalisée auprès d'elles ne représentait pas réellement leur vécu et leurs perceptions. Ces réflexions ont été rapportées par Sarah Fraser suite à sa rencontre avec les participantes au Nunavik. En effet, plusieurs d'entre elles ont nommé n'avoir pas compris la raison de cet appel ou ce qui y était discuté. Il nous apparaissait incohérent de traiter la question des facteurs contextuels uniquement du point de vue des intervenantes non-autochtones. Par ailleurs, j'avais enclenché un processus d'autoréflexion m'ayant emmené à m'intéresser davantage à la posture des intervenantes allochtones qui travaillent en collaboration avec les Inuit, dans un contexte où on vise la décolonisation. En relisant les facteurs ressortis par ma première analyse, il apparaissait que le vécu des intervenantes non-

autochtones par rapport à leur cheminement comme intervenantes prédominait dans ce que qui avait été ressorti comme facteurs contextuels. Cet angle semblait alors très pertinent à adopter, en lien avec mes propres réflexions sur la colonisation, les privilèges blancs et mon malaise à travailler en contexte autochtone. La section des résultats a donc été remodelée à la lumière de la nouvelle question de recherche. Les facteurs ont été remodelés en considérations, qui sont soit clairement nommées par les participantes, ou perçus dans les analyses comme significatives. Jusqu'à la toute fin de la rédaction, des modifications aux catégorisations ont été réalisées et un aller-retour avec les verbatim d'entrevues a été entrepris pour revisiter les données à la lumière du nouvel objectif visant à relever les considérations des intervenantes en rapport à leur travail en contexte autochtone. Après avoir entrepris l'écriture de la partie auto-ethnographique et des résultats des considérations des intervenantes allochtones, j'ai relu et analysé l'entrevue de groupe auprès des intervenantes Inuit, à la lumière de mon processus réflexif.

Analyse auto-ethnographique

Les résultats seront présentés en trois parties. En première partie, une analyse auto-ethnographique de mon processus sera réalisée. L'auto-ethnographie permet au chercheur de « connecter intimement le personnel et le culturel à l'aide de liens entre plusieurs couches de la conscience, des pensées, des sentiments et des croyances » (Albert et Couture, 2013). La réflexivité qui en émerge exige un regard critique d'analyse sur mon rôle, mes pratiques et ma position (Proulx, Rues-Paquette, Forte, Cotnam-Kappel, Fally et Bartosova, 2012). Il a été démontré que cet exercice est bénéfique pour les étudiants universitaires de 2^e et 3 cycles puisqu'il permet un cheminement personnel, scolaire, professionnel permettant notamment de consolider les apprentissages et de développer une identité professionnelle plus solide. L'expérience personnelle du chercheur peut être utilisée pour tenter de comprendre les biais qui l'habitent en fonction de l'environnement social, politique et historique qui l'a façonné (Fraser, 2017). De surcroit, de nombreux auteurs recommandent aux étudiants en contexte autochtone de s'adonner à un processus autoréflexif pour mieux comprendre leur biais, préjugés et leur place dans l'histoire coloniale de manière à surmonter la honte et l'immobilité dans lesquelles ils peuvent être pris (Groulx, 1992 ; Hart, Straka et Rowe, 2017). La recherche qualitative valorise la subjectivité du chercheur et les processus mentaux d'autoréflexions qui le guident durant réalisation du projet de recherche (Fraser, 2017). En effet, il s'est avéré que l'expérience vécue à travers les différentes étapes de ce mémoire est riche en matière à analyser. Peut-être peut-elle mettre en lumière des éléments pertinents aux relations entre Autochtone et Allochtones. Quelques verbatim issus de l'entrevue de groupe seront présentés dans cette section, de façon à analyser mon propre discours et comportement durant l'entrevue. Ces réflexions consisteront en la première partie des résultats.

Analyse des entrevues individuelles : approche phénoménologique

En deuxième partie, les entrevues avec les intervenantes en contexte Inuit seront analysées de manière inductive et qualitative, de façon à comprendre en profondeur les expériences et le vécu des intervenantes par rapport à leur travail de collaboration en contexte autochtone. Pour construire ce projet, une approche phénoménologique sera utilisée puisqu'elle suggère que la conceptualisation qu'on peut faire de notre expérience est influencée notamment par notre culture et le contexte (Heidegger, 1962). Elle permet donc de comprendre la signification des phénomènes subjectifs, comme le vécu unique et authentique de chaque intervenante (Ribau, Lasry, Bouchard, Moutel, Hervé et Marc-Vergnes, 2005).

Originellement, l'objectif de ce projet de recherche était de comprendre les facteurs contextuels influençant la mobilisation ou la prévention du suicide en contexte nordique, d'après les perceptions d'intervenants et de chercheurs. Le cadre conceptuel originellement développé ainsi que la grille d'entrevue utilisée auprès des participantes abordaient donc plus précisément ces questions. Toutefois, l'entrevue était semi-dirigée, de manière à laisser émerger les préoccupations et réflexions des participantes de manière plus large. Comme il le sera décrit dans les prochaines sections, nous verrons que des considérations concernant leurs vécus, questionnements et tensions par rapport à leur expérience en contexte autochtone auront émergé et transparu dans leur discours et ce sont ces questions que nous avons finalement choisi d'étudier. Le travail des intervenants non-autochtones auprès des Inuit se fait dans un contexte colonial contemporain, mais il apparaît que la décolonisation des relations et des interventions est essentielle. L'analyse des résultats vise donc à répondre à la question suivante : quelles considérations les intervenantes allochtones ont-elles par rapport à leur travail en mobilisation communautaire et en prévention du suicide auprès des Inuit, dans une perspective de décolonisation ?

Entrevue de groupe : analyse qualitative inductive

En troisième partie, les résultats issus de la relecture de l'entrevue de groupe réalisée auprès des intervenantes Inuit seront présentés. Cette entrevue a été analysée de manière inductive suite à l'écriture des grands thèmes concernant les considérations des intervenantes autochtones.

Résultats

Première partie – portait auto ethnographique

One thing I remember, just from being near the old people, is that if you're not

reconciled within yourself and where you've come from and your knowledge, then what good are you in your role? (Aboriginal social worker, Bennet et al., 2011)

Les expériences de recherche à la maîtrise et au doctorat ont leur lot d'obstacles et de remises en question. En effet, les symptômes de stress et de dépression sont bien connus chez les étudiants universitaires, notamment à cause du sentiment de pression et de solitude (Barker, Howard, Villemaire-Kraider et al., 2018). Néanmoins, chaque expérience est unique et mérite d'être reconnue et parfois, approfondie. C'est le cas de mon expérience dans la réalisation de ce mémoire, puisque les doutes, l'introspection constante et un sentiment d'illégitimité ont habité le processus jusqu'à en changer significativement la trajectoire et l'angle de recherche. Dans cette partie des résultats, je présenterai l'analyse de mon processus de recherche. L'utilisation de la première personne est de mise, puisque je relaterai mon expérience. Les réflexions seront organisées de manière chronologique, mais des liens seront faits entre les différentes étapes au cours du texte.

En 2016, à la fin de mon bac en psychoéducation, je doutais de mes motivations à m'inscrire à la maîtrise. Je n'étais pas particulièrement attirée par la recherche. Je croyais fermement aux fondements théoriques et pratiques de la psychoéducation, mais j'avais soif d'expériences de terrain. Lors de ma dernière année, j'ai suivi le cours : Intervention psychoéducative en contexte autochtone, enseigné par Sarah Fraser. Je suis tombée sous le charme de sa manière de conceptualiser la recherche, ancrée dans l'action, et sur les réflexions apportées quant au colonialisme et aux difficultés auxquelles font face les peuples autochtones. Rapidement, un sentiment d'indignation s'est installé en moi et avec lui, une grande motivation à m'identifier comme quelqu'un qui prenait position et entamait des actions contre le colonialisme actuel. J'avais confiance en mes capacités d'intervention et de réflexions, me disant que puisque des Blancs sont amenés inévitablement à travailler et à faire de la recherche auprès des Autochtones, autant que ça soit des personnes comme moi, qui sont sensibles au contexte historique et aux rapports de domination encore ancrés dans nos relations politiques et sociales. J'ai donc débuté ma maîtrise sous la direction de Sarah Fraser avec un thème entourant la prévention du suicide. C'était un sujet que je trouvais important et ma directrice avait des projets de collaboration sur la prévention du suicide avec différents partenaires travaillant dans le Nord, qui allaient se développer durant l'année suivante. J'ai commencé ma recension des écrits et l'écriture de mon projet de mémoire, tout en travaillant comme assistante de recherche sur un projet de collaboration, qui visait à renforcer les liens entre la recherche en prévention du suicide auprès des Inuit et l'intervention par des ateliers workshop. Ma collaboration à ce projet s'est fait par l'entremise de développement de contenu qui allait être validé par les partenaires du terrain pour mieux connaître leurs besoins en termes d'information, d'outils, de stratégies que pouvait apporter la recherche. Il a été question à un moment que je me rende au Nunavut pour aider avec les *workshop* et déjà à ce moment, j'oscillais entre l'envie d'y être et le sentiment d'être un imposteur. Qui étais-je pour présenter du contenu sur un sujet lourd et complexe que j'étais loin de

maitriser, aux professionnels qui côtoient le terrain chaque jour? À chaque fois que je m'imaginai y être, j'étais envahie par un sentiment d'anxiété que j'avais peu eu l'occasion jusqu'ici de ressentir, moi qui a toujours aimé m'exprimer devant un groupe, échanger, réfléchir et construire à plusieurs. La nécessité de s'exprimer en anglais, langue commune aux différentes participantes, était également un frein. Déjà, je me sentais toute petite de m'exprimer sur ce sujet complexe, j'étais encore moins en contrôle dans une langue où je ne me sens pas spontanée et entièrement à l'aise. J'avais néanmoins l'envie d'y être, de créer des liens, de voir et ressentir le Grand Nord. Je sentais que cette expérience pourrait apaiser le sentiment d'imposteur que je ressentais à chaque fois que quelqu'un me demandait après avoir appris mon sujet de mémoire : « Alors? C'est comment le Grand Nord? Es-tu allée déjà ou t'y rendras-tu prochainement? ». Finalement, les circonstances ont fait que ça ne soit pas moi qui suis allée et j'étais confuse, prise entre le soulagement et la déception. Toutefois, cet imperceptible sentiment de ne pas être à la hauteur a nourri un état d'évitement par rapport à mon mémoire et à ma présence en contexte autochtone, qui allait me suivre jusqu'à la fin de mon processus. Nous reviendrons sur l'analyse de cette anxiété.

À partir de la fin de la première année de ma maîtrise, mon malaise s'est articulé autour d'un point de tension qui n'allait cesser de grandir et m'envahir : Le sentiment d'imposteur de ne jamais avoir été dans le Nord à la rencontre du quotidien et du vécu des Inuit, en opposition au sentiment de honte d'être une Blanche et d'aller travailler en contexte Inuit et malgré moi d'imposer mes façons de faire et ma vision. C'est ce point de tension qui a finalement fait changer l'angle de recherche, mais nous y reviendrons. Vers la fin de la première année, nous avons enclenché le processus de recrutement des participants autour d'un mémoire qui portait le titre suivant : Exploration des facteurs influençant le développement communautaire de stratégies de prévention du suicide en contexte nordique. Nous visons un échantillon d'au moins 50% d'intervenants Inuit, afin de ne pas parler d'eux sans eux, en accord avec les principes de décolonisation de la recherche (Trout et al. 2015). Nous visons également à avoir des participants de plusieurs territoires nordiques différents pour une meilleure évaluation des contextes et une plus grande généralisation. Au Nunatsiavut, au Nunavut et en Alaska, je devais obtenir plusieurs approbations éthiques pour le même territoire pour mener ces entrevues. J'ai commencé à établir des contacts avec les personnes-ressources au Nunatsiavut et au Nunavut. Nous avons également contacté par courriel quelques participantes potentiels du Nunavik. Ma motivation n'était pas à son plus haut, je me sentais peu compétente et je procrastinais les appels de suivi que je devais faire. L'évitement était renforcé par le fait de faire des appels en anglais, langue que je maîtrise bien en lecture et en compréhension orale, mais moins à l'écrit et à l'oral. Puis, je suis partie réaliser mon stage de maîtrise en Belgique, mettant sur la glace le projet pour un an et créant un bris de communication avec les personnes contactées.

À l'été 2018, un an après l'arrêt des démarches, la motivation n'était pas revenue. Je me sentais mal à l'aise de reprendre les contacts après autant de temps, même si j'avais averti les partenaires de

mon absence. Je me sentais incompétente et j'étais prompte à interpréter les faits de manière à interpréter que les gens ne voulaient pas travailler avec moi. J'ai repris les démarches de demande d'éthique au Nunavut. Plusieurs obstacles ont ralenti le processus jusqu'au dépôt officiel de la demande, suivi d'un long silence de septembre à décembre, où je n'entreprends pas le recrutement, en attente de l'approbation. Finalement, ma directrice m'apprend que nous avons reçu l'approbation éthique depuis septembre, mais que la lettre était dans une boîte à lettres de l'université jusqu'alors inconnue. Douce victoire à l'arrière-gout amer, vu tout le temps d'attente inutile. J'obtiens finalement une entrevue avec une personne du Nunavut, ces efforts n'avaient pas été en vain. Du côté du Nunatsiavut, un courriel probablement trop familier de ma part, tentative maladroite de me sentir moins mal à l'aise et une mauvaise utilisation de la langue anglaise peut-être, mène à une fermeture de la part d'une personne que j'essayais de recruter ; ou du moins l'ai-je interprété de la sorte et j'ai laissé tomber.

Le 19 novembre, j'assiste à Montréal à une rencontre de l'équipe de mobilisation communautaire du Nunavik, composée de Sarah Fraser, un coordonnateur allochtone et deux partenaires Inuit. Fruit du hasard, je devais rencontrer au même endroit l'équipe de prévention du suicide de quatre intervenantes Inuit du Nunavik et d'une personne allochtone. J'étais fébrile face à cette rencontre, mais excitée de pouvoir les rencontrer en personne, créer un contact humain pour la suite, voir comment je pourrais soutenir leur travail et tenter de répondre à un besoin. J'attends, à l'heure du rendez-vous et à la place convenues, pendant une heure. Personne n'y est. Ma directrice, alors en rencontre avec l'équipe de mobilisation, m'informe qu'elles sont restées à l'hôtel pour leur rencontre et la coordonnatrice, une intervenante non-Inuit avec qui j'avais déjà échangé plusieurs courriels, m'invite à venir les rejoindre. Je n'ai pas de voiture et c'est à 45 minutes de marche. Tous les sentiments d'imposteur et de ne pas être à ma place refont surface et je ne veux pas imposer ma présence. Je ne me sens pas moi-même, je cherche où sont ma confiance et mes habiletés sociales habituelles. J'essaie de me rappeler ce que ma directrice m'a dit, qu'il arrive fréquemment au Nunavik que les rencontres soient déplacées, mais je ne peux faire taire un sentiment de rejet. Avec le recul, je réalise également que dans ma culture du travail, la ponctualité, la productivité et l'atteinte d'objectifs clairs sont des éléments essentiels à mon sentiment d'accomplissement. Inversement, lorsque des personnes n'ont pas ces priorités, je me sens lésée et mon envie de travailler en équipe diminue. Je réalise qu'en travaillant avec des personnes qui n'ont pas la même culture de travail que moi, j'aurai probablement à faire face à cette dualité : Respecter le rythme et une différente manière de travailler au quotidien pourrait m'emmener à ressentir des frustrations et à juger la manière dont l'autre travaille. J'ai beau vouloir, en théorie et rationnellement, respecter un rythme différent du mien, je dois aussi accepter que ça me fasse réagir et identifier ce que je veux faire de ces frustrations. D'une part, les nier et me blâmer de réagir de la sorte n'auront probablement pas un bon effet sur mes relations avec les partenaires et le travail d'équipe. D'autre part, imposer mon rythme et mon besoin de productivité me ramène à des pratiques occidentales et coloniales que je veux absolument éviter d'incarner. Cette dualité est encore

en évolution en moi. Comme je n'ai pas expérimenté un travail collaboratif sur le long terme avec des partenaires autochtones, je ne peux pour l'instant la rationaliser davantage. Je devrai toutefois être vigilante dans ma pratique quant à ce point de réflexion.

Vu l'absence de l'équipe que je devais rencontrer, je reste finalement avec l'équipe de mobilisation, à écouter et prendre des notes. C'était la première fois que j'assistais en personne à une rencontre entre Inuit et allochtones, qui travaillaient ensemble à un projet commun. Ayant beaucoup lu dans les dernières années, de même qu'assisté à des conférences et à des visionnements de projets de collaboration, je m'étais fait une tête sur à quoi devait ressembler cette collaboration. Lorsqu'on parle de décoloniser la recherche et l'intervention, j'en comprends qu'il faut d'arrêter d'imposer une vision occidentale sur les savoirs, savoirs-être et savoirs-faire. On vise à redonner le pouvoir et les ressources aux peuples autochtones pour favoriser une autogouvernance et une réappropriation de leur vision pour le futur. Néanmoins, j'ai une vision occidentale de ce qu'est le leadership et la prise de décision, que je n'avais jamais remise en doute jusqu'à présent. Pour moi, un leader c'est quelqu'un qui mène la discussion, qui pose des questions, qui pousse les autres à se surpasser, qui apporte des pistes des solutions lorsque les options tournent en rond. Lorsque j'ai assisté aux rencontres le 19 novembre, je m'attendais à ce que ce rôle de leader soit assumé par une personne Inuk, puisque je sais bien que Sarah est sensible et attentive à toutes les précautions énumérées plus haut. J'ai donc été surprise et légèrement dérangée par le fait que les deux femmes Inuit étaient celles qui prenaient le moins la parole, bien que manifestement elles comprenaient et maîtrisaient tout ce dont il était question dans les discussions. Néanmoins, c'était Sarah et l'autre intervenante non-Inuit qui étaient les principaux moteurs de la discussion, en s'assurant constamment de l'accord de leurs collègues Inuit sur ce qui était proposé et que c'était cohérent avec leur manière de voir les choses. Le tout se faisait dans une ambiance conviviale et de partage.

Je me suis questionnée à savoir pourquoi le rôle de leader n'était pas assumé par une personne Inuk. Est-ce parce que suite à la colonisation et des années de domination physique comme intellectuelle, elles ont intériorisé que les personnes blanches possèdent des connaissances supérieures et sont donc mieux placées pour prendre les décisions? Est-ce par souci d'être humble? Est-ce une question de personnalité? Est-ce parce qu'elles se sentaient en confiance et savaient que si elles étaient en désaccord, elles seraient écoutées? En effet, il est arrivé à quelques reprises que l'une d'elles manifeste un désaccord ou une modification à apporter et c'était alors pris en compte comme dans n'importe quelle équipe dont les membres s'écoutent et se respectent.

Peut-être que dans une collaboration entre Blancs et Inuit dans ce système qui est, qu'on le veuille ou non, celui des Blancs, il faut organiser et structurer certaines choses d'une manière occidentale, ne serait-ce que pour pouvoir faire approuver le projet par des dirigeants qui eux, sont le plus souvent blancs.

Il s'agit bien sûr d'une seule rencontre. Les personnalités individuelles des quatre personnes autour de la table présentes pouvaient influencer la dynamique de groupe, sans être représentatives nécessairement de la collaboration entre Inuit et non-Inuit. Par ailleurs, il s'agit d'une petite fenêtre d'observation qui ne prend pas en compte toutes les réflexions intrinsèques à chaque personne, les courriels et appels échangés avant et après cette rencontre. Chaque moment est complexe et en constante évolution et interaction avec des facteurs complexes et parfois invisibles à l'observation d'un seul moment isolé.

J'ai commencé à me questionner sur la conception de ce qu'est le leadership chez les Inuit, puisqu'il s'agit de l'une des composantes pour évaluer si une communauté est prête à amorcer un changement dans la théorie du *community readiness* (Chandler et Lalonde, 2008). Toutefois, si je réfléchis au leadership d'un point de vue occidental, je pourrais être biaisée par l'absence de comportements qui correspondent à ma conception inconsciente du leadership, tout en passant à côté d'un leadership se manifestant peut-être d'une autre façon chez les membres de la communauté et qui m'échappe si je n'adopte pas une observation des plus objectives. Par ailleurs, ce thème était déjà ressorti dans une entrevue que j'avais déjà réalisée avec une intervenante allochtone qui travaillait en prévention du suicide au Nunavik.

Cette rencontre a nourri mon désir d'étudier davantage les dynamiques de collaboration entre personnes Inuit et non-Inuit, d'un point de vue décolonial ou anticolonial. Une nouvelle motivation m'habitait envers ce travail articulé autour d'un angle qui me rendait plus à l'aise, puisqu'il n'exigeait pas de comprendre ou étudier les communautés Inuit, mais à comprendre ce que moi, comme personne blanche, peut apprendre et entreprendre pour combattre le racisme et les dynamiques coloniales.

À l'heure du dîner, nous sommes allés manger au Ikea avec l'équipe de mobilisation communautaire et d'autres femmes Inuit, collègues ou amies. Avec le recul, je réalise que c'est pendant ce dîner que j'ai probablement été le plus à l'aise, à l'écoute et en relation d'humain à humain. Le contexte était en apparence quelque peu absurde, mais tellement décomplexant. Ce moment informel et imprévu permettait une spontanéité que ma conception du travail ne permet pas nécessairement. En rencontre plus formelle avec des objectifs précis, les moments plus lents ou d'attente me confrontent. Pourtant, je ne me considère pas comme une personne qui place la performance et la productivité devant les relations humaines. Néanmoins, ces priorités font partie de ma culture du travail et j'en avais peu pris conscience jusqu'à maintenant. J'ai toujours un peu jugé les emplois qui exigent un dépassement de soi jusqu'à s'en rendre presque malade, souvent pour des retombées économiques plus grandes. Je réalise aujourd'hui que la performance fait aussi partie de mon travail, même s'il se veut plus social et proche des gens.

Suite à cette rencontre, l'équipe de prévention du suicide est venue nous rejoindre. Je me sentais intimidée face à ces femmes. J'avais peur de tout ce que j'allais dire, du ton que j'allais prendre, peur de commettre une erreur, peur d'être incompétente, peur d'imposer mon projet. Je me sentais mal à l'aise et malaisante. Une partenaire Inuk m'a demandé avec le sourire quel genre de soutien je pourrais offrir. Je n'ai pas d'autre réponse que de leur dire que ça dépend de ce dont elles ont besoin. Nous faisons face à une impasse. Elles ne savaient pas ce que j'avais à offrir puisque je n'ai rien proposé par souci de ne pas prendre la direction du projet, et j'étais incapable de proposer quoi que ce soit parce que j'avais l'impression que même en offrant des choix, j'imposais mes propres besoins. La rencontre s'est terminée par des sourires timides et chez moi, le sentiment d'être passé à côté d'une porte importante, sans être capable à ce moment-là de me nommer pourquoi.

Deux mois plus tard, à la fin février, une rencontre téléphonique est prévue avec l'équipe de prévention du suicide qui se rencontrent au Nunavik. Ma directrice et moi avons effleuré brièvement la possibilité que j'aie y assister en personne, mais des contraintes d'horaire et le fait que je ne savais toujours pas quoi proposer et qu'elles n'aient pas demandé ma présence ont fait annuler le projet de voyager. J'ai donc effectué l'entrevue par téléphone. J'étais nerveuse. Nous avons adapté ma grille d'entrevue pour qu'elle soit plus près du terrain et de la réalité de leur travail, mais le sentiment d'être socialement et culturellement inadéquate m'habitait. Les partenaires sont dans l'impossibilité de faire l'entrevue par Skype, et nous effectuons donc l'entrevue au téléphone sur haut-parleur avec six personnes assises autour d'une table ; quatre intervenantes Inuit et deux intervenantes allochtones. J'ai offert brièvement d'expliquer brièvement le sujet de mon mémoire, mais je ne voulais pas imposer un cadre formel et scientifique en déblatérant sur « le pourquoi du comment ». Surtout, je ne voulais pas avoir l'air de leur expliquer leur propre réalité. Alors je suis passée très brièvement sur les objectifs et j'ai échoué à donner un sens à cet appel. L'entrevue dura 40 minutes, pendant laquelle j'ai voulu disparaître au moins quatre fois. L'entrevue était criblée de silences où je ne savais pas si la connexion était perdue, si j'avais mal exprimé ma question ou si elles étaient simplement en train de réfléchir. Je n'avais pas accès à tout le non verbal pouvant me permettre de mieux comprendre et de me sentir à l'aise. Voici un extrait de l'entrevue illustrant le rythme des interactions.

moi : I wanted to discuss with you about your work as suicide prevention agents and coordinators and try to understand which factors in the communities are helping or making difficult the mobilization you're doing. "

Silence

moi:Is that ok with you guys?

Intervenante non-nuit: any questions ?

Silence

Intervenante non-Inuit: Good! You can continue

Dans cet extrait, on peut apercevoir le manque de dialogue. Ce moment était très important afin de donner un sens à l'appel, une opportunité pour moi de tout de suite réévaluer mes questions si elles ne comprenaient pas l'objectif, ou si ça ne les intéressait pas d'en parler. Aucune participante n'a émis de commentaire ou donné son approbation ou son mécontentement dans cet extrait. La formulation même de la question « Is that ok with you ? » n'appelait pas au dialogue par son caractère fermé. Une question ouverte du genre « qu'en pensez-vous, avez-vous des questions, qu'est-ce que ça fait émerger d'abord comme réflexions » aurait été plus adéquate. J'ai demandé à plusieurs reprises par la suite si elles avaient des questions, mais la réponse était toujours absente ou négative.

J'ai alors pris conscience d'un nouveau privilège invisible que je n'avais alors jamais reconnu. Celui d'avoir la certitude d'être adéquate, d'être légitime, d'être valide et d'être capable d'entrer en contact et d'accepter les silences. Je me sentais égoïste en regard du temps qu'elles me donnaient et je remettais vraiment en question ma légitimité et mes compétences à travailler en contexte Inuit.

C'était la première fois de ma vie que je faisais face au sentiment d'être l'Outsider. Je lis depuis plusieurs années sur les privilèges invisibles des Blancs, je me questionne souvent sur les miens. Mais je n'avais jamais expérimenté ce manque de confiance, même à travers plusieurs voyages et expériences de travail où j'ai fait des rencontres interculturelles. Le reconnaître m'apaise et me rassure dans mon processus. Je reconnais ma chance d'expérimenter pour la première fois le sentiment de ne pas appartenir et de ne pas comprendre les codes culturels, et j'essaie de m'en servir comme un tremplin vers une empathie plus raffinée envers des personnes issues de minorités culturelles qui peuvent expérimenter ce sentiment tous les jours.

À un moment de l'entrevue, j'ai tenté d'aborder mon malaise à travailler en contexte Inuit, par rapport à la nécessité que la mobilisation soit faite par les Inuit pour les Inuit. Or, même en le disant j'étais mal à l'aise et ça a probablement transparu dans ma manière de m'exprimer. Le court extrait suivant illustre cette tentative :

Intervenante non-Inuit: I think when it's carried out by the people in a respectful way and to respect the rhythm and what the community is facing, it's going always well. But me, if I go, I don't think it's gonna work

(rires)

moi: Yeah. I have those reflections too. Because...I'm a psychoeducator and I, when I started my formation I was interested to work in Nunavik...but now, like you said, I don't know if it is my place. So that's why I want to speak with Inuit working for Inuit!

(silence, discussion entre elles inaudible)

moi: And do you agree of what was just being said, that's it helpful when it's done by Inuit...? I imagine...

Intervenante Inuk: I didn't understand what you just said, I'm sorry.

Dans cet extrait de verbatim, j'ai tenté de m'ouvrir sur mes motivations et mes craintes à travailler en contexte Inuit en lien avec le sentiment de ne pas être à ma place ou de vouloir encourager les interventions faites par les Inuit. Néanmoins, je ne me sentais pas solide face à ce que je disais et je ne comprenais pas encore très bien ce qui m'habitait. Je n'avais donc pas la disponibilité d'aborder directement ces questions, sous peine de confirmer le rejet que je m'imposais moi-même. En résumé, cette entrevue ne nous a pas permis de mieux nous connaître et puisque cette étape est primordiale à une véritable compréhension de ce nous pouvions mutuellement nous apprendre, il devenait impossible d'utiliser cette entrevue. C'est entre autres pourquoi après maintes discussions et réflexions avec ma directrice de mémoire, nous avons décidé de changer l'objectif de ce projet de recherche. Je n'ai pas été en mesure de réellement écouter et entendre ce que l'équipe d'intervenantes Inuit avait à dire concernant leur expérience en prévention du suicide, parce que j'étais trop prise par mon propre malaise et parce que je n'étais pas sur place. Or, sans leur voix, il nous apparaissait incohérent avec les principes de décolonisation d'écrire sur les facteurs contextuels présents dans les communautés qui peuvent influencer la mobilisation. À ce stade, j'avais fait des entrevues avec des intervenantes non-Inuit uniquement. Bien que leurs perceptions soient valides, un mémoire se voulant représentatif de la réalité des communautés Inuit aurait été hypocrite sans aborder les perceptions des intervenantes Inuit. Ce n'était pas en cohérence avec nos valeurs et avec les motivations qui m'ont menée à m'intéresser au contexte autochtone en tout premier lieu. Ainsi, nous avons choisi d'utiliser les mêmes entrevues, en modifiant l'angle de recherche. Ce mémoire ne se voulait plus une exploration des facteurs communautaires influençant la mobilisation, mais bien une exploration des discours des intervenantes par rapport à leur travail. À travers cette exploration, j'ai débuté de nouvelles réflexions me permettant de rompre le point de tension qui m'a retenu d'être moi-même au long de ce processus et d'être en véritable relation avec les partenaires Inuit. En comprenant mieux mes attitudes, croyances, réflexions, j'ai la possibilité de m'appuyer sur un outil qui donne un minimum de confiance et de sécurité avant

d'entreprendre un véritable vécu partagé avec des partenaires Inuit. Bien sûr, des limites à ce processus sont présentes et seront discutées à la fin de ce mémoire. Je suis également consciente et transparente du fait que j'ai dû justifier et trouver une validation à mon incapacité à entrer en contact. Néanmoins, je suis convaincue que sans une relation de confiance basée sur le long terme, des moments informels, ludiques et profondément humains, il m'est impossible de prétendre avoir compris le vécu et les expériences de nos partenaires Inuit et de pouvoir les analyser sur la même base que le reste des entrevues. Toutefois, je tenterai dans la troisième section des résultats de réfléchir aux considérations soulevées par les intervenantes non-autochtones à la lumière de l'entrevue réalisée auprès des intervenantes Inuit.

Voici donc un mémoire sur le contexte Inuit fait par une étudiante allochtone en entrevue avec des intervenantes allochtones. Je suis bien loin des objectifs qui me guidaient il y a trois ans. J'aurai toutefois appris que pour être en processus de décolonisation, la première étape est de se questionner fondamentalement et en toute transparence sur nos motivations comme personne blanche à vouloir travailler dans ce contexte. Une analyse plus approfondie de ces concepts sera détaillée dans la section discussion.

J'ai voulu m'impliquer en contexte autochtone en commençant par la recherche avant le terrain, pour avoir des bases solides sur le contexte historique colonial et les précautions à prendre. Finalement, je me suis rendu compte que sans le terrain comme excuse pour apprendre à se connaître et aller à la rencontre de l'autre avec ce qu'on a de plus simple et humain, il m'était excessivement difficile de faire de la recherche en me sentant en sécurité, confiante et à ma place.

Cette partie d'analyse auto-ethnographique aura donc fait émerger une nouvelle lecture des entrevues réalisées. Dans la prochaine section, les résultats seront présentés en fonction de cette nouvelle question : quelles considérations les intervenantes allochtones ont-elles par rapport à leur travail en mobilisation communautaire et en prévention du suicide auprès des Inuit, dans une perspective de décolonisation ?

Deuxième partie – Les entrevues individuelles

À travers les discours des participantes, nous avons relevé six considérations prises en compte par les intervenantes allochtones dans leur travail en contexte Inuit. Ces six considérations ont été divisées en deux grandes catégories, soient : Les considérations de l'intervenante par rapport à elle-même et les considérations de l'intervenante par rapport aux communautés autochtones. Dans la prochaine section, les deux grandes catégories et les six considérations seront détaillées. Des extraits de verbatim seront présentés pour illustrer les propos.

Les considérations de l'intervenante par rapport à elle-même

Dans les considérations que l'intervenante peut avoir par rapport à elle-même, les quatre considérations suivantes sont ressorties: savoirs-être, connaissances historiques et culturelles; relation de confiance avec la communauté ; leadership partagé-valeur accordée à une forme de leadership différente et tensions et questionnements. Ces quatre considérations sont tournées vers l'intervenante elle-même, comment elle perçoit son travail et sa position. Elles ont soit été nommées directement par les participantes, ou soulevées dans l'analyse des discours.

Les savoir-être et les connaissances historiques et culturelles

Un facteur étant souvent ressorti dans les discours des participantes concerne les connaissances sur le contexte historique de colonisation et les savoir-être qu'ils ont pu adopter comme partenaires non-Inuit. Elles observent que ces attitudes vont influencer la collaboration entre allochtone et Inuit et font partie intégrante d'une mobilisation qui respecte les valeurs et façons de faire Inuit. Ce facteur englobe d'une part les savoir-être des partenaires, mais également leurs connaissances du contexte historique, social et culturel dans lequel ils travaillent.

Cette participante raconte son expérience comme formatrice et accompagnante en prévention du suicide :

« La posture. Et c'est vraiment important (...) Ce qu'on m'a beaucoup dit c'est, tu es écoutante, tu es supportante, tu es non-jugeante, on me parle pas de « tu es extraordinaire, ce que tu connais en prévention du suicide ». Tsé ailleurs c'est « wow, quelles connaissances, c'est le fun d'avoir accès à ta tête ». Il y a des milieux que c'est ça qu'ils vont dire. Là-bas c'est, « wow, on se sent connectés d'humain à humain », et ça si c'est pas là, ça passe pas. »

Dans ce discours, la participante nomme clairement que ses attitudes et ses savoir-être ont été un plus grand facteur de collaboration que ses savoirs et son apport intellectuel à la prévention du suicide. Les savoir-être deviennent une sorte de légitimité d'action et de collaboration. Elles nomment des qualités d'intervention comme l'écoute, le support, la considération. Ces schèmes relationnels, d'ailleurs très psychoéducatifs, vont influencer la qualité de la collaboration. La même participante poursuit sur les savoir-être à adopter selon elle :

« Pis, moi je dirais, quand on est pas Inuit, d'adopter une posture d'accompagnement et non d'expert. Parce que les traumatismes historiques et tous les impacts des résidences scolaires, les gens les ont à fleur de peau. C'est épidémique là. Une intervention que j'ai en tête, c'est un intervenante qui dit à une intervenante Inuk « tu peux pas faire ça, ce que tu as fait là ». La personne ce qu'elle se dit, c'est « on est train de me chicaner comme quand j'étais à l'école, il

y a des affaires que je sais pas, alors que c'est moi qui la connais ma communauté » Et ça a coupé le lien. Fini, coupé le lien. »

Dans ce verbatim, la participante exprime clairement son opinion quant à la posture que les intervenants non-Inuit devraient adopter, notamment en étant conscients des traumatismes historiques. Elle donne ensuite un exemple d'un intervenant qui a pris plutôt une posture d'expert, ou une personne sentant avoir la légitimité de juger un comportement ou une façon de faire. Ceci aurait ravivé le traumatisme en imposant une vision et des actions à l'intervenante Inuk, et ainsi en répliquant une dynamique coloniale. La méconnaissance des rapports coloniaux en lien avec l'histoire et le traumatisme peuvent mener l'intervenante blanc à adopter un rôle davantage d'expert et poser des actions qui nuiront à la relation de confiance.

Une autre participante revient sur son expérience comme partenaire de projet de mobilisation au Nunavik. Le nom de la partenaire Inuit a été modifiée pour conserver la confidentialité :

« Et la façon qu'on a toujours fonctionné c'est que moi je m'assois avec Mindy (nom fictif) et elle me dit c'est quoi ses idées et je l'écris. Et quand on va à des conférences et des rencontres, tsé je sais que je parle vraiment beaucoup et c'est moi qui fait les powerpoint. Et des fois Mindy va être invitée à faire des présentations et elle va toujours m'écrire la journée avant et dire « what should I say ? ». Je me sens très à l'aise de lui dire. Quand on parle d'empowerment, ça veut pas dire « fais-le ! ». Si t'es pas à l'aise, ben c'est moi qui va le faire. Et je pense, et peut-être que je me trompe, mais la majorité des personnes Inuit avec qui je travaille vont être d'accord, ben à la fin ce que je vais dire, ce que je vais écrire et ce que je vais donner ne vient pas de moi.»

Dans ce discours, cette participante commente la dynamique de sa relation avec une partenaire Inuk et comment elle est à l'écoute des besoins de sa partenaire. Selon la perspective de cette participante, travailler en collaboration et pour l'empowerment, c'est adopter oui une posture de soutien, mais c'est aussi d'aller de l'avant lorsque les partenaires Inuit en manifestent le besoin. C'est également d'offrir ses compétences au service du projet commun, comme lorsqu'elle mentionne s'occuper des PowerPoint parce que sa partenaire n'est pas à l'aise. Néanmoins, elle nomme qu'ultimement, ce qu'elle produit ne vient pas d'elle, mais reflète ce que les partenaires ont voulu dire. Elle fait donc office de porte-parole ou de soutien à structurer les idées pour partager, lorsque c'est le besoin identifié. La flexibilité de l'intervenante à s'adapter aux besoins est une autre qualité qui peut être retenue dans la position que celui-ci peut prendre dans la mobilisation.

Plusieurs participantes ont également fait mention qu'il est essentiel que les intervenants non-autochtones prenant part à la mobilisation aient une connaissance historique de la colonisation et de ses conséquences. Cela permet d'avoir une sensibilité à ne pas adopter une posture qui maintient les rapports coloniaux et à comprendre les différents mécanismes des difficultés vécues par les peuples autochtones. Cette participante raconte son expérience et sa trajectoire quant à ses apprentissages du contexte historique colonial :

« Il y a une dame d'Australie qui a présenté ses recherches avec son collègue et ça portait sur les aborigènes Australiens. Ils nous ont présenté toutes les statistiques et toute la mise en contexte. Je me suis dit : « ils travaillent au Nunavik eux autres ! » parce que c'était les mêmes affaires ! » Je me suis dit « je peux pas croire que c'est la même affaire, qu'est-ce qui est commun ? » Et elle m'a dit « c'est les effets de la colonisation » et puis je lui ai demandé « pouvez-vous m'expliquer un peu c'est quoi ce processus-là » (...) Et les Blancs qu'y vont là, et bien on va le rappeler en plus sans le vouloir et c'est là le catch22, parce que moi je me disais « Je comprends ce que je suis en train de faire (rappeler la colonisation), mais si je n'y vais pas, il ne se passe rien ».

Dans ce verbatim, la participante nomme qu'elle ne connaissait pas le contexte historique et les conséquences de la colonisation lorsqu'elle a débuté son travail de mobilisation communautaire au Nunavik. C'est pendant une conférence sur les Aborigènes en Australie qu'elle s'est posé des questions sur les causes des difficultés semblables vécues par différents peuples autochtones. On peut supposer que cette nouvelle lecture des événements aura changé sa perspective et sa vision des difficultés vécues par les Inuit, mais surtout sur sa propre présence au Nunavik. En effet, elle nomme ensuite qu'elle a pris conscience d'un paradoxe concernant son travail auprès des Inuit, puisqu'elle a le sentiment de raviver le souvenir de la colonisation, mais que sans sa présence elle a l'impression qu'il n'y a pas ou peu de mobilisation. On sent un certain découragement dans le discours de cette intervenante, une impasse quant à la présence des intervenants allochtones en contexte Inuit.

La prochaine participante aborde les connaissances culturelles des intervenants non-Inuit sous l'angle de la langue parlée par les communautés.

« For us (l'organisme pour lequel elle travaille), it's really really important to have people available who can speak Inuit languages to engage communities. Because that can really make a difference. Cause either our facilitators can speak Inuktitut or the dialect of a specific area because that can influence how engaged the communities are. »

Pour cette participante, il apparaît très clair que la capacité de l'intervenante à parler la langue locale va venir influencer le niveau d'engagement de la communauté. La sensibilité de cet organisme à reconnaître que la langue parlée par les communautés influence significativement la collaboration pourra donc modifier leur manière d'entrer en contact, en s'assurant d'avoir des intervenants autochtones ou allochtones, mais qui maîtrise la langue locale, ou des traducteurs pour les soutenir et s'assurer d'une compréhension mutuelle.

La relation de confiance préalable à une collaboration entre allochtones et Inuit

Plusieurs participantes ont également nommé qu'une relation de confiance était nécessaire à la collaboration et allait guider la place qu'elles allaient prendre dans le projet. Cette participante s'exprime sur la nécessité de prendre le temps d'établir des relations de confiance :

« Pour moi, c'est très très important tout ce moment-là où chacun met sur la table qui il est, ses forces, ses faiblesses, qu'on construise une équipe qui se fait confiance dans un safe place. »

Après que la communauté ait identifié des besoins, cette participante identifie un temps d'arrêt important avant la mise en branle même de la mobilisation. Ce « Safe place » est un moment pour apprendre à se connaître, devenir une équipe qui se fait confiance. Cette participante reconnaît ce moment comme important dans sa manière de travailler avec l'équipe. La même participante poursuit sur le thème des relations de confiance, avec un accent précis sur sa manière personnelle d'aborder les relations :

« Pour moi, ce qui est un élément important quand j'embarque dans un projet dans un milieu autochtone ou Inuit, il y a toute une période d'observation. La mienne peut être longue, j'étais quelqu'un qui a pris le temps de connaître les gens et les dynamiques. Au moment où j'arrivais dans le projet, il y avait déjà quelque chose qui était teinté dans les relations entre mon organisation et les partenaires. Il y avait déjà une certaine tension et des non-dits. Moi, je ne voulais pas arriver et imposer quoi que ce soit, donc il y a vraiment une phase d'écoute et d'observation... Dans une autre communauté, j'ai eu une période d'un bon six mois d'observation participante. C'est très subtil, mais au début j'étais là, j'écoutais, et une bonne partie de mon quotidien se passait en Inuktitut, je ne demandais pas à ce qu'on me traduise. Mais au fil des semaines et des mois, il y a des éléments qu'on me traduisait. Au fil du temps j'ai senti que la porte s'ouvrait, que les relations de confiance s'établissaient et ça changeait totalement la perspective. »

Dans ce verbatim, la participante accorde une grande importance à observer et être ensemble dans l'établissement des relations de confiance. Dans son vécu, cette période peut être exigeante en termes de temps, mais nécessaire au changement de perspective et de relation entre Allochtones et Autochtones. Le temps accordé à l'établissement des relations de confiance influence donc la position qu'elle va prendre dans la mobilisation, puisqu'est elle plus passive au départ et davantage active au fil du temps et des relations qui se construisent.

Selon la même participante, une relation de confiance s'évalue également sur la base de la capacité à résoudre des conflits. Or, plusieurs participantes ont mentionné avoir trouvé la résolution de conflit avec les membres, et entre les membres, des communautés autochtones particulièrement difficile. Cette participante s'exprime sur ce sujet :

« Donc ce niveau-là personnel, la confiance en soi, l'estime, ça a joué tellement beaucoup l'estime de soi c'est super complexe. Parce qu'il y en a des défis et des choses à se nommer en termes de groupe et des relations de travail, quand tu travailles avec des gens qui sont blessés, l'estime de soi est très faible, c'est très très dur à nommer, sans encore plus exacerber les tensions. Donc ce niveau-là personnel où chacun avait un bout de chemin à faire, et je ne m'exclus pas de ça, on est tous porteur d'un certain bagage »

Dans ce verbatim, la participante fait référence à des blessures personnelles pouvant être présentes chez les membres de la communauté et qui vont influencer la manière de se parler, de résoudre les conflits au sein de l'équipe. Elle inclut son propre bagage personnel dans les défis, mais nomme tout de même que le groupe (Inuit) avec qui elle travaillait avait une estime de soi plutôt faible.

Leadership partagé et valeur accordée à une forme de leadership différente

Le concept du leadership sera discuté sous plusieurs angles dans ce projet de mémoire. Il est important de mentionner que lorsque nous avons discuté de leadership avec les participantes, aucune définition n'a été donnée. Celles-ci en ont donc discuté à partir de leur propre cadre de référence et compréhension. L'un d'eux concerne le leadership partagé entre les membres de la communauté et les intervenants externes. En effet, deux participantes ont mentionné une expérience en contexte Inuit où le leadership était assumé par plusieurs membres de l'équipe en même temps. Cela amène des réflexions pour l'intervenante externe qui voudrait favoriser la prise de décision par les communautés. Cette participante s'exprime sur cette réflexion :

« Donc c'est toute cette idée de : quand est-ce que tu as le droit et quel rôle tu as à prendre. Quel rôle est-ce que tu prends et quel rôle tu es confortable de prendre dans le nord, parce que des fois c'est un rôle qui est très pro actif, quand tu souhaiterais que ce ne soit pas très pro actif,

et comment est-ce que c'est perçu, comment est-ce que c'est compris, et quel impact ça a en général autour de nous. »

Dans ce verbatim, la participante fait part d'un questionnement qu'elle a à l'égard du rôle qu'elle devrait prendre, en confrontation notamment avec celui qu'elle souhaiterait prendre, dans la collaboration. Parfois, l'intervenante souhaite prendre un rôle moins proactif pour favoriser la prise de décision par les membres de la communauté, mais on lui demande de prendre un rôle qui est plus proactif. Cela peut apporter des tensions chez l'intervenante en regard de son rôle. Par ailleurs, elle nomme que la part de leadership, ou de proactivité qu'elle prendra aura des impacts sur les collaborateurs ou l'environnement social en général et qu'il faudra en tenir compte.

La même participante a également fait référence à des obstacles en lien avec le leadership et la position adoptée par les différents participants du projet :

« Il y a eu d'autres moments, je prenais une position qui était plus en attente et en soutien, un moment donné on a eu une grande réunion à Montréal où le coordonnateur nous a dit : « je suis vraiment tanné que tout le monde prenne une position de soutien, je m'attends à ce qu'on soit tous pareils et on s'en fou si on est Inuit ou non-Inuit, on a le même projet et les mêmes attentes. On devrait juste s'entraider et être tous égaux, point final ».

Ici, la participante rapporte que son attitude de soutien, quelque peu retirée par désir de soutenir l'autodétermination et la prise de décision par des personnes Inuit, a été remise en question par le coordonnateur Inuit du projet. En effet, puisque tout le monde semblait prendre une attitude en retrait, cela a eu un impact sur la mobilisation. Dans le souvenir de la participante, celui-ci a clairement nommé qu'être Inuit ou non ne devait pas définir l'action ou la posture que devaient prendre les membres de l'équipe à ce stade du projet. Il y a également présence de la notion d'entraide et d'égalité : cette idée revient à celle d'une hiérarchie plus organique que verticale.

Dans le prochain verbatim, une participante s'exprime elle aussi sur le type de leadership qu'elle a observé, dans la collaboration entre un non-Inuit et une communauté Inuit. Elle fait référence au leadership comme étant « partagé » :

« C'est parti aussi de la communauté. Je dois dire aussi qu'il y a un homme non Inuit qui a un leadership reconnu par la communauté, à qui on a donné quand même une place assez importante dans le développement du projet. Sauf qu'on lui a donné ce rôle, il ne l'a pas pris ou imposé. Il a toujours été très sensible au leadership partagé, au fait que même s'il est là depuis

plusieurs années et qu'il prévoit l'être encore, de savoir que c'est quelqu'un de passage et de s'assurer en fait du partage du pouvoir et des savoirs, pour s'assurer que ça ne repose pas sur lui. »

Ici, la participante relate ses observations d'un cas où un intervenante Blanc a pris une certaine part de leadership dans la communauté. Néanmoins, la posture qu'elle lui donne est celle d'un allié qui n'impose pas sa vision ou ses décisions, mais qui prend la place que la communauté lui donne. Elle parle également de partage du pouvoir et des savoirs.

D'autre part, la perception du type de leadership ou la valeur donnée à cette perception aura également une influence sur le travail de l'intervenante allochtone. Dans le prochain verbatim, une participante s'exprime sur son expérience en mobilisation communautaire et ses perceptions quant au leadership Inuit, en comparaison au leadership d'une autre nation autochtone :

« j'ai travaillé avec une autre communauté autochtone en même temps que je développais le Nunavik, puis sincèrement ils (l'autre nation) sont beaucoup plus en avance (...). Tandis que les Inuit dans leur nature sont beaucoup plus pacifiques ou tranquilles, (...) culturellement aussi ils ne sont pas « drivés » de la même manière parce que (l'autre nation), tu as des chefs forts et les gens vont se placer derrière, ils sont fiers de leur chef (...) Donc je pense que quand tu te places derrière un chef qui rentre dans le tas, tu te sens supporté. Tandis que les Inuit c'est beaucoup plus familial, c'est un différent système. »

Dans ce discours, la participante compare la forme de leadership qu'elle a observé dans deux nations différentes. Ce discours pourrait refléter une préférence personnelle pour un type de leadership se rapprochant davantage du modèle occidental et de sa propre manière de travailler. Cela pourrait aussi témoigner d'une observation selon laquelle si le type de leadership se rapproche du modèle occidental, les projets communautaires vont potentiellement avancer plus rapidement et apporter une plus grande satisfaction aux membres du projet ou aux intervenants externes en soutien. Plus tard dans l'entrevue, cette participante nomme par ailleurs que selon elle, ce type de leadership serait mieux adapté au contexte Canadien que celui des Inuit.

Tensions et questionnements de l'intervenante

La majorité des participantes de cette étude ont mentionné des tensions, insatisfactions, questionnements en lien avec l'impact de leur présence sur la continuité de la mobilisation. Dans beaucoup de cas, les intervenantes allochtones ne restent pas sur le terrain en continu. Même en habitant dans la communauté, il y a beaucoup de « fly-in, fly-out », ou l'intervenante va rester quelques

mois puis partir quelques mois. Ces bris dans la continuité sur le terrain ont un impact sur la motivation des partenaires Inuit, d'après cette participante:

« Mais ça devient très difficile à mettre en place, à cause de nos mandats. La distance, je sais que si je vivais dans le nord ça serait vraiment différent (...) Donc c'est pas que moi je continue à faire des affaires, **c'est que ma présence des fois permet que d'autres personnes, leur feu continue aussi pis qu'on soit plusieurs à avoir ça** (...) C'est qui le porteur de feu ? Pis si c'est pas quelqu'un de la communauté c'est correct, il faut juste que quelqu'un maintienne le feu allumé pis si il s'éteint ce feu-là ça devient très difficile à reprendre et les gens n'auront pas confiance que ça va être possible de rallumer. Pis là après ça une fois que t'acceptes quelqu'un le tienne ben comment tu fais pour tranquillement le propager et accepter que des fois il y a des gens que leur feu va s'éteindre parce qu'ils ont besoin de répit, pis que ça va être correct. »

Dans ce verbatim, la participante statue que sa présence dans la communauté permet de garder la motivation active chez certaines personnes. Elle le nomme avec précaution. Ce n'est pas ce qu'elle fait activement qui importe, mais le support qu'elle offre au projet. Toutefois, quand cette personne externe quitte, la motivation semble tomber. La même participante est revenue sur ce phénomène dans le prochain verbatim, en nommant que la négativité de la communauté pouvait influencer le maintien de la mobilisation.

« Le groupe en parlait souvent et disait que quand il était à Montréal ou que moi j'allais dans le nord ben il y avait un momentum, il y avait un noyau autour du projet qui était protecteur qui faisait en sorte que le tout pouvait avancer, mais quand ils étaient dans la communauté et qu'il n'y avait pas de soutien au groupe, au comité, ils sentaient que toute la négativité de la communauté venait s'infiltrer à l'intérieur et ils n'arrivaient pas à se rencontrer, à être productifs. »

À nouveau, la participante note une baisse de motivation par rapport à la mobilisation sans soutien externe. Elle dit également que les partenaires Inuit sentaient une négativité dans la communauté qui pouvait nuire au projet et que la présence de l'intervenante externe pouvait atténuer. La prochaine participante s'exprime sur la même considération :

« Moi j'y allais, je faisais avec des gens, sauf que quand j'étais pas là, ça ne se maintenait pas nécessairement. Ben ça ne se maintenait pas du tout. Même si j'appelais tout le temps les coordonnateurs et je les encourageais à aller voir telle ou telle personne, des fois ils le faisaient

de façon informelle. Mais j'avais souvent des échos, mettons du travailleur social ou de l'intérieur, qu'ils avaient de la difficulté à entrer en contact avec les gens du projet. »

Ce sentiment d'être le gardien du projet peut influencer le travail de l'intervenante allochtone dans le projet. S'il a le sentiment que sans lui le projet va cesser, on peut supposer que ça influence également le climat et les relations entre les différents partenaires. Le prochain participant nomme son vécu par rapport au maintien de la mobilisation en lien avec sa présence :

« Donc ce que j'ai remarqué moi après un petit six ans là-bas, je te dirais que la majorité des projets qui sont implantées sont souvent « drivé » par des Blancs. Et à la minute que tu enlèves le Qallunaat, le projet tombe. »

Encore une fois, cette perception quant à la responsabilité de maintenir le projet vivant va venir influencer la position et les actions que l'intervenante blanc peut prendre.

Les considérations de l'intervenante par rapport aux communautés autochtones

Dans les considérations de l'intervenante par rapport aux communautés autochtones, le regard de l'intervenante est tourné vers des deux facteurs en lien direct avec la communauté et qui influenceront son rôle et son travail: les besoins des communautés et les ressources et spécificités des communautés.

Se centrer sur les besoins identifiés par les communautés

Dans leur travail auprès de la mobilisation communautaire, la majorité des participantes ont statué que le travail doit répondre aux besoins identifiés par les communautés Inuit. Selon les participantes, les objectifs de la mobilisation doivent impérativement émerger des besoins identifiés par la communauté. Cette participante discute du processus de mise en place de stratégie ou de mobilisation autour de la prévention du suicide dans les communautés au Nunavut :

“it's always a community request. We constantly inform the communities of what we have available, and then they invite us to deliver that program. Yeah, it's not a top-down, we are there for communities' request so we let them lead the way (...) for example, a year ago, we went to a community, at their request, to assist with their development. They wanted to make their own community specific suicide prevention action plan. And what came out of their action plan, it wasn't headed by our organization, we were just a participant. So that's number one, we didn't facilitate their workshops, we participated.”

Dans son discours, cette participante se détache complètement du processus décisionnel concernant ce que la communauté choisit comme stratégie, en nommant que les communautés tracent le chemin. Par ailleurs, dans son entrevue, cette participante nomme que les programmes, formations et soutiens offerts sont également développés à travers les demandes reçues des communautés. Par la suite, son organisation prend la place que la communauté leur donne, en fonction des besoins qu'elle a identifiés.

La prochaine participante exprime également la nécessité de baser la mobilisation sur les besoins identifiés par la communauté :

« Quand t'es quelqu'un de l'externe définitivement, moi je remets beaucoup en question l'approche de l'externe de dire « nous avons identifié ces besoins-là, vous avez besoin de ça donc on le fait ». Est-ce que c'est ancré dans les réalités locales? Dans la façon que la communauté avait projeté se développer? Est-ce que la gouvernance locale adhère au projet? donc vraiment ce jeu-là...moi je crois vraiment au bottom-up, donc vraiment que ça vienne de la communauté »

Dans ce verbatim, la participante nomme clairement se positionner pour le « bottom-up » approche dite ascendante où le projet est initié et géré par la communauté. Elle nomme également l'importance que le développement communautaire appartienne à la vision de la communauté et non pas à l'organisme externe. Cette précaution peut soulever plusieurs défis pour l'intervenante et la même participante s'exprime sur ce sujet :

« Donc parfois il y avait soit des préoccupations ou des interrogations de l'externe que je devais ramener aux partenaires (...) Parce que et ça revient au rythme, mais c'est sûr que c'est un projet qui a un déploiement lent, mais je mets lent vraiment entre guillemets parce que pour le nord c'est un rythme normal, on le comprend, on le respecte et tout. Mais pour mon organisation qui accompagne des communautés partout au Québec avec un conseil d'administration plus ou moins sensibilisé aux réalités (Du Nord), c'était notre rôle de sensibiliser les gens du conseil d'administration aux réalités des communautés autochtones, mais c'est sûr que ça reste un projet au déploiement lent (...)

Et on revient toujours à, mais de dire « l'argent si vous la dépensez pas elle ne sera peut-être pas là jusqu'à la fin ». Donc on a mis une pression et on a eu une approche un peu plus top Down. Et c'était stratégique parce qu'il n'y avait rien d'autre à date qui avait fonctionné. Moi je l'ai trouvé très dur dans mes souvenirs cette période-là, j'avais vraiment l'impression de pousser sur une roche et j'avais l'impression que nous de l'externe parfois on voulait même plus que le terrain. Est-ce que c'était finalement notre souhait à nous que le projet décolle? Oui on les voit

tous les besoins on les voit tous les potentiels de la ressource, mais est-ce que les partenaires sont on board en fait? Parce que on ne pourra pas le faire sans eux et c'est tout en reconnaissant la complexité du contexte... »

Dans ce verbatim, la participante s'exprime sur plusieurs défis et tensions qu'a suscités son travail comme intervenante externe en mobilisation communautaire Inuit, en lien avec le respect des besoins de la communauté. Elle a dû à plusieurs reprises mettre une pression sur la communauté puisque son organisme voulait voir l'argent investi dépensé, et le projet avancer. Elle nomme également qu'un travail de sensibilisation à la réalité du Nord, aux besoins et au rythme Inuit lui revenait. Elle remet par la suite en doute à qui le projet appartenait réellement au final. Cette position délicate lui a occasionné plusieurs tensions et inconforts, voulant à la fois répondre aux exigences de son organisme tout en respectant la complexité du contexte et les besoins de la communauté.

Ressources et spécificités des communautés

Dans la même veine que le facteur précédent, plusieurs participantes ont relevé la nécessité de considérer et d'identifier les ressources et les spécificités de la communauté où la mobilisation prendra forme. Puisqu'elles varient d'une communauté à une autre, elles ne peuvent être prises pour acquis comme étant les mêmes partout sur le territoire. En identifiant les ressources des communautés, l'intervenante blanc peut s'assurer que ses propositions en termes de mobilisation ou d'outils pourront être réalistes et adaptées aux réalités locales (Redvers et al. 2015).

Une des ressources relevées par une participante et venant influencer l'intervention d'une personne externe à la mobilisation concerne la proximité d'une université. En Alaska, les intervenants et les communautés peuvent compter sur une université locale dans leurs ressources proximales. Cette participante s'exprime sur sa perception de ce que ça implique pour le travail des intervenants externes :

« Alaska, ils ont une université et il y a des personnes locales qui vont à l'université. (...). Donc ils ont des gens qui ont toutes sortes de formation, d'éducation et qui sont au local et qui sont dans l'immédiat, tsé qui sont là tout le temps, donc ça je pense que ça doit être une énorme force. »

Cette proximité des savoirs et du développement professionnel influence la mobilisation et la formation des partenaires locaux. Par ailleurs, dans le discours de cette participante, elle souligne la pluralité des formations des partenaires de la mobilisation comme une ressource importante. En considérant la proximité de cette ressource et des opportunités qu'elle offre, les partenaires externes peuvent concevoir de nouvelles options à réfléchir avec les partenaires locaux. Cette participante, elle-même

chercheuse et partenaire de projet de mobilisation au Nunavik, insiste sur la présence constante, « dans l'immédiat » sur le terrain. En effet, la proximité de cette ressource a un grand rôle à jouer. Les partenaires externes peuvent partager le quotidien des communautés locales et on peut supposer que ça crée un meilleur partenariat et une plus grande affiliation.

Les ressources et spécificités ne sont pas seulement de nature matérielle. Elles peuvent également inclure les spécificités des membres de la communauté ou du climat général dans la communauté. Cette autre participante donne un exemple des spécificités des communautés qui peuvent être prises en considération dans le travail que son organisme fait en collaboration avec les communautés :

“So we have the healing support group facilitators training, and we delivered that training in four communities. But at this point we only have one community actually running support groups from it. So people were ready to take the workshop, and they got a lot of healing out of the workshop, but they are not ready to facilitate the groups in their communities for whatever reasons and every community is a little bit different depending, so yeah, there you go, everywhere is different (...)it depends on how many people move in and out of a community. It depends on the economic within the communities also. It depends on so many variables. “

Dans l'exemple donné, quatre communautés ont reçu la même formation en prévention du suicide. Or chaque communauté est différente et unique et elles ont par la suite géré et intériorisé cette formation différemment. En considérant les spécificités de chaque communauté, qu'elle soit en termes de ressources ou de climat, les intervenants allochtones peuvent adapter leur intervention et le suivi offert.

Les participantes ont toutes identifié le leadership local comme une ressource à considérer dans leur travail en collaboration avec les Inuit. La participante s'exprime sur pourquoi selon elle le leadership local est essentiel :

« Donc tu as besoin de gens avec beaucoup de leadership et beaucoup de pouvoir d'influence. Parfois ce sont les maires, parfois non. Et qui peuvent dire aux membres de la communauté « fais-moi confiance, on va s'asseoir pis on va prendre des décisions et nous notre projet communautaire il vaut vraiment la peine. Et on s'en fout de ce que les autres vont dire, on s'en fout si tout le monde est négatif et que tu rentres à la maison et que tous tes cousins cousines te dise que ce que tu fais c'est poche ». C'est important. Il faut vraiment quelqu'un en qui tu crois. ».

Dans ce verbatim, la participante fait référence au leader local comme quelqu'un reconnu leader par le reste de la communauté, qui a confiance en lui, qui a la capacité de faire face au négativisme pouvant être présent et qui est finalement en mesure de foncer malgré les obstacles.

Plusieurs participantes ont par exemple mentionné la collaboration avec les maires des communautés, reconnus comme des leaders locaux. Les participantes ont également mentionné avoir parfois rencontré de la résistance de la part des maires.

« On m'a demandé à plusieurs reprises de parler aux maires pour qu'ils puissent mieux comprendre leur rôle dans le bien-être de la communauté (...) Donc ça c'était une chose, le maire était vraiment réfractaire au début (...) »

Le maire étant identifié comme un leader local important, cette considération viendra influencer l'approche le travail de l'intervenante externe. En effet, cette participante nomme qu'elle a discuté plusieurs fois avec les leaders locaux de projets communautaires pour les sensibiliser et favoriser leur participation.

Entrevue de groupe – intervenantes Inuit

L'entrevue réalisée auprès des intervenantes Inuit a été ré-analysée suite à l'écriture des résultats précédents, afin de voir les liens pouvant être fait suite à l'émergence des considérations des intervenantes non-autochtones quant à leur travail en contexte autochtone. Dans la prochaine section, les thèmes ayant été abordés par les intervenantes Inuit seront présentés. Ces considérations peuvent faire ressortir des ressemblances ou dissonances avec les discours des intervenantes allochtones dans les considérations pris en compte dans leur travail.

Relations avec les maires des communautés

Dans les entrevues réalisées auprès des intervenantes non-autochtones, plusieurs ont mentionné la nécessité d'impliquer le maire de la communauté, mais reconnaissaient une variabilité dans leur relation avec ceux-ci. Ils mentionnaient également une réceptivité et une compréhension de la mobilisation. Cet aspect a également été abordé par les intervenantes Inuit dans l'extrait suivant :

“R2: I would definitely include the mayor and the concerters, because it is a big thing, and they have to know what we are doing in our communities. And bringing forward and guide it and, suggestions and stuff like that.

I: And I imagine that the mayors, they don't have the same attitude towards mobilization from a community to another? (silence) is that a big factor that can like, help you or make it more difficult?

R5: Well I think that if there was a mayor that is not open to prevention perhaps it could cause a problem, but in all the experiences I had in the communities, I've never had a problem...the communities are obviously open to us, in my experience.”

Ici, la participante nomme clairement l'implication du maire dans la mobilisation. Ils devraient connaître l'existence des projets, mais également en faire activement partie. Sur ce point, les discours entre les intervenantes allochtones et autochtones se rejoignent. Toutefois, celle-ci nomme n'avoir jamais ressenti de résistance ou de frein de la part des maires, contrairement aux expériences rapportées par les intervenantes non-autochtones. Des intervenantes non-autochtones ont souvent mentionné qu'il était difficile de nommer publiquement ce qui n'allait pas dans les communautés, étant donné la petitesse de celle-ci. Ne pas parler des difficultés avec les maires fait peut-être partie de ce contexte pour les intervenantes Inuit, ou peut-être rencontrent-elles moins de résistance de leur part.

Leadership de groupe

Dans le prochain verbatim, l'intervenante Inuk apporte une précision sur la conception du leadership abordé plus tôt dans l'entrevue par sa collègue allochtone:

“She (intervenante allochtone collaboratrice) just said we need a strong leader to lead, among the local ones, but I think it needs to be a sort of group, because one people, one person just can't bring the whole thing or leading it. So I think, small group, local, working with a resource person to keep it going. “

Cette intervenante Inuk reprend les propos de sa collègue allochtone sur le besoin d'un leadership local en précisant que selon elle, il devrait s'agir d'un groupe de leaders, plus naturels et informels, plutôt que d'une seule personne avec un mandat officiel et précis. Encore une fois, l'essence de la considération est commune, mais des précisions sont apportées par une collègue Inuk. Dans les entrevues réalisées auprès des intervenantes autochtones, la pluralité des leaders a également été mentionnée en lien avec l'immensité de la charge de la mobilisation.

Besoins des communautés : motivation au changement

Deux des intervenantes Inuit ont clairement affirmé que les Inuit étaient motivés à changer leur situation. Ce genre de discours ne s'est pas retrouvé de la même façon dans les entrevues auprès d'intervenantes

allochtones, peut-être de pas leur non-appartenance au groupe. Voici deux exemples de verbatim de participantes Inuit faisant part du besoin de changement :

“R5: I think all communities are receptive to any kind of help that is coming to their communities. Either be workshops or activities for the kids, they are very open to any kind of self-help ideas. “

“R3: Inuit wants change. Inuit do not want things to stay the way they are. They truly truly wants change. That is for sure. “

Les formulations “Inuit want” ou “they are” se sont peu retrouvées de manière aussi affirmative dans les discours des intervenantes allochtones, excepté dans une entrevue où un jugement était davantage porté sur les motivations et les façons de travailler des Inuit. Néanmoins, on retrouve l’idée de répondre aux besoins de la communauté, ici de changer et d’améliorer leur quotidien par des solutions d’empowerment (self-help).

Ressources et spécificités des communautés

La prise en compte des ressources et des spécificités de chaque communauté a été abordée par plusieurs intervenantes allochtones. Cette considération s’est également ressentie dans le verbatim suivant :

I: with the other communities you’re gonna be starting with, do you think there will be certain things that are gonna be different there?

R2: of course, because some communities have bigger population or less...and different kind of strengths in their communities, those are gonna make a difference”

Ainsi, la grosseur de la communauté et les forces de celles-ci vont venir influencer le travail de cette intervenante Inuk. Lorsque je l’ai questionnée sur les forces qu’elle sous-entendait, celle-ci a mentionné la présence des valeurs Inuit au sein de la communauté.

Discussion

L’objectif de ce mémoire était d’explorer les considérations des personnes non-autochtones par rapport à leur travail en mobilisation communautaire et en prévention du suicide auprès des Inuit, dans une perspective qui se veut de décolonisation.

En première partie des résultats, j'ai d'abord analysé mon propre processus comme jeune étudiante-chercheuse. Le malaise identifié quant à ma présence en recherche ou en intervention en contexte autochtone aura fait émerger de nouvelles questions par rapport à l'intervention des Allochtones en contexte autochtone. Alors qu'au début du projet, les partenaires étaient invités à discuter des facteurs communautaires influençant la mobilisation communautaire, l'objectif et les questions de recherches se sont finalement dirigés vers une exploration de leur vécu comme intervenantes allochtones en contexte autochtone, puisque ces considérations ressortaient des discours de participantes ayant fait les entrevues pilotes. J'ai donc analysé en deuxième partie cinq entrevues effectuées auprès d'intervenantes allochtones. Par la suite, l'analyse d'un groupe de discussion auprès de femmes Inuit travaillant en mobilisation communautaire et en prévention du suicide aura permis de faire des liens avec certaines considérations soulevées lors des entrevues individuelles. La prochaine section nous permettra d'analyser plus en profondeur les résultats, en réfléchissant aux différents constats à la lumière de la littérature sur l'intervention décoloniale en contexte autochtone et en y amenant de nouvelles pistes de réflexion. Premièrement, nous aborderons les défis de l'empowerment, de la mobilisation communautaire et du « bottom-up » à l'ère de l'anticolonialisme dans un cadre colonial. Deuxièmement, nous aborderons la compréhension et le respect des méthodes et modèles organisationnels autochtones. Troisièmement, nous discuterons de l'établissement des relations de confiance. Quatrièmement, nous parlerons de blancheur, privilèges et place dans l'histoire coloniale. Enfin, nous utiliserons l'antiracisme réflexif afin d'apporter un nouveau regard au processus.

Les défis de l'empowerment, de la mobilisation communautaire et du « bottom-up » à l'ère de l'anticolonialisme dans un cadre colonial

La mobilisation communautaire en contexte autochtone s'accompagne de plusieurs défis, dont celui d'être marqué par la colonialité (Fraser, Vrakas, Laliberté et Mickpegaket, 2018). La colonialité du pouvoir concerne un régime de pouvoir contemporain qui ne s'est pas achevé avec la montée des processus de décolonisation dans les années 60, mais qui organise toujours les rapports sociaux de pouvoir dans le monde (Quijano, 2007). La colonialité peut se ressentir dans la mobilisation communautaire notamment à travers le financement et les structures institutionnelles qui encadrent la mobilisation (Fraser, 2019). Ces institutions ne concernent pas uniquement les organisations formelles, mais également les « règles du jeu » plus informelles qui régissent les interactions humaines (Eversole, 2010). On observe régulièrement la « mobilisation des communautés » par les institutions plus formelles (Eversole, 2019), considérées comme détenant une grande partie du pouvoir et les ressources nécessaires. En effet, bien que les stratégies considérées « bottom-up » ont de meilleures probabilités de réussites parce qu'elles respectent les valeurs d'autodétermination et d'autogouvernance défendues par les populations autochtones, les communautés autochtones doivent naviguer à travers un système qui demeure blanc et à beaucoup d'égards, colonial. L'environnement politique et social dans lequel

s'inscrivent les initiatives communautaires est occidental et souvent peu flexible aux spécificités culturelles (Hervé, 2015). Selon les participantes à cette étude, une partie importante du financement provient de partenaires financiers externes, des bailleurs de fonds qui développent des projets pouvant inclure une mobilisation au Nunavik. Selon une participante, la sensibilité des bailleurs de fonds n'était pas suffisante afin de pallier aux besoins, aux spécificités et au rythme Inuit et ceux-ci exigeaient un rendement qui pouvait nuire aux relations de confiance. Par exemple, les bailleurs de fonds externes ont parfois mis de la pression sur la mobilisation communautaire pour avoir des résultats concrets, ce qui créait des tensions dans l'équipe parce que le rythme n'était pas respecté. Cette participante a nommé un malaise par rapport à son rôle, en expliquant que ça créait des tensions dans la collaboration puisqu'elle se retrouvait entre les organismes externes et les membres du projet communautaire. Selon Eversole (2011), malgré une volonté d'être plus inclusives et compréhensives, les institutions formelles ont une organisation et une manière de travailler souvent loin de la logique d'organisation des communautés qui peut alors leur sembler chaotique et trop informelle, puisqu'elle s'appuie sur une méthodologie de conversation et de partage de savoirs. Lorsque les institutions formelles ont de la difficulté à « mobiliser la communauté » et à observer un changement selon leurs propres critères, elles ont tendance à nommer que la communauté s'essouffle et qu'elle se fatigue. Cela place les intervenants dans une situation particulière.

Fraser et al. (2018) ont démontré que dans les communautés où les membres se sentent à l'aise de naviguer à travers le système non-Inuit et les tâches administratives, les perceptions de la mobilisation étaient plus favorables. Des membres d'une communauté pourraient avoir le désir et le besoin que les jeunes apprennent à naviguer à travers le monde occidental, tout en intégrant et en valorisant les valeurs Inuit. Ainsi, un paradoxe peut ressortir. Les auteurs s'intéressant aux perspectives décolonisatrices soulignent l'importance de la mobilisation communautaire, mais les membres des communautés pourraient être plus satisfaits et en contrôle de l'organisation du financement et des tâches administratives s'ils maîtrisaient les connaissances du système non-Inuit (Fraser, 2019). Il est possible de faire un lien avec la ressource d'une université locale qui peut permettre ce genre de transfert et communication des connaissances.

Par ailleurs, la mobilisation communautaire s'accompagne d'attentes d'empowerment et la prise de décisions par la communauté. Le concept d'empowerment vise à ce que les acteurs locaux aient le pouvoir sur leur situation de manière à atteindre leur objectif et maximiser leur qualité de vie (Nikkhah et Redzuan, 2009). Dans leur récent article, Fraser et al. (2019) font mention d'une communauté où ils ont senti à plusieurs reprises des sentiments de « désempowerment » et de dilemmes éthiques en lien avec la participation et les attentes de changement. Dans les situations où des personnes ayant des rôles plus formels au sein d'institutions ou d'organisations étaient absentes ou retirées de la mobilisation, des membres du projet pouvaient ressentir un sentiment de « désempowerment », avec des doutes sur l'importance du projet et des voix Inuit vu l'absence de personnes perçues comme ayant

du pouvoir (Fraser, 2019). En lien avec les résultats de ce mémoire, si ces personnes avaient pu vouloir adopter un rôle moins actif ayant pour but de favoriser la prise de décision par les membres de la communauté, un effet iatrogène à cette posture aurait pu se produire. Ainsi, le changement dans les dynamiques hiérarchiques de pouvoir, de politiques et de prises de décision est complexe. Les auteurs suggèrent que la mobilisation communautaire « from scratch » n'est actuellement pas possible, étant donné la complexité du contexte plus global. Des initiatives combinant le « bottom-up » au « top-down » pourraient être plus adaptées, si elles favorisent un sentiment d'importance et d'empowerment chez les personnes marginalisées qui ont besoin que des personnes en situation de pouvoir s'impliquent. La présence d'alliés provenant d'institutions plus formelles peut également soutenir la communauté à surmonter les obstacles du contexte plus global et à accéder à des ressources pour l'instant inatteignables d'une autre façon (Eversole, 2011).

D'autres auteurs ont par ailleurs discuté du soutien à l'empowerment individuel et communautaire par le travail de connexion entre les personnes des communautés et les différentes ressources disponibles localement (Benett et Zubryzki, 2011). En effet, les participantes de ce mémoire ont souvent mentionné avoir le sentiment que la mobilisation tombe lorsqu'ils sont absents et l'encouragement ou le soutien à distance représente un défi considérable. Aussi, les ressources sont souvent limitées et certaines sont complètement absentes. Le manque de ressources pour transformer la vision de la communauté en action et en projet concret peut mener à des sentiments de découragement dans la communauté (Fraser, 2019). Par ailleurs, il y a un important roulement de personnel et de bris de services et les relations de confiance sont souvent à rebâtir. La réalité de l'offre des services de santé mentale et de services sociaux dans le Nord est très complexe et une continuité du soutien et de la motivation n'est en réalité pas toujours possible.

La compréhension et le respect des méthodes et modèles organisationnels autochtones

Plusieurs auteurs précisent que l'inclusion des savoirs autochtones dans l'intervention est essentielle à une intervention anti-colonisatrice (Sinclair, 2004 ; Absolon, 2010). La question du leadership est une question épineuse en contexte Inuit, comme l'explique bien le livre "Le pouvoir vient d'ailleurs, Leadership et coopération chez les Inuit du Nunavik" de Caroline Hervé (2015). En effet, les visions occidentales et Inuit de l'essence même du leadership peuvent se confronter et se contredire sous de nombreux aspects, créant une incompréhension mutuelle et une difficulté à développer et mener à terme un projet commun. Ainsi, certains obstacles à la collaboration peuvent être intimement liés à la compréhension du type de leadership de chacun. Comme l'explique Caroline Hervé, la notion même de leadership est ancrée dans un contexte qui est étranger et blanc. Aborder la question du leadership auprès des Inuit peut être délicate voire malaisante, puisque le leadership tel qu'on l'entend dans la culture occidentale est en contradiction avec plusieurs structures, mécanismes et organisation sociales

présentes historiquement chez les Inuit. Il est important de reconnaître que le concept même de leadership est ancré dans une philosophie d'organisation sociale occidentale, donc colonisatrice dans sa manière d'être imposée (Hervé,2015). En effet, le leadership Inuit est souvent contesté et critiqué par les institutions gouvernementales, puisque traditionnellement leur hiérarchie sociale et décisionnelle n'a pas la même verticalité que dans les sociétés occidentales. Chez les Inuit, on valorisait davantage la coopération et les relations égalitaires que la présence d'une seule figure de pouvoir et de décision (Hervé, 2015). Cette incompréhension peut créer de nombreuses frictions et insatisfactions quant aux attentes de rendement de la mobilisation (Eversole, 2011). Ainsi, malgré le désir grandissant des institutions blanches d'encourager l'autodétermination et l'autogouvernance du peuple Inuit, les formes de leadership observées ne correspondent pour la plupart pas à l'idée occidentale d'un leader « productif ». Dans ce mémoire, une participante s'est exprimée sur son appréciation du type de leadership qu'elle a observé chez les Inuit. Elle semblait avoir plus de facilité à travailler avec la forme de leadership d'une autre nation, qui se rapproche davantage de la conception occidentale du leadership, où un chef à la tête défend le reste du groupe. Cette participante a reconnu par la suite que ce type de leadership s'est peut-être simplement mieux adapté au cadre occidental, ce qui leur a permis de plus grandes revendications et une plus grande autonomie. Néanmoins, la valeur accordée au type de leadership perçu peut venir influencer la part de leadership que cette intervenante a pris et le rôle qu'elle s'est donné dans la mobilisation.

Un lien est également à faire avec le soutien à la continuité de la mobilisation dans cette section sur la compréhension, le respect et la valeur accordés aux connaissances autochtones. En effet, plusieurs participantes de ce mémoire ont nommé qu'il était essentiel de créer un lien avec des leaders locaux de la communauté, afin, entre autres, d'assurer une mobilisation faite par et pour les Inuit et une continuité de celle-ci. Toutefois, plusieurs ont également expérimenté des difficultés au niveau de la continuité de la mobilisation, nommant avoir le sentiment que lorsqu'ils se retirent, la mobilisation tombe. Ainsi, malgré leur intention de prendre un rôle de soutien, il est intéressant de se demander quelle part de leadership ils prennent dans la motivation du groupe. Dans son livre sur le leadership Inuit, Carole Hervé (2015) affirme dès les premières pages que les leaders Inuit, tels que conceptualisés par les blancs, sont presque toujours doublés d'un conseiller blanc. Peut-être que malgré une volonté de favoriser l'autogouvernance, le cadre et le contexte sociétal dans lequel la mobilisation prend vie demeurent blanc et colonial. Ce qui peut du coup enclencher une plus grande part de leadership chez les intervenants blancs, habitués à naviguer dans ce système et voulant offrir l'aide aux besoins que leurs partenaires Inuit identifiées, comme dans l'exemple du powerpoint que nous avons vu plus haut. Les situations sont complexes et peuvent créer des tensions chez l'intervenante qui souhaite soutenir l'empowerment, tout en voyant avancer le projet identifié par la communauté.

Relations de confiance : comment s'écouter, comment se parler ?

« Indigenous Australians and black people in South Africa already have a voice, which does not need to be conferred by white people. What is needed is the creation of new 'listening positions' that enable respectful and equitable partnerships to develop between different groups (Brady & Carey, 2000; Marcus, 1999; Schech & Haggis, 2000). »

De nombreux auteurs sont sans équivoque sur la question ; il faut absolument bâtir des relations de confiance avec les personnes autochtones (Benett et Zubryzki, 2001). Ces relations sont fondamentales à l'intervention et doivent se bâtir dès le début. Ils recommandent aux intervenants d'inclure leur identité personnelle, professionnelle et culturelle dans les interactions. Par ailleurs, l'introduction de soi est considérée très importante dans ce processus. Le partage d'information personnelle est un atout pour bâtir des relations de personne à personne, sans hiérarchie. Je ressens encore une déception à l'admettre, mais j'ai échoué à créer une relation de confiance avec nos partenaires Inuit. Bien sûr, il y a eu des obstacles hors de mon contrôle, comme la distance et le temps. Mais le plus grand obstacle, c'était le profond malaise que je peinais à comprendre et qui m'a empêché d'être authentique et d'aller véritablement à leur rencontre. Néanmoins, cette étape fut importante, puisqu'elle m'a permis de déconstruire mon processus et de mieux le comprendre. Je sais maintenant que la prochaine fois, je ne me présenterai pas comme l'étudiante de maîtrise de Sarah Fraser, mais comme moi, Ève-Marie Valiquette, avec toutes mes vulnérabilités, mes capacités, mes privilèges et mes réflexions.

Dans le discours des participantes aux entrevues de ce mémoire, il a également été question de la relation de confiance entre Allochtones et Autochtones. Une participante a mis l'accent sur l'importance de la phase d'observation qui sert justement à apprendre à se connaître. C'est peut-être l'occasion de faire tomber les tensions et les préjugés qu'on peut avoir les uns envers les autres, en créant des liens autour du vécu partagé. L'une des participantes a mentionné qu'elle n'était pas appréciée au Nunavik pour ses connaissances théoriques et pratiques sur la prévention du suicide, mais pour son écoute attentive et son non-jugement. C'est donc la relation de confiance qui prime sur les connaissances théoriques ou l'expertise qu'une intervenante externe pourrait apporter, d'après sa perception.

Allen et al. (2012) rappellent l'importance pour les chercheurs de comprendre comment les relations sociales sont structurées dans la communauté. Dans beaucoup de communautés, les relations sociales sont structurées en fonction de la parentalité. Les relations de parentalité vont guider l'établissement des responsabilités et du rôle de chacun. Ainsi, dans certaines communautés, les membres pourraient vouloir comprendre l'identité des intervenants étrangers en fonction de leur propre histoire personnelle, familiale et culturelle. Cette compréhension nécessite donc le partage d'informations personnelles que peu de contextes de recherche vont demander. Par ailleurs, pour les chercheurs et les intervenants, l'objectivité et la neutralité sont souvent valorisées (Kowal, 2008). Cela peut susciter des considérations éthiques à savoir quelles informations peuvent être partagées ou non, surtout dans un cadre où la spontanéité et l'authenticité sont souhaitées. Ces questions sont importantes et se doivent d'être

réfléchies. Allen et al. (2012) insistent sur le fait que pour collaborer avec les communautés autochtones, la compréhension et l'acceptation des intervenants blancs par les membres des communautés en des termes de parentalité font partie intégrante du processus de recherche. C'est ce qui permet l'établissement de relations de confiance significatives à la base de tout projet de collaboration valide avec les peuples autochtones.

Une autre considération soulevée par les auteurs Benett et Zubryzki (2001) dans la construction des relations de confiance concerne la capacité à écouter profondément, respectueusement et de manière « immobile », c'est-à-dire d'utiliser le silence en interrompant et en questionnant le moins possible. Dans la partie de résultats sur mon processus, j'ai mentionné avoir eu beaucoup de difficulté à supporter les silences lors de mon entrevue avec les partenaires Inuit. D'une part parce que ça me rendait mal à l'aise de ne pas comprendre ce qui se passait, mais aussi parce que j'avais des questions précises à leur poser dans le but de connaître leurs perceptions sur mon mémoire. Si j'avais été plus à l'écoute des silences à mes questions, j'aurais peut-être été en mesure de sentir qu'elles ne comprenaient pas la raison de mon appel et qu'elles ignoraient presque entièrement qui j'étais. Ces auteurs mentionnent par ailleurs que lorsqu'on prend le temps d'écouter, on n'obtient généralement pas les réponses aux questions qu'on pose à la première rencontre. Néanmoins, on jette les bases d'une relation plus solide en étant à l'écoute de ce que la personne autochtone a besoin de partager. Dans un article sur les méthodes de transmission des connaissances en mobilisation communautaire, Fraser (2017) rapporte qu'à travers ses expériences de recherche-action, elle a réalisé qu'une grande part de son rôle était d'écouter plutôt que de parler, et que le sentiment des partenaires d'être écouté était profondément relationnel. Stressée par les balises du temps et le besoin que mon mémoire avance, j'ai continué à poser les questions préparées, même si je sentais que le contexte n'était pas optimal. Cette considération est également ressortie dans certains discours des participantes de ce mémoire, pressée par des facteurs contextuels qui leur faisaient adopter une attitude plus top-down, malgré leur volonté de faire du bottom-up. Les intentions ne s'accordent pas toujours avec la réalité du contexte, et parfois, l'urgence des problématiques oblige ou fait pression pour des actions et des résultats rapides.

L'environnement pour bâtir les relations de la confiance peut être facilitant ou contraignant. En effet, certains auteurs recommandent de favoriser un environnement où la personne autochtone se sent confortable et travailler en collaboration sans pression de productivité et de résultats (Benett et Zubryzki, 2001) Les deux fois où j'ai été en contact avec les partenaires Inuit, l'environnement n'était pas optimal. La première fois, elles étaient dans un endroit qui était pour la plupart d'entre elles nouveau, entourées de plusieurs nouvelles personnes. La rencontre se faisait suite à une longue semaine de formation et elles ont nommé être épuisées. La deuxième fois, c'était par téléphone, sans contact visuel ou humain. Ces deux contextes n'étaient donc pas idéals à la construction d'une relation de confiance. J'ai par ailleurs soulevé que le plus beau moment de rencontre s'est probablement fait autour des boulettes

Suédoises du Ikea ; moment imprévu, mais dans un cadre décontracté et dépourvu d'objectifs autre que de passer un bon moment. Dans l'étude de Fraser (2019), les participants ont rapporté l'importance de prendre le temps de créer une confiance entre les différents membres d'un projet, avant d'aborder concrètement celui-ci. Cette confiance pouvait se créer par exemple en développant de petites initiatives et en démontrant du respect envers les idées de chacun. L'exposition graduée au travail d'équipe et à la manière dont chacun s'exprime permettait d'intérioriser que malgré leurs potentielles différences, toutes les idées sont valables et peuvent contribuer au projet d'une manière ou d'une autre (Fraser, 2019).

Le contexte environnemental et social des communautés Inuit peut influencer certains aspects du travail d'équipe et des relations sociales. Une participante a parlé de la difficulté en contexte de mobilisation communautaire à se parler des aspects qui fonctionnent moins bien dans l'équipe. La résolution de conflit fait partie du travail d'équipe et du développement de relations de travail de confiance (Fraser, 2019). Dans un contexte nordique où les communautés sont petites et où tout le monde se connaît, il devient difficile d'adresser certaines problématiques relationnelles (Deschênes, 2016). Plusieurs participantes ont parlé des blessures psychologiques et de nombreuses difficultés personnelles auxquelles faisaient face leurs partenaires Inuit. Ces fragilités peuvent venir influencer l'élaboration des relations de confiance, mais également le sentiment de compétence de la personne, ses méthodes de travail et sa disponibilité à s'engager dans un projet ou une intervention. Être sensible à ces dynamiques peut influencer la position que prendra l'intervenante externe, notamment en ajustant peut-être son propre niveau d'activité aux besoins de la personne. Ces besoins ne sont pas figés dans le temps, ils fluctuent, ce qui rajoute à la complexité du choix et du niveau d'action de chaque membre de l'équipe.

Blanchité, privilèges et place dans l'histoire coloniale

De nombreux auteurs suggèrent aux intervenants blancs d'utiliser la théorie de la blanchité comme cadre conceptuel à une plus grande reconnaissance des privilèges blancs invisibles (Young, 2008). En contexte de travail de relation d'aide avec les autochtones où les privilèges sont directement issus de leur exploitation, le déni et l'évitement mènent à un paradoxe où ni l'intervenante ni les personnes autochtones n'en ressortent gagnants et c'est pourquoi cette introspection est essentielle (Young, 2008).

Nous avons abordé le concept théorique des privilèges blancs à plusieurs reprises au cours de ce projet. En effet, cette réflexion et ce recul seraient nécessaires à la décolonisation selon plusieurs auteurs ; mais avoir l'espace, le temps, le financement et la sécurité de s'adonner à ce type de réflexion est un privilège en soi, que beaucoup de personnes, autochtones et allochtones, n'ont pas. J'ai pu prendre les trois dernières années de ma vie à y réfléchir et j'aimerais en citer quelques-uns qui ont marqué mon

quotidien et qui ont aussi permis l'aboutissement de ce projet : J'ai eu accès à des prêts et bourses pour subvenir à mes besoins et je savais que si j'avais besoin d'un autre type de crédit, la couleur de ma peau ne me porterait pas préjudice ; je n'ai jamais eu peur de ne pas manger ou de ne pas avoir un toit où dormir ; dans les moments où j'ai été malade, j'avais confiance que je serais traitée avec considération et que mon traitement médical serait approprié ; les gens qui m'entourent et me supportent ne souffraient pas de problème de santé mentale ou physique ; j'avais facilement accès à de la littérature, des professeurs, un ordinateur et un endroit sécuritaire et adapté pour travailler ; lorsque j'ai douté, des personnes de confiance étaient rapidement disponibles pour accueillir mes vulnérabilités et me soutenir. Ce n'en sont que quelques-uns qu'ils m'apparaissent importants de mentionner, pour prendre en compte que ma capacité à réfléchir, intellectualiser des concepts et écrire ce projet a été favorisée et facilitée par des conditions qui ne sont pas accessibles à tous. Ce sont probablement des privilèges que je garderai toute ma vie et sur lesquels je pourrai compter si j'allais travailler au Nord. Une participante a mentionné avoir besoin d'une phase d'observation en début de projet, un espace pour réfléchir. Cet espace est probablement plus facile pour les intervenants allochtones qui ont un pied dans la communauté et un pied dans l'avion. Pour les membres de la communauté qui y restent et qui côtoient la réalité et les autres membres constamment, cet espace est restreint (Fraser, 2019).

Comme nous l'avons déjà mentionné plus tôt, plusieurs auteurs ont insisté sur l'importance pour les intervenants non-autochtones d'être ouverts et éveillés par rapport aux processus coloniaux en lien avec les impacts de leur pratique actuelle en contexte autochtone. Dans l'étude de Bennet et al. (2001), ce sont d'ailleurs les intervenants autochtones qui font cette précision à leurs collègues non autochtones. D'après Bennett et Zubryzki (2001), tant les intervenants autochtones qu'allochtones voyaient comme prioritaire que les intervenants se questionnent et arrivent à mieux comprendre l'impact de leur culture et de leur personnalité sur les personnes autochtones avec qui ils vont travailler. La considération par rapport à l'impact de la culture et de la personnalité des intervenants sur les personnes autochtones avec qui ils vont travailler s'est ressentie dans les discours des participantes de ce mémoire. Par exemple, plusieurs participantes ont nommé l'importance de prendre une posture d'allié plutôt que d'expert, notamment en plaçant les besoins des communautés en avant-plan de la démarche. Cette prise de position consciente est uniquement possible si elle s'accompagne d'une réflexion de la part de l'intervention sur les effets de sa présence dans le contexte colonial. Cette démarche peut inclure, par exemple, de ne pas prendre le mérite des retombées d'un projet coconstruit (Hart, Straka et Rowe, 2017). Dans un monde où l'accomplissement et la reconnaissance du travail sont tellement valorisés, cette précaution peut être plus difficile concrètement.

Nous avons vu que la connaissance de soi et de sa propre place dans l'histoire coloniale par les intervenants non-autochtones fait partie du processus de décolonisation. En effet, cette réflexion permet

de mieux comprendre les conséquences de la colonisation sur les peuples autochtones et le fait que les personnes autochtones vont potentiellement catégoriser l'intervenante blanc comme « l'un des colonisateurs » (Benett et Zubryzki, 2001). Cette trajectoire et cette acceptation permettent de mieux accepter la colère et la méfiance, sans pour autant l'intérioriser et se sentir envahi (Paradies, Franklin et Kowal, 2013). Dans l'analyse que j'ai faite de mon propre parcours, je me suis longuement questionné sur l'impact de ma présence en contexte autochtone, questionnements qui m'ont d'ailleurs par moments paralysée. Par ailleurs, les personnes faisant partie du « groupe colonisateur » sont limitées dans leur connaissance du colonialisme et de l'anticolonialisme puisqu'elles n'ont pas la subjectivité et l'histoire des personnes en subissant les conséquences (Carlson, 2016). La lecture même de cette histoire est biaisée par les privilèges issus de la colonisation, de l'eurocentrisme et la supériorité blanche.

Dans mon processus auto-ethnographique, j'ai tenté d'amorcer ma réflexion par rapport à ces concepts, de manière à me défaire de l'immobilité dans laquelle me plongeait ma culpabilité de Blanche. Giroux (1997) encourage d'ailleurs les étudiants en travail social en contexte autochtone à explorer de manière critique l'histoire qui a façonné les nombreux privilèges dont ils jouissent sans s'en rendre compte tous les jours, de manière à surmonter la honte, la rancune et les ressentiments qui les empêchent de prendre part à une véritable réforme sociale progressiste. La partie d'analyse auto-ethnographique prend tout son sens dans la décolonisation des pratiques, puisque les auteurs suggèrent fortement aux intervenants allochtones, comme autochtones, de s'adonner à une introspection honnête sur nos biais, nos préjugés, nos stéréotypes et notre manière de concevoir le monde. Accepter réellement de voir la vie avec les yeux de l'autre, c'est peut-être de mettre, pour un temps, complètement de côté nos propres objectifs et priorités. Je dis pour un temps, puisque je crois que certains éléments de la manière occidentale de travailler peuvent servir à la collaboration avec les Autochtones. La majorité de ma vie, l'environnement dans lequel j'ai évolué m'a convaincu intrinsèquement que ma façon de travailler était la bonne. Pour réellement traduire les principes théoriques de la décolonisation en actions concrètes, il me faut contester mes manières de travailler, me remettre en question avec une confiance et une volonté souvent déséquilibrantes. La partie d'analyse autoéthnographique m'aura d'ailleurs permis de prendre un recul nécessaire face à l'entrevue réalisée avec les partenaires Inuit. Avant cette étape cruciale qu'a été une meilleure compréhension de mon processus, j'évitais de relire l'entrevue de groupe, de tenter de l'analyser ou de m'analyser. J'étais dans le rejet et le jugement par rapport à comment j'avais été. Suite au cheminement que j'ai fait, j'ai été en mesure de la relire et de m'analyser avec une curiosité bienveillante et d'être autocritique sans pour autant tomber dans l'autodépréciation. Cette étape était donc inévitable pour moi, car elle m'a permis de véritables apprentissages qui pourront me servir dans ma vie personnelle autant que professionnelle.

Par ailleurs, pour les intervenants autochtones, reconnaître l'impact de leur culture et de leur présence en contexte autochtone peut aussi inclure d'être sensibles aux processus coloniaux comme les écoles résidentielles et les « sixties scoop », à l'origine du travail social en contexte autochtone (Baskin, 2009). Cette compréhension implique autant les précautions dans les méthodes d'intervention et les savoir-être des intervenants, que dans la considération qu'ils seront peut-être perçus comme une continuité de la colonisation par les personnes autochtones. Se faire renvoyer cette image peut être confrontant si on n'y est pas préparé et prêt à l'accueillir. Cette sensibilité suggère également de garder en tête le traumatisme intergénérationnel qui pourrait être ravivé par certaines interventions, comme dans l'exemple donné par une participante où une intervenante autochtone sentait qu'elle se faisait dire ce qu'elle pouvait faire et ne pas faire, comme à l'époque des écoles résidentielles. La proximité historique de ce trauma exige une connaissance de ces mécanismes de la part des intervenants blancs afin d'éviter de nuire en voulant aider. Les peuples autochtones se battent depuis des décennies contre les effets du colonialisme. Dans les dernières années, des intervenants et des chercheurs non-autochtones ont joint leur force afin de contribuer à l'anticolonialisme et à la décolonisation (Carlson, 2016).

Plusieurs participantes de ce mémoire ont nommé avoir pris conscience des impacts de leur travail en lien avec la colonisation. Un participant a par ailleurs parlé de l'impact de la colonisation sur l'estime et la confiance des adolescents avec qui il a travaillé. Il a pris conscience en discutant avec une jeune Inuk du paradoxe de sa présence dans le Nord, puisqu'il a l'impression de constamment venir rappeler qu'ils n'ont pas les compétences de survivre sans les Blancs. Dans l'étude de Fraser (2019), les participants Inuit interviewés ont décrit comment les années d'interactions avec les Blancs dans un contexte de colonisation ont pu leur faire développer un sentiment d'incompétence et donc, qu'ils n'avaient pas ce qu'il faut pour participer au développement social. Cette prise de conscience par les intervenants non- autochtones, selon Bennet et Zubrzcki (2011), fait partie des processus de décolonisation.

Plusieurs auteurs recommandent aux intervenants de se questionner sur leurs motivations à travailler en contexte autochtone et d'être intègres et transparents face à celles-ci (Kowalsky, Verhoef, Thurston et Rutherford, 1996). Malgré la bonne intention d'aider, chaque intervenante a un agenda, des motivations, des objectifs qui lui appartiennent (Lemay, 2011). Être transparent et honnête par rapport à ses motivations, face à soi-même et aux personnes autochtones, peut permettre l'établissement de meilleures relations de confiance. Par ailleurs, plusieurs personnes autochtones sont méfiantes face à la recherche des allochtones ou à l'intervention en contexte autochtone et cette méfiance peut mener à une observation méticuleuse des motivations et des incohérences qui émanent de l'intervenante (Hart, Straka et Rowe, 2017). Ainsi, si celui-ci s'adonne à une autoréflexion sur sa présence et est transparent dès le départ face à ses motivations, la confiance peut s'établir plus aisément. Ce genre de travail exige une réflexion critique par rapport à soi-même, d'accepter de se remettre en question et de travailler

avec l'inconfort et le malaise que ça peut susciter (Hart, Straka et Rowe, 2017). Il est beaucoup plus facile d'éviter ce genre de réflexion que de constamment se mettre en déséquilibre. Il m'aura fallu plusieurs années pour reconnaître que je retrouve une certaine validation sociale, dans l'environnement progressiste et de gauche où j'évolue, à affirmer que mon mémoire porte sur l'intervention en contexte autochtone. Il y a un engouement en ce moment dans le milieu militant pour les luttes autochtones. J'ai longtemps évité d'admettre la fierté que je ressentais face aux réactions d'approbation qui émergeaient chez des gens que j'estime par rapport à mon sujet de mémoire. Comme si en reconnaissant la validité sociale que je ressentais, j'avais peur d'être perçue par les autres, Allochtones et Autochtones, comme m'intéressant au contexte Inuit uniquement pour cette raison. Toutefois, si je ne suis pas honnête face à cette motivation, ou récompense sociale, celle-ci va tout de même probablement transparaître dans mon travail et ma manière de l'aborder. L'admettre me permet de la déconstruire, de mieux la comprendre et de moins la laisser guider mes actions. Comme pour toutes les émotions, la reconnaissance est la première étape vers une meilleure gestion. Parallèlement à la honte de ressentir une fierté se greffait le sentiment d'être un imposteur. Malgré la volonté de me dire qu'il y a un commencement à tout et que l'expérience n'est pas innée, ce sentiment persistait. J'avais l'impression de ne pas comprendre réellement le contexte, alors que je me présentais comme voulant étudier et aider en contexte autochtone. Cette incohérence me procurait ainsi un malaise paralysant. Selon Kowal (2011) les intervenants blancs antiracistes tendent à avoir une attitude ambivalente par rapport à leurs propres actions et il est crucial de comprendre ces défis afin d'apprécier mieux les possibilités et les limites de leur apport à l'anticolonialisme. Suite à des entrevues avec des intervenantes blanches antiracistes, l'auteur a relevé que peu importe leur niveau de vigilance, il était impossible pour les intervenants de sentir qu'elles transcendaient leurs privilèges. Ainsi, le « stigma » d'être blanche et de travailler en contexte autochtone les faisaient dénigrer la valeur de leur travail et les empêchaient d'être véritablement aidantes (Kowal, 2011 ; Paradies, Franklin et Kowal, 2013)

Lors de mes tentatives de partenariat avec des personnes autochtones, mon malaise était tellement grand que j'avais un biais de perception par rapport à comment les gens autochtones allaient me percevoir, qui me rendait maladroit et me faisait éviter les situations où j'allais ressentir ce malaise. Dans mes motivations à travailler en contexte autochtone, le désir d'être perçue comme quelqu'un se plaçant du côté des luttes autochtones et de la décolonisation était grandement présent. Ainsi, la peur d'être perçue par les partenaires autochtones comme « l'une des colonisatrices » m'a empêché à plusieurs reprises de prendre une part de leadership, ou simplement d'être moi-même, qui aurait pu être utile à l'établissement d'une relation. Il s'agit encore d'un privilège que d'intérioriser ma juste place du côté des « gentils alliés ». Selon Kowal (2011) la complexité de cette ambivalence réside dans un idéal postcolonial où les peuples autochtones ne seraient plus opprimés. Toutefois, dans cette utopie, l'identité du « Blanc antiraciste » n'existerait plus, puisque le racisme en soi n'existerait plus. Mais dans

la possibilité où cet idéal est irréalisable, les antiracistes sont, inconsciemment, condamnés à être peut-être associés aux blancs racistes. Ainsi, l'identité éthique des blancs antiracistes est difficile à construire et peut mener au fantasme que la colonisation n'a simplement jamais existé. Puisqu'elle est bien réelle et qu'elle a marqué l'histoire de façon indélébile, les Blancs antiracistes doivent apprendre à endurer l'inconfort qu'apporte la participation à l'anticolonialisme (Kowal, 2011 ; Hart, M. A., Straka, et Rowe, 2017). Pour ce faire, Kowal (2011) suggère d'utiliser l'antiracisme réflexif.

Antiracisme réflexif

Enfin, j'aimerais terminer la section discussion de ce mémoire en utilisant l'échelle d'antiracisme réflexif (AR). L'AR représente une approche qui préconise l'acceptation de pensées racialisées (Paradies, Franklin et Kowal, 2013). Elle encourage les individus se définissant comme antiracistes à accepter leurs pensées tout en travaillant à les comprendre et à cheminer par rapport à celles-ci. Cette théorie tente d'adresser les émotions négatives et l'essentialisme pouvant ressortir de l'antiracisme (Paradies, Franklin et Kowal, 2013). À travers ce mémoire, j'ai utilisé à plusieurs reprises un ton critique qui traduisait ma colère et mon impuissance face à la colonisation toujours actuelle, au capitalisme, au racisme systémique et à l'exclusion et la discrimination de plusieurs groupes, y compris les peuples autochtones. Il a été difficile pour moi au cours des trois dernières années de transformer cette colère en quelque chose d'utile, puisqu'elle en était étourdissante, aveuglante et démobilisante. Nous proposons donc d'utiliser cette théorie et cette échelle pour établir où j'en suis aujourd'hui et quelles voies je peux emprunter pour développer ma réflexivité. Ainsi, L'AR propose un moyen de mieux gérer les répercussions des idéaux antiracistes qui ne sont pas toujours réalistes à appliquer en pratique.

Les émotions négatives et l'essentialisme sont des concepts largement discutés au sein de la littérature antiraciste. En effet, les personnes motivées à être antiracistes démontrent régulièrement des émotions négatives comme l'inconfort, la détresse, la honte, la peur, l'anxiété, la colère, l'inaction et l'évitement. Ce sont en effet toutes des émotions que j'ai ressenties à travers ce processus de mémoire et qui ont été discutées dans la section résultats. Les auteurs de l'antiracisme réflexif suggèrent que ces émotions prennent forme lors de la confrontation entre des idéaux antiracistes fortement intériorisés et la volonté de ne pas penser ou agir de manière raciste. Elles ressortent également d'un paradoxe interne entre vouloir être antiraciste, tout en acceptant tout de même des privilèges et une domination systémique blanches. Sur le long terme, ces émotions négatives peuvent mener à de l'épuisement, à un plus grand taux de préjugés racistes et à un sentiment de devoir « sauver » autrui de manière paternaliste. Le concept de l'essentialisme quant à lui suggère une tendance à essentialiser les identités blanches comme intrinsèquement raciste et oppressive et les identités non-blanches comme moralement pur et automatiquement compréhensives du racisme. En effet, ces préjugés envers les personnes blanches m'ont habité et m'habitent encore, entre autres à cause de l'immersion dans la littérature sur les privilèges blancs, la colonisation et la blancheur ; je prenais désormais pour acquis que la majorité des

personnes blanches ne réfléchissent pas à leurs privilèges, puisqu'elles sont avantagées par le système actuel et ne sont pas encouragées à le faire si elles n'en ont pas d'abord l'intérêt ; ce qui est faux et peu nuancé. Selon Paradies, Franklin et Kowal (2013), les personnes souhaitant s'identifier comme antiracistes sont souvent en conflit avec l'identité blanche et la reconnaissance de la blanchité. Selon cette théorie, les émotions négatives telles que l'anxiété et la honte que j'ai ressenties tout au long de ce processus de mémoire, peuvent notamment s'expliquer par la dissonance entre mes idéaux antiracistes et la reconnaissance de faire partie du groupe oppressif, qui rendent mes idéaux et mes efforts inatteignables. On retrouve donc dans cette théorie une explication au sentiment d'imposteur que j'ai mentionné à plusieurs reprises dans la partie auto-ethnographique. L'antiracisme réflexif (Paradies, Franklin et Kowal, 2013) propose d'accepter ces dualités et ces tensions entre le racisme, l'antiracisme et le blanchité, tensions se regroupant sous le concept des « dialectiques blanches ». Appliqué aux désavantages et aux problématiques vécues par les peuples autochtones, il a été démontré que la dialectique blanche vécue amène la personne à blâmer le système et des facteurs structurels oppressifs pour toutes les problématiques observées, dans une volonté de ne pas blâmer les Autochtones pour leur situation. Cela va donc influencer la manière de concevoir les désavantages vécus par les Autochtones et les potentielles solutions. La grille de réflexion qu'ils ont développée par rapport à l'antiracisme envers les peuples autochtones comprend 20 items permettant d'évaluer le niveau de réflexivité par rapport au 1) racisme et la blanchité ; 2) la culture, structure et le potentiel d'action ; 3) l'attitude d'identité raciale blanche; 4) l'antiracisme et 5) la réponse émotionnelle. J'ai donc répondu au questionnaire afin d'évaluer mon niveau de réflexivité par rapport à ces différentes sphères et je présenterai brièvement les conclusions qui me permettent de continuer à cheminer par rapport à ces questions :

Racisme et blanchité

Cette catégorie d'items permet d'identifier les pensées, attitudes et intentions en lien avec le racisme et la théorie du whiteness. Les personnes ayant une plus grande réflexivité antiraciste ont tendance à avoir une compréhension plus nuancée. Dans cette catégorie, mes cinq réponses indiquaient un grand niveau de réflexivité. Cela me permettrait de comprendre que le racisme n'est pas toujours conscient et est occasionnellement présent chez chaque personne. Cela peut me permettre de mieux comprendre et accepter mes propres pensées, émotions et comportements racialisés (Paradies, Franklin et Kowal, 2013).

Culture, structure et potentiel d'action

Cette catégorie d'items vise à mesurer à quoi le répondant attribue les difficultés psychosociales et de santé des personnes autochtones. Mes réponses démontrent que j'attribue beaucoup les causes à des facteurs structurels et sociétaux, comme la colonisation et la discrimination et que j'évite soigneusement

de rendre les personnes autochtones responsables de leurs difficultés. La précaution à prendre avec ce type de pensée, c'est d'inconsciemment intérioriser que puisqu'ils n'en sont pas responsables, ils n'ont pas non plus de prise sur le problème, de possibilité de changement (puisque tout est structurel). Je n'avais jamais réfléchi à ce genre de biais. De peur d'être raciste ou de blâmer les victimes, je reconnais peu le pouvoir de changement des peuples autochtones, qu'il soit en faveur ou défaveur de leur propre situation. J'avais également de la difficulté, et un préjugé, à reconnaître que des personnes autochtones puissent vouloir adhérer et accéder à des idéaux occidentaux, comme avoir une voiture, une maison et un travail payant, de peur d'imposer les idéaux de la culture dominante. Toutefois, reconnaître l'évolution, la transformation et le mélange des cultures démontre une plus grande réflexivité.

Dans cette section, nous avons réfléchi aux liens entre les considérations soulevées par les participantes de ce mémoire et celles issues de mon processus auto-ethnographique, à la lumière de la littérature sur les pratiques d'intervention décoloniales en contexte autochtone. Il s'agit d'un contexte complexe, nuancé et dynamique et il aurait été possible de faire des liens entre toutes les considérations soulevées. Néanmoins, tout semble converger vers l'établissement des relations de confiance, les freins et les facteurs facilitants à celle-ci. Pour l'intervenante allochtone, cela passe d'abord par le regard qu'il peut poser sur sa propre personne, son propre travail, les effets de sa présence même en contexte autochtone, sa transparence face à ses motivations qui lui faciliteront une écoute active et une disponibilité plus grande. L'autocritique sur ses méthodes de travail et sa curiosité, sa compréhension et son respect des savoir-faire et des modes d'organisation Inuit pourront guider la part de leadership à adopter en fonction des besoins identifiés conjointement. L'antiracisme réflexif est une méthode pour aborder ces questions de manière curieuse et non jugeante qui permet au Blanc voulant se positionner comme antiraciste de tolérer l'inconfort et les ambiguïtés qu'amène sa présence en contexte autochtone de manière à adopter des attitudes et des actions qui pourront être davantage soutenante aux luttes autochtones (Paradies, Franklin et Kowal, 2013).

Pertinence de ce projet et limites

Cette étude comporte plusieurs forces. Premièrement, elle s'inscrit dans un vécu chronologique et détaillé de mon propre processus comme jeune intervenante-chercheuse en contexte autochtone. Ainsi, les questionnements peuvent trouver écho auprès de d'autres jeunes intervenants amenés à travailler en contexte autochtone ou à réaliser un mémoire. Par ailleurs, le processus auto-ethnographique est recommandé par plusieurs auteurs lorsqu'il s'agit d'intervention ou de recherche en contexte autochtone, comme il a été discuté dans la section méthodologie et la section discussion. En effet, cela permet de mieux comprendre les préjugés, les privilèges ainsi que la place dans l'histoire de colonisation, de manière à adopter davantage des interventions anticoloniales (Groulx, 1992 ; Hart,

Straka et Rowe, 2017). De plus, l'analyse d'entrevues réalisées auprès d'intervenantes allochtones aura permis de faire surgir quelques considérations en lien avec leur propre travail et leur place au sein de la collaboration avec les Inuit en mobilisation communautaire et en prévention du suicide.

La brève exposition à travers la collaboration avec des partenaires Inuit est une force de ce mémoire, bien qu'elle fût un échec par rapport à mes attentes initiales et ma volonté de créer une relation, de sentir que nous étions en équipe dans un projet commun. Néanmoins, ces besoins et ces attentes m'appartenaient et ne reflétaient peut-être pas les besoins et les attentes des partenaires (je ne le sais pas, car nous n'en avons pas parlé vu le contexte et les obstacles discutés plus tôt). En fait, le fait que je l'ai vécu comme un échec aura probablement permis une meilleure compréhension de mon malaise que si tout avait été facile et fluide. Néanmoins, l'analyse de l'entrevue de groupe aura permis de faire quelques liens avec les considérations des intervenantes non-Inuit et d'appuyer davantage les constats qui ressortaient déjà comme prioritaires, soit de créer un lien de confiance significatif et de co-construire ensemble à partir des besoins identifiés par les communautés.

Ce mémoire comporte également de nombreuses limites. Tout d'abord, les questions de recherche n'ont pas été abordées directement avec les participantes, puisqu'elles ont émergé suite aux entrevues. Ainsi, nous avons peut-être manqué d'importantes réflexions conscientes par rapport à la posture des intervenantes et aux considérations qu'elles ont par rapport à l'impact de leur travail dans une perspective décoloniale. Deuxièmement, le nombre de participantes est limité à cinq, ce qui empêche une généralisation des résultats à une plus grande échelle. Par ailleurs, trois participantes sur 5 ont fait partie d'un même projet, ce qui peut occasionner un biais dans les similitudes des réponses. Aussi, une seule participante travaille au Nunavut contre quatre au Nunavik, ce qui offre une généralisation limitée des expériences en fonction du contexte géographique.

De plus, la collaboration avec les partenaires Inuit ne s'est pas faite d'une manière qu'on pourrait qualifier de décoloniale. Le lien de confiance n'a pas été établi et les conditions environnementales et culturelles n'étaient pas optimales. Néanmoins, j'espère et je crois que la transparence face à ces constats me permettra de m'améliorer et de faire mieux la prochaine fois et qu'elle pourra peut-être servir de point de départ à la réflexion d'autres jeunes chercheurs ou intervenants s'intéressant au contexte autochtone.

Conclusion

Ce mémoire aura pris de nombreuses directions. Je me suis d'abord intéressé aux facteurs contextuels influençant la mobilisation communautaire. Toutefois, mon incompréhension et mon rejet concernant ma propre présence en contexte autochtone auront fait modifier l'angle de recherche. Il m'était impossible de tenter l'étude objective du contexte Inuit sans procéder d'abord à une introspection profonde et transparente quant à l'intervention ou la recherche d'une jeune non-autochtone en contexte autochtone, étant donné le contexte colonial passé et toujours actuel. Ainsi, dans les entrevues déjà

menées sur les facteurs contextuels me suis-je intéressée aux considérations qu'avaient les participantes en regard de leur travail, dans une perspective se voulant décoloniale. L'analyse des entrevues aura fait émerger des considérations concernant leur regard envers eux-mêmes, mais également en regard de leur intervention et relations avec les communautés Inuit. Les quatre considérations soulevées par les intervenantes concernaient les savoir-être, connaissances historiques et culturelles; les relations de confiance avec la communauté; le leadership partagé-valeur accordée à une forme de leadership différente et les tensions et questionnements. Les deux considérations en lien direct avec les communautés concernaient les besoins des communautés et les spécificités des communautés. Ces considérations représentent des tensions, questionnements, réflexions qu'ont les intervenantes non-autochtones par rapport à leur travail en contexte Inuit, dans une perspective décoloniale. Nous avons vu que le leadership local, les besoins des communautés et la prise en compte des spécificités étaient également des considérations relevées dans le discours des intervenantes Inuit, bien que l'analyse de cette entrevue fût limitée par le manque d'authenticité et de présence de ma part. Comme quoi, la création du lien de confiance est ressortie comme primordial à la collaboration, à travers des moments informels, spontanés et sincères. Ce contexte unique à la colonisation apporte d'importantes nuances et demande une observation sensible, critique et bienveillante à la mobilisation communautaire et à la collaboration entre Inuit et non-Inuit.

Longtemps, j'ai voulu rompre avec ma culpabilité blanche en « aidant » les peuples autochtones. Sans être capable de l'identifier, je sentais toutefois que la vision de l'aide que j'avais alors pouvait nuire puisqu'étant contradictoire et paradoxale aux besoins d'autogouvernance et d'anticolonialisme. La notion « d'aide » m'apparaissait patriarcale et misérabiliste, ce qui me maintenait dans une posture paralysante. À travers ce mémoire, je réalise que le plus grand travail que j'ai pu faire jusqu'à maintenant, c'est peut-être d'accepter et comprendre cette culpabilité afin de décentraliser mon égo et mes propres besoins des enjeux. Une des façons de le faire, c'est peut-être de militer intellectuellement et socialement pour que d'autres personnes blanches, intervenants et citoyens, prennent conscience de leurs privilèges et du système colonial qui continue de nous avantager au profit des peuples autochtones. Je sais et je souhaite que ces réflexions continuent d'évoluer au cours des prochaines années. Je souhaite également qu'elles se transforment en un militantisme et des relations de confiance qui pourront peut-être être utiles aux différentes luttes autochtones (Carlson, 2016). L'analyse de mon processus m'aura permis de voir que ma honte en lien avec le bagage colonial me poussait à vouloir m'identifier comme antiraciste et identifier ceux et celles qui n'ont pas entrepris ce parcours comme raciste, pour m'en distancer. Cela me poussait également à blâmer sévèrement les Blancs, les institutions et à être très critique. En terminant ce mémoire, j'espère avoir réussi à adopter une compréhension plus nuancée. Je n'ai pas été capable de créer un lien avec les partenaires Inuit et d'inscrire mes pratiques comme décoloniales, pour des raisons complexes multifactorielles. Des raisons

semblables et différentes, mais tout aussi complexes, habitent sans doute toutes les relations de collaboration entre Autochtones et Allochtones et je dois m'y intéresser de manière oui critique, mais surtout avec une curiosité bienveillante qui encourage le changement.

En psychothérapie, de manière générale, l'alliance thérapeutique est l'un des facteurs les plus souvent nommés afin de mesurer l'efficacité d'une intervention (Jacken, Verhofstadt et Brocck, 2015). C'est également ce que je retiens de ce processus de mémoire concernant l'intervention des intervenants blancs en contexte autochtone. La première question de recherche concernant l'importance du contexte aura depuis le commencement apporté une précision essentielle : le travail en contexte autochtone est unique et bien que les savoir-être généraux à toutes interventions peuvent s'appliquer, la réflexion personnelle et continue en lien avec la colonisation est exclusive. Il est grand temps que la supériorité blanche soit démantelée et déconstruite de manière systémique. Pour participer à ce changement, il faut s'accorder le droit à l'erreur et prendre des risques. Accepter de se mettre en déséquilibre et accepter de perdre des privilèges. Le déséquilibre, mot-clé de la psychoéducation et point de tension de l'intervention, nous devons être prêts à d'abord le vivre nous-mêmes si nous voulons être en mesure d'offrir des services cohérents. Je m'y engage, je promets d'essayer. Ce n'est plus ma culpabilité de personne blanche qui m'y pousse. C'est ma responsabilité.

Bibliographie

- Adelson, N. (2005). The Embodiment of inequity: Health disparities in Aboriginal Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 96, 45-61. doi : 10.1007/BF03403702
- Allen, James, et al. (2012) "Oh no, we are just getting to know you": The relationship in research with children and youth in indigenous communities. *Child Development Perspective*, 6(1), 55-60. doi: 10.1111/j.1750-8606.2011.00199.x
- Allen, J., Mohatt, G., Fok, C. C. T., Henry, D., & Awakening Team, P. (2009). Suicide prevention as a community development process: understanding circumpolar youth suicide prevention through community level outcomes. *International Journal of Circumpolar Health*, 68 (3), 274-291. doi : 10.3402/ijch.v68i3.18328
- Blais, M. et Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives*, 26(2), 1-18.
- Barker, E. T., Howard, A. L., Villemare-Krajden, R., & Galambos, N. L. (2018). The rise and fall of depressive symptoms and academic stress in two samples of university students. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(6), 1252-1266. doi: 10.1007/s10964-018-0822-9
- Bennett, B., Zubrzycki, J., & Bacon, V. (2011). What do we know? The experiences of social workers working alongside Aboriginal people. *Australian Social Work*, 64(1), 20-37. doi:10.1080/0312407X.2010.511677
- Bombay, A., Mathson, K., & Anisman, H. (2014). The intergenerational effects of Indian Residential Schools: Implications of the concept of historical trauma. *Transcultural Psychiatry*, 51(3), 320-338. doi: 10.1177/1363461513503380
- Caouette, J., & Taylor, D. M. (2007). " Don't Blame Me for What My Ancestors Did": Understanding the Impact of Collective White Guilt. In *Revisiting the Great White North?* (p. 77-92). Brill Sense.
- Capitaine, B. (2017). De quoi la Commission de vérité et réconciliation du Canada est-elle le nom? *Nouveaux cahiers du socialisme*, (18), 22-28.
- Carlson, E. (2017). Anti-colonial methodologies and practices for settler colonial studies. *Settler Colonial Studies*, 7(4), 496-517. doi : 10.1080/2201473X.2016.1241213
- Chandler, M. J., & Lalonde, C. E. (2008). Cultural continuity as a moderator of suicide risk among Canada's First Nations. In Kirmayer, L. & Valaskaks, G. *Healing traditions: The mental health of Aboriginal peoples in Canada*, 221-248. Vancouver, BC: University of British Columbia Press
- Coulthard, G. (2017). Pour que vivent nos nations, le capitalisme doit mourir. *Nouveaux cahiers du socialisme*, (18), 16-21.
- Deneault, A. (2017). Le Canada, un projet colonial réussi. *Relations*, (791), 19-20.

- Deschênes, É. (2016). La construction de relations de confiance au sein des équipes-écoles d'établissements en milieu autochtone du Québec selon les perceptions de leur direction. Repéré à :https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/9625/Deschesnes_Emilie_D_2016.pdf?sequence=3
- Dumchev, K. (2015). Imported “evidence-based” or locally grown interventions: a false dichotomy and some hard choices in implementation science. *Substance Use & Misuse*, 50(8-9), 1092-1096.
- Eversole R. (2012). Remaking participation: challenges for community development practice. *Community Development Journal*, 47, 29–41.
- Eversole, R. (2014). *Knowledge partnering for community development*. New York: Routledge.
- Fraser, S. (2019). Exploring community mobilization in northern Quebec: motivators, challenges and resilience in action. Manuscrit soumis pour publication.
- Fraser, S. L. (2018). What stories to tell? A trilogy of methods used for knowledge exchange in a community-based participatory research project. *Action Research*, 16(2), 207– 222.
- Fraser, S. et Nadeau, L. (2015). Experience and representations of health and social services in a community of Nunavik. *Contemporary Nurse*, 2-3(51), 286-300.
- Fraser, S., Vrakas, G., Laliberté, A., & Mickpegak, R. (2018). Everyday ethics of participation: a case study of a CBPR in Nunavik. *Global Health Promotion*, 25(1), 82-90.
- Feinberg, M. E., Greenberg, M. T. et Osgood, D. W. (2004). Readiness, functioning, and perceived effectiveness in community prevention coalitions: A study of communities that care. *American Journal of Community Psychology*, 33(3-4), 163-176.
- Gouvernement du Canada. (2009). Community Mobilisation Dialogue With Aboriginal Communities Repéré à : https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/cmmnt-mblstn/index-en.aspx#chap_1.7.3
- Gouvernement du Canada. (2019). Inuit and the past tuberculosis epidemic. Repéré à <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1552073333119/1552080794636>
- Gouvernement du Canada. (2019). Commission de vérité et réconciliation du Canada. Repéré à <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1450124405592/1529106060525>
- Green, S., & Baldry, E. (2008). Building indigenous Australian social work. *Australian Social Work*, 61(4), 389-402.
- Green, M. J., Sonn, C. C., & Matsebula, J. (2007). Reviewing whiteness: Theory, research, and possibilities. *South African Journal of Psychology*, 37(3), 389-419.

- Guide pédagogique perspectives autochtones (2018). Repéré à http://education.historicacanada.ca/files/414/Guide_p%C3%A9dagogiques_perspectives_autochtones.pdf
- Hart, M. A., Straka, S., & Rowe, G. (2017). Working across contexts: Practical considerations of doing Indigenist/anti-colonial research. *Qualitative Inquiry*, 23(5), 332-342.
- Inuit Tapiriit Kanatami. (2016). National Inuit Suicide Prevention Strategy. Repéré à <https://www.itk.ca/wp-content/uploads/2016/07/ITK-National-Inuit-Suicide-Prevention-Strategy-2016.pdf>
- Jaeken, M., Verhofstadt, L. & Van Broeck, N. (2015). Qu'est-ce qui détermine l'efficacité d'une psychothérapie ? Brève mise à jour scientifique. *Bulletin de psychologie*, 537(3), 237-242.
- Kirmayer, L. J., Fraser, S. L., Fauras, V. et Whitley, R. (2010). Current Approaches to Aboriginal Youth Suicide Prevention. Montreal, Quebec : Culture & Mental Health Research Unit Institute of Community & Family Psychiatry Jewish General Hospital
- Kowal, E. (2008). The politics of the gap: Indigenous Australians, liberal multiculturalism, and the end of the self-determination era. *American anthropologist*, 110(3), 338-348.
- Kowal, E. (2011). The stigma of white privilege: Australian anti-racists and Indigenous improvement. *Cultural Studies*, 25(3), 313-333.
- Kowalsky, L. O., Verhoef, M. J., Thurston, W. E., & Rutherford, G. E. (1996). Guidelines for entry into an Aboriginal community. *The Canadian Journal of Native Studies*, 16(2), 267-282.
- Kral, M. J., Wiebe, P. K., Nisbet, K., Dallas, C., Okalik, L., Enuaraq, N. et Cinotta, J. (2009). Canadian Inuit community engagement in suicide prevention. *International Journal of Circumpolar Health*, 68(3), 292-308.
- Kral, M. J., Idlout, L., Minore, J. B., Dyck, R. J. et Kirmayer, L. J. (2011). Unikkaartuit: Meanings of Well-Being, Unhappiness, Health, and Community Change Among Inuit in Nunavut, Canada. *American Journal of Community Psychology*, 48(3-4), 426-438. doi:10.1007/s10464-011-9431-
- Kral, M. J. (2012). Postcolonial suicide among Inuit in Arctic Canada. *Culture, Medecine and Psychiatry*, 36(2), 306-325. doi:10.1007/s11013-012-9253-3
- Le sommaire du rapport final de l'enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. (2019). Repéré à <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Le-sommaire.pdf>
- Lemay, M. (2011). Au-delà des bonnes intentions: réflexions d'intervenants sociaux nonautochtones sur leur pratique auprès des Autochtones au Canada. (Thèse de maîtrise, Université de Montréal, Montréal, QC). Repéré à https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/6183/Lemay_Maryse_2011_memoire.pdf?se

quence=2&isAllowed=y

- Leyland, A., Smylie, J., Cole, M., Kitty, D., Crowshoe, L., & McKinney, V. (2016). Conséquences du racisme systémique sur la santé des populations autochtones du Canada et les soins de santé qui leur sont offerts-Document d'information. Mississauga, ON: Collège des médecins de famille du Canada.
- Lockhart, A. (1982). The insider-outsider dialectic in native socio-economic development: A case study in process understanding. *Canadian Journal of Native Studies*, 2(1), 159-168.
- McCalman, J. R. (2013). The transfer and implementation of an Aboriginal Australian wellbeing program: a grounded theory study. *Implementation Science*, 8(1), 129.
- McDonough, B. (2013). Le drame des pensionnats autochtones. *Relations*, (768), 33–35.
- McIntosh, P. (1988). White privilege: Unpacking the invisible knapsack. McIntosh, P. (1998). White privilege. *Race, class and gender: An anthology*, 94-105.
- Morris, M. et Crooks, C. (2015). Structural and Cultural Factors in Suicide Prevention: The Contrast between Mainstream and Inuit Approaches to Understanding and Preventing Suicide. *Journal of Social Work Practice*, 29(3), 321-338. doi:10.1080/02650533.2015.1050655
- Nikkhah, H. A., & Redzuan, M. (2009). Participation as a medium of empowerment in community development. *European Journal of Social Sciences*, 11(1), 170-176.
- Northridge, M. E. et Metcalf, S. S. (2016). Enhancing implementation science by applying best principles of systems science. *Health Research Policy and Systems*, 14(1), 74.
- Patterson, M., Finn, S., & Barker, K. (2018). Lutter contre la tuberculose chez les Inuit au Canada. *Relevé des maladies transmissibles au Canada*, 44(3/4), 92-5.
- Paradies, Y., Franklin, H., & Kowal, E. (2013). Development of the reflexive antiracism scale—Indigenous. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 348-373.
- Parrott, Z., Peuples autochtones au Canada (2018). In The Canadian Encyclopedia. Repéré à: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/peuples-autochtones>
- Poirier, S. (2000). Contemporanéités autochtones, territoires et (post)colonialisme : réflexions sur des exemples canadiens et australiens. *Anthropologie et Sociétés*, 24 (1), 137–153.
- Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L.-H., Laperrière, A., Mayer, R. et Pires, A.P. (1997). La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montréal: Gaëtan Morin, éditeur.

- Pringle, B., Colpe, L. J., Heinssen, R. K., Schoenbaum, M., Sherrill, J. T., Claassen, C. A. et Pearson, J. L. (2013). A strategic approach for prioritizing research and action to prevent suicide. *Psychiatric services*, 64(1), 71-75.
- Proulx, A. G., Ruest-Paquette, A. S., Simões Forte, L. A., Cotnam-Kappel, M., Fallu, C., & Bartosova, L. (2012). La réflexivité: exercice pédagogique et outil d'accompagnement aux cycles supérieurs. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 28(28-2).
- Radio-Canada (2019). Un lexique pour mieux comprendre le rapport de l'ENFFADA. Repéré à <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1173421/un-lexique-pour-mieux-comprendre-le-rapport-de-lenffada>
- Quijano, A. (2000). Coloniality of power and Eurocentrism in Latin America. *International Sociology*, 15(2), 215-232.
- Quijano, A. (2007). «Race» et colonialité du pouvoir. *Mouvements*, (3), 111-118.
- Rasmus, S.M. (2014). Evaluation of a community-based participatory research process implementation of the Elluam Tungiinun (Towards Wellness) Program in Alaska. *American Journal of community psychology*, 54(1-2), 170-179.
- Reading, C., & de Leeuw, S. L'effet du racisme sur les autochtones et ses conséquences.
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. (2019). Rapport du sondage sur l'expérience usagers. Repéré à https://nrhss.ca/sites/default/files/health_services_clinical_plan_report_fr.pdf
- Ribau, C., Lasry, J., Bouchard, L., Moutel, G., Hervé, C. & Marc-Vergnes, J. (2005). La phénoménologie : une approche scientifique des expériences vécues. *Recherche en soins infirmiers*, 81(2), 21-27. doi:10.3917/rsi.081.0021.
- Russell, C. (2017). Le colonialisme canadien, d'hier à aujourd'hui. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (18), 98-105.
- Sabbagh, A. (2008). Les Premières nations du Québec : réflexions sur le processus de bien-être. In G. Legault & L. Rachédi (Eds.), *L'intervention interculturelle*. Montréal: Gaetan Morin.
- Sherwood, J. et Edwards, T. (2006). Decolonisation: A critical step for improving Aboriginal health. *Contemporary Nurse*, 22(2), 178-190. doi: 10.5555/conu.2006.22.2.178
- Sinclair, R. (2004). Aboriginal social work education in Canada: Decolonizing pedagogy for the seventh generation. *First Peoples Child & Family Review*, 14(1), 9-21.
- Smith, A. (2012). Indigeneity, settler colonialism, white supremacy. *Racial formation in the twenty-first century*, 66-90.

- Tuck, E., & Yang, K. W. (2012). Decolonization is not a metaphor. *Decolonization: Indigeneity, education & society*, 1(1).
- Wexler, L. M. (2006). Inupiat youth suicide and culture loss: Changing community conversations for prevention. *Social Science and Medecine*, 63(11), 2938-2948. doi:10.1016/j.socscimed.2006.07.022
- Wexler, L. M. et Gone, J. P. (2012). Culturally responsive suicide prevention in indigenous communities: Unexamined assumptions and new possibilities. *American Journal of Public Health*, 102(5), 800-806.
- Wexler L., M., D., DiFulvio, G., Smith, C., Graham, L. et Dombrowski, K. (2016). Creating a community of practice to prevent suicide through multiple channels: Describing the theoretical foundations and structured learning of PC CARES. *International quarterly of community health education*, 0(0), 1-8.
- Wohl, M. J., Branscombe, N. R., & Klar, Y. (2006). Collective guilt: Emotional reactions when one's group has done wrong or been wronged. *European review of social psychology*, 17(1), 1-37.

Annexe A

Questions de l'entrevue réalisée auprès des intervenantes allochtones

1. Tout d'abord, pouvez-vous me parler un peu de votre travail

- Lieu
- Depuis combien de temps
- Responsabilités

2. Maintenant, j'aimerais que vous me parliez de votre implication dans la prévention du suicide auprès des Inuits.

- Auprès de quelle clientèle ou communauté
- Qui a participé à l'élaboration
- Dans quel but/objectifs
- Qui a commencé cette initiative et pourquoi?
- Comment c'était au début des démarches?
- Climat (attitudes, difficultés prédominantes) de la communauté où vous travaillez
- Quelle est la réceptivité de la communauté face à ces services?
- Êtes-vous au courant si cette initiative a été implantée ailleurs et si oui comment ça se passe?

3. Voyez-vous des différences entre les communautés pour ce qui est du développement communautaire de stratégies de prévention du suicide ? Connaissez-vous ou avez-vous entendu parler de situations où des initiatives fonctionnent bien comparativement à des situations où elles fonctionnent moins bien ?

4. Quels facteurs propre au contexte ont une influence sur les stratégies de prévention selon vous ?

- En voici quelques-uns : Leadership au sein de la communauté, connaissance des membres de la communauté concernant le problème et les conséquences, ressources (argent, temps, espace, personnel), efforts de la communauté concernant les stratégies, les programmes, les politiques entourant le problème...

5. Si vous aviez à aider une communauté à développer une initiative, qu'est-ce que vous recommanderiez ? Quelles seraient les étapes ?