

## Transcription de l'entretien avec Despina Papadopoulos

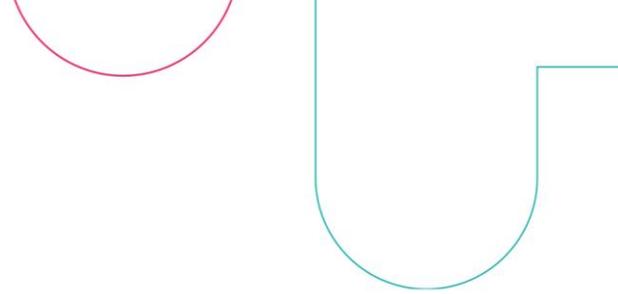
[00:05]

[Despina Papadopoulos]: Je m'appelle Despina Parthena Papadopoulos, et je tiens mon nom de ma grand-tante Despina et de ma grand-mère Parthena. Comme vous pouvez le deviner d'après mon très long nom de famille, mes ancêtres sont grecs et mes deux parents sont nés et ont grandi en Grèce. Je suis donc une descendance d'immigrants et je suis membre de l'équipe de Santé des populations autochtones et du Nord au sein de l'ancienne Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé, que nous appelons désormais Excellence en santé Canada. Et à titre de membre de l'équipe de Santé des populations autochtones et du Nord, j'ai été approchée pour soutenir le projet collaboratif pour la prévention du suicide qui est devenu le projet collaboratif Promotion de la vie. Dans le cadre du projet, j'ai beaucoup réfléchi au fait que nous ignorons ce que nous ne savons pas. Nous pouvons toutefois soutenir notre propre apprentissage et notre réceptivité en prenant le temps d'écouter, d'apprendre et de s'évaluer en plus de nous défaire de certains de nos propres préjugés, ce qui permet d'être conscients de nos suppositions et de celles au sein de nos organisations respectives. Et je me souviens que lors de mes débuts au sein de l'organisme, j'avais tenu pour acquis que comme nous faisons un projet collaboratif avec des communautés nordiques composées de populations métisses, inuites et issues des Premières Nations, nous devons déjà avoir établi des relations avec elles et ouvert la discussion.

[02:05]

Toutefois, j'ai rapidement compris que ce n'était pas le cas. Or, ce que j'ai appris de cette expérience, c'est qu'au sein d'un organisme conventionnel, nous avons parfois d'excellentes idées, nous disposons des ressources adéquates et nous avons la bonne intention de travailler aux côtés des collectivités et des autres organismes présents, en particulier autochtones. Mais, si on arrive uniquement avec nos propres idées, ce n'est pas la bonne approche. En fait, une telle approche est à éviter à tout prix! Et ce que j'ai appris dans le cadre de cette expérience et par le passé, c'est que peu importe ce que l'on entreprend, le projet doit être guidé par les besoins des communautés et des organismes autochtones avec qui vous travaillez et desquels vous apprenez. Donc, dès le début, j'ai appris très rapidement qu'il faut essayer de faire les choses avec humilité, en plus d'être à l'aise avec le fait d'être inconfortable. En fait, on doit presque devenir confortable avec le fait d'être inconfortable et vulnérable, parce qu'on fait toujours des erreurs. Toutefois, ce qui est le plus important, c'est d'apprendre de ces erreurs et d'aller de l'avant en mettant les meilleures pratiques et procédés en œuvre. En plus de prendre le temps de réellement changer sa façon de penser, c'est-à-dire d'une approche axée sur les résultats à une approche fondée sur les relations et les liens de confiance.

[03:45]



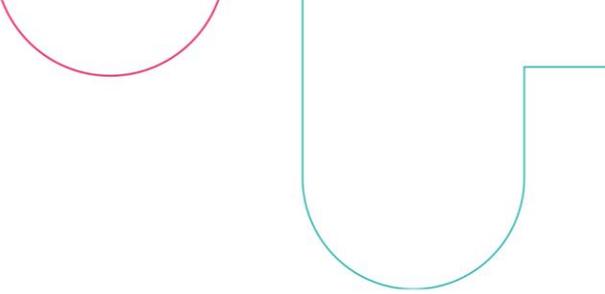
Il est tout aussi important de développer des relations et un sentiment de confiance au sein de son organisme qu'à l'externe, puisque nous avons besoin d'un niveau de préparation interne étant donné que nous sommes souvent appelés à soutenir notre propre cheminement vers la vérité et la réconciliation. Le fait de développer ce niveau de préparation et de compréhension à l'échelle de l'organisme permet d'améliorer et de développer ses infrastructures, y compris les politiques et les protocoles nécessaires pour travailler efficacement.

[04:27]

Le projet collaboratif Promotion de la vie a permis de réunir des équipes d'un océan à l'autre pour appuyer l'établissement de partenariats significatifs entre les organismes de santé et les communautés autochtones afin de mettre sur pied des initiatives de promotion de la vie. Or, dans le cadre de cette initiative de 19 mois pour soutenir l'apprentissage et le développement des partenariats communautaires, il y a eu six équipes différentes issues de régions nordiques et éloignées, y compris de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve, du Manitoba (deux équipes), de l'Ontario et de l'Alberta. En tant qu'organisateur de cette initiative, notre organisme s'est transformé en septième équipe, car il est devenu très évident que nous apprenions également aux côtés de toutes les équipes. L'initiative reposait sur un modèle de co-conception dans le cadre de partenariats autochtones et comprenait des formations et du mentorat pour les équipes. L'élaboration, la livraison et l'évaluation du projet collaboratif ont été gérées par un groupe d'orientation composé de dirigeants, de Sages et d'un représentant jeunesse ayant une expertise et des connaissances en santé mentale autochtone, en bien-être communautaire, en prévention du suicide et en promotion de la vie.

[05:52]

J'ai également appris qu'il n'est pas aussi difficile qu'on le pense d'adopter une approche relationnelle et holistique pour apprendre et faire les choses. J'ai également compris que parfois, il ne s'agit pas nécessairement de respecter la façon de faire des organismes conventionnels. Et pour cette raison, lorsque vous essayez de travailler différemment, vous êtes parfois remis en question et il peut se dérouler beaucoup de temps avant que les autres membres de l'équipe comprennent. Vous devez également avoir des discussions difficiles et vous avez souvent l'impression qu'on vous tire dans différentes directions. Toutefois, il est important de garder le cap puisque vous avez non seulement une occasion de soutenir et de respecter les façons d'être et de faire autochtones, en plus d'être un pont entre elles, mais aussi une responsabilité à l'égard du travail, de vos relations et des tâches qui doivent être bien faites pour avoir, idéalement, une incidence positive sur la transformation du système, en plus de la soutenir. Or, pour moi, le plus important est de changer notre mentalité pour que l'objectif soit de faire le bien, et non pas d'entretenir une belle image. Nous avons souvent eu à faire le point avec notre équipe interne des communications pour nous assurer que tout le contenu produit soit révisé et approuvé par elle. Et les principes directeurs ont été développés à la fois par le groupe d'orientation et les équipes du projet collaboratif. Au final, ils sont à la base de notre



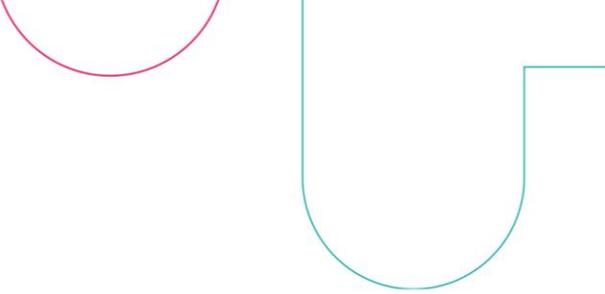
apprentissage. Ils permettent de développer notre cadre de travail collaboratif et notre façon de miser sur un leadership partagé. De plus, le langage que nous utilisons est porteur d'intentions.

[07:59]

Or, quand est venu le temps de partager nos principes directeurs à l'interne et à l'externe, il y avait un protocole et un processus en place afin de les réviser conformément au guide stylistique. De cette façon, tout le contenu de l'organisme était conforme à l'ensemble des produits et ressources internes. Dès le début, nous avons dû avoir des discussions avec l'équipe des communications pour cerner les éléments à éviter en plus d'expliquer l'intention derrière la terminologie utilisée. Et même si elle n'était pas grammaticalement correcte ou conforme au guide stylistique, elle faisait partie de notre apprentissage. Les mots font partie du processus. Et il y a une signification derrière ce processus. Et il aura fallu quelques discussions pour que l'équipe comprenne. Puis, à un certain point, l'équipe des communications nous disait : « Écoutez, on nous a demandé d'utiliser ces principes directeurs, mais nous savons que nous ne les changerons pas et que nous devons demander au groupe d'orientation si les utilisons. » Maintenant, c'est incroyable de constater que l'équipe nous consulte toujours de prime abord pour s'assurer de suivre les processus et protocoles appropriés. Mais aussi pour s'assurer qu'il y a une compréhension en ce qui a trait au respect et à l'honneur des connaissances autochtones. Que nous ne pouvons pas présenter les apprentissages de n'importe quelle façon, et à notre convenance. Nous avons seulement pris le temps de développer des processus et des protocoles, pas seulement avec le groupe d'orientation, mais aussi à l'interne. Et pour avoir des discussions permettant de dire : « Nous savons qu'il y a un désir d'utiliser le matériel développé et présenté dans le cadre du projet collaboratif, mais nous ne pouvons le faire sans respecter notre processus et sans nous assurer d'avoir l'accord du groupe d'orientation. Nous ne pouvons pas utiliser les connaissances à notre guise et les présenter de n'importe quelle façon. »

[10:09]

Nous avons dû apprendre à être moins rigides et à faire preuve de flexibilité pour travailler différemment. Nous n'avons donc pas à respecter un programme à la lettre. Et c'était correct de ne pas avoir de programme. C'était correct de prendre une demi-journée pour développer nos relations. Nous devons être flexibles quant à nos horaires et nos approches dans une perspective de leadership partagé, de concertation et de co-conception. Et, pour moi, simplement d'accorder de l'importance au processus. L'important, c'est les actions pour arriver à notre objectif, la façon de faire les choses, et d'essayer d'honorer et de respecter les visions différentes du monde, en plus de créer un climat de tolérance pour honorer et respecter les connaissances autochtones et les différentes approches en matière d'apprentissage et de savoir-faire. Il s'agit de prendre le temps, non seulement pour honorer nos apprentissages, mais aussi pour soutenir nos employés, comprendre la nécessité des différences contractuelles, la nécessité d'utiliser un langage spécifique, la nécessité de facturer d'une certaine façon ou de



créer des structures pour s'assurer que tout le monde est rémunéré en temps opportun, et l'importance de rémunérer les Sages et les conseillers spirituels. Il y a donc beaucoup de discussions et souvent, il faut prendre le temps de développer les processus internes pour les soutenir. Et parfois, ces discussions difficiles sont nécessaires et inconfortables.

[12:00]

Et même s'il est parfois difficile d'avoir ces discussions inconfortables, c'est en les ayant que nous apprenons le plus. Ces conversations permettent souvent aux employés de se défaire de certains préjugés pour améliorer la sécurité culturelle et le sentiment d'humilité. Elles permettent également de développer et d'améliorer les infrastructures internes nécessaires pour travailler de façon respectueuse et honorer les différentes visions du monde. C'est ce qui a inévitablement permis de soutenir le propre cheminement de notre organisme vers la vérité et la réconciliation.