

**À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites
d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de
travail**

Carolyn Kenny

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mars 2002

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau.

Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Kenny, Carolyn Berezna, 1946- .

À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail [ressource électronique]

Publ. aussi en anglais sous le titre : *North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work*

Publié aussi en inuktitut sous le titre : *Kanatami allait, allangajut amma inuit arnait uqausiqalaurningit ilikqusimita, ilinaqtuliriniullu amma iqkanajarniup miksanu*

Comprend des références bibliographiques.

Publié aussi en version imprimée.

Mode d'accès : Site WWW de Condition féminine Canada.

ISBN 0-662-86929-X

N° de cat. SW21-90/2001F-IN

1. Femmes autochtones — Canada — Conditions sociales.
 2. Autochtones — Canada — Moeurs et coutumes.
 3. Autochtones — Politique gouvernementale — Canada.
 4. Femmes autochtones — Canada — Attitudes.
- I. Canada. Status of Women Canada.
 - II. Titre.
 - III. Titre : *North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work*.
 - IV. Titre : *Kanatami allait, allangajut amma inuit arnait uqausiqalaurningit ilikqusimita, ilinaqtuliriniullu amma iqkanajarniup miksanu*

E98.W8K36 2001 306'.089'97071 C2001-980390-7

Gestion du projet : Julie Cool, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition : Mary Trafford, Condition féminine Canada

Révision et mise en page : PMF Services de rédaction inc. / PMF Editorial Services Inc.

Traduction : Perfectrad

Lecture comparative : Christiane Ryan

Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Condition féminine Canada

Contrôle de la qualité de la traduction : Serge Thériault, Condition féminine Canada

Traduction (inuktitut) : Martha Flaherty

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction de la recherche

Condition féminine Canada

123, rue Slater, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

RÉSUMÉ

Trois chercheuses ont recueilli les témoignages de 140 femmes autochtones dans huit endroits différents au Canada afin d'étudier les obstacles engendrés par des politiques qui empêchent les femmes autochtones de conserver leur pleine identité culturelle pendant leurs études et une fois qu'elles ont intégré le marché du travail. Ces femmes ont été invitées à prendre part à des séances de consultation ou à des entrevues organisées en milieu rural et urbain, au Manitoba; à Toronto, à Parry Sound et à Ottawa, en Ontario; à Vancouver et à Merritt, en Colombie-Britannique; à Iqaluit, au Nunavut, ainsi qu'en région urbaine et en milieu rural, en Nouvelle-Écosse. Les chercheuses ont travaillé en étroite collaboration avec des conseillères et des agentes de liaison présentes dans chacune des collectivités. Les participantes ont raconté leur histoire. Chaque récit a été enregistré ou transcrit, ou les deux. Les chercheuses en ont ensuite fait l'analyse afin d'en dégager des valeurs, des thèmes et des recommandations de principes. Les participantes, tout comme les chercheuses dans leur analyse des documents de politique, critiquent sévèrement la *Loi sur les Indiens* et d'autres politiques qui ont une incidence sur les femmes autochtones.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	iii
PRÉFACE.....	iv
REMERCIEMENTS	v
L'ÉQUIPE DE RECHERCHE	vii
SOMMAIRE.....	x
INTRODUCTION	1
1. ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE.....	3
Travail, instruction et culture : situation des femmes autochtones	3
Politiques gouvernementales ayant une incidence sur le travail et l'instruction des femmes autochtones.....	10
Les femmes autochtones et l'autonomie gouvernementale	14
2. MÉTHODE DE RECHERCHE.....	16
Règles à suivre en matière de recherche autochtone.....	16
Problèmes associés à la recherche autochtone.....	17
Méthodes.....	18
Observations au sujet des plans d'action.....	19
Critique des méthodes de recherche	20
3. CONTEXTES : DES FEMMES AUTOCHTONES SE RACONTENT	22
L'histoire de Barbara Bruce (Manitoba)	22
L'histoire de Louise Chippeway (Manitoba).....	24
L'histoire de Cynthia Bear Bird (Manitoba).....	26
L'histoire d'Elsie Basque (Nouvelle-Écosse).....	28
L'histoire de Patricia Doyle Bedwell (Nouvelle-Écosse).....	31
L'histoire de Rose Morris (Nouvelle-Écosse)	36
L'histoire de Tecla Neganegijig (Toronto).....	38
L'histoire de Peggy Jamieson-Smith (Toronto).....	41
L'histoire de Sandra Monette (Toronto).....	43
L'histoire de Kim Wheatley (Toronto)	45
L'histoire de Shirley Sterling (Vancouver)	47
L'histoire de deux femmes autochtones (Ottawa)	50
L'histoire d'une jeune femme autochtone (Ottawa)	53
L'histoire d'une Autochtone (Parry Sound)	55
L'histoire d'une Inuite (1 ^{er} cas).....	57
L'histoire d'une Inuite (2 ^e cas).....	58

4. INTERPRÉTATION DES HISTOIRES	60
Respect.....	61
Confiance	61
Connaissance.....	61
Équilibre.....	61
Guérison.....	62
Sécurité	62
Exercice de l'autorité.....	62
Discrimination.....	63
Diversité.....	63
Instruction	63
Travail.....	64
5. RECOMMANDATIONS DE PRINCIPES	68
Recommandation principale	68
Recommandations secondaires	68
6. ANALYSE DES CONSTATATIONS.....	75
Cohérence	75
Paradoxes	77
Servitudes.....	79
Liberté.....	81
Histoires de femmes qui se racontent	83
7. CONCLUSION.....	85
Lignes directrices découlant de notre étude.....	85
Lacunes de la recherche en matière de politiques faite au sujet des femmes autochtones	88
Autres questions de recherche.....	88
Histoires de femmes qui se racontent	89
ANNEXES	
A : Liste des personnes-ressources.....	90
B : Liste des participantes à l'étude	92
C : Dossier documentaire.....	94
BIBLIOGRAPHIE	103

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AFAC Association des femmes autochtones du Canada

CRA Centre de ressources autochtone

CRPA Commission royale sur les peuples autochtones

EBA éducation de base pour adultes

FIC Fraternité des Indiens du Canada

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale s'appuie sur une bonne recherche en matière de politiques, c'est pourquoi en 1996 Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques. Ce dernier appuie la recherche stratégique portant sur des enjeux liés aux politiques gouvernementales qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif est de promouvoir le débat public sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes afin de permettre à des personnes, à des groupes, à des décideurs et à des analystes de politiques de participer plus efficacement au processus d'élaboration des politiques.

La recherche peut être axée sur des enjeux en matière de politiques, nouveaux ou à long terme, ou sur des questions stratégiques urgentes et à court terme, pour lesquels une analyse des répercussions sur chacun des sexes est nécessaire. Le financement est attribué au moyen d'un appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe non gouvernemental joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités des recherches en matière de politiques, choisit les propositions qui seront financées et évalue les rapports finals.

Le présent document de recherche a été soumis et préparé à la suite d'un appel de propositions lancé en avril 1997 portant sur l'intégration de la diversité dans la recherche en matière de politiques, ainsi que dans l'élaboration et l'analyse des politiques. Même si les femmes prises collectivement ont des préoccupations communes en matière de politiques, les femmes qui vivent au Canada ne constituent pas un groupe homogène. Les femmes autochtones, les femmes de couleur, les femmes handicapées, les femmes qui sont membres de minorités visibles et de minorités linguistiques, les immigrantes, les lesbiennes, les jeunes femmes, les femmes démunies, les femmes âgées, de même que celles qui font partie d'autres groupes de femmes se heurtent à des obstacles à l'égalité qui leur sont particuliers. Par l'entremise de cet appel de propositions, les chercheuses et les chercheurs ont été invités à tenir compte de ces diverses expériences et situations en identifiant les lacunes en matière de politiques, les nouveaux dossiers politiques, les nouvelles tendances ou les nouveaux enjeux et en proposant de nouvelles orientations et options en matière de politiques.

Six projets de recherche sur ce sujet ont été financés par Condition féminine Canada. Ils examinent l'intégration de la diversité en ce qui a trait aux enjeux de la mondialisation, les politiques dans les domaines de l'immigration, de la santé et de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les intersections entre le sexe, la culture, l'éducation et l'emploi. Une liste complète des projets de recherche financés en vertu de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous tenons à remercier les chercheuses et chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont apporté leur contribution à notre étude. La plupart du temps, nous nous sommes conformées à l'avis de nos conseillères et avons sollicité l'aide et la participation de personnes de notre connaissance. Cette méthode a porté ses fruits et nous a donné l'occasion d'apprécier la bonté et la générosité de nos amies et amis et de nos familles. Dans bien des cas, des organisations nous ont fait bénéficier de services en nature; elles nous ont ainsi aidées à couvrir les frais; elles ont aussi contribué à élargir le cercle des participantes et à répartir les responsabilités parmi un plus grand nombre de femmes autochtones.

En premier lieu, nous tenons à remercier les participantes à notre étude, qui ont bien voulu nous accorder de leur temps et nous raconter leur histoire. Nous sommes aussi extrêmement reconnaissantes à nos conseillères, Verna Kirkness, Shirley Sterling (qui a aussi accepté de nous raconter son histoire) et Debbie Jetté, pour leurs judicieux conseils. Même si Debbie n'a été présente parmi nous qu'un court moment, ses avis ont été pour nous inestimables. Marilyn Struthers a, pour sa part, consacré énormément de temps au projet dans les premières heures et montré beaucoup de créativité et d'originalité. Elle a dû abandonner pour des raisons personnelles. Nous lui savons gré, tout particulièrement, de l'aide qu'elle nous a offerte pour élaborer notre méthode de recherche.

Nous n'aurions pu ne serait-ce que concevoir une telle entreprise sans le dévouement des agentes de liaison sur le terrain. Nous voulons remercier, en particulier, Janet Fontaine, Cynthia Bird, Rose Purdy, Joan Chalifoux, June Spence, Faith Pegahmagabow, Cathy McGregor et Oleena Nowyook.

Nous remercions Condition féminine Canada de nous avoir fourni le financement de base pour notre étude. Comme les sommes à notre disposition étaient limitées, nous avons dû compter en grande partie sur nos amies et les membres de nos familles pour l'hébergement, les repas et le reste. Un grand merci à Sophie Sterling, grand-mère de Haike, à Merritt; à Pat et à Cleve Purdon, parents de Colleen, à MacTier; à Dean Purdon et à Carol Fetterly, qui nous ont accueillies sous leur toit pendant notre séjour à Parry Sound et à Ottawa; à la chef Debbie Robinson, amie de Carolyn à Yarmouth, en Nouvelle-Écosse; à Janet Fontaine, amie de Carolyn à Winnipeg; à Fran et à Carl Herman, amis de Carolyn à Toronto ainsi qu'à Noel McDermitt, ami de Colleen à Iqaluit, pour leur aimable hospitalité et pour nous avoir hébergées chez eux en cours de route. Mille mercis également à Eva Arreak pour avoir bien voulu accueillir chez elle nos groupes de consultation à Iqaluit.

Bien manger est important lorsqu'on se retrouve en groupe. Là encore, nous avons eu de l'aide. Nous tenons à remercier Shirley Sterling pour le magnifique repas qu'elle a servi à un des groupes de consultation de Vancouver. Pour sa part, Janet Fontaine nous a fourni de nombreux services en nature, soit directement, soit par l'entremise d'organisations, pour nos entrevues à Winnipeg. Nous voulons plus particulièrement exprimer notre gratitude à Janet, au Conseil consultatif des femmes du Manitoba, au ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme du Manitoba ainsi qu'à la soeur de Janet, June Spence, qui a fait office de conseillère et d'agente de liaison et a agi comme représentante de l'Assemblée des Premières nations pour organiser les consultations à

Ottawa et prendre contact avec le *Native Women's Resource Centre of Toronto*. Nous lui savons également gré de nous avoir accueillies chez elle et d'avoir mis à notre disposition des locaux et du personnel pour notre travail à Toronto. Cathy McGregor, de la Commission scolaire de division de Baffin, nous a été d'un grand secours pour tout mettre en place à Iqaluit. D'autres organisations nous ont accordé leur aide, soit l'*Arctic College*, au Nunavut, et le Centre de ressources autochtone (CRA) de l'Université d'Ottawa, par le truchement de Claudette Commanda Côté. Nous voulons remercier spécialement Devi Pabla, Eileen Mallory et Surjeet Siddoo, membres du personnel de l'Université Simon Fraser, qui ont consacré énormément de temps et apporté beaucoup de soin à la transcription des enregistrements réalisés à Winnipeg, en Nouvelle-Écosse et à Toronto. Eileen et Devi nous ont aussi prêté leur appui pour la dactylographie du rapport final.

L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

C'est revêtues de notre identité de chercheuses que nous avons entrepris cette étude afin de pouvoir nous montrer des témoins respectueuses, nous acquitter de notre tâche avec professionnalisme et mettre à contribution les compétences que nous avons acquises avec le temps dans les aspects éthiques de la recherche et l'application des règles de l'art en ce domaine. Notre état de femmes et de mères de grands enfants ou d'une jeune famille est un trait pertinent de notre identité. Nous sommes aux prises avec les mêmes difficultés que la plupart des participantes à notre étude. En recherche qualitative, un des critères possibles de validité est la véracité. La véracité nous oblige à nous révéler, du moins en partie, aux personnes qui participent à nos études, ce qu'en l'occurrence nous avons été capables de faire par moments. La véracité est également essentielle dans la création de documents de recherche; la lectrice ou le lecteur doit, en effet, savoir à quel genre d'être humain elle ou il a affaire et être en mesure de porter sur les écrits et les conclusions de l'auteure ou auteur un jugement qui tienne compte de ses points forts et de ses limites.

Toute recherche comporte une dimension d'interprétation. Il est important qu'en notre qualité de chercheuses appartenant à cette toute nouvelle culture universitaire de recherche par et sur les Autochtones, nous nous révélions en tant que personnes. L'intégrité de la recherche autochtone est intimement liée à l'intégrité des chercheuses et chercheurs, au genre de personnes qu'ils sont et à la manière dont ils mènent leur vie. Chacune des membres de l'équipe de recherche vient donc se présenter à vous et vous dévoiler des traits importants de son identité qui ont un rapport avec le projet.

Haïke Muller

Je suis une femme de la Nation n'lakapamux, j'ai 29 ans et je suis titulaire d'un bac en littérature et d'un diplôme universitaire en droit. J'ai grandi chez les N'lakapamux, dans la famille de ma mère. L'aspect le plus important de notre identité, c'est ce que nous sommes. Je travaille très souvent avec ma grand-mère, qui exerce une influence dominante dans ma vie. Dans notre culture, nous avons la possibilité de choisir chez qui nous voulons vivre à l'intérieur de la famille; c'est ce que j'ai fait. J'ai reçu de riches enseignements culturels de ma grand-mère. J'ai aussi connu le harcèlement sexuel, la discrimination raciale ainsi que la discrimination fondée sur le sexe, l'âge et la culture. Je suis mère d'une toute petite fille et chef de famille monoparentale. Je remplis les fonctions de conseillère auprès des étudiantes et étudiants en droit des Premières nations à l'Université de la Colombie-Britannique. J'ai donné des cours au Institute for Indigenous Government, notamment le cours intitulé « Indigenous Women and Leadership » (femmes autochtones et leadership).

Colleen Purdon

C'est parce que je connaissais Carolyn, directrice du projet, que je me suis jointe à l'équipe; Carolyn est une amie de longue date que je respecte beaucoup. Je suis Blanche, j'ai 47 ans et je suis mère de quatre enfants. J'ai deux filles, qui viennent tout juste d'entreprendre des études supérieures, et deux garçons. Je travaille auprès des femmes et des enfants depuis de nombreuses années dans le

domaine de l'oppression des femmes; depuis près de quinze ans maintenant, ma vie professionnelle tourne autour de la discrimination et de la violence exercées à l'endroit des femmes. C'est grâce à ce travail que j'ai appris à comprendre les mauvais traitements endurés par des femmes et des enfants de ma propre culture. J'ai appris à écouter les femmes et à leur parler de ce qu'elles vivent. Mon travail m'a aussi amenée à exercer mes fonctions auprès de femmes et de collectivités autochtones. J'ai grandi dans un petit village voisin de plusieurs localités des Premières nations, mais je n'ai jamais su grand-chose de ces gens, car notre collectivité n'était pas très accueillante envers les Autochtones. Un enfant autochtone a vécu chez mes parents en foyer nourricier pendant de nombreuses années, mais j'ai toujours eu l'impression de n'avoir appris à connaître les Autochtones que beaucoup plus tard dans ma vie. Je m'intéresse à des manières différentes d'aborder les choses, d'aborder la guérison, à la manière dont on pourrait rassembler les gens pour qu'ils se penchent sur des moyens de coexistence constructifs et qu'ils bâtissent entre les différents systèmes des liens pouvant aider à rendre le monde plus hospitalier. J'ai toujours travaillé, et je me suis vraiment démenée pour tâcher d'être une bonne mère, de bâtir un foyer pour mon conjoint, mes enfants et moi-même tout en gagnant des sous. S'occuper en même temps de la dimension pratique, de la dimension créative et de la dimension spirituelle représente un véritable tour de force. Ce sont là des thèmes et des réalités que je connais par expérience. Ma participation à ce projet m'a permis de réfléchir à tout cela et, surtout, d'en apprendre beaucoup sur les Inuites et les femmes des Premières nations et tout ce qu'elles vivent. Nous avons un certain nombre de préoccupations en commun : nous efforcer de faire de notre mieux dans un monde d'hommes, faire l'impossible pour conserver un certain équilibre dans notre vie et trouver le temps de nous réunir entre femmes pour discuter et parler de notre vécu.

Carolyn Kenny

J'ai 53 ans et je suis de descendance à la fois autochtone et ukrainienne. Mon père, immigrant de première génération, a été élevé dans les mines de charbon de Pennsylvanie et de Virginie occidentale. Ma mère est une Choctaw originaire de la Louisiane. Elle a été la première femme autochtone de sa communauté à obtenir son diplôme d'études secondaires. Elle m'a encouragée à poursuivre mes études, à me rendre le plus loin possible. L'instruction était une des grandes ambitions qu'avait ma mère pour sa fille. Je suis titulaire d'un doctorat en philosophie, et mes études ont été pour moi un moyen d'accepter mon héritage biculturel, dualité qui n'a rien de facile ordinairement, mais qui, en même temps, signifiait beaucoup pour moi. Ma mère a perdu sa mère à l'âge de trois ans et, à partir de ce moment, elle a été constamment trimballée d'une famille à une autre. Elle était très amère à ce sujet, et c'est contre ses origines autochtones qu'elle s'est trouvée à diriger son ressentiment. Je me suis efforcée d'apprendre et de me développer toute seule sur le plan culturel parce que je tenais à pouvoir transmettre cet héritage à mes enfants, à pouvoir travailler au sein de ma communauté autochtone, à être dans le coup. Ma mère a fini par accepter son héritage un an avant sa mort; ici, à Vancouver, à la First Nations House of

Learning, service qu'abrite l'Université de la Colombie-Britannique, on l'a traitée avec respect, comme une aînée. Les Autochtones du Canada ont été très bons envers ma famille et moi-même. Pendant des années, j'ai travaillé comme musicothérapeute. Aujourd'hui, je consacre une bonne partie de mon temps à l'instruction des Premières nations. Je suis professeure agrégée à la faculté d'éducation de l'Université Simon Fraser. J'ai été personnellement victime de discrimination et de violence en tant que femme. Je me suis aussi débattue pour élever mes deux enfants comme mère chef de famille à temps partiel. Ce sont maintenant des adultes formidables. J'en suis très fière. Ils ont fait tous les deux de bonnes études. Et je serai bientôt grand-mère.

Chaque membre de l'équipe de recherche souhaite pouvoir provoquer des changements d'ordre structurel. Nous croyons toutes qu'il est temps de contrer ce comportement de fuite devant les responsabilités, explicitement ou implicitement contenu dans nombre de recommandations découlant de rapports de recherche, qui consiste à « jeter le blâme sur la victime ».

SOMMAIRE

En septembre 1997, Condition féminine Canada a dégagé des sommes pour financer un projet de deux ans qui visait à compiler les histoires de femmes autochtones de huit régions différentes au Canada en vue d'énoncer des recommandations de principes. Trois chercheuses (deux Autochtones et une non-Autochtone) ont dirigé des groupes de consultation, tenu des entrevues avec 140 participantes et travaillé, pour ce faire, en collaboration étroite avec des conseillères et des agentes de liaison présentes sur place. Le principal objectif de la recherche, conformément aux recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones, était de procurer des avantages directs aux collectivités faisant l'objet de la recherche. Les chercheuses ont dépouillé des écrits antérieurs traitant du sujet, en particulier les constatations de Madeleine Dion Stout et de Gregory D. Kipling, auteurs du dernier rapport publié sur la question par Condition féminine Canada. Elles ont choisi d'employer une méthode de recherche qualitative pour rapporter les récits et les paroles des participantes, faire la description des valeurs et des thèmes fondamentaux et formuler des recommandations de principes.

Constatations

La présente étude donne la parole aux femmes autochtones. Les décennies d'oppression qu'elles ont subies n'ont en rien diminué leur capacité de soutenir leurs efforts pour tâcher d'améliorer leur existence et celle de leurs enfants. Néanmoins, il est absolument essentiel qu'on leur offre les moyens de poursuivre des études. Bon nombre des recommandations préconisant des changements de fond, de nouvelles bases d'élaboration et de mise en oeuvre et une interprétation qui tienne compte des différences culturelles sont identiques à celles que les femmes autochtones ne cessent de faire depuis des années. Aussi, les chercheuses ont répondu au voeu le plus fréquemment exprimé par les femmes en formulant cette recommandation principale : qu'on laisse aux collectivités le soin d'établir leurs propres politiques. Le rapport présente également une analyse critique des politiques actuelles, y compris la *Loi sur les Indiens*, qui ont une incidence sur la vie des femmes autochtones.

Les chercheuses soulignent certaines lacunes des recherches faites par le passé.

- **Dans bien des cas, les valeurs autochtones n'ont pas été prises en considération;** par conséquent, les documents de recherche reflètent l'hégémonie d'une autorité colonisatrice et la domination qui continue de s'exercer sur les femmes autochtones. Cette étude se veut une nouvelle tentative pour orienter les méthodes de recherche selon nos propres principes et ainsi asseoir les recherches sur les valeurs autochtones. Nos constatations mettent donc l'accent sur les histoires racontées et le pouvoir qu'elles recèlent, et elles font ressortir quatre valeurs autochtones fondamentales : le respect, la confiance, la connaissance et l'équilibre. On a souvent tendance à romancer les valeurs autochtones et à les classer dans une catégorie à part, sans se soucier de leur complexité. Pourtant, elles constituent un fondement pouvant servir de départ à la recherche.

- **Très souvent, la recherche en matière de politiques aboutit à des recommandations** qui ont été maintes fois reformulées par les femmes autochtones. Ce genre de recherche est essentiellement attribuable à des chercheuses et chercheurs non autochtones qui ont une vision limitée et qui suivent les sentiers battus quant au choix des méthodes de recherche, se conformant à des principes « réductionnistes » et ne tenant pas compte, dans leur analyse, du sens véritable des paroles des participantes, alors qu'il est pourtant très clair. Toutefois, certains travaux réalisés par des chercheuses et chercheurs autochtones laissent transparaître une forme d'« oppression intériorisée » et reprennent les grands propos de l'autorité colonisatrice. Le discours sur la nécessité de créer une méthode de recherche adaptée aux valeurs des premiers peuples chez les chercheuses et chercheurs autochtones et chez un certain nombre de chercheuses et chercheurs non autochtones respectueux de ces valeurs ne recueille souvent que fort peu d'appui. Le dialogue et les échanges mettent en lumière de nouvelles possibilités.
- **Bon nombre des recommandations de principes qui concernent la vie des femmes autochtones sont fondées sur des sources écrites.** Pour rendre possible la décolonisation, il est extrêmement important que les auteures et auteurs d'études fondent leurs recommandations principalement sur les propos des femmes autochtones.

Recommandation principale

Une recommandation principale, 17 recommandations secondaires et quelques recommandations particulières à chacune des régions ont été énoncées. Dans bien des cas, ces recommandations de principes coïncident avec celles que renferment des études antérieures, mais elles sont présentées dans un nouveau contexte, en l'occurrence, le vécu des participantes à notre étude. Des femmes ont une fois de plus sacrifié de leur temps pour venir raconter leur histoire et échanger leurs idées au sujet des politiques avec cette cohérence et cette persévérance dont les femmes autochtones ont toujours su faire preuve. Cet engagement de leur part traduit le désir de contribuer à des changements sociaux qui profiteront à leurs communautés et, plus particulièrement, à leurs enfants.

Notre principale recommandation s'adresse aux décideurs, à qui nous demandons de tenir des ateliers dans chaque collectivité et d'élaborer des politiques adaptées à la région et établies par suite d'un échange d'idées au sein de la communauté. Il importe que les décideurs soient les femmes elles-mêmes. Il faut aussi que des sommes soient affectées à l'envoi dans chaque collectivité d'animatrices qui viendront partager le vécu quotidien des femmes autochtones et créer des liens avec des organismes et des personnes pour tâcher de se familiariser avec le milieu où vivent ces femmes. Les animatrices choisies devront posséder les compétences nécessaires pour aider les femmes à élaborer des politiques et à les mettre en application. Il importe qu'on obtienne la garantie que ces politiques seront bel et bien mises en oeuvre.

INTRODUCTION

[Traduction] Nous voulons entendre nos aînées nous raconter des histoires qui parlent de l'époque d'avant les changements engendrés par la colonisation. Nous voulons entendre des jeunes femmes autochtones nous parler de leurs rêves et de leurs espoirs pour l'avenir [...] Il reste bien des histoires inédites qui méritent d'être racontées et entendues, des histoires qui recèlent de précieux enseignements.

C'est par ces mots que commençait la proposition que nous avons présentée à Condition féminine Canada en 1997 pour exposer notre projet. « [traduction] À quoi sert de raconter des histoires? La réponse est pertinente. Nous racontons des histoires pour répondre à des questions difficiles, pour enseigner des comportements, pour nous purger de nos émotions et pour mettre de l'ordre dans notre monde » (McDermitt 1999). C'est exactement ce que les thèmes et les histoires présentés un peu plus loin nous ont permis de faire.

Dans la plupart des sociétés autochtones, la tradition voulait autrefois que les femmes soient les gardiennes de la morale au sein de leur communauté. Les dirigeants devaient répondre devant elles de toutes leurs décisions. De nos jours, les femmes autochtones continuent d'assumer ce rôle envers et contre tout. Nous nous sommes rendues dans huit régions du Canada, sur les territoires traditionnels des Musqueam, des Cris, des Ojibway, des Inuit, des Mi'kmaq et des N'lakapamux, pour mener, en conformité avec les lignes directrices de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA 1996a), des entrevues ou des consultations en groupe auprès de 140 femmes autochtones. Des femmes de Nouvelle-Écosse, de Colombie-Britannique, du Nunavut, de l'Ontario et du Manitoba ont donné de leur temps pour prendre part à notre étude. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec des agentes de liaison présentes dans la plupart des endroits visités et suivi les conseils d'aînées et d'autres conseillères pour élaborer et mettre en oeuvre nos méthodes de recherche. Elles nous ont incitées à nous adresser à des personnes de notre connaissance chaque fois que c'était possible.

Certains des endroits visités se trouvaient en région rurale, d'autres en milieu urbain. Nous nous sommes rendues tantôt dans des réserves, tantôt dans des villes. Les femmes avec qui nous avons travaillé avaient entre 22 et 84 ans et étaient issues d'un grand nombre de Premières nations. Compte tenu des ressources limitées dont nous disposions, nous estimons avoir réussi à obtenir un échantillon représentatif de points de vue, assortis de recommandations particulières, ce qui était un des objectifs importants à atteindre. La méthode employée relève de la recherche qualitative, fondée sur les récits des participantes ou des participants.

Les quatre valeurs fondamentales qui ressortent de l'analyse des résultats de la recherche sont le respect, la confiance, la connaissance et l'équilibre. Nous avons aussi découvert quelques thèmes particuliers sous-jacents à cet ensemble de valeurs : la guérison, la sécurité, l'exercice de l'autorité, la discrimination, la diversité, l'instruction et la sensibilisation transculturelle, et enfin, le travail.

Nous avons fait la constatation suivante : rares sont les femmes autochtones qui croient que les politiques peuvent améliorer leur situation. Beaucoup d'autres chercheuses et chercheurs sont passés par leurs régions pour recueillir des « données ». Dans la grande majorité des cas, ces études ont abouti à des recommandations de principes qui n'ont jamais été appliquées; au surplus, les documents produits ne traduisaient même pas les opinions et les idées exprimées par les femmes consultées.

Nous avons aussi recueilli les propos de dirigeantes locales courageuses et résolues. Ces femmes autochtones luttent depuis des années pour l'élaboration de politiques destinées à améliorer les conditions d'existence des Autochtones en général et des femmes autochtones en particulier. Toutefois, les progrès sont lents. Dans certains cas, nous avons eu l'impression que ces dirigeantes avaient accepté de prendre part à notre étude par respect pour nous ou pour les agentes de liaison, sans véritable espoir qu'il en sorte quelque chose de bon.

Après avoir pris note des recommandations énoncées, analysé la documentation et rédigé le rapport final, nous avons constaté ce que nous soupçonnions depuis le début : nombre des recommandations correspondaient exactement à celles de rapports antérieurs. Les femmes autochtones répètent les mêmes recommandations de principes depuis des années, sans qu'il en résulte beaucoup de changement. Une personne que nous avons vue en entrevue a insisté sur le fait que ce travail avait déjà été réalisé par la Commission royale sur les peuples autochtones (1996). Au Manitoba, des recommandations de principes concernant les femmes autochtones ont été formulées en 1992. Or, fort peu de ces recommandations ont été appliquées. Nous nous sommes appuyées sur certaines recommandations de Madeleine Dion Stout et Gregory D. Kipling (1998) dans le rapport *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques* publié par Condition féminine Canada et fondé sur une analyse bibliographique. Nous formulons une recommandation principale qui devrait faciliter la mise en oeuvre de nouvelles politiques. Elle précise ce qui suit :

Tenir des ateliers dans chaque collectivité et élaborer des politiques adaptées à la région et établies par suite d'un échange d'idées au sein de la communauté. Il importe que les décisionnaires soient les femmes elles-mêmes. Il faut aussi affecter des sommes à l'envoi dans chaque collectivité d'animatrices qui viendront partager le vécu quotidien des femmes autochtones et créer des liens avec des organismes et des personnes pour tâcher de se familiariser avec le milieu où vivent ces femmes. Les animatrices choisies devront posséder les compétences nécessaires pour aider les femmes à élaborer des politiques et à les mettre en application. Il importe d'obtenir la garantie que ces politiques seront bel et bien mises en oeuvre.

Cette recommandation, nous l'avons entendue à maintes reprises. Nous avons également formulé 17 recommandations secondaires et quelques recommandations particulières à chaque région.

1. ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE

Haike Muller

Travail, instruction et culture : situation des femmes autochtones

Sur les 27 définitions du mot *work* (travail) contenues dans le dictionnaire Oxford^{N.D.T.}, seulement deux parlent de rétribution (Lockhead 1998). Pourtant, lorsque nous avons entrepris la recension des écrits portant sur les femmes autochtones au travail, c'était avec l'idée que nous allions examiner la place occupée par les femmes autochtones dans l'économie rémunérée de ce pays et les politiques qui influent sur leur rôle de travailleuses. Les auteures et auteurs consultés s'intéressent à l'interaction de deux caractéristiques qui engendrent des problèmes en milieu de travail : la condition d'Autochtone et la condition de femme. Le portrait que présentent ces auteures et auteurs concerne surtout le travail non rémunéré et la faible rémunération des femmes autochtones qui ont réussi à intégrer le marché du travail, situation qui fait en sorte que les femmes autochtones sont statistiquement les plus pauvres parmi les pauvres (Blaney 1997).

Notre analyse offre un aperçu des ouvrages et documents où l'on examine les politiques en matière de travail et d'instruction qui ont une incidence sur les femmes autochtones. Nous nous intéressons ensuite plus particulièrement aux politiques fédérales, provinciales et locales qui influent sur l'activité professionnelle des femmes autochtones au sein de la main-d'oeuvre. Nous nous penchons, enfin, sur la pertinence de l'autonomie gouvernementale et son application aux femmes par rapport à l'instruction et au travail.

Voici les grands thèmes d'orientation qui ressortent de la documentation étudiée :

- La maîtrise des femmes autochtones sur leur travail, la définition qu'elles donnent au mot « travail » et la valeur du travail qu'elles font pour la société en général.
- La participation des femmes autochtones à l'exercice de l'autorité aux échelons fédéral, provincial et local ainsi que l'incidence qu'ont sur elles les politiques d'autonomie gouvernementale et les structures de ce régime.
- L'existence en nombre suffisant de programmes d'instruction et de formation visant à préparer les femmes autochtones au marché du travail et le rôle de ces programmes.
- La reconnaissance et l'harmonisation avec l'économie courante des économies autochtones traditionnelles, y compris les économies et les pratiques de travail traditionnelles en pleine évolution des femmes autochtones.
- Les différences qu'on observe dans le vécu des femmes autochtones sur le plan de la culture et du travail ainsi que dans les besoins et les aspirations de ces femmes par rapport au travail au sein de leur collectivité.

^{N. D. T.} Comme il s'agit d'un élément essentiel de la recherche, il nous a semblé peu pertinent de vérifier les définitions dans un dictionnaire de la langue française. L'adaptation, dans le cas présent, aurait nui à la logique du texte.

- La perception erronée qu'on a des modalités et des structures de travail des Autochtones et les conséquences de cette mauvaise perception pour les femmes autochtones.

Lorsqu'on est une femme dans ce pays et qu'on travaille, le gros des tâches qu'on remplit reste à peu près invisible. Seul le travail rémunéré, souvent dans des emplois non spécialisés et mal payés, éveille l'attention, parce que c'est le seul type de travail qui compte dans l'économie « mesurée ». L'étendue, la quantité et l'importance des tâches accomplies par les femmes ont été très largement sous-estimées; les femmes elles-mêmes sont nombreuses à adopter ce genre d'attitude (Miles 1989). Au mieux, on dit des travailleuses qu'elles ont un double emploi, et les tâches non rétribuées qu'elles remplissent à la maison — soin des enfants, tâches ménagères et fondation d'une famille — sont fort peu reconnues. Aujourd'hui, près de la moitié de la main-d'oeuvre rémunérée est composée de femmes; or, les travailleuses mères de famille continuent de consacrer en moyenne 1,6 heure par jour de plus que leur conjoint aux tâches domestiques non rémunérées (Lockhead 1998). Malgré les droits en matière d'emploi et d'égalité inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et les efforts qui sont faits sur le plan des politiques pour favoriser l'équité salariale et des chances égales d'emploi en milieu de travail, les femmes ne gagnent toujours que 63 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Seule une femme sur cinq occupe un emploi à temps plein qui lui rapporte plus de 30 000 \$ par année, et les femmes occupent 70 % des emplois à temps partiel.

Les femmes autochtones qui travaillent à l'extérieur du foyer doivent composer avec tout un ensemble de problèmes d'ordre racial que viennent encore aggraver diverses questions relatives aux disparités entre les sexes et à la situation socioéconomique. Les problèmes qui touchent les femmes en général atteignent aussi les femmes autochtones, mais dans leur cas, c'est encore pire; ces problèmes sont aussi dix fois plus complexes en raison des écarts d'ordre culturel et économique ainsi que du sexisme et du racisme systémiques profondément ancrés dans la culture canadienne. Pour bien des femmes autochtones, le fait d'être une Autochtone sur le marché du travail est beaucoup plus déterminant que le fait d'être une femme. Dans une étude réalisée en 1984, Linda Lange s'est penchée sur l'expérience des femmes au travail pendant le Projet d'expansion de la zone d'exploitation du champ pétrolifère de Norman Wells et d'aménagement du pipeline. Elle faisait remarquer que, même s'il y avait eu beaucoup de préjugés raciaux et de sexisme, le fait d'être Autochtone paraissait avoir été un facteur plus important que celui d'être femme (Lange 1984, citée dans Nahanee 1997). De même, Jeremy Hull, dans l'étude publiée en 1983 sur la situation professionnelle des femmes autochtones à Winnipeg, constatait que, pour 60 % des femmes composant son échantillon, être Autochtone représentait « à tout le moins un obstacle partiel à l'emploi », alors que moins de 50 % d'entre elles considéraient que leur sexe était un obstacle « dans une certaine mesure ». À la question où on leur demandait de nommer des obstacles importants à l'emploi, 9,5 % des femmes interrogées ont mentionné les préjugés envers les Autochtones, et 4 % le sexisme (Hull 1984).

L'égalité des femmes est un élément fondamental dans la prise de position du mouvement féministe au Canada ainsi qu'une plate-forme clé pour l'élaboration de politiques dans les domaines qui touchent au travail des femmes. Pour les femmes autochtones, cependant, cela ne va pas de soi, et tout le monde ne s'entend pas nécessairement sur l'opportunité de promouvoir l'égalité entre les sexes dans un milieu où travaillent des femmes autochtones. Turpel-Lafond (1997) s'est intéressée au mandat de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme

au Canada, qui consistait à « faire enquête [...] sur la situation de la femme au Canada [...] pour assurer aux femmes l'égalité des chances dans tous les aspects de la société canadienne ». Cet objectif d'égalité avec les hommes blancs, pense-t-elle, crée un concept d'égalité entre les sexes qui rejette les expériences autochtones et est donc inadapté, tant du point de vue des idées que sur le plan culturel, aux femmes des Premières nations. L'auteure fait remarquer que, dans la collectivité crie, les femmes occupent une position centrale et les hommes sont traditionnellement tenus d'épauler les femmes. Le principe fondamental d'organisation chez les Cris est la responsabilité, et non l'égalité (Turpel-Lafond 1997).

Pour sa part, Teresa Nahanee (1997) estime que les femmes autochtones doivent adhérer aux principes de la *Charte canadienne des droits et libertés* si elles veulent se prémunir contre l'effritement de l'égalité entre les sexes dans le contexte de l'autonomie gouvernementale des Autochtones. Elle soutient que la *Loi sur les Indiens* a imposé aux collectivités des Premières nations un ensemble de lois et de coutumes patriarcales qui se sont si profondément ancrées dans les moeurs des peuples autochtones qu'elles ont dépouillé les femmes de leur égalité avec les hommes et érigé en norme les privilèges accordés aux hommes dans les réserves.

Dans un débat plus large, d'autres auteures, comme Andrew et Rodgers (1997) et Irving (1990), s'éloignent de la question de l'égalité telle qu'elle est conçue dans la politique canadienne en matière de travail et portent leur attention sur les femmes autochtones et la relation entre travail et culture. Ces études sont importantes parce qu'elles transcendent le contexte politique canadien et la tradition européenne de dominance masculine et qu'elles situent les femmes dans des rôles appartenant à des structures politiques très différentes, plus anciennes et aussi plus traditionnelles. Du fait que les nations autochtones ne forment pas une nation unique et n'ont pas non plus de structure politique commune et uniforme, le rôle des femmes autochtones décrit dans les documents en question est multiple et circonstanciel, et il ne peut être réduit à une tradition unique comme on le ferait pour des femmes de descendance européenne. L'article d'Andrew et Rodgers (1997) reconnaît les régimes traditionnels matrilineaires et matriarcaux et les régimes centrés sur la femme, dans lesquels les femmes étaient celles qui transmettaient les valeurs et les croyances fondamentales du groupe auquel elles appartenaient, qui avaient le pouvoir de choisir les chefs de sexe masculin et de les écarter et qui remplissaient un rôle de commandement en tant que mères de clan. Andrew et Rodgers (1997) montrent aussi comment les femmes autochtones s'efforcent encore, de nos jours, de conserver les rôles traditionnels qu'elles avaient autrefois au sein de leur communauté.

Comme nous le faisons remarquer précédemment, lorsqu'on généralise au sujet de l'expérience des femmes en matière d'instruction et de travail, on s'éloigne de la réalité, car on ne tient pas compte de la diversité et du caractère unique de leur vécu en ce domaine; il est donc difficile d'établir ce qui distingue les femmes autochtones qui « réussissent » dans le monde du travail. On a demandé à Carolyn Anawak, femme politique du Nord, quelles étaient précisément les qualités des femmes autochtones de sa région qui avaient réussi. Selon elle, les femmes qui réussissent sont celles qui s'écartent des rôles féminins traditionnels; soit elles épousent des hommes étrangers à la culture autochtone, soit elles se séparent de leur mari pour gagner leur vie (Illnik 1990). Il est possible que, dans d'autres nations, les femmes autochtones voient la réussite autrement et la définissent différemment. L'orientation en ce qui concerne l'élaboration de nouvelles politiques ou la révision des politiques actuelles ne sera pas nécessairement la

même non plus pour des femmes d'autres collectivités autochtones dont le vécu en matière d'instruction et de travail est différent.

Outre leur sexe, les femmes autochtones ont aussi des antécédents culturels et politiques variés qui façonnent leurs rapports avec le travail au Canada. On peut voir dans la culture plus que la riche mosaïque des coutumes autochtones. Couture (1985) dépeint la culture comme un continuum d'expérience, qui va de l'acculturation prononcée en milieu urbain aux activités traditionnelles liées aux ressources de la terre dans les collectivités du Nord. Ce continuum d'expérience dont parle Couture comprend la langue et les coutumes, la culture, l'organisation et l'identité personnelle. Cette vision de la culture nous oblige à porter notre attention sur les qualités multidimensionnelles de l'« expérience » et sur les divers facteurs, telle la colonisation, qui ont influé sur les expériences des peuples autochtones en matière de travail et d'instruction.

Nahanee (1990) parle de la réorganisation du travail des femmes dénées, des tâches traditionnellement centrées sur l'artisanat et la vie dans les bois, qui vont de pair avec le nomadisme, et du travail au village dans les conditions modernes d'aujourd'hui. Au village, on peut se procurer facilement des biens de consommation bas de gamme. Aussi, les produits traditionnels faits à la main par les femmes ne sont plus recherchés par la collectivité; résultat : le travail des femmes perd de sa valeur. Comme il n'y a plus de demande pour les biens d'autrefois au sein de la collectivité, beaucoup de femmes du village ne ressentent plus le désir impérieux de poursuivre les pratiques ancestrales, et ces pratiques commencent peu à peu à disparaître.

En outre, l'effondrement de la culture traditionnelle des femmes a un effet direct sur les enfants et leur instruction. Les écoles que fréquentent les enfants des villages modernes leur inculquent des connaissances destinées à les préparer à des emplois rémunérés et à leur intégration dans une économie occidentale; en conséquence, le temps qui reste pour l'apprentissage des tâches traditionnelles est de plus en plus limité et l'on met de moins en moins l'accent sur ces tâches. Les nouveaux codes de comportement, les nouvelles attentes de rôle et les nouvelles valeurs enseignés à l'école et à l'église au sujet du travail rémunéré contribuent à déposséder encore davantage les Autochtones de leur culture et de leurs activités traditionnelles.

Salomie Cousins (1994) s'est intéressée aux incidences des cycles de subsistance sur les choix que font les femmes autochtones par rapport au travail et à la satisfaction qu'elles éprouvent au travail. Par exemple, pendant certaines périodes de l'année, beaucoup d'Autochtones vont à la chasse, à la pêche ou à la cueillette des petits fruits, ce qui les force à s'absenter de leur travail. Si on les empêche de pratiquer ces activités, ces personnes sont malheureuses et, dans bien des cas, elles sont obligées de choisir entre leur emploi et leurs activités. C'est pourquoi les employeuses et employeurs doivent se montrer plus ouverts aux pratiques culturelles et de subsistance des communautés autochtones, en particulier lorsqu'ils ont des femmes autochtones à leur service, car ces activités de subsistance ont un rapport direct avec la conservation et la satisfaction des effectifs autochtones.

L'instruction est étroitement liée au débat sur le travail, et c'est un élément qu'on évoque souvent comme solution à bon nombre des problèmes d'emploi auxquels se heurtent les femmes autochtones. Il ressort toutefois de la recherche que, si effectivement les politiques en matière

d'instruction offrent certaines solutions aux femmes désireuses d'améliorer leurs perspectives d'emploi, le système d'enseignement a, par contre, été pour elles une source d'oppression. Par exemple, beaucoup d'Autochtones au Canada ont fréquenté des pensionnats créés par le gouvernement fédéral et l'Église pour assurer l'instruction et la formation professionnelle des enfants autochtones. Or, ces écoles ont aussi fait partie des moyens mis en place par le gouvernement du Canada pour faire disparaître les langues parlées par les Autochtones, leurs pratiques traditionnelles et leurs structures familiales. Bon nombre de celles et ceux qui ont fréquenté ces pensionnats ont été victimes de violence physique, affective et psychologique et ont, par conséquent, été incapables de mener une vie saine et d'obtenir des emplois. De plus, les personnes à la tête de ces écoles ont donné une nouvelle vigueur aux idées victoriennes relatives au statut social des femmes et des hommes en séparant les filles des garçons et en cantonnant les filles dans les programmes d'enseignement professionnel et les travaux domestiques. Cette attitude à l'égard des filles a eu des répercussions sur les choix professionnels des anciennes élèves et réduit leurs chances d'emploi en dehors du secteur des travaux domestiques. Pour finir, bon nombre des élèves de ces établissements ont reçu une instruction inférieure à la norme et n'ont donc pu s'inscrire à l'université et faire carrière.

En revanche, beaucoup de méthodes pédagogiques autochtones traditionnelles ont été un atout considérable pour les femmes autochtones. Cet enseignement traditionnel a préparé les enfants autochtones à vivre une vie heureuse et féconde dans leurs sociétés respectives, grâce à des méthodes fondées sur l'exemple, l'apprentissage expérientiel et la tradition orale, à l'intérieur d'un système qui repose sur le développement holistique et qui est transmis par des spécialistes de la culture, comme les aînées et aînés. Dans le système d'enseignement moderne, ce genre d'enseignement a le pouvoir de préparer les enfants autochtones à une formation universitaire et à des carrières spécialisées, et d'accroître le taux de persévérance scolaire des élèves autochtones dans les écoles. Malheureusement, dans bien des cas, les pratiques traditionnelles sont sous-utilisées, voire carrément absentes du système scolaire. Le système impose plutôt des valeurs et des méthodes pédagogiques à l'occidentale, ce qui en fait un milieu très rébarbatif et hostile pour les élèves autochtones.

Il importe également d'examiner l'évolution historique de l'instruction des Autochtones si l'on veut mieux comprendre les écarts entre enseignement traditionnel et enseignement moderne à l'occidentale et l'incidence des différents systèmes sur les femmes autochtones. Dans *First Nations Schools: Struggles and Triumphs* (1994), Bowman et Kirkness signalent l'existence de quatre étapes dans cette évolution historique :

- enseignement traditionnel;
- enseignement offert par les externats et les pensionnats du gouvernement fédéral;
- enseignement offert dans des écoles de compétence provinciale;
- enseignement offert par les Autochtones par suite de la déclaration de principe intitulée *La maîtrise indienne de l'éducation indienne* (FIC c1972).

Comme nous l'avons dit précédemment, les pensionnats ont eu un effet désastreux sur les femmes autochtones. Les écoles provinciales n'ont pas réussi non plus à donner une bonne

instruction aux femmes autochtones ni à les préparer au marché du travail canadien; en effet, le taux d'abandon dans ces écoles chez les élèves autochtones pouvait atteindre jusqu'à 98 %.

La maîtrise indienne de l'éducation indienne est une déclaration de principe rédigée par la Fraternité des Indiens du Canada (FIC) (devenue par la suite l'Assemblée des Premières nations). On y préconisait la participation des parents et la prise en charge locale de l'éducation autochtone. Cette déclaration de principe a abouti à la création d'écoles de bande et à la conclusion, entre bandes et districts scolaires, d'ententes relatives à l'enseignement local ayant pour but d'améliorer les programmes d'enseignement des langues et de la culture autochtones, tel le Programme de formation des enseignants indiens, qui allie la formation des enseignantes et enseignants avec l'enseignement culturel. Bien qu'il subsiste des écarts considérables sur le plan du financement (très peu d'écoles de bande possèdent leur gymnase) et que les politiques actuelles se rapportant à l'instruction des jeunes Autochtones n'offrent pas de solutions à tous les problèmes avec lesquels doivent composer les Autochtones, les avantages acquis sur le plan de l'instruction sont appréciables. Bon nombre de collectivités ont pris en charge l'instruction de leurs enfants, et le taux de persévérance scolaire dans les écoles de bande est beaucoup plus élevé que le taux de rétention des élèves autochtones dans les écoles publiques.

Même si le système d'enseignement a changé à bien des égards depuis l'époque des pensionnats, Couture (1985) est d'avis qu'il continue encore aujourd'hui d'incarner des normes et des idéaux de la société occidentale qui sont en opposition avec les méthodes d'apprentissage prônées par les Autochtones. L'auteur soutient que les programmes d'enseignement actuels destinés aux Autochtones n'ont toujours pas les qualités nécessaires pour donner aux élèves l'envie de rester et leur faire acquérir des compétences qui vont les préparer au marché du travail.

Hull (1984) établit un rapprochement entre les antécédents socioéconomiques et la réussite des femmes autochtones en matière d'emploi. Comme un grand nombre de femmes autochtones vivent dans la pauvreté, il leur est impossible de faire de longues études et d'en récolter les fruits. Dans son étude, l'auteur fait observer que, chez les femmes autochtones, le niveau d'instruction atteint n'a de rapport avec l'emploi que dans des secteurs où les femmes autochtones sont peu présentes, comme les services sociaux et la fabrication. Dans les secteurs où leur présence est très forte, comme le travail de bureau et la vente, le niveau d'instruction atteint n'a qu'un rapport limité avec leur employabilité.

Lange (1984) met en doute le lien entre l'emploi et le niveau d'instruction. Selon elle, l'employabilité à l'intérieur de la collectivité dépend de l'instruction que sont allées chercher les femmes à l'extérieur de la collectivité. Il ne sert donc pas à grand-chose, pour accroître l'emploi au sein de la collectivité, de négocier des politiques destinées à augmenter le nombre des programmes de formation et à les améliorer. Ces programmes sont utiles seulement s'ils visent à parfaire les compétences des femmes qui occupent déjà un emploi.

D'autres auteures (Irving 1990; Nahanee 1990) laissent entendre que l'approche adoptée dans l'analyse des économies autochtones a un rapport direct avec la valeur accordée aux tâches traditionnelles. Nahanee (1997) critique la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, et donne à entendre que les analyses économiques actuelles négligent, dans bien des cas, l'importance de la vision traditionnelle qu'ont les

Autochtones de l'économie. Pourtant, se familiariser avec cette vision peut avoir une importance déterminante pour comprendre le fonctionnement de l'économie dans les collectivités autochtones. Le troc, la chasse, la cueillette et l'agriculture de subsistance, le piégeage et l'artisanat sont purement et simplement exclus de l'analyse de la Commission. Celle-ci propose plutôt des solutions qui avantagent les Blancs au lieu de servir les Autochtones du Nord.

Nahanee (1997) situe le travail des femmes autochtones dans un cadre qui englobe trois types distincts d'économies : les travaux domestiques à la maison, le travail rémunéré à l'extérieur du foyer et une troisième catégorie propre aux femmes autochtones, à savoir, les activités traditionnelles. Elle établit une relation unique entre « [*traduction*] économie du bien-être et activités traditionnelles ». Les travaux domestiques, qui comprennent les tâches ménagères et le soin des enfants, représentent en grande partie du travail non rémunéré pour les femmes autochtones. Autre facteur qui vient aussi aggraver les problèmes de ces femmes, bon nombre d'entre elles n'ont pas accès aux services de garde d'enfants et sont donc incapables d'obtenir un emploi et de participer à l'économie officielle (Hull 1984). La capacité de s'instruire est également d'une importance capitale pour trouver de l'emploi; pour bien des peuples autochtones, les études ne sont pas accessibles pour une multitude de raisons, notamment une scolarité et une préparation aux études insuffisantes.

Les activités traditionnelles des femmes autochtones sont liées à la terre et à l'artisanat. Pour certaines femmes, c'est le domaine de travail qui a le plus souffert de la perte de leur identité et de leur culture. Pour les Dénés, c'est le secteur qui permet de mieux comprendre le développement économique. Nahanee (1997) fait observer que l'économie du bien-être, généralement considérée par les cultures occidentales comme le résultat d'une absence d'éthique du travail, est vitale pour de nombreux Autochtones. Elle leur permet en effet de concentrer toute leur énergie sur leurs activités traditionnelles en leur procurant les sommes nécessaires à l'achat de pièges et d'autre matériel, ce qui leur évite de devoir mettre de côté leurs activités traditionnelles pour aller gagner de quoi faire ces achats.

Irving (1991) va dans le même sens lorsqu'elle examine l'industrie de l'artisanat chez les femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest. Le chiffre d'affaires extérieur de cette industrie féminine a atteint 22 millions de dollars en 1987; ce chiffre peu élevé est trompeur, car lui non plus ne tient pas compte des ventes « parallèles » et des transactions « en nature ». Dans son analyse, l'auteure fait ressortir l'importance du travail traditionnel pour les femmes autochtones et formule des recommandations voulant que le travail des femmes soit restructuré de manière qu'elles puissent mener leurs affaires elles-mêmes.

M'Closkey (1996) a cherché à savoir en quoi la vision de la société occidentale, qui considère l'artisanat et les beaux-arts comme deux disciplines distinctes, diminue la valeur accordée à l'artisanat des femmes autochtones, qu'on ne voit pas comme de l'art. De ce fait, l'artisanat pratiqué par ces femmes est souvent sous-évalué et sujet à l'exploitation. M'Closkey affirme que, malgré ces distinctions et malgré les pressions et les obstacles économiques avec lesquels doivent composer les femmes, celles-ci continuent de s'adonner au tissage parce qu'elles considèrent que cette activité est un élément fondamental de leur culture et qu'elles y trouvent un moyen de s'épanouir.

Politiques gouvernementales ayant une incidence sur le travail et l'instruction des femmes autochtones

Dans cette section, nous nous intéressons aux trois ordres de gouvernement (fédéral, provincial et local) auquel il revient d'élaborer des politiques qui ont une incidence sur les femmes autochtones. Nous verrons dans quelle mesure les politiques établies par chacun de ces ordres de gouvernement ont directement ou indirectement influé sur le vécu des femmes autochtones au regard de l'instruction et du travail. Notre analyse portera sur quatre thèmes en particulier :

- Les femmes autochtones et l'exercice du leadership;
- Les perspectives d'emploi des femmes autochtones;
- L'aide financière pour l'accès aux services de garde d'enfants;
- La conclusion de traités et l'exercice de l'autorité à l'échelon local.

La *Loi sur les Indiens* comporte des dispositions portant sur la structure, la composition et les pouvoirs des conseils de bande; il y est question de l'éligibilité des membres qui se présentent au conseil et des mécanismes de votation; on y précise également que toutes les résolutions des conseils de bande sont adoptées sous réserve de l'agrément de la ou du ministre. La *Loi* ne renferme aucun article qui concerne plus précisément les besoins des femmes autochtones ou qui garantit à ces dernières une place au conseil de bande. Cette omission a des répercussions sur les femmes autochtones et leur travail tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la collectivité. En n'ayant pas de place assurée au conseil, elles n'ont aucun pouvoir de décision quant à leurs perspectives d'emploi et à la manière dont les travailleuses sont traitées au sein de la collectivité. Elles ne peuvent pas non plus participer aux négociations avec les employeuses et employeurs et les pouvoirs publics extérieurs à la collectivité pour faire valoir leurs intérêts. En somme, elles ne peuvent prendre de décisions à propos des politiques en matière de travail à quelque niveau que ce soit, qu'il s'agisse d'instruction ou de travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la collectivité. Chaque fois que les femmes autochtones ont la chance, dans ce système, de faire entendre leur voix, de prendre l'initiative et d'obtenir l'appui à une cause (p. ex. la création de garderies), il s'agit de circonstances fortuites qui dépendent en très grande partie du bon plaisir des décisionnaires.

De plus, l'impuissance des femmes en ce qui a trait à l'élaboration de politiques au niveau du conseil de bande local est exacerbée par l'obligation de faire entériner toutes les décisions du conseil de bande par la ou le ministre. Ainsi, les femmes autochtones ne sont pas tenues d'adhérer aux décisions des membres de leur propre conseil et sont assujetties à un système de valeurs occidental qui donne aux hommes le premier rôle dans la prise de décisions.

Un chapitre dans *Aboriginal Law: Cases, Materials and Commentaries* (Isaac 1995) porte sur la question de l'égalité entre les sexes dans le système judiciaire canadien. L'auteur y traite plus particulièrement de la *Loi sur les Indiens*, et notamment des articles relatifs au statut d'Indienne ou d'Indien et à l'appartenance à la bande. Il y fait l'historique des dispositions de la *Loi sur les Indiens* au sujet du statut d'Indienne ou d'Indien et de l'appartenance à la bande, et examine les effets de ces dispositions sur la situation économique et sociale des femmes autochtones. « [traduction, p. 400] La position des femmes indiennes par rapport à l'activité sur le marché du

travail et au revenu donne à penser qu'elles sont les plus sérieusement défavorisées dans leurs rapports avec les employeuses et employeurs ». Isaac croit que cette situation est en grande partie attribuable aux dispositions de la *Loi sur les Indiens* qui concernent les femmes autochtones, en particulier les articles portant sur le statut d'Indienne et l'appartenance à la bande, sur lesquels il émet un jugement défavorable. Avant les modifications de 1985 à la *Loi sur les Indiens*, les femmes autochtones perdaient leur statut d'Indienne et leur appartenance à la bande lorsqu'elles épousaient un non-Autochtone. Après 1985, les femmes ont recouvré leur statut et leur appartenance, mais leurs petits-enfants n'ont pas droit au statut d'Indienne ou d'Indien, la *Loi* limitant ce droit aux enfants des femmes à qui l'on avait refusé ce statut avant 1985.

Il y a un autre point à signaler à propos des modifications apportées à la *Loi sur les Indiens* au sujet du statut d'Indienne ou d'Indien et de l'appartenance à la bande : elles entravent les efforts faits par les collectivités autochtones pour obtenir le droit de conduire elles-mêmes leurs affaires. Plus précisément, ces modifications s'opposent au droit des Autochtones de décider qui est admissible au statut d'Indienne ou d'Indien et qui peut appartenir à la bande. Dans le jugement *Twinn (Bande de Sawridge c. Canada [1997], CFC, n° 794 (CAF))*, une bande indienne a allégué que les modifications à la *Loi sur les Indiens* avaient porté atteinte à son droit de déterminer elle-même la liste de ses membres et l'admissibilité des personnes au statut d'Indienne ou d'Indien. Bien que la cour ait décidé que le droit des femmes autochtones de conserver leur statut d'Indienne et leur appartenance à la bande après leur mariage devait être maintenu, la décision a suscité des sentiments divers. D'une part, bien des personnes estiment que la préservation des droits des femmes autochtones est fondamentale. D'autre part, beaucoup pensent aussi que les collectivités devraient avoir le droit de se gouverner elles-mêmes et de déterminer leurs propres lois en matière de statut et d'appartenance à la bande. Les modifications et le jugement nous amènent à douter que l'autodétermination des peuples autochtones soit réellement possible tant que subsisteront les ambiguïtés actuelles de la *Loi* et de la *Constitution*. Cette situation entraîne de graves conséquences pour les femmes autochtones qui travaillent, en particulier dans les collectivités autochtones, parce que, si l'on refuse aux femmes l'admissibilité au statut d'Indienne et l'appartenance à la bande, on se trouve par le fait même à leur refuser le droit d'être élues au conseil de bande et de prendre des décisions au sujet des politiques internes en matière d'emploi.

La *Loi sur les Indiens* ne renferme aucun article traitant expressément d'emploi. Il n'y a pas non plus d'article protégeant les intérêts de propriété des femmes autochtones qui vivent dans les réserves, ce qui présente aussi un lien avec l'emploi des femmes autochtones. Il devient difficile, voire impossible, pour les femmes de travailler à leur compte si on leur refuse le droit d'utiliser les terres dans leur propre collectivité et si elles ne peuvent obtenir le partage des biens matrimoniaux sur les terres de la réserve.

Dans *La discrimination dans le droit et l'administration de la justice*, l'auteur d'un des articles (Water 1993) critique les lois sur les droits de la personne parce qu'elles ne répondent pas aux normes de la *Charte* en matière de discrimination. Plus particulièrement, il s'inquiète du fait que les groupes victimes de discrimination, surtout ceux qui sont doublement défavorisés (p. ex. les femmes autochtones), ont tendance à endurer les actes de discrimination à cause des longs délais et des difficultés qu'entraîne le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne. En outre, il est rare que les commissions des droits de la personne aient une attitude anticipatoire dans leur

recours à la loi pour promouvoir les droits à l'égalité; elles sont plutôt enclines à adopter une attitude passive lorsqu'il s'agit de discrimination (c.-à-d. à attendre que les personnes forment une plainte avant de prendre des mesures). De plus, les commissions mettent l'accent sur les expériences individuelles plutôt que collectives; les personnes qui se préoccupent de ces questions mais qui les abordent d'un point de vue collectif ne peuvent qu'éprouver de la frustration parce que le système ne tient pas compte de leurs besoins particuliers.

Voici les modifications que recommande Water aux lois et aux politiques concernant les droits de la personne :

- offrir une protection non limitative aux groupes contre lesquels s'exerce une forme ou l'autre de discrimination;
- permettre la protection des groupes qui ne jouissent d'aucune protection au regard des droits de la personne parce que leur cas n'est pas prévu dans les lois (p. ex. la discrimination à l'endroit des personnes assistées sociales, en particulier des mères chefs de famille monoparentale);
- veiller à ce que les commissions et les tribunaux des droits de la personne soient indépendants des intérêts des gouvernements et des puissances dans notre société et qu'ils représentent les vues de la population, et non celles des élites;
- établir des organismes complètement séparés pour traiter les cas de discrimination systémique;
- offrir un remède approprié aux personnes qui ont besoin d'aide en raison de la discrimination dont elles sont victimes.

L'Entente sur la revendication territoriale globale des Dénés et Métis du Sahtu (1993) renferme des articles portant sur le développement économique et les contrats d'embauchage dans la fonction publique et les organismes publics. L'entente est surtout centrée sur l'activité économique et l'activité d'emploi du gouvernement, et elle établit des politiques régissant la manière dont les programmes de développement économique du gouvernement et les activités publiques devraient être organisés. L'article 12 précise que le gouvernement doit mettre en place des mesures de soutien de l'économie traditionnelle des personnes ainsi que des mesures de développement économique et des mesures favorisant l'embauchage dans la région visée. Il dispose également ce qui suit : « Le gouvernement doit réviser les qualités requises pour les postes concernés, ainsi que les méthodes de recrutement, afin d'éliminer les exigences inappropriées en ce qui a trait aux facteurs culturels, à l'expérience ou à la scolarité » [alinéa 12(1.2)d)]. D'autres politiques exigent la tenue régulière de consultations auprès du Conseil tribal du Sahtu^{N.D.T.} [paragraphes 12(1.3) et 12(1.4)] au sujet de questions qui touchent aux programmes de développement économique et au sujet également des politiques, procédures et méthodes de passation des marchés qui concernent les activités du gouvernement créatrices d'emploi [paragraphe 12(2.2)].

L'Accord entre les Inuit de la région du Nunavut et Sa Majesté la Reine du chef du Canada (1993) renferme un chapitre intitulé « Embauchage des Inuit au sein du gouvernement », dans

^{N. D. T.} Rebaptisé depuis Sahtu Secretariat Incorporated.

lequel sont formulés des objectifs et des politiques d'emploi. La partie 2 énonce l'objectif de cet article de l'accord, qui est « d'accroître, à un niveau représentatif, le nombre d'Inuit qui occupent un emploi au gouvernement dans la région du Nunavut » [paragraphe 23(2.1)]. La partie 3 précise que le gouvernement doit entreprendre « une analyse détaillée de la main-d'oeuvre de [cette région] afin de déterminer la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuit pour les emplois au gouvernement » [paragraphe 23(3.1)]. Dans la partie 4, on dit que le gouvernement doit « [préparer] un plan d'embauchage des Inuit [qui vise] à accroître et à maintenir à un niveau représentatif le nombre d'employés inuit » [paragraphe 23(4.1)] et on y énumère les éléments que devront comprendre les plans d'embauchage [paragraphe 23(4.2)].

L'accord oblige aussi le gouvernement à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes de formation préalables à l'emploi [paragraphe 23(5.1)] et à contribuer à l'établissement et au maintien de mesures d'appui visant à accroître les chances de succès des mesures entreprises [paragraphe 23(6.1)]. Il précise qu'un comité de mise en oeuvre devra déterminer les mesures propres à corriger les lacunes observées dans la mise en oeuvre de cette partie de l'accord et en recommander l'adoption [paragraphe 23(7.1)].

Un des éléments que devront comporter les plans d'embauchage est « l'analyse des systèmes, politiques, pratiques et méthodes relatives au personnel appliqués par l'organisation visée, afin de déterminer les obstacles potentiels au recrutement, à l'avancement ou aux autres possibilités d'emploi des Inuit » [alinéa 23(4.2)c)]. Le paragraphe 23(4.2) renferme aussi des dispositions prévoyant la « participation des Inuit en tant que membres des jurys et comités de sélection » et la « formation aux réalités interculturelles ».

Bien qu'on ne mentionne pas expressément les femmes autochtones dans les articles de ce chapitre, beaucoup ont une incidence sur la manière dont les procédures d'embauchage et les méthodes de recrutement vont toucher les femmes de cette région. Par exemple, les dispositions qui prévoient l'examen des systèmes, politiques, pratiques et méthodes comportant des obstacles au recrutement des Inuits et la sensibilisation aux différences culturelles pourraient avoir une incidence sur les subventions offertes aux femmes autochtones; on pourrait ainsi envisager que les politiques en matière de subventions puissent tenir compte des particularités culturelles des Autochtones, notamment des femmes autochtones. Par exemple, les politiques concernant l'octroi de subventions pour l'accès à des services de garde d'enfants pourraient permettre à des personnes autochtones apparentées aux enfants et vivant sous le même toit qu'eux d'être bénéficiaires des subventions.

Lorsqu'on envisage d'utiliser les politiques et les lois pour amener des changements favorables aux femmes autochtones dans les domaines de l'instruction et du travail, il faut bien se rendre compte des limites du recours aux lois dans notre quête de changements en profondeur. Sherry Pictou (1996) met en garde contre le danger de s'en remettre à un système de droit se limitant à des expériences qui appuient une idéologie fondée sur les notions d'infériorité et de supériorité et qui relèguent les femmes autochtones et leur culture à une position inférieure. Comment peut-on utiliser les lois comme instruments de changement en profondeur pour les femmes autochtones alors que ces lois font partie d'un système à majorité masculine dont le langage, au surplus, repose en grande partie sur des expériences à caractère masculin et à dominance eurocentrique?

Les femmes autochtones et l'autonomie gouvernementale

Il importe d'examiner de plus près la relation entre le travail et l'instruction des femmes autochtones et la notion d'autonomie gouvernementale. Comme nous le mentionnions précédemment, les modifications apportées par le projet de loi C-31 ont eu des conséquences favorables pour les femmes et les membres des Premières nations qui avaient perdu leur statut. Cependant, les modifications en question font aussi naître d'autres points d'interrogation; par exemple, comment les collectivités vont-elles pouvoir concilier la nécessité de protéger les intérêts des femmes et le désir profond d'accéder à l'autonomie gouvernementale? Ensuite, dans bien des collectivités, la superficie des terres appartenant aux bandes n'a pas été augmentée pour accueillir l'afflux de nouveaux membres provoqué par l'adoption du projet de loi C-31; pour cette raison, le litige entourant les terres a entraîné des conflits. Par surcroît, le projet de loi ne renferme pas de disposition pour assurer la transmission du statut d'Indienne ou d'Indien et le droit d'appartenance à la Première nation aux Autochtones des générations futures qui auront pour ancêtres des femmes autochtones ayant recouvré leur statut.

Bon nombre des participantes à notre étude ont exprimé des craintes au sujet de l'avènement de l'autonomie gouvernementale dans leur collectivité. Beaucoup croient que les administrations locales ne seront pas réglementées et que les politiques actuelles vont leur permettre de prendre des décisions qui ne profiteront qu'à elles-mêmes. Les participantes à l'étude sont nombreuses à douter que les conseils actuels accepteront de se préoccuper des besoins des femmes autochtones ou de donner aux femmes une représentation au sein de l'administration.

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a formulé des suggestions quant à la manière la plus sûre de tenir compte des besoins des femmes autochtones tout en conservant aux peuples autochtones le droit de se gouverner (Krosenbrink-Gelissen 1991 : 358-360). En somme, il s'agit de veiller à ce que la protection constitutionnelle des droits des peuples autochtones soit sans équivoque et efficacement assurée. L'AFAC soutient que, même si l'autonomie gouvernementale est effectivement une priorité politique pour les peuples autochtones, l'égalité entre les sexes doit passer avant cette autonomie, du moins tant que les structures et les lois d'un régime autonome ne tiendront pas compte des préoccupations et des droits des femmes autochtones. En outre, l'AFAC rejette toute proposition du gouvernement fédéral à moins qu'elle ne garantisse l'égalité entre les femmes et les hommes autochtones.

Comme beaucoup d'autres auteures et auteurs qui se sont penchés sur les problèmes causés par les modifications de 1985 à la *Loi sur les Indiens*, Jackson (1994 : 184) fait état du dilemme que vivent les peuples autochtones dans leur effort pour recouvrer ce qu'elle appelle « [traduction] une identité culturelle en dépérissement », où les femmes autochtones auraient droit à une participation égale dans l'administration locale ainsi qu'à leur appartenance et à leur statut au sein de leur propre collectivité.

Turpel (1991) déclare en revanche que l'égalité n'est pas toujours considérée comme un point essentiel des objectifs des femmes autochtones en matière de politiques et apparaît souvent aux yeux des femmes autochtones comme une notion individualiste qui sépare les femmes des autres membres de la collectivité. Elle dit (p. 179-180) préconiser une notion de « responsabilité

solidaire » à l'égard des siens, comme le lui ont appris les enseignements traditionnels et l'expérience de la vie, plutôt que de favoriser ses propres intérêts en tant que personne.

Des chercheuses autochtones condamnent aussi certaines théories féministes, qu'elles disent aveugles au problème plus fondamental de la colonisation et à son incidence néfaste sur les collectivités autochtones (Donaldson 1999). On pourrait en effet prétendre que certaines théories du féminisme sont des instruments de colonisation parce qu'elles soulèvent des problèmes et proposent des solutions en grande partie axés sur des expériences non autochtones plutôt qu'autochtones.

Par ailleurs, selon Pictou (1996), le féminisme offre aux femmes de sa collectivité la chance de poser leurs repères et de s'affirmer en tant que femmes mi'kmaq. L'auteure soutient que le féminisme est un moyen de reprendre possession d'expériences d'égalité inhérentes à la culture mi'kmaq et non d'imposer des valeurs par essence non autochtones. Bien que le féminisme centre généralement la lutte sur la disparité entre les sexes et le régime patriarcal, il peut ouvrir des horizons nouveaux aux femmes qui cherchent des réponses aux questions qu'elles se posent sur ce qu'elles vivent ou ont vécu par rapport au travail ou aux études.

Au bout du compte, que les collectivités cherchent à obtenir ou à faire reconnaître leur autonomie gouvernementale au moyen de traités ou par la voie des tribunaux, les femmes autochtones tiennent à ce qu'on leur accorde une place prioritaire dans l'élaboration des systèmes de justice et des initiatives de programme autochtones. Elles veulent suffisamment de pouvoirs décisionnels pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs enfants au sein de leur collectivité et par rapport aux autres ordres de gouvernement à l'intérieur du Canada (CRPA 1996 : 299-300).

Le présent rapport montre combien il importe que les femmes autochtones aient voix au chapitre et droit de regard sur les politiques qui ont une incidence sur leur vie et celle des peuples autochtones, en particulier sur la vie de leurs enfants.

2. MÉTHODE DE RECHERCHE

Nous n'avons ménagé aucun effort pour que la méthode de recherche reste accessible aux participantes. Notre philosophie nous autorisait à concentrer notre attention sur l'expérience directe. Nous avons eu recours à une forme de recherche participative, qui a consisté à mener des entrevues et à demander des rétroactions. Nous avons opté pour une recherche de nature qualitative. Pour notre analyse de contenu, nous nous sommes tenues à des méthodes simples afin de ne pas rejeter dans l'ombre les histoires racontées par les femmes elles-mêmes.

Règles à suivre en matière de recherche autochtone

Depuis la publication du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, en 1996, les chercheuses et chercheurs des collectivités autochtones sont priés de suivre le code d'éthique établi par la Commission. Le résumé contenu dans le « Code d'éthique en matière de recherche » rédigé par la Commission précise ce qui suit :

Les présentes lignes directrices visent à assurer que, dans toute recherche commandée par la Commission royale sur les peuples autochtones, le respect voulu soit accordé aux cultures, langues, connaissances et valeurs des peuples autochtones ainsi qu'aux normes qu'ils utilisent pour établir la légitimité des connaissances.

Ce code d'éthique est expliqué en détail dans la publication du gouvernement sous diverses rubriques : principes, lignes directrices, consentement, recherche conjointe, procédures d'examen, accès aux résultats de la recherche et avantages pour la collectivité (CRPA 1996a).

Nous avons résumé dans nos mots les éléments principaux de ce code dont nous nous sommes servies dans la présente étude financée par Condition féminine Canada :

- La recherche qui concerne les Autochtones doit traduire leur propre perspective.
- Toute étude portant sur les peuples autochtones doit avoir pour but d'établir l'authenticité de connaissances transmises de vive voix.
- Il importe d'obtenir des points de vue multiples dans chaque collectivité autochtone.
- En quoi la présente étude remet-elle en question des hypothèses antérieures qui découlent de recherches faites dans le domaine?
- Le consentement est d'une extrême importance, et il est essentiel que les participantes comprennent parfaitement ce qu'il suppose.
- La collaboration en matière de recherche communautaire est essentielle lorsqu'il s'agit de recherche autochtone.

- Dans les collectivités autochtones, la consultation est essentielle à tous les stades : planification, exécution et évaluation des résultats.
- Dans la mesure du possible, les résultats doivent être présentés dans des termes simples, pour permettre aux participantes de comprendre la portée de la recherche et l'incidence qu'elle peut avoir sur elles.
- Il importe au plus haut point que les participantes tirent certains avantages de la recherche.
- Il est très important qu'un transfert de compétences s'effectue au profit des Autochtones des collectivités visées pour que ces derniers puissent un jour en arriver à gérer leurs propres recherches.

Nous avons conçu cette étude de manière à nous conformer à ce code d'éthique.

Problèmes associés à la recherche autochtone

Dans *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (1999), Linda Tuhiwai Smith critique vertement la plupart des travaux réalisés au sujet des peuples autochtones. Nous citons ici quelques courts passages de son introduction qui viennent encore étayer le choix de notre méthode de recherche.

[Traduction, p. 1] Le mot « recherche » lui-même est sans doute un des mots les plus honnis du vocabulaire autochtone.

[p. 2] Ce livre assimile la recherche à un lieu de bataille entre, d'une part, les intérêts et le savoir des sociétés occidentales et, d'autre part, les intérêts et la résistance du reste du monde.

[p. 3] Les histoires concernant la recherche et, plus particulièrement, les chercheuses et chercheurs, s'enchevêtrent avec celles qu'on raconte au sujet de toutes les autres formes de colonisation et d'injustice).

[p. 8] La recherche est un des moyens par lesquels le code de l'impérialisme et du colonialisme est à la fois réglementé et mis en pratique. Ce code est réglementé par l'intermédiaire des règles officielles des diverses disciplines de recherche et des divers paradigmes scientifiques et par les institutions qui les appuient.

Smith insiste sur l'importance de l'histoire dans les études qui concernent la vie et la situation des peuples autochtones. Or, au centre de l'histoire, il y a *des* histoires. Avant même que Smith publie son livre, nous adhérons déjà, comme chercheuses, au concept des histoires.

Voici un extrait, cité par notre collègue Colleen Purdon, de l'exposé de Noel McDermit sur les mythes inuits au *Arctic College* (1999) : « [traduction] À quoi sert de raconter des histoires? La réponse est pertinente. Nous racontons des histoires pour répondre à des questions difficiles, pour enseigner des comportements, pour nous purger de nos émotions et pour mettre de l'ordre

dans notre monde » (McDermitt 1999). C'est exactement ce que les thèmes et les histoires présentés un peu plus loin nous ont permis de faire.

Méthodes

Cette étude fait appel à des méthodes à la fois exploratoires et qualitatives. Trois chercheuses ont eu des entretiens avec 140 femmes autochtones au cours d'entrevues individuelles ou de séances de consultation collectives. Pour ce faire, elles se sont rendues dans huit collectivités autochtones réparties dans diverses régions du Canada. Comme le financement était limité, chaque collectivité a reçu la visite d'une seule chercheuse, qui a bénéficié sur place du soutien de la bande, des organismes et des réseaux autochtones locaux. Bien que nous ne nous soyons pas intéressées officiellement aux caractéristiques démographiques des participantes, nous avons pu constater, en examinant les données recueillies non officiellement, que les femmes rencontrées avaient entre 22 et 84 ans et appartenaient à divers groupes socioéconomiques.

Notre étude est aussi une étude ethnographique, « ethnographie » étant pris au sens littéral de « portrait des groupes humains ». Nous nous sommes inspirées, à cet égard, des méthodes élaborées par Sara Lawrence Lightfoot et Jessica Hoffman Davis (1997).

Les chercheuses ont longuement travaillé avec des agentes de liaison présentes dans chacune des collectivités pour établir le plan de recherche, informer les participantes sur l'étude, en particulier au sujet du formulaire de consentement, repérer des aînées pour qu'elles fassent office de conseillères et réciter les prières au début de chaque réunion, prendre les dispositions nécessaires pour les repas et donner leur avis sur des questions d'intérêt local. En outre, plusieurs conseillères de niveau national, toutes dirigeantes ou aînées autochtones, ont été mises à contribution à chacune des étapes.

Les quatre questions de recherche

1. Quelles expériences avez-vous eues en essayant de poursuivre vos études et de trouver un travail intéressant?
2. Vous êtes-vous sentie tiraillée entre le désir d'atteindre vos objectifs professionnels et celui de vivre en harmonie avec votre culture? Comment cela s'est-il manifesté?
3. Quels changements de fond recommanderiez-vous pour faire diminuer ces tiraillements?
4. De quel genre de soutien auriez-vous besoin, d'un point de vue général, pour que votre vie professionnelle soit en harmonie avec votre vie culturelle?

Au Manitoba, à Toronto et en Nouvelle-Écosse, les entrevues ont été enregistrées, puis transcrites. Les agentes de liaison ont servi de preneuses de notes dans ces collectivités. Partout ailleurs, les agentes de liaison, des preneuses de notes officielles ou les chercheuses elles-mêmes ont pris des notes à profusion.

Une fois toutes les données réunies, chaque chercheuse a fait parvenir les transcriptions aux agentes de liaison pour qu'elles les fassent lire aux participantes en vue de recueillir leurs commentaires. Les agentes de liaison ont ensuite retourné le tout aux chercheuses. Pendant l'étape suivante, les chercheuses ont chacune rédigé un rapport préliminaire sur la collectivité dont elles étaient chargées et l'ont envoyé sur place pour obtenir des commentaires. Une fois de plus, les agentes de liaison ont soumis les rapports aux participantes et retourné aux chercheuses les modifications proposées. Ces modifications ont alors été intégrées au texte. Des rapports préliminaires ont aussi été envoyés à Condition féminine Canada à chacune des étapes, conformément aux stipulations du contrat.

Les résultats ont été décortiqués au moyen d'une analyse quantitative de contenu qui a servi à dégager des valeurs et des thèmes fondamentaux ainsi que des recommandations de principes fondées sur les commentaires des participantes. Des recommandations de principes ont été formulées, et les conclusions analysées par la directrice de projet. Dans la version finale présentée à Condition féminine Canada, les auteures font abondamment usage des récits et des commentaires des participantes; le document a également été divisé en chapitres afin que chacune des huit collectivités puisse se reconnaître intégralement.

Des plans d'action étaient prévus dans le plan de recherche initial. Nous nous sommes cependant rendu compte, une fois sur place, que l'impossibilité de formuler ces plans allait faire partie des limites de l'étude; en effet, l'élaboration de plans d'action aurait exigé beaucoup trop de temps par rapport aux délais qui nous étaient impartis.

Observations au sujet des plans d'action

Les plans d'action, lorsqu'ils sont élaborés à l'intérieur du processus de recherche, sont une forme de recherche-action ou participative préconisée par Freire et Macebo (1998). Voici ce qu'affirment Bentz et Shapiro (1998) à cet égard : « *[traduction, p. 127]* Le but [de la recherche-action] est de changer un système, et les valeurs auxquelles il est fait appel sont la participation, l'autodétermination, l'émancipation par le savoir et le changement. »

Cette étude s'apparente en gros à de la recherche-action puisqu'elle a encouragé les participantes à engager leur responsabilité au sujet des politiques en formulant leurs propres recommandations. Le récit des histoires des femmes et l'enregistrement de leurs propos est aussi une forme de recherche-action, au sens large, parce que ce sont là des éléments fondamentaux pour susciter un changement social durable. Il est important d'écouter avec respect ce que les participantes ont à dire si l'on veut que les informations recueillies soient vraies et authentiques. Une écoute respectueuse est donc aussi un élément de la recherche-action. Le compte rendu exact de ce qu'on a entendu est également nécessaire à la responsabilité sociale dans le processus de recherche. Cette assise permet à la confiance de s'établir peu à peu entre participantes et participants à l'étude et chercheuses ou chercheurs, et peut ensuite conduire à une recherche-action plus structurée et à l'élaboration de plans d'action.

En raison des limites de la présente étude, l'édification à long terme du savoir et de la confiance accompagnant la création de plans d'action n'a pas été possible. Au surplus, il importe que les plans d'action soient le fruit de l'initiative des collectivités et soient élaborés avec le temps par

des membres de la collectivité si l'on veut qu'ils résistent à l'épreuve du temps et qu'ils donnent des résultats. Dans les collectivités autochtones, les plans d'action doivent comporter un long processus de consultation de la population.

Critique des méthodes de recherche

Les définitions limitées de la science viennent renforcer la tendance qu'ont certaines chercheuses et certains chercheurs à n'accorder que peu d'importance à l'expérience directe ou au vécu des femmes autochtones ou d'autres personnes, ou à les oublier complètement. C'est un problème qu'on observe dans le domaine des sciences sociales en général. Il est particulièrement remarquable en recherche autochtone, où, comme le souligne Smith (1999), le contexte historique et, partant, les histoires revêtent une telle importance. Dans les cas d'injustice ou d'iniquité, c'est des histoires racontées que nous pouvons logiquement déduire « en quoi nous nous sommes trompés ». Ce raisonnement s'applique particulièrement aux politiques. Shapiro et Bentz (1998) proposent une vision de la recherche sociale qui met l'accent sur les cultures d'enquête, toutes d'influence égale. Une de ces cultures d'enquête est la phénoménologie, qui étudie l'expérience directe. Bien qu'elle relève davantage de la philosophie, la phénoménologie peut aussi s'appliquer au domaine de la méthodologie. En fait, il existe des méthodes d'enquête phénoménologiques dans cette tradition, par exemple celles qui sont exposées dans l'ouvrage de Clark Moustakas (1994). La recherche féministe offre de nombreux exemples d'études centrées sur des récits de femmes (Fine 1991; Hahn 1983; Haraway 1988; Harding 1987; Hooks 1990).

Même certains chercheurs et chercheuses autochtones peuvent parfois adopter des points de vue contradictoires lorsqu'ils s'intéressent au vécu des femmes autochtones. Dans une étude réalisée pour Condition féminine Canada en 1998, intitulée *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques*, Madeleine Dion Stout et Gregory D. Kipling déclarent ce qui suit :

[I]l faut se demander si les priorités de recherche actuelles des décisionnaires et des responsables du financement des projets correspondent bien aux réalités du quotidien des femmes autochtones « sur le terrain », ou si elles ne refléteraient pas plutôt les programmes politiques des femmes et des hommes politiques, des bureaucrates et des autres élites dont les intérêts sont bien loin des préoccupations immédiates des femmes. (p. 33)

Cette affirmation succincte de Dion Stout et Kipling décrit bien l'opposition fondamentale qui existe entre les décisionnaires et les femmes autochtones « sur le terrain ». Savoir comment dissiper cette opposition est une tout autre affaire. On peut supposer que si les deux parties étaient mieux informées, cela entraînerait des changements favorables. D'une part, les décisionnaires pourraient être sensibilisés aux conditions de vie des femmes autochtones « sur le terrain », à leurs préoccupations immédiates, aux réalités de leur quotidien, à leur histoire au fond. D'autre part, les femmes autochtones pourraient être renseignées sur les politiques et le rôle que jouent ces dernières dans leur vie et habilitées à contribuer pleinement au processus décisionnel.

Dans une autre partie de leur rapport, toutefois, Dion Stout et Kipling réduisent la portée de ces histoires personnelles.

[À] une époque où prime le processus décisionnel fondé sur des données probantes, on risque de saper la crédibilité des constatations et de réduire les chances qu'elles débouchent sur des mesures décisives en s'en remettant exclusivement à de petits échantillons, au vécu des sujets étudiés, à des exposés narratifs personnels ou à d'autres méthodes de recherche qualitatives. (p. 33)

Dion Stout et Kipling laissent entendre plus loin que la recherche qualitative n'est même pas digne de confiance sur le plan scientifique (p. 39).

Il arrive souvent que les méthodes participatives soient laissées de côté au stade de l'analyse. Des analystes professionnels s'occupent d'interpréter les données alors qu'elles ou ils n'ont eu que très peu souvent affaire à des participantes et participants « sur le terrain » ou qu'ils en savent très peu sur le quotidien de ces personnes. Il n'est donc pas possible pour ces analystes de véritablement comprendre et, chose absolument essentielle, d'avoir de l'empathie, élément pourtant important dans le processus décisionnel. Ainsi, un fossé de plus en plus grand se creuse entre femmes autochtones et décisionnaires en raison des connaissances et de l'interprétation des spécialistes, lesquelles n'ont pas grand-chose à voir, bien souvent, avec le vécu des femmes elles-mêmes. En conséquence, les femmes sont incapables de se sentir concernées par les politiques. Celles-ci ne reflètent en rien leurs besoins quotidiens, leur vécu « sur le terrain », dans la vie de tous les jours.

À vrai dire, bien que l'étude de Dion Stout et de Kipling soit une excellente analyse des écrits en matière d'élaboration de stratégies, cette étude repose en totalité sur des textes et des documents. Pas une seule femme autochtone n'a été consultée ou interrogée pendant cette étude.

Cet écart grandissant entre femmes autochtones et décisionnaires a pour résultat malheureux, comme le dirait sans doute Linda Tuhiwai Smith (1999), la recolonisation des femmes autochtones, qui fait que le sort des femmes repose entre les mains d'une petite élite. La plupart du temps, cette élite n'a qu'une compréhension très limitée de l'expérience directe des femmes autochtones, du contexte dans lequel elles vivent.

3. CONTEXTES : DES FEMMES AUTOCHTONES SE RACONTENT

L'ensemble des femmes autochtones qui ont pris part à notre étude se reconnaîtront en partie dans les histoires qui suivent. Nous aurions aimé pouvoir présenter beaucoup d'autres récits, mais les femmes qui se racontent dans ce chapitre se trouvent à avoir exprimé un grand nombre des valeurs, des thèmes fondamentaux et des recommandations de principes qui ressortent des propos formulés au sujet de leur vécu par la grande majorité des 140 participantes à notre étude.

L'histoire de Barbara Bruce (Manitoba)

Il n'est pas facile de parler de ces choses dans un cadre semblable et en si peu de temps. Il faut du temps pour raconter son histoire. Je vais tâcher de répondre à certaines de vos questions. Mon nom spirituel est Flies High Thunderbird Woman [littéralement, la femme oiseau-tonnerre qui vole haut dans le ciel]. Je suis une femme fidèle aux traditions autochtones. Je suis d'origine saulteuse et crie. J'ai toujours su qui j'étais. Mon père était pêcheur et trappeur, et il gagnait aussi sa vie en arrachant du sénéca. Ma mère était maîtresse de maison et mère à temps plein. Mon père était alcoolique et violent. Je n'ai donc pas eu une enfance facile. Je suis l'enfant du milieu, et je servais de médiatrice entre mes frères et soeurs et, chose plus importante encore, entre mon père et ma mère. J'ai souvent dû intervenir pour empêcher mon père de battre ma mère. Si je tiens à vous raconter un peu de mon histoire, c'est que ça a un rapport avec la première question. J'ai été agressée sexuellement à l'âge de 6 mois, et lorsque j'entends des femmes dire qu'elles ont été traquées, violées, manipulées et agressées sexuellement, je peux vous affirmer que moi aussi j'ai vécu ce genre de drames pendant des années. Mon agresseur est mort en 1985. Jusqu'à sa mort, j'ai senti son ombre autour de moi. Ma guérison a commencé en 1985 grâce à une combinaison de méthodes traditionnelles et de méthodes modernes. À cause de la violence que j'avais subie, j'ai toujours eu l'impression que je n'étais bonne à rien. Jamais je ne pourrais fréquenter l'université... les soeurs et les prêtres m'avaient dit que je ne pourrais pas y aller. Ils me disaient que je n'y arriverais jamais. Je ne pouvais pas aller à l'université parce que j'étais trop stupide, et ça, c'était resté gravé dans ma tête. En fait, c'est plus difficile que ça. Je manquais de confiance en moi à cause des mauvais traitements qu'on m'avait fait subir. À l'école, jamais au grand jamais je n'aurais levé la main pour parler, tout ça à cause d'un incident survenu en 1^{re} année. Donc, ces expériences-là ont été pour le moins très difficiles pour moi. Elles m'ont empêchée de devenir la personne que j'aurais vraiment voulu être. J'ai toujours pensé que j'aurais pu faire une sacrée bonne avocate. Mais j'avais l'impression que je n'y arriverais jamais. Je me suis spécialisée en sociologie et en psychologie et j'ai obtenu mon diplôme comme spécialiste accréditée en formation interculturelle. Autrefois, je pensais que j'en serais incapable. Je suppose que lorsqu'on se fait répéter ça continuellement, on finit par s'en convaincre et on n'arrive effectivement à rien. Il y a des blocages qu'il faut surmonter un par un. Ce que j'ai vécu quand j'étais bébé, puis durant mon enfance, mon adolescence et, finalement, au début de l'âge adulte, m'a empêchée d'avancer. L'instruction que j'ai reçue n'est pas celle que j'aurais voulu avoir.

Les missionnaires, les soeurs et les prêtres contrôlaient notre vie. Ces gens-là avaient le pouvoir et le contrôle, et ça m'a empêchée de faire ce que j'aurais voulu faire. Maintenant, pour ce qui est du travail, j'ai réussi à trouver un métier intéressant. J'ai accompli un tas de choses, des fois sans trop savoir comment, parce que, la moitié du temps, j'avais l'impression de ne pas vraiment savoir ce que je faisais. Au début des années 1970, les dirigeants comptaient sur nous parce que nous avons un peu d'instruction. En ce qui concerne la culture..., j'ai toujours essayé de vivre selon nos traditions. La culture, c'est un mode de vie. C'est le sens de la culture, et, au centre, il y a les croyances et les valeurs. J'ai été élevée dans le respect du partage et de la nécessité de prendre soin des gens. Nous avons toujours partagé avec les autres et pris soin d'eux. C'est comme ça qu'on m'a élevée. Je ne me souviens pas qu'on m'ait enseigné à faire des distinctions injustes à l'égard des autres. La seule division très nette qui existait dans ma collectivité, c'était l'écart entre les francophones et les Métis. Là, j'ai senti de la discrimination. La culture, c'est un mode de vie pour moi. Je donne de la formation dans ce domaine. Il arrive parfois qu'on s'assoie comme on le fait aujourd'hui, et tout ce qu'on discerne chez les gens, c'est la coquille. On ne peut pas savoir ce qu'il y a à l'intérieur des gens, connaître leurs valeurs et leurs croyances, à moins qu'on ne partage avec eux et qu'ils partagent avec nous en retour. J'essaie toujours de me souvenir de ça. J'essaie toujours d'aller dans ce sens, et non de me contenter de suppositions. Nous parlons de changements de fond. J'aimerais que le colonialisme et le sexisme disparaissent des politiques qu'on rédige. Qui les conçoit, ces politiques? Ce sont encore des hommes, et, lorsque ce sont des femmes, ce sont des Blanches. Jamais ce ne sont des femmes de couleur ou des femmes autochtones. Nous ne sommes jamais là. Alors, si nous voulons modifier les politiques qui nous touchent pour faire changer les choses, il faut que nous y mettions notre grain de sel. Peut-être que cette étude, c'est le premier pas dans la bonne direction. Je travaille à mon compte depuis 15 ans. J'ai eu la possibilité de m'habituer à être moi-même, de vivre ma culture et de décider de mener le genre de vie que j'ai choisi. Mieux encore, j'ai eu la chance de vivre la vie spirituelle à laquelle j'aspirais. J'ai eu de la chance. Je peux comprendre ce que les gens éprouvent lorsqu'ils travaillent dans des endroits où il ne leur est pas permis de mettre leurs croyances en pratique. Ce doit être très déchirant et causer beaucoup de frictions autour d'eux. Je ne peux même pas m'imaginer travailler dans des endroits pareils. Je peux comprendre ce que d'autres femmes peuvent vivre à cet égard. Les conflits que j'ai pu vivre au travail, pour ma part, avaient rapport aux attitudes protectrices et au sexisme. Oui, les choses commencent à changer. Il faut être très déterminée et avoir un grand respect de soi-même pour pouvoir se protéger contre ce genre de mentalité. Ça me déprime, des fois, de voir que rien ne change. Quatrième question. Quel genre de soutien? Quand les femmes se réunissent, c'est pour travailler, mais rarement pour partager et échanger. Mais, quand on se rencontre pour diverses tâches, séances de réflexion ou réunions, ça nous ragaillardit, et c'est là que se trouve le soutien. Il faut se débarrasser des politiques qui nous contrôlent et les remplacer par des politiques qui favorisent notre autonomie.

L'histoire de Louise Chippeway (Manitoba)

J'ai fréquenté une école de mission dirigée par les Oblates. Contrairement aux élèves des pensionnats, nous retournions à la maison tous les jours. Les soeurs étaient souvent condescendantes envers nous et nos parents. Elles nous traitaient de sauvages et de sales ivrognes d'Indiens. Dès mon plus jeune âge, j'ai appris à me sentir et à me croire inférieure, bonne à rien, un déchet de l'humanité. J'ai appris dès l'enfance à me conduire en personne inférieure, en victime, parce que je croyais que c'était ce que la société attendait de moi. J'étais colonisée jusqu'aux tréfonds. J'ai accepté d'être une victime jusqu'à passablement tard dans ma vie d'adulte... Les autorités religieuses m'ont inculqué une faible estime de moi-même et le sentiment d'appartenir à une race inférieure. La honte que les soeurs m'ont inspirée est à jamais gravée dans ma mémoire... Pendant des années, j'ai conservé une mentalité de victime. Le sentiment d'appartenir à une race inférieure et la faible estime de moi-même que je ressentais enfant m'ont marquée jusque dans l'âge adulte, en particulier dans mes relations et ma vie professionnelle, et même dans la façon dont j'ai élevé mes enfants. Les forces qui m'ont façonnée lorsque j'étais enfant se sont intensifiées à l'âge adulte. C'était sans doute un effet de la colonisation et du racisme qui m'habitait de l'intérieur.

Au début, j'ai trouvé difficile de travailler au gouvernement, à cause du choc des cultures et du racisme. Parfois, je devais faire des efforts considérables pour arriver à m'entendre avec mes collègues à cause de leurs préjugés et des stéréotypes qu'ils entretenaient à l'égard des Autochtones. Une personne autochtone venant d'une collectivité autochtone et n'ayant travaillé que pour des organisations autochtones, ce n'était pas exactement ce qu'ils auraient voulu. D'après eux, mon expérience était limitée et je n'étais pas non plus ni assez objective ni assez professionnelle. Ils m'ont dit que j'étais trop émotive et que je devrais plutôt aller travailler pour des organisations autochtones. Je les ai contredits à ce propos; je leur ai dit que j'avais autant le droit qu'eux de travailler au gouvernement. Ils ne sont jamais revenus là-dessus. Pour travailler au gouvernement, il a fallu que je fasse pas mal de changements dans ma vie et dans mes valeurs. Tous les principes culturels, linguistiques et raciaux que je défendais en tant qu'Autochtone étaient contestés, mis en doute et parfois minés. J'avais l'impression d'être presque obligée de renoncer à mon identité autochtone pour pouvoir travailler au gouvernement. J'ai bien failli devenir ce qu'ils voulaient faire de moi. En général, les gouvernements embauchent surtout des personnes qui leur ressemblent : des Blancs de la classe moyenne issus de l'une ou l'autre des deux cultures principales. Il faut se couler dans le moule pour pouvoir survivre dans le système. Pour se faire embaucher au gouvernement, il faut parfois adopter les valeurs et la culture organisationnelle de la majorité aux dépens des nôtres. Il faut presque se trahir soi-même pour survivre. Mais il n'était pas question que ça m'arrive, parce que j'avais quelque chose à apporter, que j'avais le droit de travailler au gouvernement et que le gouvernement avait besoin d'être remis dans le droit chemin. C'est à ce conflit que je me suis butée au départ.

Le travail qui se fait au ministère de la Justice a une incidence directe sur les Autochtones, surtout en ce qui concerne les prisons provinciales, les tribunaux, les centres de détention provisoire, et le reste. Ce sont principalement des Blancs qui travaillent dans ces établissements. Nous voulons changer ça pour que soit mieux reflétée la réalité de la population et de la clientèle et pour que les proportions soient respectées.

J'ai fait une enquête d'évaluation des besoins au sujet des Autochtones employés au gouvernement. Le conseil consultatif autochtone et moi avons formulé quatre grandes recommandations comme suite aux résultats de l'enquête. La première, c'était de créer un réseau de soutien pour les Autochtones qui travaillent au gouvernement, la deuxième, d'établir un programme de perfectionnement des Autochtones en gestion; dans l'administration manitobaine, il manquait sérieusement d'Autochtones dans les postes de gestion. Nous recommandions, en troisième lieu, l'adoption d'une politique antiracisme à l'échelle de la province et, en quatrième lieu, la mise sur pied d'un programme complet de formation continue pour les employés autochtones. C'est la stratégie que nous proposons pour augmenter la représentation des Autochtones au gouvernement. La priorité numéro un, c'était d'augmenter le nombre de gestionnaires autochtones.

L'autre priorité, pour moi, c'est d'avoir une politique antiracisme applicable à l'ensemble de la province. Selon une des constatations importantes de notre enquête, les employés autochtones sont refoulés et concentrés dans les postes de niveau inférieur de la fonction publique. Beaucoup d'Autochtones occupent des postes de premier échelon, par exemple des postes de commis, qu'on appelle aussi le ghetto rose — le fond du tiroir, en quelque sorte. Voilà un des exemples de la manière dont le racisme se manifeste dans la fonction publique en plus de la sous-représentation et de la sous-utilisation des employés autochtones. Il y en a beaucoup au gouvernement qui sont convaincus qu'il n'y a pas de racisme. Ils pensent que le racisme existe seulement dans le sud des États-Unis. Si vous abordez le sujet devant eux, ils se mettent sur la défensive ou nient l'existence du racisme. Je suppose que si l'on n'a pas été soi-même victime de racisme, on ne peut pas savoir ce que c'est. Quand on leur dit que le racisme est bien vivant au Manitoba, ça les heurte. Ils ne saisissent pas ou ne veulent pas croire que ça existe. C'est pour cette raison que cette politique antiracisme et le projet d'augmentation du nombre de gestionnaires autochtones dont je parlais tantôt sont si importants. Il est essentiel d'atteindre la masse critique pour faire changer les choses par rapport aux injustices raciales au gouvernement.

Cette situation a notamment eu pour effet que j'en suis venue à détester me faire dire que j'étais Métisse et à détester mon teint clair. Les Indiens me traitaient de Blanche, et les Blancs d'Indienne. J'éprouvais de la honte et je me sentais blessée et rejetée partout où je me trouvais. Je me disais qu'être Métisse, c'est une forme de racisme qui nous habite de l'intérieur. Mes origines véritables, c'était mon sang cri et mon sang ojibway. Dans le fond de mon cœur, j'étais vraiment convaincue que j'étais Crie et Ojibway pour ce qui est de la culture, de la langue

et de la race. C'est pour ces raisons que je niais et rejetais la part de sang métis que j'avais en moi. Je me souviens d'une fois où j'avais dit à une dirigeante métisse que les Métis étaient un groupe tribal. Elle a failli me frapper et elle était vraiment en colère parce que j'avais osé dire une chose aussi ridicule.

Ma colère et mon amertume ont souvent gâché mes relations avec les autres et mon milieu de travail. Au travail, je me suis souvent sentie et comportée comme une victime; tout mon mode de pensée se résumait à cela : « Ces gens-là ne m'aiment pas. » ou « Ils n'aiment pas les Indiens, c'est pour ça qu'ils me traitent ainsi. », ou encore « Je ne suis pas assez bonne, ils ne veulent pas de moi ». La victimisation et le racisme que m'ont fait subir ma mère, l'Église, l'école et les Blancs, ajoutés au racisme qui m'habitait de l'intérieur, étaient à l'origine de ma honte et de ma colère.

L'histoire de Cynthia Bear Bird (Manitoba)

Pour moi, l'instruction c'était important, et ça l'est toujours d'ailleurs, parce que j'ai grandi auprès de parents qui n'avaient qu'une 9^e année. Ils n'ont pas pu aller au pensionnat comme tout le monde parce qu'ils devaient travailler au plus vite. Ma mère a perdu son père, alors elle a dû travailler pour aider à faire vivre sa famille. Mon père, lui, a grandi dans une ferme, et on lui a donné le choix d'aller à l'école ou de travailler. Il a choisi le travail. Je les ai vus trimer toute leur vie, et je me suis dit que je ne serais jamais agricultrice ni femme d'agriculteur. C'était un travail trop difficile. Mais, à travers tout ça, ils nous ont toujours fortement encouragés à aller à l'école; vous comprenez que c'était plus facile d'aller à l'école que de travailler à la maison. J'ai pensé que c'était un bon choix, et ils n'ont jamais cessé de m'encourager au fil des ans. C'était agréable. Mais quand j'ai voulu commencer des études supérieures, j'ai pris conscience des tiraillements que ça m'occasionnait à cause de mon rang dans la famille. Comme j'étais l'aînée, il fallait que je m'occupe de tout. On a certaines attentes envers l'aînée de la famille, alors il faut mettre ses intérêts personnels de côté au profit de la famille et des autres; c'est un peu ce qui m'est arrivé au fil des ans. Ça a commencé pendant mes études et ça s'est poursuivi après mon entrée sur le marché du travail. J'ai toujours dû faire des choix, et c'est j'ai commencé à m'en rendre compte il y a peut-être six ans seulement. J'ai dû trouver des moyens de m'instruire, des expériences de travail et des milieux qui offrent de la souplesse pour que, si je devais m'absenter pendant deux jours, une semaine ou deux, je n'aie pas de problèmes, que je puisse revenir au travail. J'ai vraiment eu de la chance pendant toutes ces années de travailler dans des milieux offrant cette souplesse. Je n'ai pas trouvé le même genre d'appui dans les établissements ou les milieux d'enseignement structuré. Mais ça fait rien. Ma famille, à l'époque, comptait davantage, et je savais que je pourrais retourner aux études plus tard si je le voulais. Ma famille, elle, ne serait peut-être pas toujours là; des gens mouraient autour de moi et je devais être là. Aujourd'hui, je regarde les choix que j'ai faits et je ne regrette rien. En ce qui concerne mon travail, comme je le

disais tout à l'heure, j'ai vraiment eu de la chance. Mais j'ai quand même appris un certain nombre de choses à propos du milieu de travail.

J'ai trouvé très difficile de travailler avec des hommes, seulement des hommes, des Autochtones. J'ai travaillé avec des hommes pendant près de trois ans dans le domaine de l'administration, et ça a été très dur. Tous les jours, je devais me battre, pour la moindre petite chose, au point qu'ils avaient peur de me confier des choses parce qu'ils connaissaient d'avance ma réaction. Ils savaient que je dirais « non, on ne peut pas faire ça, parce que... » ou « il faut faire ça parce que... parce que ce n'est pas correct », et ils n'aimaient pas ça du tout. Je ne leur servais pas le café. Il faut dire que c'étaient des hommes de tous âges. Il y en avait des jeunes et des plus vieux. Mais j'ai connu d'autres hommes avant ça, et ça dépend, je suppose, de l'opinion qu'ils ont ou de ce qu'ils sont et de la manière dont ils nous traitent. Ils ne sont pas tous comme ça. J'ai connu des hommes très bien; il y en a même un qui a été mon mentor pendant toutes mes années d'études et ma vie professionnelle, et qui l'est encore aujourd'hui — quelqu'un qui m'encourage beaucoup.

J'ai donc eu de la chance de pouvoir connaître les deux côtés de la médaille; c'est une des choses, je suppose, qui m'ont amenée à décider de travailler à contrat à domicile plutôt que dans un milieu de travail structuré. Je me suis dit que j'aurais peut-être la chance de travailler avec des gens bien et de pouvoir choisir. Je travaille comme ça depuis quatre bonnes années, et j'aime vraiment ça. L'autre chose, c'est que j'ai fini par accepter aussi ma situation d'aînée de la famille. Ce qui n'a pas été le cas pendant une quelques années, à l'époque où j'étais un peu plus jeune. Je m'acquittais de mes responsabilités parce qu'il fallait le faire et, pendant quelques années, j'ai passé par une période d'apitoiement sur moi-même, où je me disais « pourquoi c'est toujours à moi de m'en occuper? »; je finissais par devoir le faire de toute façon. Mais j'en suis finalement arrivée à un stade où j'ai compris que c'est la vie. Je suppose que c'est ce que je dois faire; d'ailleurs, à force de parler avec d'autres et de discuter avec d'autres femmes à propos de leur rang dans la famille, je me suis aperçue qu'il y avait des similitudes dans les responsabilités familiales. Ça va, vous savez. J'ai d'ailleurs aussi appris à ne pas mater. Je m'efforce encore de ne pas le faire, mais c'est vraiment difficile. Mes amies sauraient vous le dire. C'est un aspect de moi qu'elles connaissent depuis longtemps.

Alors, je suppose qu'un des secrets, c'est de lâcher du lest et d'accepter les gens. Ils ont leurs propres décisions à prendre, et on ne peut pas toujours les protéger et protéger ses amies. Il faut laisser aller les choses. Les gens partagent, mais ils font ce qu'ils veulent. Ça fait aussi partie des choses que j'ai apprises au fil des ans.

Pour ce qui est d'apporter des changements de fond pour les femmes qui travaillent, je pense que ce serait nécessaire dans un certain nombre d'endroits, dans les milieux institutionnels, comme au gouvernement et dans les sociétés, où

il faudrait de la souplesse pour accepter les femmes et reconnaître qu'elles ont d'autres responsabilités à part celle de travailler pour gagner de l'argent. Elles ont aussi des responsabilités familiales, en tant que mères ou grand-mères, vous savez, ou parce qu'elles doivent se charger de tout ou qu'elles sont peut-être l'aînée de la famille. Quel que soit leur rang dans la famille, elles peuvent avoir des responsabilités qui les forcent à prendre congé. Je vois déjà une certaine souplesse chez nous, dans nos collectivités, dans nos institutions et les organisations que nous avons créées, mais la sensibilité n'y est pas toujours, parce que les gens font des petites crises d'autocratie, et ça, ça vient surtout des hommes en charge, mais pas seulement des hommes, parce que ça m'est arrivé à moi aussi. Il faut donc que nous mettions en place notre propre système de contrepoids pour nous sensibiliser à la situation des employés, femmes et hommes.

De quoi ont besoin les femmes en général? Je pense que nous avons toutes besoin d'appui, d'avoir la possibilité de nous joindre à des groupes de discussion comme celui-ci pour échanger en toute simplicité, de nous rendre les unes chez les autres pour bavarder et échanger entre nous, vous voyez ce que je veux dire? J'ai moi-même bénéficié de l'aide d'un groupe féminin de soutien il y a environ six ans; je vivais des moments difficiles depuis quelques années, et ça m'a fait un tel bien! Ces femmes-là ne sauront jamais à quel point elles m'ont aidée à traverser cette période difficile. Jamais aucune ne m'a dit « tu devrais faire ci » ou « tu devrais faire ça ». Elles ont simplement parlé de ce qu'elles vivaient ou avaient vécu elles-mêmes, et certaines choses qu'elles ont racontées m'ont aidée. Je pense que nous avons toutes besoin de ça, et dans ce genre d'ambiance. Nous apprenons les unes des autres et obtenons du soutien. Mais c'est le genre de choses, d'après moi, qui n'arrivent pas assez souvent, parce que, même si nous venons à des réunions comme celle d'aujourd'hui, c'est trop structuré pour donner du soutien à une personne ou pour échanger vraiment. Nous devons trouver des moyens plus simples pour ça; d'ailleurs, je constate qu'on voit de plus en plus de réunions amicales depuis quelques années, comme celles du groupe de Mae ou de notre aînée Linda, par exemple, qui obtient un beau succès avec son groupe de soutien. Oui, ça c'est bien. Mais il faudrait que les employeurs fassent preuve de souplesse eux aussi et comprennent la nécessité de tenir également ce genre d'échanges sur les lieux de travail et reconnaissent qu'il ne faut pas forcément que ces réunions soient mixtes. Les réunions mixtes, ce n'est pas mauvais, mais les femmes ont parfois besoin de discuter simplement entre elles. Voilà, c'est tout ce que j'avais à dire pour aujourd'hui. Merci.

L'histoire d'Elsie Basque (Nouvelle-Écosse)

Quand j'étais petite, l'instruction, pour mon père, c'était capital. Chaque fois qu'il me faisait son petit discours sur l'importance de l'instruction, il finissait par cette phrase : « C'est la seule chose, mon coeur, qu'on ne pourra jamais t'enlever. » Nous étions pauvres comme Job, et mon père travaillait comme

guide, mais, à l'époque, il se remettait de la tuberculose. Ses moyens étaient donc limités. Alors, quand nous avons vu l'article dans le Halifax Chronicle, au sujet d'une école expressément destinée aux enfants indiens, il a décidé que c'était la meilleure façon de me faire instruire. Il a donc tout de suite présenté une demande d'admission. J'ai été acceptée. J'avais 13 ans quand je suis entrée au pensionnat. J'étais en huitième année. Sur le plan scolaire, j'étais au même niveau que les enfants non autochtones de mon âge. Je suis restée au pensionnat deux ans, quatre mois et six jours. Et quand je suis partie, j'avais 16 ans et j'étais toujours en huitième année. Le temps que j'ai passé là-bas a donc été une entrave à mon instruction. Les corvées ménagères qu'on nous forçait à faire ne m'ont rien appris, quant à moi. Si vous jetez un coup d'oeil sur mon intérieur, vous allez voir des montagnes de poussière parce que je déteste épousseter. Je déteste les tâches domestiques. Je déteste tout ce qui a rapport aux travaux ménagers. Je pense que c'est le résultat de mon séjour au pensionnat.

Donc, nous sommes allés au pensionnat. Comme je l'ai dit tout à l'heure, j'avais 16 ans quand j'en suis partie. Mon père a tiré quelques ficelles et a réussi à me faire entrer à l'école Sacred Heart Academy, non loin d'ici; c'est là que j'ai fait mes études secondaires. Je suis ensuite allée à l'école normale, et j'ai obtenu mon diplôme en 1937. J'étais la première Mi'kmaq à sortir de l'école normale. Ils ont reconnu mon travail et le fait que j'aie travaillé parmi les Mi'kmaq presque toute ma vie, et, il y a trois ans, ils m'ont attribué un doctorat honorifique. Je porte donc le titre de docteur. C'est mon père qui serait fier. Le pensionnat a été ma pierre d'achoppement, parce que, comme je l'ai toujours dit, j'y ai perdu deux ans, quatre mois et six jours de ma vie. Au pensionnat, on se comptait chanceux quand on allait en classe une demi-journée. En Nouvelle-Écosse, à cette époque, chaque petit village avait son école. Même s'il n'y avait pas plus de trois ou quatre familles dans le village, on avait droit à une école. On avait donc besoin d'enseignantes. Et probablement que l'offre ne répondait pas à la demande. À cause de cela, le ministère de l'Éducation accordait un permis d'enseignement à des personnes qui n'avaient qu'une neuvième année; d'ailleurs, je me suis toujours demandé combien de ces enseignants improvisés enseignaient dans les réserves indiennes. Et ces gens-là avaient leur permanence. Tout leur était donné sans effort. Moi, je n'avais pas d'école, et il y avait peu de chances qu'on en établisse une dans une réserve. J'ai donc présenté une demande pour aller enseigner dans un village non autochtone. Je me suis retrouvée au cap Breton.

Ma première école était située dans un petit village qui s'appelait Mabou, à environ cinq milles du gros village du même nom. Les habitants étaient tous des Écossais. J'ai donc dû me familiariser avec une nouvelle culture, une nouvelle histoire, une nouvelle langue, bref tout était nouveau et j'aimais ça. C'était vraiment agréable. J'y suis restée une année entière et j'étais heureuse; il n'y a jamais eu de racisme ou de discrimination à mon égard, ou, en tous cas, je ne m'en suis jamais rendu compte. Les gens m'ont acceptée comme j'étais. J'étais leur institutrice et, de toute évidence, j'avais les compétences voulues pour faire la classe à leurs enfants; c'était ça l'important. L'apparence extérieure n'a pas

d'importance, ce qui compte, c'est ce que l'on est à l'intérieur. Ça a été ma première école et j'en garde d'excellents souvenirs. C'est là que j'ai fait mon entrée sur le marché du travail de l'époque.

L'année suivante, je suis restée à la maison avec mon père, mais, en février, j'ai reçu cette lettre par la poste dans laquelle on m'annonçait que j'allais ouvrir une école à Indianbrook en septembre, ce qui nous ramène encore une fois au pensionnat. Indianbrook était situé à cinq milles de Shubenacadie, où se trouvait alors le pensionnat. Tous les enfants indiens en Nouvelle-Écosse étaient censés aller au pensionnat. Ils n'avaient pas le choix. Il y avait des tas d'enfants dont les parents, comme les miens à l'époque, étaient des inconditionnels de l'instruction et qui découvriraient tout à coup que les pensionnats n'étaient pas le bon endroit pour ça. Il y avait donc longtemps que les parents de Shubenacadie avaient décidé que jamais, au grand jamais ils n'enverraient leurs enfants au pensionnat.

Je suis arrivée là-bas le 3 septembre 1939. L'agent des affaires indiennes m'avait appris que l'édifice serait probablement vide, mais que je ne devais pas m'en inquiéter. On allait faire le nécessaire pour que j'aie tout ce qu'il fallait pour les enfants. Les pupitres et toutes les commodités nécessaires pour la classe avaient été commandés et arriveraient sous peu, si ce n'était le lendemain. Ce matin-là, il y avait 26 enfants, dont 18 qui n'avaient encore jamais mis les pieds dans une classe. Il y avait sur place quatre bancs en bois et une boîte de craies.

Cinquante-quatre ans plus tard (à notre réunion des anciens), j'ai rencontré 24 des 48 élèves à qui j'ai enseigné de 1939 à 1947. Il y en avait 24 qui étaient encore vivants, et 17 sont revenus pour me remercier. Et là, parmi ces enfants d'hier, j'ai vu des bacheliers ès arts, une titulaire de maîtrise en travail social, j'ai vu une personne qui avait obtenu un doctorat honorifique de l'Université Dalhousie, j'ai vu des enseignantes et des enseignants, j'ai vu une infirmière autorisée, deux chefs, des menuisiers. Et là, je me suis rappelée les quatre bancs d'église et la boîte de craies. Les larmes me montent encore aux yeux quand j'y repense. Ils avaient tous si bien réussi. Personne n'aurait pu demander mieux.

Après ça, Will [mon fils] est devenu président, et les choses ont commencé à bouger. Ils ont obtenu une subvention pour mettre sur pied un programme d'activités parascolaires. Et ils continuaient de me solliciter. Je leur faisais toujours la même réponse... jusqu'au jour où une amie, qui savait exactement quoi faire pour me convaincre, est venue me voir et m'a dit :

« Qu'est-ce que tu fais cet après-midi?

— Rien, Pourquoi?

— Si on allait faire un tour? »

J'ai répondu :

« D'accord. »

L'auto s'est arrêtée devant une maison. J'ai dit :

« Où est-ce qu'on est?

— Tu verras bien. Viens, entre. »

C'était l'endroit où le Conseil indien de Boston tenait son programme d'activités parascolaires, et j'y ai reconnu un tas d'amis d'Indianbrook. La semaine suivante, je recommençais à enseigner. Le Conseil de Boston m'a donné carte blanche; j'étais donc libre de faire ce que je voulais. À Boston, j'ai souvent été invitée comme conférencière dans des universités, des collèges, des écoles publiques et des églises; je parlais de la culture mi'kmaq, de la situation des Indiennes et Indiens du troisième âge et de celle des Indiennes et Indiens des villes. J'ai été appelée à siéger au sein d'associations et de comités importants : le Governor's Citizen's Advisory Committee du ministère des Affaires du troisième âge du Massachusetts [Department of Elder Affairs], le Governor's Advisory Council on Massachusetts Commission against Discrimination, le Mayor's Advisory Council of the Elderly, le comité de planification du Mayor's Advisory Council on Aging, le National Indian Council on Aging, le Boston Indian Council, Concerned Citizens of Boston, School Volunteers of Boston, le National Urban Indian Council, le National Council on the Aging.

Vous savez, j'ai été élevée comme une petite Mi'kmaq, et la seule chose qui manquait, je crois, c'est la langue. Mon père m'a montré à pagayer, et il me racontait sans cesse des histoires. Il me disait tout le temps de les mettre par écrit — j'aurais bien dû, mais quand on est adolescente, on ne se rend pas toujours compte de la valeur de ce que nos parents nous racontent. C'est pour ça que je dis à mes petits-enfants, à Marty et à ses enfants, « grand-maman écrit tout ça, parce qu'un jour elle ne sera plus là ». C'est important de faire ça, parce que je sais bien que ça ne les intéresse plus ce que je raconte — ça n'intéresse pas un seul enfant, et pas seulement mes petits-enfants. Ils sont tous comme ça. On ne peut pas s'asseoir avec eux et raconter son histoire — c'est bien trop ennuyant [dit dans un murmure et en riant].

L'histoire de Patricia Doyle Bedwell (Nouvelle-Écosse)

Quand j'étais en sociologie, je faisais de la recherche sur les femmes mi'kmaq et les îlots domestiques; c'est un sujet qui me tenait à coeur, de toute façon... la théorie féministe. Pour moi, ça a été un véritable éveil, ce qu'on pouvait lire dans les livres — le féminisme, les droits de la femme, ce qu'est la violence familiale et ce que signifie « société patriarcale » et « théorie du criticisme »; vraiment, je trouvais ça fantastique. Ça a été un véritable éveil et une vraie expérience d'apprentissage pour moi. Mais moi, je n'avais pas ces tiraillements-là. J'avais mon fils. Ma famille me soutenait. C'est quand je suis entrée à la faculté de droit que ça s'est gâté. Et c'est parce que j'y suis entrée dans le cadre d'un programme de promotion sociale. Pour moi, la promotion sociale, ça veut dire que la faculté de droit aurait été censée apprendre qui on est et quoi faire pour respecter nos capacités. La faculté ne peut pas nous évaluer comme elle évalue les capacités des étudiants blancs; ça ne peut pas marcher. C'est ce que cela signifie. Ça ne veut pas dire que je suis inférieure aux autres ou que je suis idiote. Oui, c'est quand j'ai commencé à la faculté de droit que les choses ont mal tourné. Parce

que je me disais : « Tu n'as pas les compétences pour être ici. » C'est comme ça que je réagissais — c'était vraiment difficile.

Je me souviens du cours sur le racisme et des étudiants du cours de droit public — c'est le cours qui concerne les lois sur l'égalité — qui disaient : « La société est formée en majorité de Blancs. Le racisme, ça n'existe pas. [Les Autochtones], ce ne sont que des braillards. Ils ne travaillent pas fort. » Et blablabla! J'étais tellement bouleversée. Je me souviens de m'être dit « Mon Dieu, ces gens-là ont l'esprit tellement étroit. » Nous étions cinq femmes mi'kmaq dans mon groupe. Nous nous tenions toujours ensemble. Nous nous disputions parfois, mais nous présentions un front uni partout où nous allions. Nous nous comprenions toujours. Et c'est là que j'ai commencé à m'en rendre compte. Quand l'histoire du racisme est arrivée et que les gens disaient que ça n'existait pas, j'ai voulu quitter la faculté de droit sur-le-champ.

C'est donc là que j'ai vraiment commencé à comprendre que j'étais différente. Je pense que j'ai passé toute ma vie à me dire, « je suis Mi'kmaq, mais, spirituellement, on est tous pareils, tous égaux ». Je pensais comme ça, et puis, tout à coup, j'entre à la faculté de droit et je me rends compte que je suis fondamentalement différente.

J'avais un ami. Ce vendredi-là, mon ami est mort. Un suicide, c'est ce qu'ils ont pensé. Il avait seulement 13 ans. Une amie m'a appelé et m'a demandé :

« Patti, as-tu lu le journal hier? »

J'ai répondu :

« Non, j'ai du travail par-dessus la tête. »

Là, elle m'a dit :

« Il y a une notice nécrologique dans le journal. »

J'ai dit :

« De qui? »

— Jonathon

— Voyons donc, ça ne peut pas être lui, c'est juste un enfant. »

Les funérailles avaient lieu à 10 heures le lendemain matin. Alors, je suis retournée à la maison. Je suis restée avec Sherry un bout de temps. Je ne pouvais pas aller à mon examen le lendemain. C'était tout simplement impossible. Alors, j'ai appelé Trish et je lui ai dit que le fils de mon amie était mort, que c'était peut-être un suicide et que j'étais complètement à l'envers. Elle m'a répondu :

« Patti, il faut absolument que tu viennes à cet examen. »

J'ai répondu :

« Je ne peux pas. »

Elle a dit :

« Ils ne vont pas comprendre. »

Ce décès-là n'entrait pas dans la bonne catégorie de décès. Alors, j'ai répondu :

« Qu'est-ce que je vais faire? »

Elle a répondu :

« Tu vas devoir prendre ton courage à deux mains et venir à cet examen. »

Alors, le lendemain matin, je me suis levée et j'ai essayé d'étudier. J'ai dit à Sherry que je ne pourrais pas aller aux funérailles parce que je devais me rendre à mon examen. Ça me rendait malade. Je suis restée assise toute la matinée à pleurer. J'ai passé mon examen à 13 h 30. Je ne me rappelle pas sur quoi il portait. Je ne me souviens de rien. J'ai réussi à l'examen, malgré tout. Mais quand Trish m'a dit « ils ne vont pas comprendre », c'est là que j'ai compris à quel point j'avais changé de direction. Ces gens-là, c'étaient des gens de ma collectivité qui étaient proches de moi. Mais ça ne faisait pas partie des raisons valables. Trish m'a dit qu'ils ne comprendraient pas, et je savais qu'elle avait raison. C'est à ce moment-là que j'ai commencé à avoir des tiraillements.

J'ai simplement fait ce qu'on m'a enseigné, ce que ma mère m'a appris sur ce qu'il faut faire dans un cas comme celui-là. Mais je ne voyais pas en quoi ça me distinguait, par exemple, des Blancs. Ça me dépassait. C'est à ce moment-là seulement que j'ai commencé à voir la différence. Mon mode de pensée était différent — le lien que j'avais avec ma communauté était différent parce que moi, j'avais effectivement une communauté, alors que bien des gens, chez les Blancs, n'en ont pas. Ça ne les empêche pas pour autant d'avoir eux aussi des responsabilités. Dans les années qui ont suivi, j'ai été constamment prise entre deux feux. Si des gens meurent ou s'il arrive quelque chose dans ma communauté, je serais censée rentrer chez moi. Je pense que j'ai notamment appris pendant mes études que je ne pense pas non plus comme les Blancs. Exactement comme Trish me l'a fait voir. Elle a été la première à me dire que les Autochtones ont une vision holistique des choses.

Quand il faut écrire sur une copie d'examen « je suis le numéro 959 » et qu'on ne peut rien mentionner de son vécu ni de son point de vue dans cet examen... Là j'ai appris pourquoi je commence toujours par qui je suis. À l'époque, je ne me rendais pas compte de ça. Mais on me l'a enseigné. Il faut toujours partir de sa propre situation. « Comment est-ce que ça me touche? » ou « Quelle est mon expérience par rapport à ça? » et « Quelles extrapolations est-ce que je peux faire? » Trish a toujours dit que la vérité commence par soi. Il faut toujours commencer par s'observer soi-même. La vérité, ce n'est pas quelque chose de subjectif extérieur à soi. Ça commence par soi. C'est ce qu'on m'a montré (à la maison), et pourtant je ne m'étais jamais rendu compte que c'était ça qu'on m'enseignait.

Cette année d'enseignement-là — c'est à cette époque que les tiraillements ont commencé avec ma communauté. Une année où j'enseignais, ma mère a subi un très grave accident. Elle allait avoir besoin d'une longue période de convalescence, mais elle n'était pas en danger de mort. Je me suis dit : « Ah! mon Dieu! j'ai un cours à donner demain. Qu'est-ce que je vais faire? Il faudrait que je reste ici, mais ils vont se fâcher contre moi à la faculté de droit si je n'entre pas pour donner mon cours. »

Alors, je suis repartie pour Halifax le lendemain matin. Ça représente quatre heures de route; je suis partie à 8 heures et je suis arrivée ici à midi. À 2 heures, je rentrais dans la classe pour donner mon cours. Il n'y avait pas un chat parmi mes étudiants indiens. Les seuls étudiants dans la classe étaient des Blancs. Quand je suis sortie de la classe, je suis tombée sur une de mes étudiantes indiennes, qui m'a dit :

« Pour l'amour du ciel, qu'est-ce que tu fais ici? »

— Je suis revenue pour donner mon cours.

— Es-tu devenue folle? On a entendu dire que ta mère avait eu un accident d'auto. Est-ce que c'est vrai?

— Oui.

— On n'aurait jamais pensé que tu serais là. »

Après ça, je me suis sentie mal à cause de l'université, parce que je savais que personne là-bas ne comprendrait. C'est encore à la faculté de droit que ça s'est passé. Je suis devenue enceinte deux fois pendant que j'y enseignais. J'ai perdu deux bébés — trois en fait. Je suis allée donner mes cours parce que je ne voulais pas qu'ils s'imaginent que je n'étais pas assez bonne pour ça. Donc, j'étais en train de donner mon cours et je sentais des contractions; je me disais « ça y est, je vais perdre le bébé, ça va arriver, j'en suis sûre et certaine ». Le lendemain, je me suis retrouvée à l'hôpital, en chirurgie. Je voulais retourner travailler tout de suite. Évidemment, mon médecin m'a dit :

« Vous êtes folle? Il n'en est pas question. »

J'ai pris congé quand ma grand-mère est morte et quand ma mère est tombée malade. J'ai manqué huit cours. Mais, je les ai repris. C'est le genre de tiraillements auxquels j'ai été continuellement confrontée. Il faut que je sois présente pour ma famille et que je sois là aussi pour mon travail, parce que, si je néglige mon travail, ils vont penser que je ne suis pas assez bonne. C'est là le tiraillement. La peur constante de me faire dire que je ne suis pas assez bonne. Regardez-moi donc cette petite Indienne qui a fait son droit et qui a l'audace de croire qu'elle est capable d'enseigner le droit. Comment ose-t-elle penser ça? Ils m'ont embauchée. Mais ça a été épouvantable pour moi, et, à un moment donné, j'ai dû prendre un congé de maladie assez long. J'avais fait une autre fausse couche, et puis tout ce stress que je subissais. En plus, je suis diabétique.

Ce n'est pas seulement à cause de la responsabilité que j'ai envers ma famille, que je prends très au sérieux, mais c'est aussi parce que j'ai besoin d'être là-bas. Je ressens le besoin d'être auprès de ma famille, mais aussi d'être avec d'autres Autochtones, d'autres Mi'kmaq comme moi. J'en ai assez, des fois, de mener une existence de schizophrène... Mais c'est ici que je travaille et j'ai dû apprendre, un peu comme on apprend une langue étrangère. C'est comme d'apprendre une autre façon de faire. Mais ça se passe à un niveau superficiel pour moi.

Il y a beaucoup de sexisme. Les femmes, des fois, on ne nous prend pas au sérieux. Pourtant, je suis capable, du moins dans la société, je suis capable, je suis professeure. Je suis capable de faire ça maintenant. Chez les Mi'kmaq, si je

dis, « je suis professeure, j'ai un diplôme, j'ai fait des recherches, mes recherches portent sur tel ou tel sujet, j'ai publié dans telle ou telle maison d'édition », et ainsi de suite, ma famille va dire :

« Tu te prends pour qui? Pourquoi est-ce que tu essaies de te conduire comme une "VIP"? »

Je sais que ce que je fais ici est important. Mais ça ne définit pas qui je suis comme personne, comme femme, comme femme mi'kmaq. Et je ne veux pas dire non plus que ma mère n'est pas fière de moi. Mais, par rapport à mon travail, à ce que je fais... que je le fasse à Dalhousie ou dans ma collectivité, ce serait le même travail de toute façon, aider les Mi'kmaq à faire des études et à aller jusqu'au bout. Ça a rapport finalement avec toutes ces histoires de condition féminine. C'est pour ça que j'ai fait mon droit. Je voulais aider les femmes aux prises avec la violence. Aider les mères chefs de famille monoparentale. J'ai moi-même été chef de famille et j'ai dû me débrouiller pour faire mes études. Je voulais voir ce que j'étais capable de faire, comme avocate par exemple... Je voulais faire quelque chose de vraiment utile. Alors, une des choses que j'ai faites pour les femmes mi'kmaq, c'est qu'on a beaucoup travaillé pour venir en aide aux victimes et lutter contre la violence envers les femmes et qu'on publie des livres pour aider les femmes à se sortir d'une relation de violence, et des trucs du genre. C'est ce que je ferais de toute manière. Je l'ai déjà fait auparavant. Mais travailler à la faculté de droit, ça m'a vraiment fait prendre conscience du conflit que j'avais à l'intérieur de moi. Et une des choses les plus graves que j'ai ressenties, c'est que je n'étais pas assez bonne.

Il a fallu que je perde mon bébé pour que je me réveille. Je me souviens, je me disais « qu'est-ce que je vais faire — c'était mon rêve d'enseigner ». Je voulais être animatrice sociale. Je voulais faire bouger les choses. Je voulais provoquer des changements. Je voulais tout ça. Et quand j'ai perdu mon bébé, je ne sais pas si je suis jamais descendue aussi bas. Je me suis assise et je me suis dit « voilà où j'en suis ». J'ai perdu mon bébé. Je rêvais de devenir professeure de droit. J'ai essayé de l'être, mais ça a été un échec lamentable. Parce que j'étais trop retranchée derrière qui j'étais pour enseigner au moyen d'histoires, de manière holistique, pour recourir à des symboles et à des repères, parce que c'est ça qu'on m'a appris. Je pense qu'à ce moment-là je suis venue bien près de me dire « vivre ou mourir, je m'en fous ». Je pense que j'en étais là. J'ai dû décider de vivre. Cette décision, je l'ai prise. Il fallait qu'il se passe quelque chose, et je savais que c'était ma responsabilité. Tout à coup, après tout ce branle-bas pour essayer de réaliser mes rêves, tout est devenu clair, et je me suis dit « Il faut que j'apprenne à me comporter et à vivre selon mes valeurs. Pas question de faire des compromis ni de revenir là-dessus. » Je devais décider quelles étaient mes valeurs et quels étaient mes principes mi'kmaq et comment j'allais me conformer à ces principes et enfin cesser de me sentir tout le temps comme une schizophrène. Pour moi, ce n'était plus nécessaire d'agir comme ça.

Il fallait que je prenne une décision, et le livre de Rita Joe, une poète, m'a aidée dans ce sens. Là, je me suis mise à penser aux femmes mi'kmaq. Les femmes de

chez nous, ma famille, ma soeur, mes tantes et toutes les autres. Et j'ai commencé à ressentir la force de toutes ces femmes mi'kmaq qui étaient dans ma famille bien avant ma naissance et dont les oeuvres ont permis que je sois ici aujourd'hui. J'ai pensé aussi aux valeurs que sont la communauté, le partage, la bonté, le respect, l'honnêteté, le don de soi — c'était important. Je devais trouver le moyen de concilier ces deux aspects de moi-même, avec cette part de moi-même qui voulait les rallier à moi. Je voulais faire la bonne chose, me sentir libre de prendre ma décision, ne pas laisser la faculté de droit ou quelqu'un d'autre l'emporter sur moi. Je suis en train de me réapproprier mon pouvoir, et c'est une lutte continue.

Donc, une des choses auxquelles je crois vraiment et que je m'efforce de faire le plus possible, c'est d'essayer de vivre selon mes principes, selon les valeurs qu'on m'a enseignées. Qu'est-ce qui est important? Et je pense que ça a vraiment changé quelque chose dans ma vie, parce que ça m'a permis de venir à bout de mes tiraillements, parce que, là, il n'y a plus de tiraillements. C'est d'arriver à déterminer ce qui est important et ce qui ne l'est pas, et ce qui l'est, je pense, c'est de choisir certaines choses et d'aller là où je veux, de faire mon travail, d'écrire, et tout le reste.

L'histoire de Rose Morris (Nouvelle-Écosse)

Je suis une survivante des pensionnats pour Indiens. Quand je suis sortie du pensionnat, mon instruction laissait à désirer. C'est par là que je vais commencer, je pense bien. Tout ce que j'avais, c'était une huitième année. Je me suis donc mariée très jeune; j'ai élevé mes enfants et, ensuite, ils sont tous partis et ont eu des enfants à leur tour. Le temps a passé vite, vous savez. Avant la mort de mon mari, je dirais une dizaine d'années avant, j'ai commencé à suivre des cours ici et là pour tâcher de m'avancer le plus possible dans mes études. Et puis, Seigneur, il est mort; j'ai été en deuil pendant toute une année, puis, au bout d'un an, je me suis dit « bon, il faut que je fasse quelque chose de moi, il faut que j'acquies une meilleure instruction. » Je n'en avais pas eu la chance des années auparavant, mais, là, j'allais trouver le moyen d'y arriver. J'ai fait une demande d'emploi; je suis devenue agente du bien-être social dans quatre ou cinq réserves de différents comtés. Au bout de cinq mois, j'ai eu la possibilité de suivre un cours en travail social à Dalhousie, et, là, je me suis dit « Hourra! je suis partante! » Alors, je me suis inscrite à ce cours. Ils m'ont dit :

« Ça va prendre cinq ans. »

J'ai répondu :

« Ça me va. »

Il y a eu des moments où j'ai eu envie de tout laisser tomber, de dire « Vous savez... ce n'est pas ma place ici », de me trouver des excuses, quoi. C'était fatigant. Mais j'ai tenu bon. Je travaillais et j'allais à l'école en même temps. Avant de partir travailler, je ramassais les papiers dont j'allais avoir besoin au travail, puis je rentrais à la maison et, avant de repartir pour l'école, je rassemblais les livres dont j'aurais besoin pour mes cours, et j'ai fait ça pendant

cinq ans. Un va-et-vient continuel! J'étais pas mal occupée... Seigneur! Bien entendu, j'avais une amie avec moi — on voyageait ensemble — et elle m'a dit... — on s'encourageait l'une l'autre parce qu'elle aussi est grand-mère. Je lui ai dit — elle s'appelait Marilyn — je lui ai dit :

« Marilyn, je me demande ce que fais ici. Je devrais être chez nous. Je ne sais pas pourquoi je suis ces cours. »

Là, elle m'a dit :

« Rose, tiens bon. Tu vas en venir à bout — demain matin, tu vas te lever et tu vas revenir. »

Et j'ai répondu :

« Ouais, d'accord. »

C'était tout ce que j'avais besoin d'entendre, j'imagine. Alors, j'ai repris mes livres, et puis c'est reparti! Elle aussi, elle a eu des moments de découragement, vous savez. Alors, je lui répétais la même chose :

« O. K., Marilyn, je vais te dire la même chose que tu m'as dite — tiens bon, cramponne-toi. »

Elle me répondait :

« Merci de me dire ça. »

On a fait ça pendant cinq ans. Et je dirais qu'à peu près tous les trois mois, on commençait à être fatiguées. Mais on a fini par passer au travers et par avoir notre diplôme. On ne l'a pas eu en même temps. J'avais six mois de retard sur elle, mais je me suis accrochée — je l'entendais toujours me dire « cramponne-toi, Rose, cramponne-toi! » J'avais bien l'intention de l'avoir ce diplôme-là, de toute façon. Enfin, le grand jour est arrivé! — ah mon Dieu! que j'étais nerveuse! On leur avait dit [aux gens dans la salle] pas d'applaudissements, pas de sifflements, pas de manifestations d'aucun genre, silence s'il vous plaît. Sauf que, quand ils ont dit mon nom, vous auriez dû entendre le bruit dans la salle : les gens tapaient du pied, applaudissaient, sifflaient, aïe, aïe, aïe! Ça m'a fait tellement de bien, vous savez, tellement de bien, j'étais tellement fière de moi. Je me suis levée pour aller recevoir mon diplôme et, quand je me suis rassise, je me suis dit « Là, je suis contente. » Avec ce diplôme-là, j'avais ma preuve, vous savez. Et ça a été toute une expérience. Quelle belle expérience ça a été! Je me sentais bien et j'avais atteint mon but.

À l'époque où mes parents parlaient la langue, nous, quand on allait à l'école, on n'avait pas le droit de la parler. Quand on revenait à la maison et que nos parents nous parlaient en mi'kmaq, au début, on leur répondait comme il faut parce qu'on comprenait ce qu'ils disaient, mais, après huit ou neuf ans sans avoir le droit de parler sa langue, on a tendance à oublier. Alors, quand mes parents m'adressaient la parole, c'était « O. K., qu'est-ce qu'ils disent? »... la plupart du temps, je ne savais même pas de quoi ils parlaient. Vous êtes encore toute petite quand vous vous rendez compte que vous n'avez pas le droit de parler votre propre langue. Surtout quand on vous punit parce que vous avez dit quelques mots dans votre langue. C'est bien triste, mais il ne faut pas s'arrêter à ça. Il faut continuer, comme personnes et comme modèles de rôle. Les enfants et les personnes après nous nous observent. Ils nous observent et voient ce qu'on est en

train de faire. C'était triste de voir mes parents assister à la mort progressive de leur langue. Presque plus personne ne la parlait, sauf eux. Et, quand ils sont morts, il a fallu qu'on se débrouille du mieux qu'on pouvait. Au début, on ne s'en rend pas compte. C'est seulement au bout d'un moment qu'on s'en aperçoit. Évidemment, il a fallu surmonter des obstacles, comme la discrimination et d'autres choses du genre. Ces choses font mal, et même très mal. Mais je pense qu'on est passés par là tellement de fois qu'on sait exactement quoi faire pour gérer ça. On sait aussi que ça va toujours continuer comme ça. Peut-être qu'on va arriver à améliorer un peu les choses, mais je pense que les gens qui font de la discrimination vont toujours être là parce que c'est dans la nature des choses, c'est comme ça, un point c'est tout. On a appris à faire abstraction de ça. Parce que, moi aussi, j'ai eu mon lot de ça dans mon temps. Ça fait mal, vous savez, mais il ne faut pas que ça empêche d'avancer. Ce qu'il faut, c'est prendre des moyens plus positifs pour être de bons modèles de rôle. Il y a beaucoup de modèles de rôle, et les choses vont infiniment mieux. Quand on compare à quand j'étais jeune, quand j'élevais mes enfants. Ça, ça a vraiment été des temps durs. Les choses commencent à aller mieux.

J'ai simplement tout mis de côté et décidé de garder ma culture bien vivante. Ce qui anime notre culture, c'est la langue et les valeurs spirituelles, non? Mais comment vivre la vie d'autrefois, comme quand on vivait de la terre et d'autres choses du genre? C'est impossible. Mais il y a des choses qu'on peut faire, comme faire brûler du foin d'odeur quand on prie le Créateur, respecter notre mère nourricière, la Terre, et la nature, et, vous savez... ce n'est pas difficile à faire. Ça me plaît parce que ça me ressemble. Je me sens une personne complète quand je suis sur la Terre mère et que je prie le Créateur. Je pense que ça, c'est ce que notre culture offre de mieux. Notre culture est magnifique et très riche. Nous devons la protéger. Il faut essayer de faire revivre ce qui a disparu et, avec le temps, voyez-vous, les jeunes vont suivre nos traces. C'est exactement ce que font en ce moment mes enfants — deux de mes filles et mon fils aîné. Mon aîné a eu son diplôme et se dirige vers l'enseignement. Il est très brillant. En fait, ils sont tous brillants. Tout ce qu'ils avaient à faire, c'est de retourner aux sources, comme moi je l'ai fait, j'imagine.

L'histoire de Tecla Neganegijig (Toronto)

J'ai vécu à Toronto presque toute ma vie. Avant, je vivais dans la réserve; on partait, puis on revenait, on repartait, puis on revenait encore. Le grand déménagement s'est fait quand j'avais 8 ans. Dans la réserve, on ne voyait pas souvent d'étrangers, de gens d'autres races... Alors, quand j'ai commencé l'école, je ne parlais pas anglais. Je parlais seulement ma langue autochtone.

Dans le temps, quand les Autochtones parlaient de culture et de traditions, ça concernait la seule chose qu'on avait : la langue. Il n'y avait rien de ce dont on parle aujourd'hui, comme utiliser des remèdes sacrés ou assister à des cérémonies. Peu importe! Peu après le début de mon adolescence, ils ont créé

ce programme d'activités parascolaires pour les enfants autochtones, qu' ils voulaient orienter vers la culture autochtone. Ils ont commencé par les danses traditionnelles autochtones et, plus tard, ils ont appris à quelques garçons à chanter, à jouer du tambour et à faire d'autres trucs, comme de la broderie perlée et du travail sur cuir. Après ça, je suis passée dans le groupe des jeunes. On allait dans des pow-wow, où on dansait et chantait. C'était bien.

Au collège Wassebin..., une portion du programme portait sur les études autochtones. L'enseignante n'était pas trop au courant elle-même, alors elle faisait ce qu'elle pouvait, par exemple elle nous faisait voir l'art autochtone. On a parlé un peu des herbes médicinales; les Autochtones en utilisent. On ne savait vraiment rien là-dessus, alors on a essayé d'aller cueillir un peu de wiikenh (racines d'acore odorant), mais on n'a pas pu trouver la bonne plante. On a essayé de trouver de la menthe, pour les infusions, mais on n'a pas réussi là non plus. Pendant le cours, on nous a demandé de prendre des échantillons de menthe quand on est allés à la Ojibwe Cultural Foundation; là, quelqu'un est venu faire la cérémonie du calumet. C'était la première fois de ma vie que j'assistais à cette cérémonie.

Ensuite, je suis partie pour Sudbury... Là-bas, ils offraient un programme d'études autochtones, mais j'ai l'impression que j'étais — je ne sais pas trop quel est le bon terme — peut-être un peu rebelle. Je trouvais que ce serait un peu embarrassant de suivre les études autochtones. J'aurais été censée connaître mes origines, et ce n'était pas le cas. Mais ce cours-là non plus je n'ai pas voulu le suivre. Une des activités culturelles qu'on a eues là-bas, c'est un pow-wow, un mini-pow-wow... Je ne me souviens pas combien de temps ça a duré — un jour ou deux. Il y avait un centre d'accueil pour Autochtones là-bas, mais, là non plus, il n'y avait pas d'activités culturelles. À l'époque, il n'y avait pas d'aînés là-bas. Il y avait des soirées, mais rien qui aurait pu vraiment nous renseigner sur nos traditions autochtones. Je suis revenue à Toronto et j'ai eu mes enfants. Je suis retournée au Native Centre; là, ils ont commencé à organiser des fêtes, des fêtes familiales pour rassembler les familles. C'est à ce moment-là qu'ils ont commencé à inviter des aînés comme conférenciers. Il en est venu quelques-uns, mais j'avais l'impression de ne pas apprendre grand-chose d'eux à l'époque. Mais comme je voulais en apprendre davantage, j'ai continué d'y aller en me disant que j'aurais peut-être la chance un jour de tomber sur la bonne personne, quelqu'un qui aurait quelque chose à me montrer. Et puis, c'est là que j'ai connu le Native Women's Resource Centre. Je pense bien que c'est là que le déclic s'est fait et que j'ai vraiment appris à connaître qui j'étais en tant que femme autochtone et que j'ai commencé à en savoir davantage sur la culture autochtone.

Une des choses qu'on a apprises, dès le début, c'est la cérémonie de purification et la prière. On nous a dit qu'on pouvait faire ça nous-mêmes tous les jours. Celle qui dirigeait la place à l'époque était une femme charmante; elle est venue nous parler quelques fois. Elle est aussi venue nous parler de la suerie et nous dire comment ça fonctionnait. On ne l'a pas mis en pratique, par exemple. Tout ce

qu'elle a fait, c'est de nous en parler. Nous sommes aussi allées camper dans une réserve, et une des personnes là-bas savait comment se prêter à la cérémonie du tressage du foin d'odeur. Je n'avais jamais entendu parler de ça auparavant. Ma grand-mère allait toujours cueillir du foin d'odeur, mais c'était pour ses ouvrages en écorce de bouleau. C'est là que j'ai su pour la première fois que le foin d'odeur faisait partie des remèdes sacrés. Nous avons alors procédé à une petite cérémonie de cueillette du foin d'odeur, parce qu'il y a une façon spéciale de cueillir le foin d'odeur. C'était vraiment difficile. Ensuite, il fallait se prêter à la cérémonie du tressage, et nous aurions voulu commencer tout de suite. La personne qui nous enseignait nous a dit :

« Non, ça prend pas mal de temps. On n'a pas assez de temps. C'est le soir. Le premier tressage que j'ai fait m'a pris une heure et demie. »

Je me suis demandé comment ça pouvait prendre autant de temps pour faire une tresse de foin d'odeur. Il fallait être patientes. Nous avons attendu au lendemain pour commencer le tressage; nous apprenions au fur et à mesure. Quand une personne faisait une erreur, elle était exclue de la cérémonie. J'ai été la seule à finir ma tresse après celle qui nous le montrait. C'est toute une expérience que j'ai vécue là, et je me suis sentie purifiée. Après mon retour de là-bas, j'y ai repensé la nuit; j'essayais de revivre le moment, de me souvenir comment faire. Chaque fois que j'y repensais au moment d'aller au lit, que je repassais tout ça dans ma tête, je tombais endormie et je n'arrivais jamais à finir. Ce foin d'odeur est resté précieux pour moi pendant très longtemps. Je ne voulais pas m'en servir parce que j'avais peur de l'épuiser. Mais il a bien fallu que je finisse de l'utiliser, parce que je ne pouvais pas simplement le laisser là. J'y repense de temps en temps; j'adorerais pouvoir refaire ça à un moment donné, mais je ne serais plus capable de le refaire toute seule. Il faudrait que quelqu'un m'aide.

Après la fin du programme mères et tout-petits pour l'été, il devait y avoir constamment des activités ici, au Native Women's Resource Centre. Il y avait des cercles de femmes, et les rencontres devaient avoir lieu environ une fois par mois. Nous avons réussi à obtenir un plus grand nombre d'aînées, et c'était vraiment intéressant. C'est quelque chose qui m'a vraiment aidée à me connaître et, dans un sens, à savoir dans quelle direction aller pour trouver du travail.

Au travail, ils envisageaient de fonctionner à la façon des Autochtones; la seule chose qu'il y avait, c'était aux réunions du personnel. Là, il y avait toujours une cérémonie de purification et on faisait toujours les prières. De temps à autre, ils invitaient une ou un aîné à parler devant les résidents, et, si on avait de la chance, le personnel avait le droit de venir l'écouter aussi. Il y avait aussi les cérémonies de la pleine lune là-bas à l'époque... Quand je travaillais là, on avait aussi la possibilité de pratiquer la suerie. Ça a été ma première suerie. J'ai eu pas mal de chance.

J'avais encore ma langue, même si je ne la parlais pas. Ça, c'est un autre facteur qui m'a aidée à développer mon être quand j'ai su, pendant les réunions des cercles, qu'on insistait beaucoup sur la langue autochtone. C'est une autre des

choses que je souhaitais quand mes enfants sont venus au monde — leur faire apprendre la langue autochtone. Pour moi, c'était tout un pari, étant donné que je ne l'avais pas parlée depuis si longtemps. Il y avait ce fameux programme qui commençait à se donner à Thunder Bay, le Native Language Instructors' Program. Aussitôt que j'en ai entendu parler, j'ai voulu y participer.

Je suis revenue à Toronto et j'ai obtenu un autre emploi dans une organisation autochtone. C'était assez intéressant parce qu'on devait essayer d'avoir des aînées ou des aînés comme conférenciers invités. Ou, s'il y avait des événements particuliers dans la collectivité, il fallait y assister. Dans la politique d'emploi, il était prévu que nous avions droit à cinq jours de congé pour prendre part à des cérémonies, et, si on en voulait davantage, il fallait obtenir une permission spéciale. J'en ai donc profité et je suis partie jeûner à nouveau, cette fois pendant quatre jours.

Je travaille constamment à maîtriser ma langue, et j'aimerais bien qu'un jour mes enfants la parlent couramment. Mais il est assez difficile de se concentrer sur la langue autochtone quand on entend tout le temps de l'anglais; en plus, nous sommes tellement habitués à utiliser cette langue. Des fois je me dis : « J'aimerais bien les prendre à part [les étudiants] et les mettre carrément dans des classes d'immersion. » Quand vient le temps, j'oublie de le faire, malheureusement. C'est une des choses que je trouve très importantes aussi. S'initier aux cérémonies, à la culture, à la langue autochtone, c'est passablement important pour une personne autochtone. J'écoute parler certaines personnes, je vois comment elles s'expriment. Je peux me rendre compte que, d'une certaine manière, il se produit une sorte de déconnexion quand elles sont ignorantes de tout ça. Je constate que lorsqu'ils commencent à en savoir plus sur la culture, ils ne mettent pas trop de temps à apprendre la langue, et je trouve aussi qu'ils deviennent des êtres plus complets quand ils commencent à apprendre la langue autochtone.

L'histoire de Peggy Jamieson-Smith (Toronto)

Le travail le plus valorisant que j'ai fait dans ma vie, c'est avec les sans-abri. Parce que je voulais découvrir pourquoi les gens renoncent à l'espoir, pourquoi ils renoncent à leur dignité, à leur espoir et à leur désir de vivre en buvant et en prenant de la drogue. Je crois que c'est une manière de se suicider. Ils se suicident lentement, mais sûrement. Ce n'est pas aussi rapide que s'ils prenaient des pilules ou s'ils se tiraient une balle dans la tête, ou même s'ils sautaient devant un autobus ou un train, ou quoi que ce soit du genre. Mais ils sont en train de se tuer, ça c'est certain. Et j'avais besoin de m'asseoir avec ces gens-là, de parler avec eux pour qu'ils me disent pourquoi ils font ça. Et, pour moi, ça voulait dire que je devais en apprendre sur moi par leur entremise. Il fallait aussi que je me comprenne moi. Parce qu'il y a eu des moments dans ma vie où j'ai eu envie d'abandonner moi aussi, d'aller les rejoindre dans la rue et de renoncer à

vivre. J'ai six enfants et quinze petits-enfants, plus un autre en route. Et par-dessus le marché, en ce moment, je m'occupe d'un nouveau-né.

Alors, pour moi, c'était important de comprendre que je devais aller à la source; il fallait que je m'assoie avec ces gens, que je les accepte tels qu'ils étaient, tels qu'ils sont. Vous savez, m'asseoir là et leur dire bonjour, leur dire qui je suis, leur demander :

« De quoi avez-vous besoin, comment est-ce que je peux vous aider? Est-ce qu'il y a quelque chose dont vous aimeriez me parler? Qu'est-ce que je peux faire pour vous aider? »

Simplement leur montrer mon côté humain pour qu'eux aussi puissent, à leur tour, me dire de quoi ils ont besoin. J'ai connu beaucoup de sans-logis qui sont morts, j'ai versé des larmes sur eux et je les pleure encore. Et j'ai fait pour ces personnes de la rue quelque chose que je pense conforme à nos traditions. Je suis allée vers eux et je leur ai offert de la nourriture et du tabac. Je leur ai parlé.

Vous savez, je serais prête à leur donner ma chemise; ça ne me dérangerait pas du tout. Parce qu'un jour ça pourrait bien être mon fils, ça pourrait être ma fille, vous savez. Et j'espère que quelqu'un aurait assez de coeur pour faire ça pour les miens. Parce que, sur le plan culturel, on est tous parents, voyez-vous, on est tous liés d'une manière ou d'une autre. Et on forme tous une grande famille. Personne ne viendra dire que je ne suis pas sa soeur, ou sa mère, ou sa grand-mère, ou sa tante, voyez-vous, parce que je suis tout ça. C'est comme ça que je me sens. Je sais bien que je ne peux pas sauver le monde, mais c'est bien d'essayer. Voyez-vous, j'ai aimé faire ce que j'ai fait, et j'ai eu l'occasion de le constater bien des fois. Vous demandez « Vous êtes-vous sentie tiraillée entre le désir d'atteindre vos objectifs de travail et celui de vivre en harmonie avec votre culture? » — Ça, c'est certain. Parce que je sais que les gens avec qui je travaille, comme bien des femmes de mon âge, par exemple, ont fini par devenir durs et insensibles. Ils ont perdu ce don que moi j'ai conservé, à ce qu'on m'a dit. Et ce don, c'est la bonté. Il est vraiment important de se rappeler que les femmes doivent pouvoir faire preuve de bonté. Parce que c'est la toute première chose qu'on m'a donnée, quand je suis venue au monde; même si je n'ai pas été nourrie au sein, voyez-vous, la première goutte de lait qu'on m'a donnée, ça a été un geste de bonté. On m'a donné ce lait. On m'a donné ce lait et on m'a nourrie, on m'a donné la vie. Et cette vie qu'on m'a donnée, voyez-vous... c'est comme lorsqu'on commence à travailler et qu'on se fait dire « Bof, on ne peut pas être bon envers ces gens. » Ces gens-là, c'est... Voyez-vous, les dix dernières années, j'ai travaillé avec des alcooliques et des toxicomanes. Ces gens-là sont alcooliques et toxicomanes. Mais eux, ils ne comprennent pas ça. Ils sont égoïstes, voyez-vous, ils sont là pour leur propre réussite. Mais moi, je me dis « Qui leur a donné leur chance à eux? » Qui a vraiment pris la peine un jour de s'asseoir avec eux et de leur dire « Tu es quelqu'un d'important pour moi. Ta vie compte pour moi. Et ça me fait quelque chose, ça me fait vraiment mal au-dedans de moi de te voir boire comme ça et te faire du mal comme tu le fais. » Voyez-vous, qui prend vraiment le temps de s'asseoir avec eux et de leur dire ça?

Et qui le fait vraiment avec sincérité? Vous savez, c'est facile de le dire sans vraiment le penser. Alors, les tiraillements que j'ai toujours éprouvés à mon travail, ça a été de pouvoir leur dire que je me souciais sincèrement d'eux. Qu'il y a bel et bien des gens qui se soucient d'eux sans rien demander en retour. Je leur disais « Vous n'avez pas à me donner quoi que ce soit. » Parce qu'ils pensent que, parce que je me promène en souriant, parce que je suis heureuse... Si, par exemple, je m'asseyais à côté d'eux la nuit, pendant que je travaillais, et que je donnais à l'un d'eux un étui à briquet ou une chaîne de porte-clés, ou encore un collier, ou même simplement une pierre. Je donnais ça à quelqu'un qui était perturbé. Cette personne pouvait penser que je voulais quelque chose en retour. Voyez-vous, c'est un cadeau que je faisais avec mon coeur, et il fallait leur dire, leur faire comprendre que quand on donne avec sincérité, on donne du fond du coeur. Et mon coeur, vois-tu, mon coeur ne va pas te parler. Mon coeur ne va pas sortir de ma poitrine et t'agripper et il ne va pas te dire « C'est ça que je veux ou c'est de ça dont j'ai besoin. Non, mon coeur ne fera pas ça. Mon coeur va battre, il va saigner pour toi. Ça veut dire que, si jamais tu te fais du mal ou s'il t'arrive quelque chose, mon coeur va saigner pour une personne qui se sera vraiment fait du mal. Et vous savez quoi? À mon travail, on m'a congédiée à cause de ça. À cause de la bonté que je montrais envers les gens. Mon travail me manque tellement... Ils m'ont dit qu'il fallait que je m'endurcisse, que je sois... Il y avait tellement de gens insensibles parmi ces gens-là.

L'histoire de Sandra Monette (Toronto)

Les changements de fond auxquels je songe, particulièrement en ce qui concerne les tiraillements des femmes autochtones et la nécessité de leur donner plus de possibilités sur le plan des objectifs culturels et des objectifs de travail, ce serait, en particulier à Toronto et en Ontario, de reconnaître les besoins de celles qui habitent la ville, en particulier les besoins en matière d'emploi et de formation, et le nombre d'années passées dans la collectivité. Le gouvernement fédéral a changé ses méthodes et causé un immense chaos, qui a nui pendant longtemps à la formation et à l'emploi. En 1996, nous avons beaucoup souffert de tout ce chaos et de toute cette incertitude. Là, en 1999, nous sommes en train de prendre de l'expérience dans ces choses-là. Ce genre de pratiques de la part du gouvernement fédéral met des entraves aux femmes autochtones qui cherchent à améliorer leurs conditions de vie et à améliorer leur sort et celui de leur famille. Des possibilités de formation et de placement comme celles-là sont en grande demande à Toronto. En tant qu'Autochtone vivant dans la collectivité autochtone et travaillant avec des Autochtones, je trouve que certains des éléments culturels qui m'avaient manqué jusqu'ici me sont maintenant accessibles.

Les changements de fond — il faut que les politiques fédérales changent, en particulier à l'endroit des Autochtones. Et ça ne concerne pas seulement la formation et l'emploi, mais aussi la santé. Il y a à Toronto une population nombreuse qu'on appelle les personnes « hors-réserve ». Le gouvernement fédéral a établi des politiques qui reconnaissent les Premières nations des

réerves, mais les personnes qui habitent les grandes régions métropolitaines, comme Toronto et la région du Golden Horseshoe, en Ontario, sont négligées. Les personnes qui vivent dans ces régions et ces collectivités doivent avoir droit aux mêmes services que leurs frères et soeurs des Premières nations qui habitent dans les réserves. Faire les choses autrement, c'est commettre une injustice.

Le projet de loi C-31 a corrigé une chose que le gouvernement fédéral avait essayé d'imposer par l'élimination de ce qu'il appelle le « statut d'Indien » en décidant qu'une personne n'était plus Indienne. Si on a une ascendance autochtone, cette ascendance-là ne disparaît pas; on est qui on est. Le projet de loi C-31 était censé apaiser certaines de ces préoccupations. Mais il reste des choses que le projet de loi C-31 et la Loi sur les Indiens continuent d'imposer aux Autochtones. L'une d'elles, c'est d'avoir, par exemple, laissé aux Premières nations le soin de décider qui a le droit d'être membre. À cause de ça, certains groupes ont décidé de ne plus se référer à la Loi sur les Indiens et d'élaborer leurs propres politiques. Par exemple, ils ont établi que si on a 50 p. cent de sang indien ou quelque chose du genre, on sera considéré comme un Autochtone de leur collectivité. Ce pourcentage de sang indien, ce n'est pas nécessairement vrai, parce que ça dépend si quelqu'un a décidé à un moment et à un endroit particuliers que certaines personnes étaient autochtones à 100 %. Ce qui n'est pas nécessairement vrai et ce qui, en plus, ne devrait même pas entrer en ligne de compte. Il n'y a aucun moyen de mesurer la quantité de sang indien qui coule dans mes veines, à moins de me faire un prélèvement. Et je ne pense pas que ce soit une très bonne idée non plus. Pour moi, un Autochtone, c'est un Autochtone, du moment qu'il est né dans une famille qui met en pratique les valeurs d'une collectivité autochtone et qui a des liens avec elle. Par exemple, je suis Torontoise parce que suis née ici, et je suis Canadienne parce que je suis née au Canada et que j'y ai été éduquée. Même si je vivais aux États-Unis et si j'allais m'y installer pendant un petit bout de temps, je continuerais d'être Canadienne parce que je ne me serais pas exilée du Canada; je serais toujours une Torontoise parce que je resterais attachée à ce coin de pays et que c'est ici que je reviendrais m'établir. Si j'allais vivre ailleurs pendant longtemps et si je décidais d'adopter un nouveau mode de vie, je serais peut-être devenue une Américaine ou une Californienne, une « balnéaire » ou peu importe. Mais j'ai choisi de ne pas m'exiler à cause des choix que j'ai faits dans ma vie. Je suis Autochtone..., je suis Torontoise et je suis Canadienne.

Non seulement ma propre Nation a adopté ce principe chaotique du pourcentage de sang indien, mais elle a, en plus, décidé par écrit qu'un de nos parents doit être membre de la bande, ce qui n'a pas de bon sens, puisqu'ils ne veulent pas reprendre les membres émancipés. Il y a donc beaucoup de personnes qui se voient refuser le statut de membre à cause de cette situation. Moi, j'ai adopté des enfants. Mes enfants sont Autochtones par choix, mais ils ne sont pas membres de ma Nation parce qu'elle ne reconnaît pas leur ascendance autochtone. Ils peuvent vivre là-bas comme des gens de la Première nation — comme ils sont des

personnes des Premières nations, ils sont les bienvenus au sein de la collectivité —, mais ils n'ont pas le droit d'être membres.

C'est donc dire qu'il y a des tas d'absurdités dans la Loi sur les Indiens, dans les règles d'appartenance établies par les collectivités, et je pense que nous devrions être plus constructifs dans nos politiques, intégrés plutôt que fermés, parce que plus notre attitude est intégrée, plus nous sommes capables de construire des ponts entre nous au lieu de nous isoler les uns des autres et de nous retrouver seuls et sans appui. Et ce n'est pas ça la vie. Ces ponts-là, on a en besoin, et on a besoin d'avoir des appuis. Plus on a de contacts, d'appuis et de tout le positif que cela entraîne, plus une personne, une nation ou un pays a des chances de connaître la réussite.

Si ce n'était que de moi, mes droits d'Indienne et mon accès au territoire seraient exportables. Mon appartenance à la Première nation, peu importe l'endroit où j'irais, serait transférable. Si je voulais vivre dans le milieu urbain de Toronto — si j'achetais une parcelle de terrain pour y faire construire une maison —, alors tous les droits que j'aurais normalement au sein de la Première nation seraient transportés sur cette parcelle de terrain et s'appliqueraient aussi à toute ma famille. Comme ça, tout ce qui concerne les règles fiscales et le reste s'appliquerait là où je suis. Mes droits m'accompagneraient n'importe où. Si je décidais d'exploiter une ferme de 200 acres, parce que c'est là que se trouverait ma stabilité économique, c'est là que je voudrais vivre, je devrais pouvoir le faire sans problème. Si je voulais être comptable et vivre dans une modeste maison de Toronto, c'est là que serait mon territoire et mon gagne-pain, c'est là que serait mon foyer, et tous mes droits m'accompagneraient là-bas. Si je décidais d'aller vivre à Calgary, en Alberta, mes droits m'accompagneraient jusque là.

Rien de tout ça ne devrait pouvoir s'appliquer qu'au territoire de la réserve, être confiné dans ses limites. Ces droits seraient mobiles. De cette façon, la prospérité des Premières nations pourrait grandir et les ghettos établis par la création de ces réserves il y a des centaines d'années pourraient enfin disparaître.

L'histoire de Kim Wheatley (Toronto)

J'aime travailler beaucoup, et j'ai découvert en vieillissant que j'avais un plus grand besoin de me réaliser. Je suis la mère de quelqu'un, je suis la conjointe de quelqu'un et je suis la fille de quelqu'un. Mais il me fallait quelque chose pour me réaliser moi, alors j'ai commencé à chercher activement un moyen de m'épanouir sur le plan spirituel au sein de ma communauté. Le tambour est une des activités auxquelles je me livre en ce moment pour y arriver, mais je participe aussi à des cérémonies; je fais ça depuis un an et demi maintenant, je vais à des sueries, à des séances de jeûne, bref à tout ce qui passe. J'apprends au fur et à mesure. Je me rends compte aussi qu'il faut être généreux de son temps, parce qu'on doit être prêt n'importe quand. On n'a pas la liberté de planifier à l'avance, hein! C'est là que ça se passe et il faut être prêt. Ça se décide comme ça, et, là, il faut

tout laisser tomber et y aller si on est vraiment engagé. Ça me cause bien un peu de problèmes, mais j'arrive à jongler avec ça. Je ne travaille pas en ce moment, alors je peux me consacrer tout entière à ce genre d'activités, et en toute liberté.

Oh oui! Je travaillais dans une banque à un moment donné, et ce n'était pas évident de dire « j'ai besoin de deux journées de congé parce que je dois aller à une cérémonie », parce qu'il faut, par exemple, que j'aie jeûner en automne; c'est un jeûne de quatre jours, alors j'ai besoin de mon vendredi et de mon lundi et d'une journée supplémentaire pour pouvoir me préparer. Au fond, ça revient à prendre une semaine de congé. Comment faire comprendre ça à un employeur sans devoir expliquer par le menu l'importance de cette chose-là pour vous de manière qu'il comprenne en un mot? Impossible. La communication est rompue presque instantanément. Ils ne veulent absolument rien entendre de ce qu'ils pourraient considérer comme des excuses. Tout ce qu'ils veulent savoir, c'est que vous allez être là. Vous vous êtes engagée à faire le travail et ils s'attendent à ce que vous soyez à votre poste, peu importe que vous ayez des obligations d'ordre culturel. Alors, oui, j'ai eu quelques petits problèmes à l'automne, quand je suis allée à mon jeûne. J'ai choisi d'aller à mon jeûne, et j'ai quitté mon emploi. Le jeûne était plus important à mes yeux. C'est vraiment important pour moi d'être une personne équilibrée, d'être la meilleure personne possible, non seulement pour ma famille, mais pour la collectivité en général.

Mon père est mort en octobre, et on a organisé une cérémonie traditionnelle en son honneur. À l'époque, j'allais à l'école pour essayer d'obtenir un crédit de CPO [cours préuniversitaire de l'Ontario]; j'en avais besoin pour entrer à [l'Université] Trent. La cérémonie dont je parle dure très longtemps, alors il fallait que l'école m'accorde une semaine entière de congé. Et, bien entendu, il me fallait un peu de temps pour moi-même. On me l'a refusé. On m'a dit, après que je suis allée voir le professeur, le directeur adjoint et le directeur, que si je prenais ce congé je serais expulsée du cours et que je devrais recommencer au complet. Le cours durait de septembre à janvier, et on était en octobre, donc on avait dépassé le point de non-retour. Mes résultats étaient excellents. J'avais une moyenne de 97 %. J'ai été partie la moitié du temps prévu, et on a enlevé 10 % de ma note à cause du temps que j'avais manqué. J'ai essayé de leur expliquer l'importance de cette cérémonie, sans compter le fait que mon père était mort. Il n'y avait aucune marge de manoeuvre; ils ont dit que c'était la politique et qu'ils devaient suivre les règles qu'on leur avait données. Ils sont très à cheval sur les délais, et si vous vous absentez plus de deux jours, ils ne peuvent rien faire, même dans des circonstances atténuantes. Et ça, c'était à l'école. Pouvez-vous seulement imaginer ce que ça aurait été en milieu de travail? Ça a été très difficile. Après cette expérience, j'ai régressé un peu et j'ai perdu de mon élan pendant un moment. Est-ce que l'école est si importante? Et est-ce que c'est si important de trouver un emploi qui ne me donne même pas la liberté, dans un cas de force majeure comme celui-là, de faire ce qui doit être fait selon nos traditions?... Pas longtemps après, je quittais aussi mon emploi. Je pense que j'étais encore échaudée par mon expérience à l'école. Je n'ai même pas été

capable de faire l'effort de fournir une explication à mon employeur; j'ai simplement dit « Je m'en vais ». C'était simplement trop difficile.

L'histoire de Shirley Sterling (Vancouver)

Je suis une Autochtone de l'intérieur de la Colombie-Britannique. Quand j'étais toute jeune, la plupart des filles prévoyaient se marier et vivre heureuses pour le restant de leurs jours. Mon premier travail, ça a été d'aider mon père dans le ranch familial. J'ai d'abord été porteuse d'eau; j'apportais l'eau fraîche à l'équipe qui s'occupait de la fenaison. Ensuite, j'ai été chargée de mettre le foin en meule, puis de charger les meules sur un « rack » pour qu'elles soient transportées jusqu'à la meule principale et entreposées pour l'hiver. Plus tard, j'ai conduit les chevaux et aidé mon père à nourrir et faire boire les animaux. Ma paie, c'était les vêtements neufs qu'on m'achetait à la fin de l'été, juste avant que je retourne au pensionnat.

J'ai eu mon deuxième emploi l'été de mes quinze ans; j'étais aide-cuisinière dans un pensionnat de la côte. C'est ma soeur aînée qui était cuisinière. Je gagnais 100 \$ par mois, et ma soeur m'a aidée à ouvrir un compte à la Banque de Commerce Canadien Impériale. Elle m'a montré comment faire des dépôts et des retraits.

J'ai eu la possibilité de travailler dans un bureau de comptable l'été qui a suivi ma sortie du pensionnat, mais j'espérais faire carrière dans les arts. Il a fallu convaincre les Affaires indiennes de payer mes études à Vancouver. À l'époque, ils avaient pour politique de financer la formation professionnelle et technique et, ensuite, les programmes universitaires. Quand j'ai abandonné mes études en arts au bout de six mois, je me suis sentie vraiment coupable parce qu'ils n'avaient pas l'intention de payer la formation en arts pour d'autres étudiants autochtones si je ne terminais pas mon cours et si je ne faisais pas carrière là-dedans.

J'avais 18 ans quand j'ai rencontré mon mari, un non-Autochtone. Il faisait une maîtrise en écologie à la UBC [Université de la Colombie-Britannique]; plus tard, nous nous sommes inscrits tous les deux à des cours à la SFU [Université Simon Fraser]. J'ai commencé à suivre un cours de langue étrangère et un cours de zoologie. Nous avons tous les deux mis fin à nos études quand je suis devenue enceinte, et mon mari s'est trouvé du travail. À 22 ans, j'avais déjà trois enfants. J'ai décidé, à cette époque-là, de m'inscrire à un programme en éducation de la petite enfance, mais j'ai dû abandonner parce que mon mari refusait de s'occuper des enfants, ne serait-ce qu'un soir par semaine. Il m'a dit que les gars au bureau lui avaient conseillé de garder sa femme pieds nus et enceinte. Il semble que c'était la mentalité dans les ménages fin des années 1960, début des années 1970. Mon mariage a pris fin au bout de sept ans, et c'est moi qui ai eu la responsabilité d'élever les enfants; mon ex-mari, lui, devait me verser une pension alimentaire de 150 \$ par mois.

J'ai dû trouver un emploi quand je suis devenue chef de famille monoparentale. Je suis allée rendre visite à une de mes soeurs, qui enseignait dans une petite ville du nord. La coordonnatrice locale de l'enseignement à domicile, une amie de ma soeur, m'a dit que la directrice d'une des écoles primaires de l'endroit était à la recherche d'une technicienne de services à l'enfance pour s'occuper d'enfants autochtones en difficulté à l'école. J'ai obtenu cet emploi sur sa recommandation. Je gagnais le salaire minimum, mais c'était suffisant pour vivre, et j'étais reconnaissante d'avoir pu décrocher un emploi sans aucune formation. Les enfants m'ont appris leur langue.

J'ai épousé un Autochtone de la région. Il appartenait à une autre nation que la mienne. Chez lui, on fonctionnait selon un régime matriarcal. Là-bas, j'ai beaucoup appris sur le leadership exercé par les femmes.

J'ai toujours eu du travail dans cette collectivité. J'ai travaillé comme technicienne de services à l'enfance, surveillante de garderie, travailleuse en loisir et coordonnatrice de l'enseignement à domicile. En 1978, quand j'étais coordonnatrice de l'enseignement à domicile, j'étais la seule employée autochtone de tout le district scolaire. Aujourd'hui, le district scolaire a une équipe d'au moins une dizaine d'employés de soutien pour faire le même travail, et la bande a son école locale.

À la fin des années 1970, je suis allée suivre une formation d'animatrice de cours d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle au Northwest Community College et j'ai donné des cours d'éducation de base pour adultes (EBA) pendant les douze années suivantes. Au bout de neuf ans, je me suis de nouveau retrouvée chef de famille monoparentale; je suis retournée vivre dans ma collectivité d'origine et j'ai continué à donner des cours d'EBA. J'ai commencé à suivre, tout en continuant à travailler, des cours à temps partiel en administration des affaires et en design de mode et des cours préparatoires à l'université.

Une fois que mes enfants ont commencé à voler de leurs propres ailes, je suis retournée à l'université, où j'ai obtenu un baccalauréat en éducation, puis un doctorat. Je suis contente d'avoir obtenu mon diplôme d'études supérieures à ce moment-là. La recherche qualitative était maintenant acceptée et j'ai pu faire des recherches qui s'appliquaient à la réalité autochtone.

Après avoir obtenu mon grade supérieur, j'ai été embauchée comme professeure dans un collège universitaire. À ma grande surprise, mon salaire net comme professeure de collège à temps plein n'était pas tellement meilleur que celui que je touchais comme monitrice d'EBA; en plus, j'ai une amie qui enseigne au primaire dans une école de bande et qui se trouve à gagner plus que moi, en raison des allégements fiscaux.

Avec le recul, je pense que si j'avais reçu une formation pour un emploi particulier avant d'avoir des enfants, ma vie aurait sûrement été plus facile,

mais je me demande, par contre, si j'aurais fait des choix éclairés comme jeune femme; est-ce que je me serais mariée ou est-ce que j'aurais même eu des enfants? Pour moi, ça m'apparaît absolument impensable de ne pas avoir de famille, quoi que ça puisse coûter.

Être parent, en particulier quand on élève ses enfants seul, c'est en soi un travail à temps plein. Je pense que le travail le plus important que j'ai eu dans ma vie, ça a été d'élever mes enfants et d'être présente pour eux; en fait, à bien des égards, j'aurais aimé ne pouvoir faire que ça. Malheureusement, dans mon cas, le mariage a été un échec et a fait une véritable saignée dans mon portefeuille.

Par rapport à mes choix, je pense que si j'étais devenue comptable après mes études secondaires, j'aurais eu la sécurité dont j'avais besoin, même qu'après toutes ces années je m'aperçois que j'aime bien remplir les déclarations de revenu. Mais mon coeur reste profondément attaché à mes enfants et aux beaux-arts. Au Canada, les arts ne reçoivent pas beaucoup de soutien, même maintenant. La maternité et l'instruction des enfants non plus d'ailleurs.

Une chose dont je suis bien contente, c'est que mes enfants soient allés au collège tout de suite après leurs études secondaires, et le fait que j'aie poursuivi des études supérieures les a probablement encouragés, je pense, à faire de même. Ils ont des carrières intéressantes et je crois qu'ils ont fait des choix qui vont bien avec leur personnalité. Ils ont de nombreux points forts et des possibilités dont je n'aurais même pas pu rêver quand j'étais aussi jeune. Je suis contente que les possibilités éducatives et d'emploi et la vision du monde de la société se soient améliorées au fil du temps.

Une des choses les plus difficiles que j'aie dû surmonter pendant ma formation universitaire et tout au long de ma carrière, c'est l'empreinte du pensionnat. Les symboles d'autorité continuent de m'inspirer de l'appréhension et j'ai encore des troubles du sommeil. Enfants, nous avons été mis au ban des deux sociétés et laissés sans outils pour nous débrouiller dans l'une comme dans l'autre. Pendant onze ans, on m'a répété que je n'arriverais jamais à rien, que ma culture, mon histoire étaient méprisables, que je n'avais aucun espoir de réussite temporelle, et que si jamais ça m'arrivait, je perdrais la faveur de Dieu. J'ai vu des tas de gens se tailler une belle vie et une belle carrière avec guère plus que leur détermination et la certitude de leur propre valeur. Bien que j'aie l'une et l'autre de ces qualités, j'ai toujours eu le sentiment, dans une certaine mesure, qu'il était mal de posséder des richesses matérielles; c'est pour ça que j'ai mis beaucoup d'efforts dans le service collectif et dans mon développement spirituel, et beaucoup moins dans mon avancement.

Une autre difficulté a été de trouver de bons services de garde d'enfants. Les parents ont désespérément besoin de savoir que leurs enfants sont entre bonnes mains sur les plans psychologique, matériel et spirituel, et ils ont aussi besoin de répit. Je vivais trop loin des miens pour pouvoir bénéficier de l'aide de la famille

élargie, quoique ma soeur ait gardé un de mes fils pendant un an et que ma mère ait pris soin de mes enfants l'été où j'ai suivi ma formation d'animatrice de cours d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle. J'ai, à mon tour, recueilli les enfants de ma soeur pendant plusieurs mois pour donner un coup de main à sa famille.

Certains programmes non autochtones m'ont été très utiles. Le programme parents efficaces m'a donné des renseignements précieux sur l'art d'être parent. Une amie m'a donné un exemplaire du livre de Dale Carnegie Comment se faire des amis et influencer les autres à mon 20^e anniversaire. Les gens font des blagues, aujourd'hui, à propos de ce livre, mais il m'a beaucoup appris sur la manière de bien s'entendre avec les autres. En 1989, j'ai suivi le programme en contexte de formation personnelle et travaillé sur de nombreux aspects de ma personnalité. Les principes généraux de ces programmes pourraient être adaptés au profit des Autochtones.

Le fait de m'être réapproprié ma culture a eu pour moi des vertus curatives et réparatrices. Quand mes enfants étaient jeunes, nous tenions tous les jours un cercle de discussion pour régler les questions difficiles. J'aime les chants au tambour, les arts, l'écriture, l'enseignement et la photo; j'aime apprendre des choses de ma mère, rendre visite à des amis et à la famille, entendre et raconter des histoires. J'aime aussi l'humour et les cérémonies spirituelles, comme la suerie. Tout ça me rend heureuse et m'emplit de bien-être. Et par-dessus tout, j'aime me retrouver avec mes enfants et mon meilleur copain, mon petit-fils, mon petit bout de chou.

J'enseigne à temps partiel et je vis seule dans une vieille maison à la campagne. Je conduis une vieille Firefly 1985. Il m'arrive parfois d'accepter un petit contrat d'enseignement. Je gagne juste assez pour me débrouiller. De l'extérieur, je peux ne pas paraître bien riche, mais la vie que je mène me plaît infiniment. La vie a beau être difficile pour les Autochtones de ce pays, je ne troquerais mon précieux héritage culturel pour rien au monde. En vérité, je pense que je suis riche.

L'histoire de deux femmes autochtones (Ottawa)

C'est difficile pour moi d'atteindre mes objectifs professionnels parce que je n'ai pas l'instruction dont j'aurais besoin. Je suis un tas de cours offerts par le gouvernement pour me maintenir en activité, pour pouvoir au moins être en position de me mesurer à la majorité, sans trop me laisser distancer. Ah! et puis, bien sûr, il y a eu les cours de langue — de français — j'ai essayé, mais je n'y suis pas arrivée. Ils m'ont jetée à la porte, au bout de cinq semaines environ, ils m'ont demandé de partir, simplement parce que j'avais posé une question.

J'étais au milieu de la quarantaine, et j'ai dit à la prof que j'avais l'impression d'avoir six ans et d'être de retour au pensionnat. Vous, une francophone, vous êtes là en train de me dire que je ne peux pas parler en anglais, que je dois parler

en français. Quand j'avais six ans, on m'a dit que je n'avais pas le droit de parler ma langue autochtone, il fallait que je parle l'anglais. J'ai appris à parler anglais comme une vache espagnole, et voilà que rendue à l'âge que j'ai... Allez-vous enfin vous décider? Quelle langue voulez-vous qu'on parle, nous les Autochtones? Et ça s'est terminé là. Ils m'ont dit que je ne pourrais pas apprendre.

J'étais avec elle quand c'est arrivé. On suivait le même cours. Ils ne m'ont pas vraiment jetée dehors, mais ça ne leur plaisait pas que je sois là. J'ai fait mes études dans un pensionnat et j'ai beaucoup de mal à m'adapter à l'idée qu'on puisse me faire apprendre une langue de force. J'ai été forcée d'apprendre l'anglais, et maintenant on voudrait me forcer à apprendre le français. J'avais bien de la difficulté avec ça. J'avais perdu mon mari trois mois auparavant, et, quand ils ont décidé de m'envoyer en cours (de français), je leur ai demandé d'attendre encore six mois, de me laisser le temps de m'adapter parce que ce ne serait pas facile pour moi. On m'a dit « Ou bien tu y vas maintenant, ou bien tu te cherches un autre emploi!... » Personne n'a montré la moindre compréhension. Rien — absolument aucun soutien. Ils me donnaient un appui pour aller à l'école, mais c'est tout. Mon cousin B. était dans le même groupe que moi; on s'assoit ensemble, L., mon cousin et moi... Des fois, ils nous envoyaient une de ces expressions françaises. La professeure de français était vraiment coquette, avec ses dentelles, ses cheveux bouclés et ses manches de fantaisie. « Je veux que vous mettiez votre bouche comme ci, et je veux que vous fassiez ça! » Et là, elle produisait les sons français — ou, ou, ou, outa.

Oh! mon Dieu! Mon cousin et moi, nous nous regardions. En mohawk, ce son-là, ça veut dire manger de façon vraiment, vraiment dégoûtante, doo doo! Mais, là, quand je dis dégoûtante, c'est de manière vraiment cochonne! Et la prof qui était tellement coquette, tellement pimpante. [Mon cousin et moi], nous nous sommes regardés en disant « Pas question qu'on dise ça! » B. était vraiment sur la défensive, et je lui ai dit « vas-y » et que j'allais le dire à sa mère! On riait. On s'est levés, et ça a donné le ton... elle ne voulait plus rien avoir à faire avec nous... Elle a pris une boîte qu'elle a mise au milieu de la pièce, et elle nous a dit :

« Chaque fois que vous allez dire un mot en anglais, ça va vous coûter cinq cents. »

Voilà, ça y était — exactement le même scénario qu'au pensionnat. J'ai ouvert mon sac et j'ai jeté un billet de 20 \$ dans la boîte en disant :

« Quand le montant sera épuisé, vous me le ferez savoir! »

J'étais tout simplement furieuse, alors j'ai dit :

« Ne me faites plus jamais ça, plus jamais! »

Elle restait plantée là avec mes 20 \$, et j'ai rajouté :

« Tu peux t'essuyer le cul avec. »

Et je la regardais dans les yeux. Là, elle a dit :

« Allez au bureau de M. Black. »

J'ai répondu :

« Vous m'envoyez au bureau du directeur? »

Ça finit que j'ai été renvoyée et jetée à la porte du cours.

On était tous des adultes. Ça semblait irréel. J'ai été déplacée, B. est parti et je suis allée dans un autre groupe, mais je n'y suis pas arrivée. J'ai essayé de faire valoir que je n'étais pas prête pour ça, j'ai demandé qu'on me retire du cours — je n'étais pas capable de me concentrer — j'ai sombré dans un deuil tellement profond quand mon mari est mort que je n'arrivais pas à m'en sortir. Mon mari vient de mourir, et je me retrouve dans une classe qui me rappelle le pensionnat; c'était vraiment difficile. On n'a pas tenu compte de ça du tout; quand je suis allée les voir pour demander qu'on me laisse du temps, on m'a dit que j'avais épuisé mes heures pour ça et qu'il fallait que je continue. Alors, je suis restée là, et j'ai échoué.

C'est comme si tout recommençait, comme si on n'avait plus le contrôle. À mon avis, si on avait adopté une attitude différente, ça aurait été moins difficile. Environ un an après, j'ai commencé à suivre des cours à l'Université d'Ottawa dans mes temps libres, à mon rythme. Ça ne me dérange pas d'apprendre le français si c'est volontaire, mais pas si on veut me le faire apprendre de force. À l'université, je me trouvais avec un groupe de jeunes étudiants; j'aurais préféré être dans une classe d'adultes si on m'avait laissé décider de l'horaire et si on avait essayé de comprendre. Mais quand je me trouve dans une situation comme celle-là, je deviens mauvaise et je fous le bordel. Je ne suis pas une bonne fille!

Si on ne parle pas français dans la région de la capitale nationale, on ne va pas loin. Le français ici, c'est une nécessité.

Je me suis rendu compte qu'on me mettait au pied du mur. Psychologiquement, je n'arrivais pas à surmonter cette impression d'être de retour au pensionnat, et il n'y avait rien ni personne pour m'aider. Le seul appui que j'avais, c'était celui de L., et ils l'ont retirée du groupe. B. aussi était là. Il comprenait assez bien ce que je vivais, mais il n'avait pas fréquenté le pensionnat. Il me disait :

« Viens chez moi, on va étudier ensemble. »

Il était prêt à me prendre sur ses épaules. C'était le type bon père de famille, et il a vraiment essayé. Sans lui, je n'aurais pas tenu le coup aussi longtemps, j'en suis persuadée. Je suis le genre de personne qui aime se retrouver parmi les siens.

Je pense que les choses auraient pu s'améliorer... au lieu de ça, ça va de mal en pis (plusieurs femmes ne sont pas d'accord). Maintenant, il faut répondre aux exigences du français. Ils annoncent des postes pour lesquels le français est exigé et créent des obstacles pour les postes et pour les Autochtones. Ça crée des obstacles, et personne ne tient compte de la situation que vivent les Autochtones qui ont connu l'époque des pensionnats parce qu'on les force à suivre ces cours de langue. Personne ne comprend cette situation. Je suis allée voir une femme et je lui ai dit :

« Quand j'ai débarqué à Kenora, je ne parlais pas un mot d'anglais. Je ne savais pas comment réciter mes prières en anglais, mais c'était exactement les mêmes qu'en mohawk. Alors, je les disais en mohawk. Quand j'étais enfant, on allait dans la longue maison le matin, vers 4 heures ou 4 h 30, et on pratiquait la cérémonie de l'aube; tout de suite après, on allait à l'église catholique pour entendre la messe. C'était la même chose — on était avec le Créateur; c'est comme ça que nous voyons les choses. Chez nous, on apprend les deux, alors je connaissais toutes les prières. Ensuite, on rentrait déjeuner et on allait travailler dans le potager. Quand je suis arrivée à Kenora, je ne parlais pas anglais, alors j'étais une sauvage, vu que je n'étais pas capable de réciter mes prières en anglais. Ensuite, quand ils ont essayé de m'enseigner la prononciation des lettres, j'étais incapable de prononcer les « th » ou les « r »; alors, on me faisait asseoir pendant des heures devant un miroir à prononcer « r », « r ». Et si on ne prononçait pas bien, ils nous faisaient agenouiller sur des pois jusqu'à ce qu'on y arrive, sans compter les autres punitions. Un jour, ils ont voulu me faire jouer dans une pièce parce que j'avais les cheveux longs, et il fallait qu'on parle en anglais. Les bergers étaient tous joués par des garçons indiens de l'école. J'étais censée être la Vierge Marie. Eh bien! j'ai eu le malheur de dire quelque chose en langue indienne! Alors, la soeur m'a coupé les cheveux, et mes cheveux étaient tellement longs et épais qu'ils restaient debout. Ensuite, j'ai fini par perdre ma propre langue. C'est comme si on m'avait jeté deux fois un mauvais sort! »

Pour moi, tout ce qui touche la langue éveille des émotions. Apprendre une langue, ça éveille des émotions. C'est un terrain rempli de mines. C'est un des pires domaines d'apprentissage; je peux apprendre à me servir d'un ordinateur, apprendre à taper, tout ça, mais dès que ça touche à la langue, ça devient trop émotif.

Même quand j'ai essayé d'expliquer que la langue, ça touchait à quelque chose de sensible chez moi, ça n'a rien changé du tout.

L'histoire d'une jeune femme autochtone (Ottawa)

Mon collègue autochtone a pour son dire que nous devons exceller, parce que nous représentons tous les Autochtones. Moi, ce n'est pas mon opinion. La seule personne que je représente, c'est moi. Je suis d'avis que si je réussis bien à quelque chose, c'est sur moi que ça rejaillit. On m'a demandé si je voudrais bien préparer et animer un atelier sur les questions autochtones à une réunion organisée à l'échelle du Ministère. Nous avons formé un comité pour discuter de ce qui se fait et de ce qu'il faudrait améliorer. J'ai dirigé un cercle de discussion auquel participaient 30 personnes et j'ai exposé les résultats de ce cercle de discussion à un auditoire de 200 personnes, dans les deux langues. Mon exposé a été très bien accueilli. Si je l'ai fait, c'est parce que j'en suis capable. Je me suis

aussi demandé ce qui arriverait si je disais non. J'ai décidé que si je disais oui et que je le faisais, je pourrais refuser la fois suivante.

Il y a quelque chose que j'aimerais vous dire, à vous et aux autres. Vous avez parlé des pensionnats, du fait que vous êtes des « produits » de ces pensionnats. J'ai été élevée et j'ai fait mes études dans un milieu catholique, et c'est la seule chose dont j'aie entendu parler — c'est ça qu'on m'a enseigné. J'ai appris ce qu'on m'a enseigné. Mais, en même temps, je peux dire que ma mère n'a jamais fait aucun effort pour nous encourager à nous familiariser avec ses racines autochtones. Alors, tranquillement, le souvenir des histoires que ma mère racontait a commencé à s'effacer, je m'en suis détournée lentement pour me fondre parmi les autres élèves de ma classe. Et ça ne fait pas tellement longtemps que cette constatation-là m'a frappée. Je n'ai absolument aucun lien avec mon héritage autochtone. Rien. Je me suis toujours vue comme une Blanche, j'ai toujours voulu être considérée comme une Blanche, ce qui est assez ironique. Comment est-ce que je pourrais reprendre contact avec mes origines autochtones? Je les ai perdues de vue; les pow-wow, le foin d'odeur dont j'ai souvenir que ma mère me parlait, j'ai perdu tout ça. Et j'ai reçu une instruction de « Blanche »... Je suis reconnaissante d'avoir été admise dans les forces armées, parce que ça m'a enseigné une foule de choses. Ça m'a aussi donné de la discipline. Si je veux vraiment quelque chose, je fais ce qu'il faut pour l'obtenir. Comme je suis une militaire autochtone et que les femmes autochtones sont rares dans les forces armées, on m'a placée un peu sur un piédestal; on m'a fait parader devant tout le monde comme un modèle proclamant « Voyez que la réussite est possible pour vous aussi. » Au bout d'un certain temps, je pensais que c'était mon rôle de faire ça, mais je n'étais pas d'accord. Je voulais être simplement comme tous les autres... En même temps, je me rendais compte que, parce que j'étais un modèle, les gens me disaient « bravo », et ça me faisait plaisir. Ils essaient, en ce moment, d'attirer les minorités dans les forces armées, et à l'endroit où je travaille, on me cite en exemple. Un des copains disait toujours :

« C'est notre petit modèle. »

Je veux seulement être professionnelle comme tout le monde. Je veux remplir mon rôle de surveillante pour pouvoir donner des conseils, mais il n'y a personne qui m'approche de cette manière-là, parce qu'au départ, ils ne savent pas comment approcher une femme autochtone. Et j'ai à traiter tellement de choses ici. Peut-être que si j'avais appris à mieux connaître mon héritage autochtone, je serais capable de régler les problèmes qui se posent à moi dans les forces armées. Le travail dans les forces est un travail valorisant, autant qu'il peut être déprécié. J'aimerais rester et faire changer les choses tranquillement. Amener d'autres femmes autochtones à vouloir s'enrôler, leur dire : « Hé! ce n'est pas si mal. Il y a plein de gens intéressants ici avec qui travailler. » Et j'aimerais être une de ces personnes intéressantes avec qui il est agréable de travailler.

J'ai atteint un but quand je suis allée en Bosnie : j'ai compris combien ma culture est vraiment autochtone si on la compare à celle d'outre-mer. Ça m'a vraiment

frappée — hé! je suis Autochtone! Pendant que j'étais en Bosnie, dans un camp, j'ai demandé si je pouvais aller en patrouille... Alors, on s'est rendus dans une ville vraiment très éprouvée par l'artillerie sur tous ses flancs parce qu'elle était entourée de montagnes. On roulait dans les quartiers de la ville dans un véhicule blindé de transport; je me tenais debout à l'arrière, un casque d'écoute sur la tête. Vous savez que les femmes là-bas ne sont pas tellement respectées... Pendant qu'on roulait dans les rues, un tas de personnes avaient les yeux braqués sur moi. Elles demandaient aux hommes, pas à moi :

« C'est qui, cette femme? Qu'est-ce qu'elle fait? Quel est son grade? Quel est son état? »

Les hommes répondaient :

« Elle est dans les forces armées canadiennes, c'est une Autochtone, elle est caporale-chef. »

Alors, les gens disaient :

« Une pute? »

Les hommes répondaient :

« Non, non. »

Tout ce qu'ils voyaient, c'était le stéréotype; ils ne croyaient pas que je pouvais appartenir aux forces armées, ou travailler côte à côte avec des hommes, ou être caporale-chef. Et j'ai pu voir comment les femmes vivent en Bosnie, comment elles doivent se démerder pour mettre de la nourriture sur la table, et elles font ça sans discuter. J'aurais aimé poser des questions à ces femmes, mais elles étaient, en fait, inaccessibles... Et elles ne savaient pas non plus comment m'approcher, à cause du vieux stéréotype — les Indiens et les cow-boys. Ça, ça m'a ouvert les yeux! En même temps, est-ce que je n'avais pas l'impression d'être l'Indienne de service? Si c'est le cas, c'est correct, parce que j'ai vu des choses que pas grand-monde n'a l'occasion de voir, et je me sentais bien. On était seulement deux ou trois Autochtones au camp; on nous a photographiés ensemble pour un journal, et la photo a été renvoyée chez nous, au Canada. Je ne sais pas pourquoi, mais, à ce moment-là, j'ai senti une cohésion totale. Ça a commencé à se faire jour tranquillement dans ma tête. C'était important d'être reconnus parce que nous avons fait ce que nous avons le goût de faire, et pas seulement parce que nous étions des modèles.

L'histoire d'une Autochtone (Parry Sound)

Quand j'étais enfant, j'ai été envoyée à l'école secondaire de Parry Sound. J'avais l'habitude des écoles rurales à classe unique. Je n'arrivais pas à m'orienter dans cette école de Parry Sound. Et je ne savais rien de rien à l'école. Il n'y avait pas de conseiller en orientation. Je ne savais même pas comment ouvrir ma case!

Je devais rester en pension chez des Blancs et manger la même chose qu'eux. Il n'y avait aucun moyen de transport prévu pour nous ramener chez nous, à Henvey Inlet, la fin de semaine. Ma soeur et moi, nous faisons du pouce. Nous ne voulions pas rester chez les Blancs pendant tout le week-end.

Je suis restée dans cette école de septembre à mai seulement. La première fois que j'ai été la cible de préjugés, ça a été à l'école. Nous étions seulement quatre enfants autochtones dans la classe. Un gars a dit :

« J. est une squaw. »

Les enfants autochtones ont tous fait semblant de n'avoir rien entendu. L'enseignante était sortie de la classe. J'étais tellement sidérée, tellement en colère que j'aurais voulu lui cogner dessus. À cause de lui, je me suis sentie tellement horrible. Je ne pensais pas pouvoir rester une journée de plus. Je me sentais complètement défaite, je ne savais pas à qui me confier, ni quoi faire. J'ai commencé à sécher mes cours, et le directeur était tellement en colère. Il m'a dit :

« Pourquoi est-ce que tu fais ça? Tu as tout ce dont tu as besoin. »

J'avais peur qu'il le dise à mon père. Tous les jours, j'entrais dans la classe et j'en sortais un peu comme à la dérive. Est-ce que la majorité des Blancs pensent que les femmes et les filles autochtones sont des squaws? Je croisais ce garçon tous les jours dans les couloirs.

J'ai essayé de retourner à l'école — cette fois, à l'école des adultes. Une enseignante a dit :

« S'il vous plaît, pas de pagaille ici. Votre mère ne travaille pas ici. »

Et je me suis dit, « j'en suis une, moi, une mère! » Les élèves adultes se sentaient tellement nuls, tellement mal. C'était difficile de se concentrer. Je pensais que je devais être « archi-performante ». D'autres élèves se plaignaient de moi parce que je réussissais trop bien. Je me sentais mal parce que j'avais de bonnes notes. J'ai encore peur de l'école. Il fallait travailler tellement fort pour s'intégrer, et on se sentait tellement à l'écart.

Il y avait d'autres pensionnaires qui venaient de ma collectivité, et d'autres encore qui venaient de Henvey Inlet. Nous ne parlions pas de ce que nous ressentions, mais nous faisons du pouce ensemble pour rentrer chez nous. Il y avait un agent des Affaires indiennes qui s'occupait de nous, et il nous traitait vraiment mal. Il était tellement grand. Une fois, on m'a envoyée dans un centre d'éducation surveillée, à Toronto, parce que ma conduite ne leur plaisait pas. D'autres femmes ont été menacées d'aller dans ce centre. J'avais 13 ans. Pendant trois ans, je n'ai vu ni mon père ni ma mère et je n'ai reçu aucune visite. J'ai perdu ma langue et je n'ai pas vu grandir mon petit frère. Au centre d'éducation surveillée, je devais parler anglais. Quand je suis revenue, j'étais incapable de m'adresser à mon frère, à ma mère et à ma soeur dans ma langue. Si je voulais du beurre au dîner, je devais me lever pour aller le chercher parce que je ne me souvenais plus du mot à utiliser. Ça m'a pris six mois pour réapprendre ma langue, et je me sentais tellement embarrassée à la maison. À l'école, chaque fois que j'essayais de parler ma langue avec une autre Autochtone, une soeur venait nous en empêcher. Il y avait des filles autochtones d'un peu partout à l'école. Je pense que les autorités scolaires et religieuses ont utilisé des stratégies pour assimiler les Autochtones.

L'histoire d'une Inuite (1^{er} cas)

Lorsque j'ai commencé l'école, notre institutrice ne parlait que l'anglais, alors que moi je ne parlais que l'inuktitut. Mes parents avaient une petite idée de ce qu'était l'instruction offerte par les Blancs. Ils voulaient que j'aille à l'école et que j'intègre la « civilisation ». J'étais la dernière de 12 enfants. Mon père était entièrement attaché aux traditions et refusait de s'adapter à la société occidentale. Il aurait préféré ne pas aller s'établir dans un village, mais il ne voulait pas que je parte loin d'eux pour pouvoir fréquenter l'école. Mes frères et sœurs, eux, avaient dû s'éloigner, mais l'année avant que j'entre à l'école, nous avons quitté nos grands espaces pour nous établir au village. La coupe était pleine.

Je ne me rappelle pas grand-chose de cette époque. C'était tellement déroutant et différent pour moi. Ça a été un choc total pour moi... avant, il fallait travailler tellement fort pour subvenir à nos besoins, on travaillait tout le temps. Et puis, là, tout à coup, il n'y avait presque plus rien à faire.

Mes parents ont continué d'aller à la chasse, mais ce n'était plus une activité de survie comme autrefois.

L'école m'a presque entièrement dépouillée de ma culture. Mes parents se rendaient parfaitement compte que c'était vers ça que nous nous dirigeons. Mon père se rendait compte que tout ce qu'il y avait dans le village — les églises, les écoles — c'était vers ça que nous nous dirigeons. C'était une force irrésistible. Mon père nous encourageait beaucoup et il nous a beaucoup aidés à prendre le virage. Pour mes parents, il était très important que nous allions à l'école. Eux n'y étaient jamais allés. Ils savaient que la culture des Blancs était très différente, et qu'ils n'essayaient ni de maintenir la culture ni de la repousser, mais ils ont été un exemple formidable pour nous par leur capacité de composer avec la nouvelle situation, et ils ont aussi été un modèle de rôle pour bon nombre d'Inuits de la collectivité. Ma mère est allée voir le conseil scolaire et a dit :

« La culture doit avoir une plus grande place dans l'école. »

On lui a répondu qu'il n'y avait pas d'argent pour ça, alors, elle a monté une tente à l'extérieur et montré aux enfants à coudre. Les enfants l'aimaient beaucoup, alors le conseil scolaire lui a trouvé un local à l'intérieur. Il y a quelque temps, une ancienne élève est venue me dire que c'est avec ma mère qu'elle avait confectionné son premier pantalon en peau de caribou. On ne voit plus ça de nos jours, à moins qu'il y ait une grand-mère dans la maison.

Pendant toutes mes années d'école, on a relégué ma culture très loin à l'arrière-plan. Dans toutes les matières, les enseignants parlaient seulement anglais. Pendant les dix mois de l'année scolaire, nous n'avions plus aucun contact avec notre culture. La majeure partie de la journée se passait dans une autre langue et une autre culture... Je regrette de m'être désintéressée de ma culture. Quand j'allais à l'école, il n'y avait rien qui puisse nous pousser à nous

y intéresser, parce que la culture était entièrement absente de l'école. J'avais toujours hâte de retourner à la maison, d'aller camper. J'ai conservé ma langue. Le collège où j'ai reçu ma formation d'enseignante était un des meilleurs établissements sur le plan de la pertinence culturelle. Le fait d'apprendre les pratiques liées à la culture m'a montré l'importance de la culture et m'a permis de me la réapproprier. Ma culture n'avait pas disparu, mais le fait d'y être exposée au collège m'a permis de la comprendre davantage. Plus on est exposé à sa culture, plus on est en mesure de comprendre l'évolution de sa langue et de sa culture.

L'histoire d'une Inuite (2^e cas)

Les lieux de travail fonctionnent à la manière du Sud; c'est pour ça que, dans bien des cas, ils sont voués à l'échec. La conséquence la plus grave de tout ça, c'est le taux de décrochage dans nos écoles; la raison, c'est que les écoles sont importées du Sud et qu'on ne tient pas vraiment compte du fait, justement, qu'elles se trouvent dans le Nord. On pourrait faire les choses différemment, mais jamais personne ne pose la question. Les choses continuent de se faire comme si l'école était dans le Sud.

La langue est un obstacle... Il faut parler anglais parce que l'anglais est la langue principale dans bien des cours offerts à l'intérieur du programme de formation des enseignants, et ça, ça crée un obstacle réel. C'est un obstacle systémique pour les Inuits unilingues et ceux qui ne maîtrisent pas parfaitement l'anglais.

Il faudrait aussi éviter de faire venir des enseignants du Sud qui se mêlent de dire « voilà la bonne façon de faire les choses, c'est comme ça qu'il faut faire. » Ils arrivent d'un endroit situé à 2000 milles de distance, avec des valeurs bien différentes. J'imagine qu'ils ne se rendent pas compte que ce qu'ils disent, c'est « oubliez l'endroit où vous êtes et ce qu'on vous enseigne à la maison; souvenez-vous seulement de ce qu'on vous montre à l'école, parce que c'est mieux. » Je ne sais pas si on pourrait appeler ça « imposer son style de vie ».

Quand j'ai commencé à travailler, j'étais stagiaire en enseignement, et quand j'ai terminé mon programme, j'enseignais à des adultes. Une des matières à enseigner était la nutrition et le bon choix des aliments; ça me rendait très mal à l'aise de parler de ça, surtout quand je devais aborder la question des fruits et des légumes, parce que les fruits et légumes étaient tellement chers à l'époque et en quantité tellement limitée. Il y a des semaines où on ne trouvait aucun fruit frais. Des fois, ils étaient déjà pleins de taches brunes, et moi, j'étais là à essayer de faire valoir aux mères de famille l'importance des quatre groupes alimentaires. Plus tard, à l'époque où j'étais encore stagiaire, on a sorti une étude dans laquelle on disait que la baleine renferme de la vitamine C; j'étais tellement soulagée de pouvoir dire ça aux femmes au lieu de les encourager à acheter des fruits, de leur faire savoir qu'elles pouvaient aussi aller chercher leur

vitamine C ailleurs. Aujourd'hui, ce n'est plus un problème aussi grave, parce qu'on a presque de tout maintenant. Au début des années 1980, je trouvais très difficile d'enseigner ce qu'on me demandait d'enseigner tout en essayant de tenir compte des différences de culture et d'environnement.

Les cours offerts au Arctic College empruntent encore beaucoup au contenu des programmes du Sud et se donnent encore en très grande partie en anglais. C'est le cas, par exemple, du cours appelé « procédés et méthodes de lecture »; la personne qui donne ce cours vient d'Angleterre et enseigne en anglais. Elle montre à nos étudiants la méthode employée pour enseigner aux enfants à lire en anglais, alors qu'eux vont devoir apprendre aux enfants à lire la langue inuite, qui utilise un système de lecture différent. Il va falloir un jour modifier cette façon de faire au lieu de la laisser se perpétuer.

Je crois fermement que la dimension culturelle de notre vie doit être ancrée dans tout ce nous faisons dans notre milieu de travail. Nous ne devons plus en avoir honte comme autrefois. C'est le genre de choses qu'il faudrait enseigner aux enfants dès la maternelle. Nous travaillons avec des gens qui sont établis dans le Nord depuis longtemps, et nous n'avons rien contre eux. Ils ont de bonnes intentions, mais, des fois, ils ne savent pas de quoi ils parlent. Nous avons eu une séance d'orientation à l'école, et la personne responsable vivait ici depuis sans doute une vingtaine d'années; un des parents a demandé pourquoi l'enseignement de l'inuktitut n'était pas obligatoire jusqu'en 12^e année. La dame a alors commencé à parler des conditions d'admission à l'université en disant qu'il n'était pas nécessaire d'avoir une deuxième langue pour entrer à l'université, ce qui est vrai. Mais qu'arrive-t-il si le jeune qui veut entrer à l'université est Inuit — elle ou il aura besoin d'une langue seconde, puisque la langue inuite est sa langue maternelle et qu'il est très improbable que cette langue soit enseignée à l'université. Cette personne ne se rendait pas compte de ce qu'elle disait, car, pour un jeune Inuit, c'est l'anglais la langue seconde.

4. INTERPRÉTATION DES HISTOIRES

Collins (1990 : 206-219) propose quatre critères d'interprétation, qu'elle oppose aux voies de recherche positivistes. Ces critères, inspirés d'une optique afrocentrique, mettent l'accent sur la primauté de l'expérience vécue, l'utilisation du dialogue pour évaluer les prétentions au savoir, l'éthique de la sollicitude et celle de la responsabilisation personnelle.

Après avoir recueilli toutes les données et reçu des participantes toutes leurs réactions au sujet des transcriptions et des ébauches du rapport, les chercheuses ont passé trois journées à échanger; elles ont lu en entier chacun des exposés narratifs et discuté des possibilités d'interprétation. Elles étaient toutes présentes au moment où les participantes ont raconté leur histoire et les ont écoutées activement. La sollicitude a été immédiate dans nos dialogues, tout comme l'empathie, ce qui nous a permis de prendre des décisions pertinentes au moment de l'analyse du contenu. La position philosophique que nous avons adoptée (celle de la phénoménologie, qui prône les liens directs avec le vécu) nous obligeait à maintenir la primauté de l'expérience vécue au centre de notre étude. Nous nous sommes conformées à l'éthique de la responsabilisation personnelle en réfléchissant sur la méthode phénoménologique qui consiste à suspendre son jugement; nous avons, en effet, laissé le travail d'interprétation de côté pendant un moment, en y revenant sans cesse par la suite, et nous avons essayé, ce faisant, de toujours rester branchées sur les histoires racontées par les participantes, tout en employant notre expertise de chercheuses et les procédés de la recherche.

Dans ce contexte de collaboration, les chercheuses ont découvert dans les histoires des participantes des valeurs et des thèmes fondamentaux. Fait caractéristique, des valeurs sont exprimées dans les histoires racontées par les Autochtones lorsque le sujet abordé est important (Bishop 1996). Les thèmes fondamentaux sont caractéristiques des études qualitatives qui, des données, extraient des « thèmes émergents » et des « thèmes prioritaires » (Denzin et Lincoln 1994).

C'est seulement après une analyse détaillée des contenus que nous avons pu discerner ces thèmes et ces valeurs, qui tantôt sont énoncés explicitement, tantôt ressortent implicitement des témoignages. Ces thèmes et ces valeurs sont essentiels comme fondements aux politiques et influent sur le contenu des politiques ainsi que sur leur élaboration et leur mise en oeuvre.

Les valeurs fondamentales qui sont ressorties dans les huit endroits où s'est déroulée la recherche sont :

- le respect;
- la confiance;
- la connaissance;
- l'équilibre.

Ces thèmes sont représentés dans des histoires (voir chapitre 3), d'autres récits et des réponses directes à des questions posées aussi bien durant les séances de consultation que dans les entrevues individuelles.

Voici des citations exprimant ces valeurs fondamentales.

Respect

Je pense que la principale chose dont on a besoin, c'est le respect. Le respect est essentiel. Il faut savoir se respecter et respecter les autres. Ça va dans les deux sens. Il faut être respecté — respecté en tant qu'être humain et pour ce que l'on est, respecté dans sa culture et la société à laquelle on appartient — et il faut aussi respecter les autres. Je pense, quant à moi, que c'est la clé. Vient d'abord le respect pour soi-même et sa culture. Le respect doit être là dès le départ si on veut survivre. Il faut être fort culturellement. Une personne qui, dès l'enfance, est forte sur le plan culturel et qui grandit avec cette force et cet appui va pouvoir survivre si elle s'en va, qu'importent les événements. Elle pourra toujours survivre grâce à sa force intérieure.

Confiance

Alors, pour moi, c'était important de comprendre que je devais aller à la source; il fallait que je m'assoie avec ces gens, que je les accepte tels qu'ils étaient, tels qu'ils sont. Vous savez, m'asseoir là et leur dire bonjour, leur dire qui je suis, leur demander :

*« De quoi avez-vous besoin, comment est-ce que je peux vous aider?
Est-ce qu'il y a quelque chose dont vous aimeriez me parler? Qu'est-ce que je peux faire pour vous aider? »*

Simplement leur montrer mon côté humain pour qu'eux aussi puissent, à leur tour, me dire de quoi ils ont besoin.

Connaissance

Je crois également à l'apprentissage expérientiel. Je suis les deux approches. Et je respecte les gens qui se sont instruits grâce à l'apprentissage expérientiel. Mais je sais aussi — je crois que si nous avons les deux, si nous avons les connaissances qu'on acquiert dans les universités et les collèges, les connaissances qu'on acquiert de ces personnes-là, nous pouvons nous en servir aussi bien qu'apprendre à notre façon, pour ensuite emmagasiner aussi des connaissances culturelles. Une fois que nous aurons les deux, nous serons un peuple très puissant, un peuple très fort.

Équilibre

Je dois souvent essayer de trouver un équilibre entre les tâches qui me sont assignées et ma culture. Par exemple, j'aimerais pouvoir assister à des conférences des aînés et à des pow-wow. Seulement, j'ai une très lourde

charge de travail. Il peut être très difficile de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les deux sont très importantes. C'est important pour moi de danser et de prendre part à des cérémonies et à des manifestations culturelles, et aussi de partager la culture avec d'autres en faisant des exposés.

Dans ces exemples, la signification des valeurs fondamentales se trouve dans les propos des femmes elles-mêmes.

Une analyse à un deuxième niveau a permis de dégager des thèmes fondamentaux. Les thèmes communs aux huit collectivités sont :

- la guérison;
- la sécurité;
- l'exercice de l'autorité;
- la discrimination;
- la diversité;
- l'instruction;
- le travail.

Les citations qui suivent exposent les thèmes fondamentaux communs aux huit collectivités.

Guérison

Lorsque les femmes auront trouvé la guérison, la famille va guérir, et lorsque la famille aura guéri, la collectivité va guérir, et lorsque la collectivité aura guéri, la Nation va guérir.

Sécurité

J'ai travaillé pendant deux ans, et j'ai trouvé ça très pénible moralement — la violence sexuelle, la violence conjugale et tous les autres trucs qui se passent à l'intérieur de la collectivité. Avant de devenir travailleuse sociale, je croyais vivre dans un endroit sûr. Mais il y a tant de choses qui se passent derrière les portes closes. Plus on en découvre, plus on se rend compte que ça touche aussi les proches. Quand un proche était en cause, c'est quelqu'un d'autre qui était chargé du cas à cause des conflits d'intérêts, mais on était au courant quand même. Ça m'a vraiment changée. J'avais tellement d'information sur tout le monde dans la collectivité. Ça avait beau confidentiel, il reste que j'étais au courant quand même.

Exercice de l'autorité

C'est assez désagréable de devoir aller se battre là-bas pour retrouver la maîtrise de son instruction, de finalement l'obtenir et, une fois de retour, de se sentir

repoussée. Et je sais qu'il y a bien des femmes, moi comprise, qui ont vécu ce genre d'expérience. Je crois vraiment que c'est à cause des systèmes mis en place par le ministère des Affaires indiennes et auxquels nous nous sommes adaptés ou avons été forcés de nous adapter. « C'est comme ça que vous devez gérer vos bandes. C'est comme ça qu'on va vous financer. C'est ça les critères. » Alors, on se retrouve avec des structures bureaucratiques. J'ai des problèmes dans la collectivité parce que tout est tellement fragmenté. Pas moyen de travailler de manière holistique parce qu'ils divisent tout; ça c'est la mentalité européenne — tout compartimenter. Ça, c'est l'instruction. Ça, c'est le développement économique. Ça, c'est la santé. Je pense que le personnel des bandes pourrait adopter une formule plus holistique.

Discrimination

Pour travailler au gouvernement, il a fallu que je fasse pas mal de changements dans ma vie et dans mes valeurs. Tous les principes culturels, linguistiques et raciaux que je défendais en tant qu'Autochtone étaient contestés, mis en doute et parfois minés. J'avais l'impression d'être presque obligée de renoncer à mon identité autochtone pour pouvoir travailler au gouvernement. J'ai bien failli devenir ce qu'ils voulaient faire de moi. En général, les gouvernements embauchent surtout des personnes qui leur ressemblent : des Blancs de la classe moyenne issus de l'une ou l'autre des deux cultures principales. Il faut se couler dans le moule pour pouvoir survivre dans le système. Pour se faire embaucher au gouvernement, il faut parfois adopter les valeurs et la culture organisationnelle de la majorité aux dépens des nôtres. Il faut presque se trahir soi-même pour survivre. Mais il n'était pas question que ça m'arrive, parce que j'avais quelque chose à apporter, que j'avais le droit de travailler au gouvernement.

Diversité

Il faut que chacune des différentes cultures qui existent chez les Autochtones de ce pays soit respectée. Ça fait partie de notre histoire et de notre culture. Et nous avons toujours bien réussi, si l'on considère tous les obstacles que nous avons dû surmonter ces dernières années et tout le chemin que nous avons parcouru. Mais nous devons nous soutenir mutuellement.

Instruction

Il nous faut davantage. Je ne veux pas employer le mot « instruction », parce que ça fait tellement universitaire. Je ne sais pas si ça pourrait marcher, mais je me suis demandé si on ne pourrait pas tenir des ateliers communautaires pour expliquer l'évolution de la Loi sur les Indiens, comment nos membres se sont retrouvés divisés, quel genre de peuples nous étions avant l'adoption de toutes ces politiques — les politiques de la Loi sur les Indiens, comme je les appelle. Et je crois vraiment que nous aurions besoin d'obtenir des renseignements sur le fonctionnement des réserves en rapport avec le gouvernement. Je ne pense pas du

tout que nous soyons suffisamment responsabilisés. Il n'y a pas assez de créativité. On nous a étouffés.

Travail

J'ai occupé des emplois au gouvernement provincial, mais l'obstacle pour moi, en tant qu'Autochtone, c'est que je devais toujours fonctionner à 120 %, alors que les personnes non autochtones normales n'avaient qu'à fournir leur 100 %. J'ai toujours cru que je devais donner 120 %. J'ai découvert que je travaillais, je travaillais, je travaillais et que j'avais fini par devenir une bourreau de travail... Voyez-vous, c'est toute cette attitude-là qui est programmée dans notre tête parce qu'il faut absolument réussir. Pas vrai? Et il faut performer, il faut surpasser tous les autres. Alors, c'est ce que j'ai fait.

En plus des thèmes fondamentaux communs aux huit collectivités, chaque endroit présentait des thèmes particuliers, que nous énumérons ci-après. Certains de ces thèmes viennent greffer de nouveaux éléments sur les thèmes généraux, d'autres sont uniques à une collectivité.

Manitoba

- Tristesse causée par la perte de la langue et de la culture;
- Obligation de rendre compte, domination et corruption chez les dirigeants masculins;
- Dilemmes pour concilier culture et travail;
- Ne pas avoir peur d'exprimer ses opinions, être en sécurité, être visible;
- Occuper dans la famille une place qui suppose des responsabilités;
- Difficulté de vivre dans deux mondes, honte, piètre image de soi;
- Éducation interculturelle.

Nouvelle-Écosse

- Influence des pensionnats;
- Place accordée à la culture et aux pratiques culturelles;
- Place accordée à la langue mi'kmaq;
- Réalité de l'assimilation et de la disparition de la culture;
- Sentiment d'appartenance.

Toronto

- Se réapproprié la culture par le truchement des organisations autochtones;
- Obtenir plus d'appui pour les organisations autochtones;
- Vivre une vie enrichissante;
- Comprendre que la culture et le travail ne sont pas dissociables;
- Renoncer aux études et au travail pour se rapprocher de sa famille et de sa culture;

- Vivre dans deux mondes;
- Réussir à trouver des services de garde d'enfants et traiter avec des pères mauvais payeurs;
- Persévérance et force des femmes autochtones.

Vancouver

- Services de garde d'enfants;
- Besoins qui varient selon l'âge chez les femmes autochtones;
- Importance du rôle des femmes autochtones au sein de leur collectivité;
- Les dirigeantes autochtones sont critiquées et baissent les bras rapidement.

Merritt

- Mauvaise administration des bandes;
- Impuissance des femmes autochtones par rapport aux changements à apporter sur le plan de l'emploi;
- Le népotisme fait obstacle à l'embauchage;
- La colonisation a mené à l'oppression qui habite les femmes de l'intérieur;
- Les bandes privilégient le financement du développement économique au détriment de l'instruction;
- Les collèges locaux offrent un nombre limité de programmes présentant de l'intérêt pour les Autochtones;
- Les femmes autochtones n'ont pas voix au chapitre en matière de politiques.

Ottawa

- Incidence des cours de français sur les femmes autochtones au service de la fonction publique fédérale;
- Importance des objectifs personnels et de la capacité de s'organiser;
- Capacité de surmonter l'isolement;
- Conséquences de la priorisation des responsabilités d'ordre culturel au détriment des responsabilités professionnelles;
- Importance des mentors;
- Incidence de l'attitude des surveillantes et surveillants sur le travail et la culture;
- Problèmes découlant des incohérences dans l'interprétation des politiques;
- Perception — comment les femmes se voient elles-mêmes et comment les autres les voient au travail;
- Nécessité d'offrir un service de counseling adapté à la culture dans les lieux de travail;
- Promotion des femmes autochtones.

Parry Sound

- Impact profond des traumatismes engendrés par une mauvaise expérience au temps où les personnes fréquentaient l'école;
- Incapacité de s'adapter qui prend sa source dans la rupture des liens avec sa famille et sa collectivité;
- Politiques d'assimilation dans les écoles de formation et faibles attentes sur le plan scolaire qui nuisent à un sain épanouissement;
- Incapacité des femmes d'exploiter leur potentiel sur le plan des études;
- Isolement et manque de ressources dans les collectivités autochtones;
- Possibilité que les femmes ne soient pas au courant de leurs droits en matière d'emploi.

Iqaluit

- Responsabilité de l'école dans la disparition de la culture autochtone;
- Obstacles à la culture dans les lieux de travail;
- Définition de la culture;
- Les femmes ont deux emplois à temps plein;
- Mise en veilleuse des besoins et des objectifs;
- Avantages pour les femmes du Nunavut;
- Absence de voix collective chez les femmes;
- Isolement;
- Obstacles auxquels se heurtent les enseignantes et enseignants par rapport au travail et à la culture;
- Difficulté de répondre aux attentes de deux cultures;
- Incidence des changements d'ordre culturel;
- Préoccupations que suscite la disparition des valeurs et de la culture inuites;
- Désir de faire de l'inuktitut la langue première du Nunavut;
- Obstacles à la culture dans le système d'éducation;
- Incidence de la disparité entre les sexes;
- Importance de défendre ses droits;
- Nécessité d'avoir des Inuites et Inuits dans des postes de direction pour provoquer des changements.

Ces valeurs et thèmes fondamentaux énoncés par des participantes dans chacune des collectivités cibles sont étayés par de nombreuses histoires et descriptions des faits. Ils montrent la singularité de chaque collectivité, et c'est là un aspect extrêmement important de notre étude. Le caractère unique de chaque collectivité est le fondement de la recommandation de principes principale, qui

souligne l'importance pour les femmes autochtones, dans chaque collectivité, de prendre en charge elles-mêmes l'élaboration des politiques qui les touchent.

Les chercheuses qui ont fait l'étude sont persuadées que, si la recommandation principale est appliquée, il sera possible de trouver, dans chaque collectivité, des moyens de donner forme concrètement aux valeurs et thèmes fondamentaux énoncés dans ce chapitre, qu'il s'agisse des valeurs et thèmes communs aux femmes autochtones de toutes les régions ou des thèmes propres à certaines collectivités. Le chapitre suivant est consacré aux recommandations de principes.

5. RECOMMANDATIONS DE PRINCIPES

Les participantes ont formulé de nombreuses recommandations de principes. La plupart des femmes ont manifesté leur frustration par rapport aux politiques, indiquant qu'elles ne cessent de répéter les mêmes recommandations encore et encore sans qu'il y ait vraiment de suites. Voici les propos tenus par l'une d'elles :

[Ç]a m'effraie, parce que je me suis promenée beaucoup avec ma grand-mère quand j'étais petite et que j'ai été témoin des luttes qu'elle a menées. Je me souviens de plusieurs des points débattus il y a longtemps. Aujourd'hui, je regarde et, je ne sais pas, c'est peut-être à cause de la naissance récente de ma fille, je me dis que, eh bien, que je suis en train de mener la même lutte que ma grand-mère. C'est ce que j'ai dit à un atelier sur les traités. À l'époque, ma petite avait douze semaines. J'ai dit : « Aura-t-elle à venir ici dans vingt ans pour livrer exactement la même bataille? »

Malgré l'absence de résultats au cours de toutes ces années écoulées, 140 femmes sont venues, une fois encore, répéter leurs idées au sujet des politiques, sans doute mues par l'espoir qui se transmet de génération en génération.

La recommandation principale, formulée en termes différents selon les endroits, a donc été énoncée de la façon suivante par l'équipe de recherche :

Recommandation principale

Tenir des ateliers dans chaque collectivité et élaborer des politiques adaptées à la région et établies par suite d'un échange d'idées au sein de la communauté. Il importe que les décisionnaires soient les femmes elles-mêmes. Il faut aussi affecter des sommes à l'envoi dans chaque collectivité d'animatrices qui viendront partager le vécu quotidien des femmes autochtones et créer des liens avec des organismes et des personnes pour tâcher de se familiariser avec le milieu où vivent ces femmes. Les animatrices choisies devront posséder les compétences nécessaires pour aider les femmes à élaborer des politiques et à les mettre en application. Il importe d'obtenir la garantie que ces politiques seront bel et bien mises en oeuvre.

Recommandations secondaires

Recommandations en vue de réformer la Loi sur les Indiens

1. Demander à l'Assemblée des Premières nations de remplir un rôle actif en vue d'exercer des pressions sur les gouvernements pour les convaincre d'adopter des politiques qui amélioreront l'existence des femmes autochtones grâce à la participation active des femmes elles-mêmes.
2. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques exigeant qu'on cite dans le matériel didactique officiel ou parascolaire l'exemple de femmes autochtones qui ont réussi, notamment des annonces publicitaires mettant les modèles de rôle en valeur.

3. Élaborer et mettre en oeuvre une politique exigeant la réforme ou l'annulation de la *Loi sur les Indiens* afin d'amoindrir la relation de fiduciaire entre le gouvernement du Canada et les peuples autochtones. Le cas échéant, travailler, à l'intérieur des processus relatifs aux traités, au règlement du problème des droits des peuples autochtones.
4. Réformer les systèmes de conduite des affaires publiques par rapport aux organismes gouvernementaux des Blancs ainsi qu'aux chefs et aux conseils de bande (*Loi sur les Indiens*) afin de garantir des postes de commandement aux femmes autochtones pour leur donner un pouvoir décisionnel. Examiner d'autres formes d'exercice de l'autorité qui se rapprocheraient davantage des systèmes traditionnels et qui ne seraient donc pas des systèmes électoraux.
5. Réformer le projet de loi C-31 modifiant la *Loi sur les Indiens* pour qu'il vise toutes les femmes autochtones et leurs enfants, de manière que les générations futures puissent conserver leur statut.
6. Réformer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'y introduire des mesures antiracistes.
7. Élaborer et mettre en oeuvre une politique faisant en sorte que les droits des Autochtones soient exportables, par exemple, que les Autochtones puissent conserver leurs droits, peu importe l'endroit où elles ou ils habitent, à l'intérieur ou à l'extérieur des réserves.

Recommandations concernant d'autres politiques

8. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques qui répondent aux besoins particuliers des Autochtones appartenant à différentes nations, bandes et régions, plutôt que des politiques uniformes pour tout le monde.
9. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques garantissant l'accès à des services de garde d'enfants aux femmes autochtones qui s'efforcent de parfaire leur instruction ou de participer à la vie active ainsi que des politiques qui respectent le bien-être des enfants en accordant des congés aux mères lorsqu'elles doivent prendre soin de leurs enfants.
10. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques qui garantissent l'accès, dans les établissements de formation et d'enseignement, à des programmes d'études, à un enseignement et à des consultations tenant compte des différences culturelles. Ces politiques devront être conformes à la déclaration de principe intitulée *La maîtrise indienne de l'éducation indienne* (FIC c1972).
11. Élaborer et mettre en oeuvre, dans les secteurs public et privé, des politiques en matière d'emploi et d'instruction qui permettent l'octroi de congés pour motifs culturels, nécessaires pour les funérailles et les manifestations culturelles d'envergure. Ces mesures viseraient à interdire que soient pénalisés les étudiantes et étudiants ainsi que les employées et employés qui prennent des congés pour des motifs culturels.
12. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques institutionnelles obligeant les cadres et le personnel, dans les lieux de travail et les établissements de formation et d'enseignement, à suivre une formation de sensibilisation aux réalités culturelles ainsi que des politiques visant à garantir aux Autochtones des services adaptés à leur culture.

13. Élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'immersion linguistique dans les régions où les Autochtones s'efforcent de conserver leur langue et de la faire revivre.
14. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques antidiscrimination qui s'appliqueront dans tous les milieux. Ces politiques devront viser à faire cesser le harcèlement sexuel et les actes de violence qui sont le fruit de la discrimination envers les femmes et amener, en même temps, la création d'une commission efficace des droits de la personne. Les conseils de bande devront établir leurs propres codes des droits de la personne et s'inspirer des lois traditionnelles pour élaborer des politiques antidiscrimination.
15. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques visant à accroître l'accès des femmes autochtones à de l'information sur leurs droits en matière d'emploi, au moyen de séminaires et d'ateliers ainsi que par le recours aux médias.
16. Élaborer et mettre en oeuvre, dans tous les ordres de gouvernement, conseils de bande compris, des politiques destinées à favoriser l'épanouissement des femmes autochtones, du point de vue tant de la croissance spirituelle et culturelle que des études et de la formation. La souplesse doit être un aspect essentiel des programmes d'études et de formation qui leur seront offerts. Mettre en place des mécanismes de mentorat dans les lieux de travail et les établissements d'enseignement et de formation.
17. Prévoir des sommes supplémentaires pour soutenir et promouvoir la guérison des femmes ainsi que leur apprentissage des méthodes traditionnelles de guérison et pour aider les femmes à concevoir des méthodes de guérison et à les appliquer dans leur collectivité. Cette question intéresse les gouvernements ainsi que les chefs et les conseils de bande.

Recommandations touchant les régions

Plusieurs recommandations de principes touchant des régions particulières ont été formulées.

Par exemple, les participantes du Manitoba ont recommandé la mise en oeuvre d'une politique élaborée en 1993, à laquelle ont adhéré Gary Filmon, premier ministre du Manitoba en 1993, Bonnie Miechelson, ministre déléguée à la situation de la femme en 1993 et James Downey, ministre des Affaires du Nord en 1993 (Canada 1993). Cet énoncé de principes promettait des initiatives gouvernementales dans les domaines des services sociaux, de la violence familiale et de la justice, de la santé, de l'instruction et de la formation, du développement économique et du logement, ainsi que l'accès à des partenariats entre le gouvernement et les collectivités.

Pour leur part, les participantes d'Ottawa ont dit souhaiter le réexamen de la politique et des méthodes actuelles au sujet des cours de français que doivent suivre les Autochtones.

Les participantes d'Iqaluit ont, quant à elles, formulé de nombreuses recommandations pour lesquelles le facteur temps était particulièrement important, étant donné la formation d'un nouveau gouvernement. Voici la liste des recommandations d'Iqaluit dressée par Colleen Purdon :

Recommandations de principes en matière d'instruction

- Exiger de toutes les personnes qui enseignent dans des établissements scolaires qu'elles maîtrisent l'inuktitut afin qu'elles puissent communiquer avec les élèves de la classe. Le but visé est de faire en sorte que les enseignantes et enseignants du Nunavut puissent répondre aux besoins linguistiques et culturels des élèves inuits.
- Consacrer des ressources supplémentaires à l'apprentissage à distance, à l'expansion du programme d'enseignement à distance et à la coordination de l'enseignement à distance afin que toutes les collectivités du Nunavut aient accès à l'enseignement collégial. Il faudrait aussi mieux renseigner les populations sur les possibilités d'apprentissage et de téléenseignement qui s'offrent à elles et faire aussi davantage de publicité à ce propos. Il ne circule pas suffisamment d'information au sujet de l'enseignement à distance au Nunavut.
- Les employeuses et employeurs et le *Nunavut Arctic College* devraient examiner les possibilités de partenariats en vue d'offrir aux femmes qui travaillent la chance de poursuivre leurs études tout en conservant leur emploi; cela pourrait comprendre l'élaboration de politiques permettant aux femmes de prendre congé pour faire des études et des moyens concrets pour encourager les femmes à se recycler ou à acquérir une spécialité.

Recommandations de principes à l'intention du gouvernement du Nunavut

- Le gouvernement du Nunavut devrait adopter une charte de la langue qui ferait de l'inuktitut la langue officielle du Nunavut. L'application de cette politique forcerait le gouvernement à prévoir suffisamment de ressources financières et humaines.
- Les participantes seraient en faveur de l'élaboration d'une politique et de plans obligeant les employées et employés du gouvernement à suivre une formation linguistique de base en inuktitut. Elles proposent qu'on accroisse l'efficacité de cette politique en établissant clairement le niveau de compétence linguistique souhaité des fonctionnaires à la fin de la première année d'emploi et que les heures consacrées à la formation linguistique en cours d'emploi soient rémunérées. Cette politique viserait à faire en sorte qu'il ne se dresse pas de barrière des langues entre les fonctionnaires et les Inuites et Inuits du Nunavut et que l'inuktitut soit la langue de travail au gouvernement du Nunavut, dans tous les domaines.
- Le gouvernement du Nunavut devrait charger une commission de superviser les changements de fond et les changements structurels mis en place pour s'assurer que lui et les programmes qu'il finance sont adaptés à la culture et aux besoins des hommes, des femmes, des familles et des collectivités inuits. Cette commission devrait être formée de représentantes et représentants du gouvernement et d'organisations inuites. Il importe que ce soit un groupe fort et efficace et qu'il ait des attributions et un mandat clairs.
- Le gouvernement du Nunavut devrait établir, en matière de gestion des ressources humaines, une politique et des procédures encourageant et appuyant l'accession d'Inuites et Inuits à des postes de direction et de décision dans la fonction publique ainsi que dans les programmes et organismes financés par le gouvernement. Le but serait de réduire les obstacles que doivent surmonter les Inuites et Inuits du Nunavut et de leur permettre d'avoir plus facilement accès aux programmes publics et aux programmes financés par le gouvernement.

- Le gouvernement du Nunavut devrait veiller à mettre en application une politique de recrutement et de présélection pour s'assurer que les nouveaux employés et employées qui viennent s'établir au Nunavut ont les qualités personnelles requises et une compétence linguistique suffisante, et qu'ils sont sincèrement désireux de travailler dans un esprit d'ouverture à la culture inuite. Il importe que les qualités personnelles, la capacité de se montrer sensible aux réalités d'une autre culture et la maîtrise du vocabulaire et des règles de base de l'inuktitut (ou la volonté d'acquérir cette maîtrise pour satisfaire aux conditions d'emploi) soient considérées comme des qualités essentielles pour tout poste du gouvernement ou poste financé par le gouvernement. Les employées et employés non inuits qui viennent de l'extérieur obtiendraient le soutien d'une ou d'un mentor inuit et seraient tenus de prendre part, à l'intérieur de leur emploi, à des programmes de sensibilisation à la culture inuite.
- Les participantes encouragent fortement le gouvernement à formuler des politiques visant à trouver des moyens pour que les fonctionnaires maintiennent des liens avec les personnes, les collectivités et la terre. Plusieurs moyens ont été suggérés à cet effet; en voici quelques-uns :
 - des programmes offrant aux gestionnaires, aux cadres de direction et aux employées et employés qui travaillent dans des bureaux la chance de séjourner régulièrement sur le terrain;
 - des journées de réflexion pour les employées et employés, pendant lesquelles des groupes passent du temps ensemble dans la nature;
 - des programmes d'initiation des nouveaux employés et employées visant à leur permettre de créer des liens avec la terre et la collectivité.
- Il importe d'établir une politique et des programmes visant à lever les obstacles auxquels se heurtent les femmes inuites en milieu de travail. Voici les recommandations qui ont été faites à ce sujet :
 - offrir des programmes d'aide aux employés plus proactifs par rapport à la violence ainsi qu'aux problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, programmes auxquels les femmes auraient aussi accès;
 - prévoir des ensembles d'avantages sociaux adaptés aux besoins des femmes et des jeunes mères de famille.
- Il importe d'établir une politique et des programmes pour trouver des solutions aux problèmes liés à la violence conjugale. Plus précisément, les femmes demandent :
 - que les refuges pour femmes battues et les maisons d'hébergement de la collectivité élargissent leurs services de manière à offrir des programmes pour les conjoints violents;
 - que les services correctionnels offrent un programme de thérapie pour les hommes agresseurs parmi les mesures de réadaptation destinées aux hommes en détention ou en probation;
 - que le gouvernement du Nunavut augmente les dépenses consacrées à la création de programmes et de services adaptés à la culture inuite qui visent à contrer la violence à l'endroit des femmes et des enfants et à la mise en place de mesures ayant pour but d'aider les hommes à s'adapter aux nouveaux rôles qui sont les leurs dans la société du Nunavut.

- Demander à l'appareil judiciaire de réexaminer les méthodes employées pour traiter les cas de violence familiale. Les participantes à notre étude ont constaté que le système judiciaire traite les hommes et les femmes différemment et qu'il adhère à l'idée selon laquelle la toxicomanie et la consommation excessive d'alcool sont la cause des voies de fait commises contre des membres de la famille. D'après l'opinion des participantes, l'appareil judiciaire accepte aussi l'idée d'imposer aux hommes violents des peines plus légères s'ils ont eux-mêmes été victimes de violence. Les femmes ne sont d'accord avec aucune de ces idées, et elles souhaiteraient une réforme du système judiciaire pour obliger les hommes à assumer leur mauvaise conduite; elles souhaiteraient aussi l'adoption d'un processus judiciaire juste et équitable tant pour les hommes que pour les femmes.
- Le gouvernement du Nunavut devrait élaborer une politique et des programmes visant à assurer aux femmes une voix et une participation égales dans les programmes gouvernementaux et les programmes financés par le gouvernement et à encourager l'exercice du commandement chez les femmes ainsi que leur participation dans des postes du gouvernement et des postes de cadre supérieures.

Recommandations de principes à l'intention des organismes communautaires et des employeuses et employeurs locaux

- Les femmes souhaitent que les collectivités mettent sur pied un groupe interorganismes qui coordonnerait les activités de leurs organismes de services sociaux (refuges pour femmes battues, programmes de lutte contre l'alcoolisme, et autres organismes à but non lucratif). Ce groupe pourrait être une solution de remplacement au système de régie, où les programmes fonctionnent souvent en vase clos et sont dirigés par de petits groupes de bénévoles de l'endroit. Les femmes ont constaté que le système de régie est devenu inexploitable dans de nombreuses collectivités parce que les bénévoles locaux sont épuisés, que la population est restreinte et que les femmes ont de nombreuses responsabilités. Le groupe interorganismes permettrait une meilleure coordination des activités dans la collectivité; les postes de bénévoles seraient moins nombreux et on adopterait d'autres façons de faire pour remplir ces tâches essentielles au sein de la collectivité.
- Les femmes souhaitent que le gouvernement du Nunavut réexamine le mode de prestation des services sociaux dans les collectivités et envisage d'adopter un modèle de prestation qui :
 - comporterait davantage de formation, de soutien et de supervision, à l'intérieur des collectivités, pour les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux;
 - favoriserait l'établissement de rapports cordiaux et de coopération entre les membres de la collectivité et les auxiliaires sociaux;
 - permettrait aux parents et à la famille élargie de participer davantage aux décisions et au travail de réconciliation dans les collectivités;
 - permettrait une plus grande responsabilisation et une plus grande participation de la collectivité dans les programmes de guérison et les programmes de service social;
 - offrirait davantage de ressources à l'intérieur de la collectivité, au lieu d'arracher les personnes à leur milieu;
 - mettrait davantage l'accent sur des programmes et des initiatives de mieux-être communautaire.

- Les femmes souhaitent que les organismes communautaires ainsi que les employeuses et employeurs locaux reportent sur le milieu de travail la responsabilité de l'adaptation à une culture différente, plutôt que d'en faire porter le fardeau à l'employé. Voici ce les tâches que cela pourrait supposer pour les milieux de travail :
 - reconnaître le stress auquel sont soumises les personnes qui doivent travailler dans la langue seconde dans leur lieu de travail et offrir à ces personnes une formation et un soutien adéquats;
 - offrir des moyens d'appui dans les lieux de travail pour venir en aide aux personnes qui éprouvent des ennuis de santé, des troubles émotifs ou des difficultés d'adaptation à cause des tensions créées par les différences culturelles en milieu de travail, plutôt que d'agir comme si ces problèmes n'existaient pas ou de laisser les employées et employés se débrouiller seuls avec ces problèmes à la maison;
 - mettre en application des méthodes d'embauche qui comportent, entre autres, la vérification de l'état de préparation des employées et employés éventuels en matière de sensibilisation à la culture et de compétence linguistique, et de leur volonté de s'informer sur la culture et les différences culturelles dans le lieu de travail.

Les femmes ont formulé de nombreuses suggestions de mesures à prendre pour faire des améliorations. Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler de recommandations de principes, ces suggestions n'en sont pas moins importantes. Les histoires présentées au chapitre 3 en sont un recueil.

6. ANALYSE DES CONSTATATIONS

Toutes les histoires relatées dans cette étude font ressortir la force de celles qui les racontent. Barbara Bruce, Louise Chippeway, Cynthia Bear Bird, Elsie Basque, Patricia Bedwell Doyle, Rose Morris, Tecla Neganegijig, Peggy Jamieson-Smith, Sandra Monette, Kim Wheatley, Shirley Sterling et les femmes autochtones d'Ottawa, de Parry Sound et du Nunavut parlent de moments pénibles qu'elles ont eus dans leur vie et qui ont empêché ou rendu difficile de concilier leur culture, leurs aspirations par rapport aux études et leurs perspectives d'emploi. Les histoires que nous relatons dans ce document sont représentatives de bien d'autres récits que nous ont faits les 140 participantes dans les huit collectivités choisies au Canada.

Une lecture attentive de ces histoires révèle des forces et des sensibilités particulières : la volonté d'avoir une qualité de vie pour elles-mêmes, leurs enfants et leur collectivité respective, la faculté de s'adapter à des circonstances défavorables ainsi que la créativité et l'ingéniosité dont elles ont su faire preuve pour contourner des difficultés qui les auraient empêchées de grandir et de changer, d'apporter leur pierre à l'édifice de la société en général. En vérité, elles ont souvent réussi en dépit de tous les obstacles.

La présente analyse est centrée directement sur les propos des femmes qui ont participé à notre étude et emprunte à l'enquête naturaliste, c'est-à-dire qu'elle montre beaucoup de respect pour l'expérience de ces femmes « sur le terrain ». L'analyse renvoie également à des éléments de l'analyse bibliographique présentée au chapitre 1. Enfin, nous commentons brièvement, dans de courtes observations finales, un écrit qui vient à l'appui de nos constatations.

Cohérence

La cohérence des récits, des valeurs et thèmes fondamentaux et des recommandations de principes montre bien la force des constatations présentées dans ce rapport. Malgré de nombreuses différences entre les régions, on constate qu'il existe un consensus national sur de nombreux points. Ces constatations trouvent un écho dans les analyses critiques faites de certaines politiques, en particulier de la *Loi sur les Indiens*. Par ailleurs, même si les thèmes fondamentaux et les recommandations de principes varient d'une région à l'autre, on retrouve systématiquement les quatre mêmes valeurs fondamentales — respect, confiance, connaissance et équilibre — dans toutes les régions, quels que soient l'âge des participantes, la nation à laquelle elles appartiennent, leur niveau d'instruction et le milieu socioéconomique dont elles sont issues.

Les valeurs fondamentales sont au centre des réponses d'un nombre impressionnant de participantes. Cette insistance sur les valeurs, on la remarque dans des observations comme celles-ci :

[C'est le sens de la culture, et,] au centre, il y a les croyances et les valeurs.
(Barbara Bruce)

Pour se faire embaucher au gouvernement, il faut parfois [les personnes autochtones] adopter les valeurs et la culture organisationnelle de la majorité

aux dépens des nôtres. Il faut presque se trahir soi-même pour survivre.
(Louise Chippeway)

J'ai essayé [d'être professeure de droit], mais ça a été un échec lamentable. Parce que j'étais trop retranchée derrière qui j'étais pour enseigner au moyen d'histoires, de manière holistique, pour recourir à des symboles et à des repères, parce que c'est ça qu'on m'a appris. Je pense qu'à ce moment-là je suis venue bien près de me dire « vivre ou mourir, je m'en fous ». Je pense que j'en étais là. J'ai dû décider de vivre. Cette décision, je l'ai prise. Il fallait qu'il se passe quelque chose, et je savais que c'était ma responsabilité. Tout à coup, après tout ce branle-bas pour essayer de réaliser mes rêves, tout est devenu clair, et je me suis dit « Il faut que j'apprenne à me comporter et à vivre selon mes valeurs. Pas question de faire des compromis ni de revenir là-dessus. » Je devais décider quelles étaient mes valeurs et quels étaient mes principes mi'kmaq et comment j'allais me conformer à ces principes et enfin cesser de me sentir tout le temps comme une schizophrène. (Patricia Doyle Bedwell)

J'ai simplement tout mis de côté et décidé de garder ma culture bien vivante. Ce qui anime notre culture, c'est la langue et les valeurs spirituelles, non? Mais comment vivre la vie d'autrefois, comme quand on vivait de la terre et d'autres choses du genre [...]? C'est impossible. Mais il y a des choses qu'on peut faire, comme faire brûler du foin d'odeur quand on prie le Créateur, respecter notre mère nourricière, la Terre, et la nature [...], et, vous savez... ce n'est pas difficile à faire. Ça me plaît parce que ça me ressemble. Je me sens une personne complète quand je suis sur la Terre mère et que je prie le Créateur. Je pense que ça, c'est ce que notre culture offre de mieux. Notre culture est magnifique et très riche. Nous devons la protéger. Il faut essayer de faire revivre ce qui a disparu et, avec le temps, voyez-vous, les jeunes vont suivre nos traces. (Rose Morris)

Ces citations tirées de certains des récits présentés dans un chapitre précédent montrent l'importance des valeurs aux yeux des femmes autochtones. Fait à remarquer, il y a des valeurs différentes dans chaque région. Néanmoins, le point important ici, c'est que les valeurs soient perçues comme essentielles à la survie de la culture et des personnes. Lorsque l'individu ou la culture doit renoncer à ces valeurs, la survie spirituelle est impossible.

Un très grand nombre de participantes à cette étude ont déclaré que, lorsqu'elles avaient été forcées de faire un choix entre leurs valeurs culturelles, qui symbolisent l'âme ou l'esprit de leur peuple, et le travail offert par les autorités colonisatrices, y compris les conseils de bande, elles avaient préféré les valeurs et la culture à l'instruction et au travail. C'est là la force des femmes autochtones. Toutefois, c'est aussi le point de référence dans le conflit qui les habite, ce tiraillement entre la nécessité de conserver leur point d'appui le plus important sur le plan spirituel et celle de « progresser » dans le monde d'aujourd'hui.

Cette constatation ne se limite ni à un groupe d'âge précis ni à une catégorie de femmes qui ont un niveau d'instruction particulier. Les femmes que nous avons citées précédemment représentent toutes les catégories possibles : jeunes femmes autochtones très instruites, aînées

ayant un minimum d'instruction, femmes au service du gouvernement, d'universités ou d'organismes autochtones et quelques femmes autochtones qui n'ont pas fait d'études à proprement parler, mais qui possèdent un immense bagage de connaissances traditionnelles.

À vrai dire, il faut mettre en doute le fait que la disparition du rôle traditionnel des femmes dans la société comme gardiennes de la morale au sein de leur communauté soit considéré comme un indicateur des choix difficiles que doivent faire les femmes par rapport à la culture, aux études et au travail. Lorsqu'elles sont en mesure de choisir, les femmes décident que la culture et la famille doivent passer en premier.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, dans le chapitre consacré à l'analyse bibliographique, Nahanee (1997) soutient que la *Loi sur les Indiens* a imposé aux collectivités des Premières nations un ensemble de lois et de coutumes patriarcales qui se sont si profondément ancrées dans les moeurs des peuples autochtones qu'elles ont dépouillé les femmes de leur égalité avec les hommes et érigé en norme les privilèges accordés aux hommes dans les réserves. L'auteure croit que les femmes indiennes vont devoir mener une lutte ardente pour retrouver leur situation dans la société. Si effectivement les femmes sont les gardiennes de la morale dans les collectivités autochtones, les principales personnes qui défendent l'idée selon laquelle les valeurs doivent guider les décisions importantes qui concernent la vie de la collectivité, comment les choses pourraient-elles bien aller si on ne leur permet pas d'occuper une position élevée dans la vie sociale et politique?

Paradoxes

La colonisation des sociétés autochtones et l'établissement des pensionnats ont aussi dépouillé les femmes de leur position sociale, ce qui a entraîné un traumatisme psychologique généralisé qui continue de se transmettre d'une génération à l'autre (Ing 2001). On est en train de consigner par écrit une multitude de récits pathétiques au sujet des traumatismes subis. Ces récits ont rapport aux thèmes fondamentaux de la guérison, de la sécurité, de la discrimination et de l'instruction qui se dégagent des histoires racontées par les participantes à notre étude.

Ma guérison a commencé en 1985 grâce à une combinaison de méthodes traditionnelles et de méthodes modernes. [...] Jamais je ne pourrais fréquenter l'université... les soeurs et les prêtres m'avaient dit que je ne pourrais pas y aller. Ils me disaient que je n'y arriverais jamais. Je ne pouvais pas aller à l'université parce que j'étais trop stupide, et ça, c'était resté gravé dans ma tête. [...] Les missionnaires, les soeurs et les prêtres contrôlaient notre vie. (Barbara Bruce)

J'ai appris dès l'enfance à me conduire en personne inférieure, en victime, parce que je croyais que c'était ce que la société attendait de moi. J'étais colonisée jusqu'aux tréfonds. J'ai accepté d'être une victime jusqu'à passablement tard dans ma vie d'adulte. [...] Pendant des années, j'ai conservé une mentalité de victime. Le sentiment d'appartenir à une race inférieure et la faible estime de moi-même que je ressentais enfant m'ont marquée jusque dans l'âge adulte, en particulier dans mes relations et ma vie professionnelle, et même dans la façon dont j'ai élevé mes enfants. Les forces qui m'ont façonnée lorsque j'étais enfant

se sont intensifiées à l'âge adulte. C'était sans doute un effet de la colonisation et du racisme qui m'habitait de l'intérieur. (Louise Chippeway)

Tous les enfants indiens en Nouvelle-Écosse étaient censés aller au pensionnat. Ils n'avaient pas le choix. Il y avait des tas d'enfants dont les parents, comme les miens à l'époque, étaient des inconditionnels de l'instruction et qui découvraient tout à coup que les pensionnats n'étaient pas le bon endroit pour ça. (Elsie Basque)

Vous êtes encore toute petite quand vous vous rendez compte que vous n'avez pas le droit de parler votre propre langue. Surtout quand on vous punit parce que vous avez dit quelques mots dans votre langue. C'est bien triste, mais il ne faut pas s'arrêter à ça. Il faut continuer, comme personnes et comme modèles de rôle. Les enfants et les personnes après nous nous observent. Ils nous observent et voient ce qu'on est en train de faire. C'était triste de voir mes parents assister à la mort progressive de leur langue. Presque plus personne ne la parlait, sauf eux. Et, quand ils sont morts, il a fallu qu'on se débrouille du mieux qu'on pouvait. Au début, on ne s'en rend pas compte. C'est seulement au bout d'un moment qu'on s'en aperçoit. (Rose Morris)

S'initier aux cérémonies, à la culture, à la langue autochtone, c'est passablement important pour une personne autochtone. J'écoute parler certaines personnes, je vois comment elles s'expriment. Je peux me rendre compte que, d'une certaine manière, il se produit une sorte de déconnexion quand elles sont ignorantes de tout ça. Je constate que lorsqu'ils commencent à en savoir plus sur la culture, ils ne mettent pas trop de temps à apprendre la langue, et je trouve aussi qu'ils deviennent des êtres plus complets quand ils commencent à apprendre la langue autochtone. (Tecla Neganegijig)

Une des choses les plus difficiles que j'aie dû surmonter pendant ma formation universitaire et tout au long de ma carrière, c'est l'empreinte du pensionnat. Les symboles d'autorité continuent de m'inspirer de l'appréhension et j'ai encore des troubles du sommeil. Enfants, nous avons été mis au ban des deux sociétés et laissés sans outils pour nous débrouiller dans l'une comme dans l'autre. Pendant onze ans, on m'a répété que je n'arriverais jamais à rien, que ma culture, mon histoire étaient méprisables, que je n'avais aucun espoir de réussite temporelle, et que si jamais ça m'arrivait, je perdrais la faveur de Dieu. (Shirley Sterling)

Il faudrait aussi éviter de faire venir des enseignants du Sud qui se mêlent de dire « voilà la bonne façon de faire les choses, c'est comme ça qu'il faut faire. » Ils arrivent d'un endroit situé à 2000 milles de distance, avec des valeurs bien différentes. J'imagine qu'ils ne se rendent pas compte que ce qu'ils disent, c'est « oubliez l'endroit où vous êtes et ce qu'on vous enseigne à la maison; souvenez-vous seulement de ce qu'on vous montre à l'école, parce que c'est mieux. » Je ne sais pas si on pourrait appeler ça « imposer son style de vie ». (Inuite du Nunavut)

L'école m'a presque entièrement dépouillée de ma culture. (Inuite)

Dans ces propos, nous pouvons discerner les liens entre les thèmes fondamentaux que sont la guérison, la sécurité, la discrimination et l'instruction. Les enfants autochtones étaient nombreux à ne pas se sentir en sécurité dans les pensionnats. Ils sentaient peser sur eux de la discrimination en raison des politiques d'assimilation pratiquées par les institutions gouvernementales et religieuses. Les retombées néfastes des pensionnats qui continuent de se faire sentir d'une génération à l'autre sont bien documentées. Et de nouveaux cas ne cessent d'apparaître au grand jour. Cependant, il est capital de comprendre qu'il importe que les femmes autochtones guérissent de la dissolution de leurs valeurs traditionnelles, afin d'établir une relation stable entre elles et les décisionnaires. Par exemple :

- Comment les femmes peuvent-elles faire confiance aux autorités si elles ne se sentent pas en sécurité?
- Comment peuvent-elles acquérir des connaissances si elles croient que l'école ou l'instruction leur a volé leur culture?
- Comment peuvent-elles avoir du respect pour les autorités colonisatrices, conseils de bande compris, alors que celles-ci font la sourde oreille à leurs demandes par rapport à l'adoption de politiques efficaces de lutte contre la discrimination? Et comment obtenir elles-mêmes le respect des instances dirigeantes, à tous les niveaux, si celles-ci ne les voient pas véritablement, en raison de leur force, de leur intelligence et de leurs valeurs, comme les gardiennes de la morale au sein des collectivités autochtones, bref, dans leur rôle social et politique traditionnel?
- Comment peuvent-elles trouver leur équilibre alors que des influences hégémoniques rendent toute cohérence impossible à cause de politiques mal adaptées incapables de leur garantir un accès simultané à la culture, à l'instruction et au travail?

Servitudes

Les thèmes de l'exercice de l'autorité, de la diversité et du travail sont aussi liés aux valeurs fondamentales. Les quatre valeurs fondamentales sont souvent sous-entendues dans les affirmations faites par des participantes à notre étude.

Pour travailler au gouvernement, il a fallu que je fasse pas mal de changements dans ma vie et dans mes valeurs. Tous les principes culturels, linguistiques et raciaux que je défendais en tant qu'Autochtone étaient contestés, mis en doute et parfois minés. J'avais l'impression d'être presque obligée de renoncer à mon identité autochtone pour pouvoir travailler au gouvernement.

(Louise Chippeway)

J'ai dû trouver des moyens de m'instruire, des expériences de travail et des milieux qui offrent de la souplesse pour que, si je devais m'absenter pendant deux jours, une semaine ou deux, je n'aie pas de problèmes [...]. J'ai vraiment eu de la

chance pendant toutes ces années de travailler dans des milieux offrant cette souplesse. [...]c'est une des choses, je suppose, qui m'ont amenée à décider de travailler à contrat à domicile plutôt que dans un milieu de travail structuré. [...] je pense que ce serait nécessaire dans un certain nombre d'endroits, [...],comme au gouvernement et dans les sociétés, où il faudrait de la souplesse pour accepter les femmes et reconnaître qu'elles ont d'autres responsabilités à part celle de travailler pour gagner de l'argent. (Cynthia Bear Bird)

Je travaillais dans une banque à un moment donné, et ce n'était pas évident de dire « j'ai besoin de deux journées de congé parce que je dois aller à une cérémonie », parce qu'il faut, par exemple, que j'aie jeûner en automne; c'est un jeûne de quatre jours, ce qui fait que j'ai besoin de mon vendredi et de mon lundi et d'une journée supplémentaire pour pouvoir me préparer. Au fond, ça revient à prendre une semaine de congé. Comment faire comprendre ça à un employeur sans devoir expliquer par le menu l'importance de cette chose-là pour vous de manière qu'il comprenne en un mot? Impossible. La communication est rompue presque instantanément. [...] j'ai choisi d'aller à mon jeûne, et j'ai quitté mon emploi. Le jeûne était plus important à mes yeux. C'est vraiment important pour moi d'être une personne équilibrée, d'être la meilleure personne possible, non seulement pour ma famille, mais pour la collectivité en général. (Kim Wheatley)

Une autre difficulté a été de trouver de bons services de garde d'enfants. Les parents ont désespérément besoin de savoir que leurs enfants sont entre bonnes mains sur les plans psychologique, matériel et spirituel, et ils ont aussi besoin de répit. (Shirley Sterling)

Je gagne juste assez pour me débrouiller. De l'extérieur, je peux ne pas paraître bien riche, mais la vie que je mène me plaît infiniment. La vie a beau être difficile pour les Autochtones de ce pays, je ne troquerais mon précieux héritage culturel pour rien au monde. En vérité, je pense que je suis riche. (Shirley Sterling)

Les lieux de travail fonctionnent à la manière du Sud; c'est pour ça que, dans bien des cas, ils sont voués à l'échec. [...] On pourrait faire les choses différemment, mais jamais personne ne pose la question. Les choses continuent de se faire comme si l'école était dans le Sud. (Inuite du Nunavut)

[I]l y a des tas d'absurdités dans la Loi sur les Indiens, dans les règles d'appartenance établies par les collectivités, et je pense que nous devrions être plus constructifs dans nos politiques, intégrés plutôt que fermés, parce que plus notre attitude est intégrée, plus nous sommes capables de construire des ponts entre nous au lieu de nous isoler les uns des autres et de nous retrouver seuls et sans appui. Et ce n'est pas ça la vie. Ces ponts-là, on a en besoin, et on a besoin d'avoir des appuis. Plus on a de contacts, d'appuis et de tout le positif que cela entraîne, plus une personne, une nation ou un pays a des chances de connaître la réussite. Si ce n'était que de moi, mes droits d'Indienne et mon accès au

territoire seraient exportables. [...] Rien de tout ça ne devrait pouvoir s'appliquer qu'au territoire de la réserve, être confiné dans ses limites. Ces droits seraient mobiles. De cette façon, la prospérité des Premières nations pourrait grandir et les ghettos établis par la création de ces réserves il y a des centaines d'années pourraient enfin disparaître. (Sandra Monette)

Dans l'analyse bibliographique faite au chapitre 1, Haïke Muller condamne la *Loi sur les Indiens* à cause des obstacles qu'elle oppose à la réussite des femmes autochtones. Cette condamnation touche également au projet de loi C-31. Le *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* renferme lui aussi une analyse des mêmes questions. En vérité, cette critique de la *Loi sur les Indiens* et des effets colonisateurs qu'elle continue d'avoir est un des fondements du discours autochtone depuis assez longtemps. Les participantes à notre étude viennent ajouter leurs voix à celles déjà nombreuses des groupes qui appuient l'idée d'une réforme.

Liberté

Ce qui frappe, dans l'analyse des constatations, c'est l'antinomie entre la nécessité de demander le soutien du gouvernement et le désir d'indépendance et d'autodétermination. C'est là un des plus profonds dilemmes de la condition humaine pour tous les peuples marginalisés de la terre. Cette antinomie s'exprime aussi dans les thèmes fondamentaux et les politiques qui visent à solliciter l'appui des autorités, d'une part, et les politiques qui visent à revendiquer l'autonomie, d'autre part. Voilà la situation avec laquelle doivent actuellement composer les Autochtones — s'efforcer de traverser la période de transition avec élégance, imaginer que, dans un proche avenir, ils seront libres de décider eux-mêmes de leur destin et de renoncer à la relation de fiduciaire établie il y a très longtemps entre les peuples autochtones et le gouvernement du Canada.

Les peuples autochtones se préparent en vue du jour où, forcément, ils obtiendront le droit de disposer d'eux-mêmes. Les demandes d'appui, sous-entendues dans les recommandations de principes énoncées précédemment, sont des indices du désir des femmes autochtones d'avoir le respect nécessaire pour fonctionner en parfaite autonomie. Elles souhaitent, en fait, que le gouvernement conserve ses obligations de représentant assez longtemps pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences voulues pour être en santé et mener une vie productive, exempte des conséquences néfastes qu'a eues sur les peuples autochtones leur long passé de colonisés.

Chacune des recommandations du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* atteste ce désir de respect, de confiance, d'indépendance et d'autonomie des Autochtones. La fermeté de leurs intentions quant à l'atteinte de leur autonomie ressort clairement de la déclaration qui ouvre le chapitre intitulé « Les femmes » (CRPA 1996b : 1^{er} paragr.).

[Traduction] Tant que les femmes ne se lèveront pas pour conseiller et appuyer nos dirigeants, notre peuple ne pourra ni guérir ni acquérir autonomie et force, tant sur le plan spirituel que dans notre vision du monde. Nous sommes à un tournant historique : les femmes sont déjà activement engagées dans le processus de renforcement de leur peuple. Pour elles, la vie est une lutte constante, en tant

que femmes, mères, soeurs, tantes et grands-mères. Elles ont la responsabilité des enfants d'aujourd'hui et de demain. C'est avec une bonté simple et par respect de la vie que nous assumons avec joie notre responsabilité d'élever nos enfants et de leur transmettre ce que nous savons et ce que nous avons appris au fil de nos expériences.

C'est par ces mots que débute le mémoire présenté à la Commission par *Nongom Ikkwe*, organisation de femmes autochtones du Manitoba. Cette déclaration ressemble beaucoup à celle d'une participante à notre étude dans son interprétation des enseignements d'une aînée :

Lorsque les femmes auront trouvé la guérison, la famille va guérir, et lorsque la famille aura guéri, la collectivité va guérir, et lorsque la collectivité aura guéri, la Nation va guérir. (Margaret Lavalée, Red Willow Lodge, Anola, Manitoba)

Dans la conclusion du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* (1996 : vol. 5), on trouve également ce qui suit : « [traduction] La meilleure façon d'exposer les préoccupations des femmes autochtones, c'est de laisser ces dernières les exprimer dans leurs mots. Nous avons fait des recommandations pour répondre à ces préoccupations lorsque nous avons estimé qu'il y avait lieu de le faire. »

Si l'on tient les travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones pour des orientations stratégiques, il est alors possible de mettre à profit de nombreux aspects de ces travaux. Voici ce que déclare la Commission :

La vie de nombreuses femmes autochtones est marquée par l'expérience prolongée de la discrimination, de l'exclusion et de l'impuissance. (CRPA 1996B : chap. 2, section 8)

[L]es femmes autochtones ont souvent été exclues : de leur communauté d'origine, des organes de décision et de la prise en main de leur avenir et de celui de leurs enfants. Elles ont exprimé avec force leur volonté de changer cette situation, de participer à toutes ces facettes de la vie et plus. (CRPA 1996b : chap. 2, section 9)

La commission affirme aussi quelque chose de très important, qui se rattache à l'élément ressortant du premier niveau de notre analyse — les valeurs fondamentales :

Les femmes autochtones sont les gardiennes des valeurs, de la culture et des traditions de leurs peuples. Elles aident immensément à la guérison des familles et des collectivités. (CRPA 1996b : chap. 2, section 9)

Selon la première de nos recommandations de principes, c'est aux femmes autochtones elles-mêmes que devrait incomber, dans l'avenir, le pouvoir de décider; c'est à elles qu'il faudrait confier les rôles d'autorité qui permettraient d'apporter des changements sociaux bénéfiques.

Les recommandations secondaires touchent toutes, pour leur part, aux questions liées au racisme, à la discrimination, au soutien et à la guérison au moyen de l'instruction, du traitement équitable en milieu de travail, de la conduite des affaires publiques, de l'application d'une politique de l'instruction adaptée à la culture et d'une politique culturelle en milieu de travail et de la réforme des politiques actuelles.

Les recommandations contenues dans ce rapport traduisent également les valeurs fondamentales que sont le respect, la confiance, la connaissance et l'équilibre ainsi que les thèmes prioritaires de la guérison, de la sécurité, de l'exercice de l'autorité, de la discrimination, de la diversité, de l'instruction et du travail.

L'interprétation et l'analyse sont contenues dans les histoires mêmes des femmes, qui traduisent des réalités vécues, des expériences quotidiennes donnant un sens aux abstractions auxquelles nous sommes habituées en tant que chercheuses.

Histoires de femmes qui se racontent

L'expression « le personnel est politique » revient souvent quand on parle d'histoires racontées par des femmes (Ward 1996). On lit aussi très souvent dans les écrits autochtones que les histoires doivent demeurer au cœur de notre discours (Bishop 1996; Smith 1999).

Et ce sont effectivement les histoires qui sont le pivot de notre étude. Ana Maria Arango Freire (Freire *et al.* 1998), auteure fréquemment citée par celles et ceux qui traitent de décolonisation, soutient que, lorsqu'un peuple est opprimé depuis toujours, les conversations entre personnes au niveau communautaire sont un élément déterminant pour faire tourner le vent. En échangeant entre elles, les personnes opprimées peuvent arriver ensemble à mieux comprendre leurs problèmes, être sensibilisées à l'action sociale et commencer à se responsabiliser et à se prendre en main.

Voici ce que disent les femmes en réalité : **Redonnez-nous notre vie dans toute sa plénitude. Et donnez-nous les outils importants dont nous avons besoin pour établir des politiques qui protégeront nos enfants, afin que plus jamais ils ne risquent de perdre leur culture.**

Nous ne pouvons qu'imaginer ce que les femmes autochtones seraient capables d'accomplir pour la société sans les entraves mises en lumière dans notre étude. Nous pouvons aussi imaginer à quoi ressembleraient nos sociétés actuelles si les décisions avaient pour fondements mêmes les valeurs autochtones traditionnelles. Voici la conclusion à laquelle nous conduisent nos recherches : **Donnez aux femmes autochtones, dans chaque collectivité, les pouvoirs nécessaires pour établir leurs propres politiques. Soutenez-les également dans leur effort en organisant des ateliers communautaires qui habiliteront les femmes à prendre des décisions.**

Il faut se débarrasser des politiques qui nous contrôlent et les remplacer par des politiques qui favorisent notre autonomie. (Barbara Bruce)

Toutes les recommandations de principes secondaires viennent étayer la recommandation principale. Les femmes demandent notamment que soit réformée ou annulée la *Loi sur les Indiens*, qui fait des distinctions injustes à l'égard des femmes et qui renforce la domination des dirigeants de

sexe masculin. On pourrait considérer la *Loi* elle-même comme une loi pernicieuse si l'on songe aux formes traditionnelles d'exercice de l'autorité dans les collectivités autochtones, où les femmes remplissaient un rôle social et politique important. Les valeurs sont une fois de plus mises en péril par le système actuel.

Parmi les autres recommandations secondaires, les femmes réclament aussi l'application de politiques antidiscrimination, la création de services de garde d'enfants, des cours pour sensibiliser le personnel aux réalités de la culture autochtone, l'encouragement d'un enseignement et d'un programme d'études adaptés à la culture autochtone, la revitalisation des langues autochtones, la participation active de l'Assemblée des Premières nations et la réforme de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Notre analyse des constatations concorde avec les assertions des théories à base empirique (Glaser et Strauss 1967). Le dilemme quant au traitement à accorder à la question théorique, à la culture et à la société est complexe. À la base, on peut poser la question suivante : Comment crée-t-on une société convenable? C'est de ça que doivent se préoccuper les décideurs. Et nous formons bel et bien une société. Nous sommes toutes et tous des parties composantes d'une société. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer dans la création de la société, pour ne pas dire « des sociétés », où nous vivons. Les femmes autochtones qui ont participé à notre étude veulent pouvoir elles aussi apporter leur pierre à l'édifice, en particulier en ce qui concerne les enjeux qui ont une incidence sur leur vie, celle de leurs enfants et celle des peuples autochtones.

Voici ce qu'a écrit à cet égard Michel Maffesoli (1988 : 197), spécialiste réputé des questions liées à la culture et à la société :

Ce fut la force de la modernité d'avoir situé toutes choses dans le cadre de l'Histoire et de son développement. [...] Mais ce qui fut une force ne manque pas de devenir une faiblesse. En effet l'Histoire a évacué les histoires. L'Histoire a relativisé l'expérience; et c'est celle-ci qui, tel le retour du refoulé, s'exprime avec force de nos jours. Ses modulations sont de tous ordres, mais toutes ont pour point commun de privilégier l'empirie et la proxémie. C'est cela même qui nous oblige à recentrer nos analyses, à focaliser nos regards vers ce « concret le plus extrême » (W. Benjamin) qu'est la vie de tous les jours. La complexité quotidienne, la « culture première » mérite une attention spécifique.

Nous devons maintenant tirer des enseignements des histoires — celles avec un grand « H » et celles avec un petit « h ». Les décideurs ont un rôle particulier à jouer pour répondre à cette analyse de la « complexité quotidienne », la « culture première » comme l'appelle Maffesoli, parce que, pour les peuples autochtones, les décideurs ont le pouvoir de déterminer en grande partie l'histoire, les histoires et les Histoires futures de nos peuples. Et, bien entendu, les femmes autochtones, par le pouvoir de leurs peuples de disposer d'eux-mêmes, doivent être libres de décider de leurs propres histoires et de mettre en place les meilleures conditions historiques possibles pour la revitalisation des sociétés autochtones afin que les enfants puissent un jour raconter des histoires plus heureuses encore.

7. CONCLUSION

Nous aimerions nous arrêter un peu plus longuement sur la question des « lignes directrices ». Nous nous sommes efforcées de suivre les lignes directrices énoncées par la Commission royale sur les peuples autochtones dans son Code d'éthique en matière de recherche. Voici les éléments qui, selon nous, font la preuve que nous nous y sommes vraiment conformées :

- Les 140 participantes à notre étude étaient toutes d'origine autochtone.
- L'ensemble des connaissances transmises oralement ont été validées et leur authenticité établie, et ce sont ces connaissances qui ont servi de fondement aux recommandations formulées.
- Parmi les 140 participantes se trouvaient des femmes de religions et d'âges divers, issues de Premières nations et de régions différentes et présentant des capacités physiques diverses.
- Les chercheuses ont contesté les interprétations de recherches antérieures en critiquant les écrits et en formulant une recommandation principale en matière de politiques, à savoir, que les femmes autochtones soient habilitées à établir des politiques destinées à avoir une incidence sur la vie des peuples autochtones.
- Des agentes de liaison, ainsi que des aînées et des dirigeantes locales ont joué un rôle de premier plan dans le processus de collaboration.
- Des ébauches du rapport ont été distribuées aux participantes deux fois pendant l'étude.
- Le rapport final a été rédigé dans une langue accessible à la plupart des participantes à l'étude.
- Les avantages que vont tirer les collectivités de l'étude représentent, depuis le début, un facteur d'une importance capitale pour les chercheuses qui mènent l'étude.
- La recommandation principale du rapport va exactement dans le sens de la directive voulant qu'on encourage les peuples autochtones à diriger leurs propres recherches.

Lignes directrices découlant de notre étude

Nous avons établi des lignes directrices afin de formuler certaines idées traduisant les valeurs et les thèmes fondamentaux qui se dégagent de l'étude ainsi que les recommandations de principes que nous avons énoncées. Nous croyons que des lignes directrices pourraient être élaborées à l'intérieur d'ateliers organisés pour des femmes autochtones dans des contextes particuliers, avec l'aide d'animatrices qui se seraient peu à peu intégrées à la collectivité.

Ces lignes directrices très générales pourraient être converties en listes de contrôle ou même en échelles d'évaluation libellées exactement de la même façon. Les femmes pourraient établir des lignes directrices générales correspondant à chacune des quatre valeurs fondamentales —

respect, confiance, connaissance et équilibre. Elles pourraient ensuite élaborer des lignes directrices correspondant aux sept thèmes fondamentaux — guérison, sécurité, exercice de l'autorité, discrimination, diversité, instruction ou enseignement interculturel et travail. Nous croyons que ces thèmes pourraient servir de fondement aux discussions en atelier qui se tiendraient dans chaque endroit. Par ailleurs, d'autres thèmes particuliers aux divers groupes pourraient jaillir des conversations tenues pendant les ateliers ou des exercices expérimentiels donnés à faire à l'intérieur de ceux-ci.

Lignes directrices à l'intention des employeuses ou employeurs et des syndicats

1. Procurer aux femmes autochtones un endroit sûr où elles puissent se réunir dans leur lieu de travail lorsqu'elles veulent s'adonner à des pratiques culturelles.
2. Rendre l'initiation aux différences culturelles obligatoire pour les employées et employés et pour les gestionnaires.
3. Consulter régulièrement les femmes autochtones lorsqu'il s'agit de concevoir des cours d'initiation aux différences culturelles.
4. Offrir aux femmes une prime suffisante les dédommageant de leurs conseils pour la conception des cours d'initiation aux différences culturelles.
5. Établir des politiques et des méthodes souples qui répondent aux besoins particuliers des femmes autochtones.
6. Mettre sur pied un programme de mentorat.
7. Organiser une séance d'orientation pour les femmes autochtones en vue de les informer des cours de formation et de perfectionnement offerts, d'instaurer la confiance chez les nouvelles employées et de mettre un programme sur pied d'entrée de jeu.
8. Mettre en place des programmes permettant aux femmes autochtones de sortir en partie de leur isolement, un programme de déclaration volontaire, par exemple.
9. Veiller à ce que les politiques soient interprétées de manière uniforme pour éviter que les femmes autochtones soient victimes de discrimination au travail.
10. Veiller à ce que les programmes d'aide aux employées et employés soient adaptés aux différences culturelles.
11. Offrir aux femmes autochtones différents choix d'horaires variables et d'ensembles d'avantages sociaux pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales et culturelles.
12. Prévoir des moyens pour assurer aux femmes autochtones qui souhaitent obtenir des postes de direction une formation et un appui tenant compte de leurs réalités culturelles.
13. Négocier l'emploi d'un langage adapté à la culture dans les conventions collectives.

14. Élaborer une politique et des stratégies de recrutement destinées à accroître l'effectif des femmes autochtones dans le lieu de travail.
15. Garantir la présence d'Autochtones dans les comités de sélection.
16. Assurer la présence d'une avocate ou d'un avocat, ou encore d'une conciliatrice ou d'un conciliateur au fait de la culture autochtone et des normes d'emploi, quel que soit l'enjeu à négocier.

Lignes directrices à l'intention des établissements d'enseignement

1. Éviter de choisir des Autochtones pour répondre à des questions sur des enjeux autochtones simplement parce qu'elles ou ils sont Autochtones.
2. Élaborer et mettre en oeuvre une politique de tolérance zéro à l'égard du racisme.
3. Établir une politique de recrutement dynamique pour tâcher d'accroître le nombre de femmes autochtones à l'intérieur de l'établissement.
4. Établir des cours obligatoires pour expliquer, selon le point de vue des Autochtones eux-mêmes, qui sont les Autochtones de la région, y compris les femmes autochtones, et ce qu'est leur histoire.
5. Organiser des ateliers antiracisme obligatoires pour l'ensemble du personnel et des étudiantes et étudiants de l'établissement.
6. Établir des programmes d'études adaptés aux réalités de la culture autochtone.
7. Inclure dans les cours des enseignements autochtones et des aperçus de la vision du monde qu'ont les Autochtones, en s'inspirant plus particulièrement du point de vue des femmes autochtones.
8. Créer des programmes éducatifs qui soient plus accessibles aux femmes autochtones, comme l'apprentissage à distance et les calendriers flexibles.
9. Consulter les groupes locaux de femmes autochtones afin d'évaluer les besoins des femmes autochtones de la région.
10. Encourager le respect des obligations multiples des femmes autochtones, en particulier de celles qui ont des enfants.
11. Offrir sur le campus des services de garde d'enfants adaptés à la culture autochtone.
12. Consulter les aînées et aînés, les dirigeantes et dirigeants ainsi que les femmes des collectivités au sujet des protocoles à respecter dans les relations avec les Autochtones.

Lacunes de la recherche en matière de politiques faite au sujet des femmes autochtones

- Le langage particulier employé dans les politiques ne s'applique pas, dans bien des cas, aux réalités particulières des femmes autochtones.
- Le langage technique employé dans les politiques n'est pas toujours facilement compréhensible pour tout le monde.
- L'accès aux politiques est difficile.
- À cause de la façon dont sont structurées les lois (p. ex. la *Loi sur les Indiens*), le mode de gestion des biens matrimoniaux et d'établissement des compétences ne correspond pas toujours à la réalité des Autochtones.
- Les politiques ne sont pas traduites ou rédigées dans la langue des intéressées (p. ex. en inuktitut, en cri, etc.).
- Les politiques ne tiennent pas compte des besoins et des réalités des femmes autochtones.
- Les politiques ne tiennent pas compte de la diversité des femmes autochtones.
- Le manque de consultation au moment d'établir des politiques est une très grave lacune.

Autres questions de recherche

1. Comment arriver à concilier la nécessité pour les collectivités d'établir leurs propres politiques et d'en être maîtres avec la corruption et l'absence de processus de responsabilisation et de bon leadership?
2. Comment peut-on faire véritablement en sorte que les femmes obtiennent l'information dont elles ont besoin au sujet de leurs droits en matière d'emploi et des responsabilités de l'employeuse ou de l'employeur?
3. Comment peut-on garantir l'application de politiques, ou comment veille-t-on à ce que les politiques ne soient pas interprétées au préjudice des femmes?
4. Comment vérifier que les employeuses et employeurs ne réinterpréteront pas à leur manière, pour se soustraire à leurs responsabilités, les recommandations ou suggestions de changement faites par des femmes autochtones?
5. Comment motiver les Blanches et les Blancs dans des postes d'autorité à tenir compte des réalités culturelles et à considérer la sensibilisation aux réalités culturelles comme une priorité?
6. Comment traiter la question des privilèges et comment convaincre les personnes de renoncer à leurs privilèges pour faire de la place aux femmes autochtones — aux femmes et à la culture en milieu de travail?

7. Comment faire pour que les femmes obtiennent des postes de décision et aient un rôle à jouer dans la création de politiques qui toucheront non seulement les femmes, mais aussi la collectivité tout entière?
8. Comment informer et former les femmes pour qu'elles assument des postes d'autorité en vue de régler des conflits?
9. Comment aider les femmes à croire qu'elles ont véritablement des choix?
10. Comment assurer la sécurité des femmes qui expriment ouvertement leur opinion et agissent en faveur de changements réels dans leurs collectivités, et qui contestent ainsi le *statu quo*, et comment imposer le respect à leur égard?
11. Comment faire pour éviter aux femmes qui expriment ainsi ouvertement leur opinion d'être forcées de quitter leur collectivité ou leur travail parce qu'elles s'élèvent contre le système ou contre l'autorité?
12. Comment faire pour que le gouvernement et le secteur privé donnent suite aux recommandations et qu'ils le fassent selon les vœux exprimés par les femmes autochtones?
13. Comment bien interpréter les politiques de manière à tenir compte de la multiplicité des Premières nations et de la diversité des personnes du point de vue de l'âge, de la situation, de la profession, du lieu d'habitation, des expériences, des intérêts, de la santé et de l'état de guérison ainsi que des lieux consacrés à l'épanouissement spirituel et culturel?

Histoires de femmes qui se racontent

Nous nous sommes efforcées, comme chercheuses, de porter toute notre attention sur les propos de celles qui se sont racontées. Les participantes ont parlé avec éloquence et conviction de la nécessité d'apporter des améliorations dans la société canadienne. Nous pouvons seulement espérer que ce rapport viendra soutenir les efforts que feront les participantes, chacune dans sa collectivité, pour offrir aux autochtones une meilleure qualité de vie. Nous espérons aussi qu'en nous faisant les porte-parole de ces femmes, nous avons su mettre en lumière leur force, leur dévouement et leur endurance ainsi que leur aspiration et leur droit au respect, à la confiance, à la connaissance et à l'équilibre.

ANNEXE A : LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES*

Chercheuses

Carolyn Kenny, directrice de projet
Professeure agrégée
Faculté d'éducation
Université Simon Fraser
8888 University Drive
Burnaby (Colombie-Britannique) V5A 1S6
Tél. : (604) 291-3630
Télec. : (604) 731-0908
Courriel : carolyn@isber.ucsbc.edu

Haike Muller
122 West 20th Street
Vancouver (Colombie-Britannique) V5Y 2C3
Tél. : (604) 730-9496
Télec. : (604) 730-9438
Courriel : haike@direct.ca

Colleen Purdon
271 4th Street East
Owen Sound (Ontario) N4K 1A7
Tél. : (519) 376-7145
Télec. : (519) 376-8611
Courriel : cpurdon@bmts.com

Agentes de liaison sur le terrain

Winnipeg
Janet Fontaine
Industrie, Commerce et Tourisme
Manitoba
C. P. 2609
240, avenue Graham, bureau 250
Winnipeg (Manitoba) R3C 4B3
Tél. : (204) 983-3852
Télec. : (204) 984-2272

Cynthia Bear Bird
3, avenue Nolan
Winnipeg (Manitoba) R3B 1P5
Tél. : (204) 275-6371
Télec. : (204) 275-8789

Nouvelle-Écosse
Rose Purdy
Première nation Acadia
R.R. n° 4, C. P. 5914 — C
Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 4A8
Tél. : (902) 742-0257
Télec. : (902) 742-8854

Toronto
Joan Chalifoux
Native Women's Resource Centre
191, rue Gerrard Est
Toronto (Ontario) M5A 2E5
Tél. : (416) 963-9963
Télec. : (416) 963-9573

Vancouver
Haike Muller et Carla George
122 West 20th Street
Vancouver (Colombie-Britannique) V5Y 2C3
Tél. : (604) 730-9496
Télec. : (604) 730-9438
Courriel : haike@direct.ca

Merritt
Haike Muller
122 West 20th Street
VANCOUVER
(COLOMBIE-BRITANNIQUE)
V5Y 2C3
Tél. : (604) 730-9496
Télec. : (604) 730-9438
Courriel : haike@direct.ca

Parry Sound
Faith Pegahmagabow
C. P. 165
Parry Sound (Ontario) P2A 2X3
Tél. : (705) 746-5324

Ottawa
June Spence
Assemblée des Premières nations
Ottawa (Ontario)
Tél. : (613) 241-6789, poste 322
Courriel : jspence@afn.ca

Iqaluit
Cathy McGregor
Commission scolaire de division de Baffin
C. P. 1330
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Tél : (819) 979-8200
Courriel : (819) 979-4868

**Les personnes inscrites sur la liste ont accepté que leur nom et leurs coordonnées figurent dans ce rapport.*

ANNEXE B : LISTE DES PARTICIPANTES À L'ÉTUDE

Les participantes pouvaient consentir à voir leur nom mentionné dans l'étude ou demander que ce renseignement demeure confidentiel. Voici la liste de celles qui ont bien voulu que leur nom figure dans le rapport.

Participantes à Winnipeg

Sur les 28 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, huit ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Virginia Arthurson	Rainey Gaywish
Cynthia Bird	Margaret Lavallee
Marcial Bird	Linda McEvoy
Barbara Bruce	Delma McLean
Mae Louise Campbell	Thelma S. Meade
Louise Chippeway	Susie Mercredi
Donna Delaronde	Barbara Nepinak
Doreen Demas	Valerie Olson
Pat Desjarlais	Velma Olson
Janet Fontaine	Diane Scribe

Participantes en Nouvelle-Écosse

Sur les 29 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, onze ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Donna Amirault	Rose Purdy
Elsie Charles Basque	Dolores Rhyno
Darlene Coulton	Elizabeth Rhyno
Patricia Doyle-Bedwell	Tina Rhyno
Veronica Freeman	Deborah Robinson
Debra Cloade-Pictou	Lorraine Usher
Jean Labradore	Debra Wentzell
Della Maguire	Wanda Westhauer
Rose Morris	Margaret Whynot

Participantes à Toronto

Sur les 21 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, huit ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Bonnie Barter	Tecla Neganegijig
Gaikezhoyongai	Alita Sauvé
Shirley Gillis-Kendall	Dorothy Stewart
Peggy Jamieson-Smith	Denise Toulouse
Wenonah Judge	Katherine Walker
Gerri Laford	Kim Wheatley
Star Laford	

Participantes à Vancouver

Sur les 21 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, cinq ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Alannah Young
Terri Willi
Kirsten Williams
Peggy Shannon
Sheryl Rivers
Pamela Perreault
Delhia Nahanee
Margaret Muehlfarth

Bertha Lansdowne
Lavonne James
Ethel Gardner
Amy Eustergerling
Tina Dion
Candace Dion
Julie Baker
Fay Blaney

Participantes à Merritt

Sur les 12 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, quatre ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Darlene Blankinship
Rhonda Dunn
Greg Gottfriedson
Rena Joe

Wendy John
Angela Sterling
Lorna Sterling
Rona Sterling-Collins

Participantes à Parry Sound

Huit femmes ont pris part à des séances de consultation à Parry Sound, et quatre autres se sont entretenues avec la chercheuse désignée dans cette région pour discuter de l'étude pendant la phase initiale des travaux. Aucune de ces femmes n'a accepté que son nom figure dans le rapport.

Participantes à Ottawa

Sept femmes ont accepté de prendre part à l'étude à Ottawa, dont quatre ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Claudette Commanda Côté
Pamela Sickles

Ardis White

Participantes à Iqaluit

Douze femmes ont accepté de prendre part à l'étude à Iqaluit, dont deux ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Pitsula Akavak
Simona Amatsiaq
Naullaq Arnaquq
Eva Arreak
Salomie Awa

Phoebe Hainnu
Eelee Higgins
Alexina Kublu
Peesee Pitsiulak
Mary Echo Wilman

ANNEXE C : DOSSIER DOCUMENTAIRE

Des femmes des Premières nations parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail et de la nécessité de remédier à la situation

Écart à combler pour transposer en recommandations de principes les histoires racontées par des femmes des Premières nations au sujet du travail et de la culture

L'équipe de recherche a rédigé les paragraphes qui suivent pour parler des défis et possibilités qui se présentent à elle, aux femmes qui ont directement pris part à l'étude, et aux collectivités touchées par la recherche.

L'étude englobe les femmes des Premières nations et les collectivités qui souhaitent l'apport de modifications aux politiques existantes ou la création de nouvelles politiques pour que les femmes ne soient plus constamment écartelées entre leurs aspirations et obligations culturelles ou traditionnelles, d'une part, et leurs aspirations et obligations professionnelles ou éducationnelles, d'autre part. Nous nous rendons compte, cependant, qu'il y a des écarts à combler.

Écart entre le vécu des femmes et les politiques : Pour bien des femmes, la relation entre les « politiques » ou l'« élaboration des politiques » et leur vie quotidienne est vraiment ténue. Les politiques semblent être à mille lieux du quotidien des femmes, et il y en a beaucoup, parmi ces dernières, qui voient tout un monde entre les questions importantes pour elles et le domaine des politiques. Certaines femmes n'ont guère idée de ce que suppose la formulation de politiques et ne sont pas certaines d'être en mesure de combler l'écart.

Écart linguistique : Le langage qu'emploient les femmes pour parler de leurs expériences lorsqu'elles se racontent est très différent du langage utilisé pour la formulation des politiques. Les histoires que racontent les femmes sont personnelles et intimes, et elles évoquent des images et des émotions. Elles sont faciles à comprendre, et la langue employée est celle qui se parle dans la collectivité. Les politiques sont générales et impersonnelles, et elles servent à énoncer une ligne d'action. Elles sont souvent rédigées dans une langue juridique complexe que personne ne parle dans la vie de tous les jours. Elles sont souvent rédigées en anglais ou en français, et non dans la langue de la collectivité. Qu'importe la langue de rédaction, il faut presque toujours les « traduire » en langage ordinaire pour qu'elles soient comprises.

Problème d'accessibilité : Les histoires sont associées à du vrai monde et racontées à des personnes qui vont communiquer les connaissances et l'information à d'autres personnes. En général, ces histoires se gravent dans les mémoires et sont donc facilement accessibles. Souvent, les politiques ne sont pas accessibles au commun des femmes et des hommes. Elles sont consignées dans des livres ou des documents écrits dont il n'existe aucun exemplaire dans la collectivité et peuvent se retrouver dans des bureaux centraux. Les politiques écrites disparaissent parfois dans des classeurs, ou encore, personne n'arrive à mettre la main dessus lorsque quelqu'un en fait la demande.

Écart entre ce que disent les décisionnaires et ce qu’elles ou ils font : Les politiques doivent servir à orienter les gens, à leur indiquer comment ils sont censés vivre et travailler ensemble. Il peut arriver que des politiques soient mises en place sans qu’on leur donne suite, ou encore, que des personnes occupant des postes d’autorité n’en tiennent pas compte. Par moments, il peut y avoir tout un monde entre ce que disent les politiques et ce que font les personnes responsables de leur application. Ce sont des choses qui se produisent fréquemment et qui peuvent miner la confiance des gens ordinaires à l’endroit des politiques. Il arrive parfois que les personnes en situation d’autorité appliquent une politique à certaines personnes, mais non à d’autres, ce qui peut engendrer de la confusion et de la crainte.

Comblent les écarts

Pour combler ces écarts, l’équipe de projet propose que nous travaillions avec les femmes et les collectivités visées en procédant par étapes, de manière à extraire des histoires racontées par les femmes la matière nécessaire à la formulation de recommandations de principes.

1. Demander à des femmes autochtones de huit collectivités différentes de raconter leurs expériences par rapport au travail, aux études, à la culture et aux traditions pour voir où se situent les préoccupations de chacune.
2. Faire en sorte que les participantes analysent en groupe les expériences relatées et les sujets de préoccupation qui ressortent des histoires.
3. Demander aux participantes d’expliquer ce qu’il faudrait faire à leur avis.
4. Faire en sorte que les participantes formulent des recommandations en vue de changements de fond.

L’équipe travaillera avec les femmes et les collectivités à transposer les préoccupations exprimées dans les histoires en recommandations de principes, et elle s’engage à ce qu’il y ait un lien direct entre le vécu des femmes, l’élaboration des politiques et leur application. L’équipe souhaite pouvoir aider les femmes et les collectivités à établir des plans d’action en vue d’élaborer et de mettre en oeuvre régulièrement des politiques s’appliquant à la situation et aux besoins des femmes et des collectivités. Voici les domaines d’application déterminés par l’équipe pour les besoins de l’étude :

- rôle d’orientation des femmes autochtones;
- situation des femmes autochtones au travail;
- subventions pour des services de garde d’enfants et autres structures de soutien.

Les recommandations de principes toucheront à la *Loi sur les Indiens*, aux politiques d’emploi fédérales et provinciales et aux politiques des bandes indiennes.

Les quatre questions de recherche

1. Quelles expériences avez-vous eues en essayant de poursuivre vos études et de trouver un travail intéressant?
2. Vous êtes-vous sentie tiraillée entre le désir d'atteindre vos objectifs professionnels et celui de vivre en harmonie avec votre culture? Comment cela s'est-il manifesté?
3. Quels changements de fond recommanderiez-vous pour faire diminuer ces tiraillements?
4. De quel genre de soutien auriez-vous besoin, d'un point de vue général, pour que votre vie professionnelle soit en harmonie avec votre vie culturelle?

Étude sur la situation des femmes autochtones au travail

Condition féminine Canada finance la réalisation d'une étude portant sur la situation des femmes autochtones au travail et intitulée « Des femmes des Premières nations* parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail et de la nécessité de remédier à la situation » (ci-après appelée l'« étude »). Les auteures de l'étude sont Carolyn Kenny, Haike Muller, Marilyn Struthers et Colleen Purdon (ci-après appelées les « auteures »). Elles se proposent d'interroger des femmes autochtones en vue de réunir des informations sur la situation des femmes autochtones au travail. Les informations recueillies par les auteures seront ensuite utilisées dans leur rapport (ci-après appelé le « rapport »), qui, une fois terminé, sera distribué aux collectivités ayant pris part à l'étude. Les auteures espèrent que le rapport sera publié et qu'il influera sur les politiques gouvernementales appliquées à l'endroit des femmes autochtones et contribuera, en particulier, à améliorer les conditions dans lesquelles travaillent ces dernières. Vous avez accepté qu'on vous interroge pour l'établissement du rapport. Pour avoir le droit d'utiliser le contenu de cette entrevue à l'intérieur du rapport, les auteures ont besoin de votre consentement écrit. Nous vous demandons donc de signer à cette fin l'autorisation que voici.

Autorisation

J'accepte qu'on m'interroge pour les besoins de l'étude. Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée sur support magnétique. J'accepte que les auteures reproduisent dans le rapport l'information que j'aurai donnée pendant cette entrevue, ou toute version enregistrée de cette entrevue. Il est entendu que j'aurai la possibilité, si j'en fais la demande aux auteures, d'examiner la transcription de l'entrevue pour en vérifier l'exactitude avant la publication du rapport.

Je consens à ce que les auteures aient la propriété du droit d'auteur du rapport et à ce que les auteures ou Condition féminine Canada publient le rapport, mon entrevue ou toute transcription, tout enregistrement ou toute autre reproduction sonore ou visuelle de mon entrevue.

J'accepte de garder secrets les noms des autres membres du groupe et les renseignements dévoilés par elles pendant cette entrevue, et je compte sur elles pour qu'elles ne divulguent pas non plus mon nom et les renseignements qui me concernent.

Il est entendu que, si je signe la demande de traitement confidentiel ci-dessous, mon nom sera tenu secret par les auteures et ne figurera nulle part. Il est également entendu qu'on ne peut me garantir l'anonymat absolu, car, même si mon identité est tue dans le rapport, quelqu'un d'autre pourrait malgré tout reconnaître les renseignements que j'aurai fournis.

Nom (en majuscules)

Signature

Date

Demande de traitement confidentiel

Je préfère que mon nom demeure confidentiel et que les auteures ne le diffusent pas.

Nom (en majuscules)

Signature

Date

*Par Premières nations, on entend ici les Indiennes et Indiens inscrits et non inscrits, les Métisses et Métis, ainsi que les Inuites et Inuits du Canada.

Trousse d'information destinée aux participantes

Étude réalisée pour Condition féminine Canada

Des femmes des Premières nations parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail, et de la nécessité de remédier à la situation

Bref aperçu de l'étude projetée

L'étude intitulée **Des femmes des Premières nations parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail, et de la nécessité de remédier à la situation** est financée par Condition féminine Canada et durera deux ans. Le travail a commencé en octobre 1997 et le rapport doit être terminé pour novembre 1999.

L'équipe de projet se compose de quatre femmes, soit deux Autochtones et deux Blanches. L'étude a, quant à elle, été conçue selon les recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones. Nous travaillerons auprès de collectivités autochtones de huit régions différentes au Canada en faisant appel aux principes de la recherche participative. Nous avons demandé à des aînées et à des conseillères de l'Ouest et de l'Est du Canada de nous guider dans notre travail.

Nous nous sommes notamment assigné pour tâche d'écouter dans le plus grand respect ce que les femmes autochtones auront à raconter au sujet de leurs expériences et de faire appel aux idées de ces femmes pour formuler des recommandations qui contribueront à améliorer notre vie et celle de nos enfants. L'équipe de projet travaillera avec les femmes et les collectivités à transposer les préoccupations exprimées dans les histoires en recommandations de principes destinées aux gouvernements fédéral et provinciaux et aux conseils de bande. Nous voulons amener les femmes et les collectivités à participer à la formulation de recommandations de principes qui aideront les femmes autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels sans avoir à faire de sacrifices exagérés sur le plan culturel. Nous espérons que notre travail permettra davantage aux femmes autochtones de se tailler une place intéressante dans la société d'aujourd'hui.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez de plus amples renseignements sur l'équipe de projet, un portrait de la vision et des principes qui orienteront l'étude ainsi que les questions auxquelles nous chercherons à répondre.

Présentation de l'équipe de projet

Carolyn Kenny est la directrice du projet; c'est elle qui doit assurer la liaison avec Condition féminine Canada pour tout ce qui touche à l'étude. M^{me} Kenny est professeure agrégée à l'Université Simon Fraser, en Colombie-Britannique, et son domaine de travail est l'éducation des Premières nations. Certains de ses travaux ont porté sur les vertus thérapeutiques des arts. Elle vient de terminer, dans l'archipel Haida Gwaii [îles de la Reine-Charlotte], un cours du niveau supérieur intitulé « The Sense of Art ». M^{me} Kenny est une Choctaw du Mississippi. Elle a deux grands enfants et vit aujourd'hui à Vancouver, en Colombie-Britannique.

Haïke Muller est chercheuse dans l'équipe de projet. C'est une stagiaire en droit qui travaille dans les domaines du droit de la famille et du droit des Autochtones. Elle a été membre active de la *Native Law Students' Association* de l'Université de Victoria et de la *Native Indian Student Union* à l'Université de la Colombie-Britannique. M^{me} Muller a travaillé comme chercheuse et professeure spécialisée dans l'enseignement et l'élaboration de programme d'études autochtones et a dirigé un projet de production d'un livre de contes des Premières nations. M^{me} Muller appartient à la Nation n'lakapamux (Thomson Salish) des Salish de l'intérieur des terres. Elle a un jeune fils et habite Vancouver, en Colombie-Britannique.

Marilyn Struthers est chercheuse dans l'équipe de projet. Elle travaille comme consultante indépendante auprès de groupes de femmes, d'organismes de services sociaux et de santé et de Premières nations. Elle a une maîtrise en éducation des adultes et s'est orientée plus précisément vers le développement communautaire et organisationnel. M^{me} Struthers a de longues années d'expérience comme animatrice et consultante professionnelle et se spécialise dans des activités qui ont une incidence sur l'existence des femmes et des enfants. Elle habite Shallow Lake, en Ontario, avec ses deux enfants.

Colleen Purdon est chercheuse dans l'équipe de projet. Sa contribution vient de ce qu'elle a beaucoup travaillé auprès des femmes et des enfants victimes de violence. Elle compte de nombreuses années d'expérience comme administratrice, thérapeute, éducatrice et animatrice communautaire, tant au Canada qu'à l'étranger. M^{me} Purdon travaille comme consultante indépendante auprès d'organisations et pour des programmes gouvernementaux axés sur les femmes et les questions qui ont une incidence sur leur vie; elle s'intéresse tout particulièrement aux problèmes des femmes qui vivent en milieu rural. M^{me} Purdon est originaire de Parry Sound, mais elle habite maintenant Owen Sound en compagnie de ses quatre enfants.

Notre vision du projet

Nous projetons d'obtenir la collaboration de femmes autochtones d'un peu partout au Canada pour travailler à des recherches visant à inciter les gouvernements et les organismes à formuler des politiques qui pourront aider du mieux possible les femmes autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels tout en continuant d'avoir une vie culturelle intéressante et bien remplie.

Nous projetons de demander la participation des membres de la collectivité et de consigner ou enregistrer pour mémoire les histoires que des femmes ont à raconter à ce sujet, de poser des questions très importantes, d'inviter les dirigeantes locales à entrer en scène et de présenter à Condition féminine Canada un rapport officiel qui contiendra des recommandations particulières fondées sur nos constatations.

But de la recherche

Nous nous proposons de mener des recherches qui seront adaptées à la culture autochtone en vue de formuler des recommandations particulières concernant l'adoption de nouvelles politiques ou la modification de politiques existantes aux échelons national, provincial et local, et d'aider ainsi les femmes autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels sans avoir à faire de sacrifices exagérés sur le plan culturel.

Nous travaillerons avec des conseils de bande, des groupes de femmes autochtones et des agentes de liaison présentes dans les collectivités afin d'élaborer un modèle de recherche coopérative en collaboration avec des dirigeantes locales et des agentes de liaison *désignées* qui participeront activement et à la conception et à la mise en oeuvre dans les huit collectivités choisies au Canada.

Nous espérons pouvoir aider à l'élaboration d'un plan d'action fondé sur les constatations qui auront été faites dans chaque collectivité afin de continuer à plaider en faveur de changements de fond et de la mise en oeuvre de politiques qui aideront les femmes autochtones à se rapprocher de leurs buts professionnels et culturels.

Principes énoncés par les aînées et les conseillères pour nous guider dans notre recherche

- Les Premières nations doivent être invitées à prendre part à l'analyse des données.
- Par souci de courtoisie, les conseils de bande doivent être mis au courant du projet.
- Les sujets qui prennent part à l'étude doivent pouvoir revenir sur les questions autant de fois qu'elles le veulent.
- Les chercheuses ne doivent pas interrompre les sujets qui participent à l'étude.
- Les chercheuses doivent faire en sorte que les femmes participent à l'élaboration des méthodes et de la recherche elle-même.
- Les chercheuses doivent s'organiser pour créer une ambiance détendue et voir à ce que les participantes soient bien nourries.
- Les chercheuses doivent établir un climat d'acceptation.
- Les hommes doivent être tenus à l'écart.
- Les chercheuses doivent s'adresser personnellement aux femmes.

Questions de recherche principales

1. Quelles expériences les femmes autochtones ont-elles eues en essayant de poursuivre leurs études et de trouver un travail intéressant?
2. Les femmes autochtones se sont-elles senties tiraillées entre le désir d'atteindre leurs objectifs de travail et celui de vivre en harmonie avec leur culture? Comment cela s'est-il manifesté?

3. Quels changements de fond les femmes autochtones recommanderaient-elles pour faire diminuer ces tiraillements?
4. De quel genre de soutien les femmes autochtones auraient-elles besoin, d'un point de vue général, pour que leur vie professionnelle soit en harmonie avec leur vie culturelle?

Préparatifs : modèle de recherche

La recherche se déroulera selon les lignes directrices énoncées par la Commission royale sur les peuples autochtones dans son code d'éthique en matière de recherche et selon les conseils des aînées autochtones qui prendront part au projet. Des représentantes de chacun des huit groupes ou collectivités travailleront en collaboration avec les chercheuses pour élaborer la méthode de recherche convenant le mieux à chaque collectivité.

Préparatifs : critères de sélection des huit groupes

Voici les critères de sélection des groupes qui prendront part à notre étude :

- Les femmes doivent être des connaissances ou des proches des chercheuses.
- Les membres du groupe doivent être convaincues de la nécessité d'une étude semblable et croire que cela pourrait entraîner des conséquences bénéfiques pour les femmes autochtones de leur propre collectivité et du Canada en général.
- Le groupe pourrait vouloir assurer un suivi (p. ex. poursuivre le travail commencé pour revendiquer la mise en application de politiques à l'intérieur et à l'extérieur de la collectivité), continuer d'informer les femmes sur la manière dont les politiques règlent leur vie, établir des réseaux ou des structures de soutien pour les femmes autochtones.
- La collectivité accepte de désigner une agente de liaison.
- Les membres désignés des groupes, y compris les agentes de liaison, travailleront en collaboration avec les chercheuses pour concevoir et mettre en oeuvre la recherche et définir ensuite les recommandations.

Pour renseignements au sujet de l'étude

Directrice de projet

Carolyn Kenny

1696 West 10th Avenue, bureau 302
Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 2A1
Tél. : (604) 731-0925
Télé. : (604) 731-0908
Courriel : cbk@sfu.ca

Colleen Purdon

271 4th Street East
Owen Sound (Ontario) N4K 1A7
Tél. : (519) 376-7145
Télé. : (519) 376-8611
Courriel : cpurdon@bmts.com

Haïke Muller

1749, rue Waterloo
Vancouver (Colombie-Britannique) V6R 3G3
Tél. : (604) 730-9596
Télé. : (604) 987-9398
Courriel : haïke@portal.ca

BIBLIOGRAPHIE

Accord entre les Inuit de la région du Nunavut et Sa Majesté la Reine du chef du Canada (1993).
Publié avec l'autorisation conjointe de la Tungavik et du ministre des Affaires indiennes et
du Nord canadien, Ottawa.

ALASUUTARI, Pertti (1995). *Researching Culture: Qualitative Method and Cultural Studies*,
Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

ANDREW, C. et S. RODGERS (dir.) (1997). *Women and the Canadian State/Les femmes et
l'état [sic] canadien*, Montréal, McGill-Queen's University Press.

AYLWARD, C.A. (1999). *Canadian Critical Race Theory: Racism and the Law*, Halifax,
Fernwood Publishing Company.

BENTZ, Valerie et Jeremy SHAPIRO (1998). *Mindful Inquiry in Social Research*, New York,
Sage Publications.

BISHOP, Russell (1996). *Collaborative Research Stories*, Palmerston North, Dunmore Press Ltd.

BLANEY, Fay (1997). *The National Action Committee on the Status of Women's Voters Guide*.

BOWMAN, Sheena et Verna KIRKNESS (1992). *First Nations Schools: Struggles and Triumphs*,
Toronto, Association canadienne d'éducation.

CANADA (1993). Déclaration de la ligne de conduite du gouvernement (1992), James Downey,
ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien.

——— (1993). *The Indian Act and Amendments, 1970-1993: An Indexed Collection*, Saskatoon,
Saskatoon Native Law Centre, University of Saskatchewan.

——— (1994). « Les chemins de la réussite : Stratégie de l'emploi et de la formation des
autochtones », *Politique officielle et peuples autochtones, 1965-1992*, vol. 2, Résumés de
rapports d'organismes fédéraux et d'organisations autochtones, Centre for Policy and
Program Assessment, École d'administration publique, Université Carleton.

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, édictée
comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11.

COLLINS, P.H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of
Empowerment*, New York, Routledge.

Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada
(1981). *Rapport de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de
développement du Canada*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada.

COUSINS, S. (1994). « Why Inuit Women Are More Employed than Inuit Men », manuscrit inédit présenté à l'Association universitaire canadienne d'études nordiques.

COUTURE, Joseph E. (1985). « Traditional Native Thinking, Feeling and Learning: Some Thoughts in the Relationship between Native Values and the Practice of Native Education », *Multicultural Education Journal*, vol. 3, n° 2, pp. 4-16.

CRPA (Commission royale sur les peuples autochtones) (1996). « Un cadre conceptuel et constitutionnel pour les systèmes de justice autochtone », *Par-delà les divisions culturelles*, Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services du Canada, pp. 293-299.

——— (1996). *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services du Canada.

——— (1996a). « Code d'éthique en matière de recherche », *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services du Canada, <<http://www.indigenous.bc.ca>> [site Web en anglais seulement].

——— (1996b). « Les femmes », chapitre 2 du volume 4 du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services du Canada, <<http://www.indigenous.bc.ca>> [site Web en anglais seulement].

DENZIN, Norman K. et Yvonna S. LINCOLN (dir.) (1994). *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

Derrickson c. Derrickson, [1986] 1 R.C.S. 285.

DION STOUT, Madeleine et Gregory D. KIPLING (1997). *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques*, Ottawa, Condition féminine Canada.

DONALDSON, Laura E. (1999). « On Medicine Women and White Shame-ans: New Age Native Americanism and Commodity Fetishism as Pop Culture Feminism », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Chicago, University of Chicago Press, vol. 24, n° 3, pp. 617-633.

ELSON, Diane (2000). *Le progrès des femmes à travers le monde, 2000*, New York, UNIFEM.

Entente sur la revendication territoriale globale des Dénés et Métis du Sahtu (1993). Ottawa, ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien.

FIC (Fraternité des Indiens du Canada) (c1972). *La maîtrise indienne de l'éducation indienne*, déclaration de principe présentée au ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, Ottawa.

FINE, M. (1991). *Disruptive Voices*, Ann Arbor, University of Michigan Press.

FINE, M. et V. VANDERSLICE (1992). « Reflections on Qualitative Research », *Methodological Issues in Applied Social Psychology*, sous la direction de E. Posavac, New York, Plenum.

- FREIRE, Ana Maria Arango et Donaldo MACEBO (dir.) (1998). *The Paulo Freire Reader*, New York, Continuum.
- GLASER, B. et A. STRAUSS (1967). *The Discovery of Grounded Theory*, Chicago, Aldine.
- HAHN, H. (1983). « Paternalism and Public Policy », *Society*, mars-avril, pp. 36-44.
- HALL, Stuart et Paul DU GAY (1996). *Questions of Cultural Identity*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.
- HARAWAY, D. (1988). « Situated Knowledge », *Feminist Studies*, n° 14, pp. 575-599.
- HARDING, S. (dir.) (1987). *Feminism and Methodology: Social Science Issues*, Bloomington, Indiana University Press.
- HERON, John (1996). *Co-operative Inquiry: Research into the Human Condition*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.
- HOOKS, B. (1990). *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics*, Boston, South End.
- HULL, Jeremy (1984). *Native Women and Work: A Summary Report of a Winnipeg Study*, Institute of Urban Studies.
- ILLNICK, Karen (1990). « Women in Politics in the North: An Interview with Caroline Anawak », *Gossip: A Spoken History of Women in the North*, Programme d'aide à l'édition du Comité canadien des ressources arctiques.
- ING, Rosalyn (2001). « Dealing with Shame and Unresolved Trauma. Residential School and Its Impact on the Second and Third Generation Adults », thèse, Université de la Colombie-Britannique.
- IRVING, Kate (1990). « Summary of Arts and Crafts: Women and Their Work », *Gossip: A Spoken History of Women in the North*, Programme d'aide à l'édition du Comité canadien des ressources arctiques.
- ISAAC, Thomas (1995). *Aboriginal Law: Cases, Material and Commentary*, Saskatoon, Purich Publishing.
- JACKSON, Margaret (1994). « Aboriginal Women and Self-Government », *Aboriginal Self-Government in Canada: Current Trends and Issues*, sous la direction de J. Hylton, Saskatoon, Purich Publishing.
- KIRKNESS, Verna (1997). « A New Wave of Casualties in Aboriginal Education », *First Perspective*.

- KROSENBRINK-GELISSEN, L.E. (1991). « The Native Women's Association of Canada », *Native Peoples in Canada: Contemporary Conflicts*, sous la direction de J.S. Frideres, Scarborough, Ontario, Prentice Hall Canada Inc., pp. 335-364.
- LANGE, Lynda (1984). « Employment of Native Women at the Norman Wells Expansion Project: Goals and Problems », document inédit.
- LAWRENCE-LIGHTFOOT, Sara et Jessica HOFFMAN DAVIS (1997). *The Art and Science of Portraiture*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- LINCOLN, Y. et E. GUBA (1985). *Naturalistic Inquiry*, Londres, Sage Publications.
- LOCKHEAD, Clarence (1998). *De la table de cuisine à la table du conseil*, Nepean, Institut Vanier de la famille.
- Loi constitutionnelle de 1982*, édictée comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11.
- MAFFESOLI, Michel (1988). *Le temps des tribus : le déclin de l'individualisme dans les sociétés de masse*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- MANCINI BILLSON, Janet (1995). « Clan Mothers and Sky Walkers: Iroquois Women of the Six Nations, Ohswekenow, Keepers of the Culture », *Keepers of the Culture: The Power of Tradition in Women's Lives*, New York, Lexington Books.
- M'CLOSKEY, K. (1996). « Art or Craft: The Paradox of the Pagnirtung Weave Shop », *Women of the First Nations: Power, Wisdom and Strength*, sous la direction de Christine Miller et de Patricia Chuchryk, Winnipeg, Manitoba, The University of Manitoba Press, pp. 39-50.
- McDERMIT, Noel (1999). Conférence sur la mythologie inuite, Arctic College.
- MILES, Roslind (1989). *The Women's History of the World*, New York, Palladin.
- MILLER, J.R. (1996). *Singwauk's Vision: A History of Native Residential Schools*, Toronto, University of Toronto Press.
- MONTURE-OKANEE, P.A. (1992). « The Violence We Women Do: A First Nations View », *Challenging Times: The Women's Movement in Canada and the U.S.*, sous la direction de Constance Backhouse et de David Flaherty, Montréal, Québec, McGill-Queen's University Press, pp. 193-200.
- MOUSTAKAS, C.E. (1994). *Phenomenological Research Methods*, Thousand Oaks Californie, Sage Publications.
- NAHANEE, Phoebe (1990). « Dene Women and Work », *Gossip: A Spoken History of Women in the North*, Programme d'aide à l'édition du Comité canadien des ressources arctiques.

- NAHANEE, Teressa Anne (1997). « Indian Women, Sex Equality and the Charter », *Women and the Canadian State/Les femmes et l'état [sic] canadien*, sous la direction de Caroline Andrew et de Sanda Rodgers, Montréal, McGill-Queen's University Press.
- NATIONS UNIES, COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS (1993). *Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du pacte*.
- Paul c. Paul*, [1986] 1 R.C.S. 306.
- PEERS, L. (1996). « Subsistence, Secondary Literature and Gender Bias: The Sauleaux », *Women of the First Nations: Power, Wisdom and Strength*, sous la direction de Christine Miller et de Patricia Chuchryk, Winnipeg, Manitoba, The University of Manitoba Press, pp. 39-50.
- PICTOU, S.M. (1996). « The Life Learning Experiences and Personal Transformations of Mi'kmaq Women », mémoire de maîtrise inédit, Université Dalhousie, Halifax, Nouvelle-Écosse.
- REITER, Robert Alan (1996). *The Law of Canadian Indian Treaties*, Juris Analytica Publishing, Inc.
- SCHULTZ, Katherine (1997). « Crossing Boundaries in Research and Teacher Education: Reflections of a White Researcher in Urban Schools and Communities », *Qualitative Inquiry*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.
- SMITH, Linda Tuhiwai (1999). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*, New York, Zed Books Ltd.
- TURPEL, M.E. (1991). « Home/Land », *Revue canadienne de droit familial*, vol. 10, n° 1, pp. 17-37 et 39-40.
- TURPEL-LAFOND, M.E. (1997). « Patriarchy and Paternalism: The Legacy of the Canadian State for First Nations Women », *Women and the Canadian State/Les femmes et l'état [sic] canadien*, sous la direction de Caroline Andrew et de Sanda Rodgers, Montréal, McGill-Queen's University Press.
- WARD, Martha C. (1996). *A World Full of Women*, Boston, Allyn and Bacon.
- WATER, juge, *et al.* (1993). « A Critical Survey of Human Rights Acts and Commissions », *La discrimination dans le droit et l'administration de la justice*, Institut canadien d'administration de la justice.
- WHERRETT, Jill et Jane M. ALLAIN (1995). *Autonomie gouvernementale des autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnement et Services du Canada.
- WILLIAMS, Allison (1997). « Canadian Urban Aboriginals: A Focus on Aboriginal Women in Toronto », *Revue canadienne des études autochtones*, vol. XVII, n° 1, pp. 75-101.

**Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de
Condition féminine Canada Appel de propositions
L'intégration de la diversité dans la recherche en matière de politiques, ainsi que dans
l'élaboration et l'analyse des politiques**

Les mouvements de femmes et le féminisme d'État : intégrer la diversité à l'élaboration des politiques gouvernementales

Jill Vickers et L. Pauline Rankin

Intoxicants et grossesse : La place des femmes enceintes ou en âge de concevoir dans les politiques et la processus d'élaboration de celles-ci

Deborah Rutman, Marilyn Callahan, Audrey Lundquist, Suzanne Jackson et Barbara Field

Qui prend pays... L'impact du parrainage sur les droits à l'égalité des femmes immigrantes

Table féministe francophone de concertation provinciale de l'Ontario

Andrée Côté, Michèle Kérisit et Marie-Louise Côté

À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail

Carolyn Kenny

Les besoins et les obstacles liés à la santé des femmes autochtones de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick

Kinapi'skw Consulting

Philippa Pictou, Patricia Doyle-Bedwell et Terri Sabattis

Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale

Abigail B. Bakan et Audrey Kobayashi