

## Transcription de l'entretien avec Brenda Restoule

[00:03]

[Salutation en langue traditionnelle] Je m'appelle Brenda Restoule. Je suis présidente-directrice générale de l'organisme First Peoples Wellness Circle, et je suis originaire de la Première Nation de Nipissing, située dans le nord-est de l'Ontario. C'est là que j'habite et travaille avec ma famille, et c'est la communauté où mon conjoint a grandi. Tous les jours, je regarde au-delà du superbe lac Nipissing pour voir ma propre communauté, la Première Nation de Dokis. Mon nom spirituel est Petite femme cygne, et je fais partie du clan de l'Aigle.

[00:53]

Parlons un peu du First Peoples Wellness Circle. Comme pour la Thunderbird Partnership Foundation, nous sommes également une organisation dirigée par des Autochtones afin de soutenir et de défendre la cause du bien-être mental dans les communautés des Premières Nations.

Notre mandat provient du Cadre du continuum du mieux-être mental des Premières Nations, lequel a été élaboré par plus de 600 Premières Nations partout au pays. Il continue d'orienter une grande partie du travail que nous faisons, y compris le soutien offert à une main-d'œuvre composée d'équipes du bien-être mental.

[01:41]

En ce qui concerne la formation d'un groupe d'orientation, je pense que les conversations que nous avons eues à ce sujet sont vraiment nées de la reconnaissance d'un projet collaboratif qui serait équitable dans la capacité à codiriger et à concevoir ensemble le travail à faire. Ainsi, lorsque nous avons entrepris cette initiative avec la FCASS et que Thunderbird et les peuples autochtones se sont joints à la conversation, nous avons reconnu l'importance d'entendre plusieurs voix pour pouvoir approfondir la conversation sur le bien-être mental des Autochtones et sur le bien-être mental en général dès le début du projet collaboratif. Pendant la formation des équipes, on a reconnu que les groupes autochtones qui feraient partie des équipes comprendraient, possiblement, des membres des Premières Nations, mais également des Métis et très probablement des Inuits. En fin de compte, les Inuits ne se sont pas joints à l'équipe pour des raisons qui leur sont propres. On reconnaît toutefois que les concepts et les connaissances relatifs au bien-être métis étaient très différents de ceux relatifs au bien-être mental des Premières Nations, ou pouvaient l'être, et qu'on ne pouvait pas parler au nom des autres groupes autochtones, en tant que membres des Premières Nations. Il était donc important de prendre en compte le point de vue de gens qui possédaient un savoir métis, qui connaissaient les concepts du bien-être mental et qui avaient travaillé avec les communautés

métisses sur leur bien-être et leurs indicateurs de santé. C'était donc un élément important, je pense, à ce sujet.

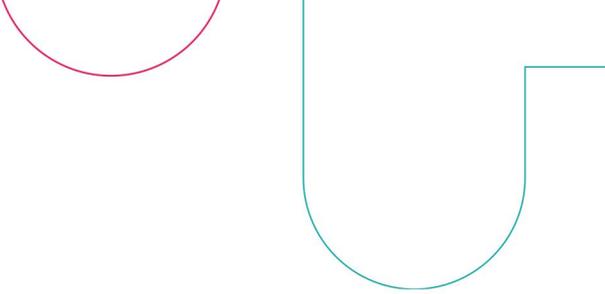
[04:15]

Ces équipes ont été formées au fur et à mesure que les projets collaboratifs étaient élaborés. Il était nécessaire d'avoir des formateurs pour soutenir les équipes. Nous l'avons compris, tout comme la FCASS l'a souvent fait. Habituellement, il y avait un formateur pour tout le projet collaboratif. Il pouvait y avoir un ou deux formateurs, mais nos discussions se sont amorcées en parlant de l'unicité des connaissances autochtones, qui sont fondées sur la langue, les valeurs, le territoire occupé, les croyances culturelles, les connaissances traditionnelles et la vision du monde. C'est pourquoi on a pensé nommer des formateurs pour chaque équipe, ce qui nous a immédiatement permis d'élargir notre cercle de connaissances. On a donc reconnu que les formateurs avaient leur propre bagage d'expériences, de connaissances et de compétences qui pourrait vraiment contribuer à la formation du groupe d'orientation. Ils sont donc devenus des membres à part entière de ce groupe. On a également reconnu du point de vue de la codirection que la FCASS avait des relations avec d'autres organisations non autochtones ou conventionnelles et que celles-ci devaient être incluses.

[06:01]

L'une d'elles était la Commission de la santé mentale du Canada, qui a assisté aux premières étapes du projet un peu à titre d'observateur pour écouter, pas nécessairement parce qu'elle encadrerait l'une des équipes, mais entre autres en raison du travail qu'elle faisait partout au pays en matière de santé mentale et même un peu en matière de prévention du suicide. Puis cela permettait la participation d'une organisation axée sur la prévention du suicide, faisant en sorte que nous avions une combinaison de connaissances occidentales et autochtones. Cela nous a permis de bien cerner cette idée d'une approche de vision à deux yeux. Tout au long du projet collaboratif, on a reconnu le besoin de respecter les différentes idées, positions et valeurs, et qu'il était important, dans cette diversité, d'incarner une approche de vision à deux yeux. L'inclusion d'une approche de vision à deux yeux dans le groupe d'orientation fut selon moi une part importante du travail que l'on tentait d'accomplir, on devait assurer cet équilibre, si je peux dire. C'est ce qui a permis cet aspect de coprésidence lorsque Carol Fancott et Carol Hopkins ont codirigé et coprésidé le groupe d'orientation. Il n'y avait donc pas qu'une seule façon de faire ou de penser derrière notre travail en tant que groupe d'orientation. Ainsi, la création d'un groupe d'orientation réunissant des organisations autochtones et non autochtones à une même table et possédant des connaissances en matière de bien-être mental, de prévention du suicide et de promotion de la vie a permis de mettre en place des possibilités de co-apprentissage et de co-conception.

[08:30]

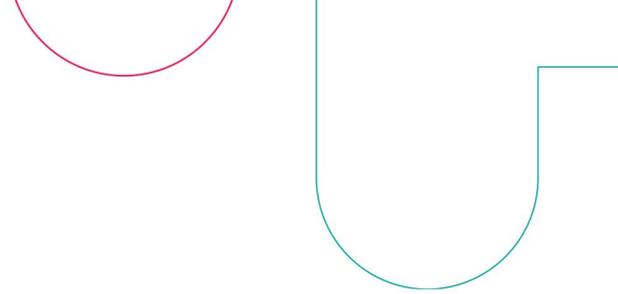


Pendant ce processus, nous avons remarqué que du point de vue des Autochtones ou des Premières Nations, nous sommes toujours guidés et soutenus par un sage. Par conséquent, le groupe était tout à fait favorable à l'idée de s'assurer qu'un sage dirige notre groupe et veille à ce qu'on fasse les choses de la bonne manière, qu'il soit guidé par l'esprit et par des cérémonies et qu'il continue, d'une certaine façon, à accorder une valeur ajoutée au savoir autochtone, non pas parce que nous pensions que c'était mieux ainsi, mais en raison de la reconnaissance des principes directeurs relatifs à la réconciliation et à la transformation en matière de santé, et du fait que, pendant si longtemps, il n'y a pas eu de possibilités équitables pour le savoir autochtone de jouer un rôle égal dans la création de nouvelles initiatives ou le développement de nouvelles connaissances qui influencent les soins et les systèmes de santé. En confiant ce rôle à un sage, on s'assurait de donner un poids supplémentaire au savoir autochtone, de façon à établir une certaine équité qui n'avait pas été possible par le passé quant aux travaux en matière de prévention du suicide. Il s'agit selon moi d'un élément qui a mené à toute la discussion sur le changement du contexte de ce travail pour passer de la prévention du suicide à la promotion de la vie, parce que cela nous a permis d'adapter le récit autour du langage que nous utilisons. Aussi, cela nous a permis de réfléchir à ce travail dans une perspective axée sur les forces plutôt que sur les déficits et la maladie.

[10:37]

Je pense qu'en faisant cela, nous avons pu nous centrer sur l'esprit. Et je pense que lorsqu'on parle de promotion de la vie, elle doit vraiment être centrée sur l'esprit. Ce que l'on sait, au sein de nos collectivités, des liens pour mener une vie heureuse vient de l'esprit et de notre identité spirituelle. Dès lors, pour bien accomplir ce travail, je crois qu'il fallait que l'esprit soit au cœur de notre conversation. Cela nous a été transmis par le sage, ça nous a amenés à intégrer la cérémonie au processus, ça nous a permis d'ouvrir nos réunions, nos discussions et nos conversations de façon à ancrer les équipes et le travail que l'on voulait accomplir avec elles. Je crois que cela nous a également permis de nous assurer d'avoir conscience, au moment de présenter notre vision du monde, nos perspectives et nos connaissances, de la possibilité que les perceptions autochtones et non autochtones ne soient pas toujours au diapason. Toutefois, quand la collaboration est centrée sur l'esprit, je crois que tout le monde peut s'exprimer avec courage, bravoure, vérité et humilité, ce qui permet de composer avec les différences, d'apprendre les uns des autres et d'être en mesure de reconnaître que notre propre vérité, en tant que personne, n'est pas la seule vérité, qu'il peut y avoir de la vérité dans ce que chaque personne dit et que cela est utile. C'est utile pour nous et pour les équipes, au moment où celles-ci commençaient à travailler sur le projet collaboratif et se réunissaient pour discuter de promotion de la vie dans leurs domaines respectifs.

[12:36]



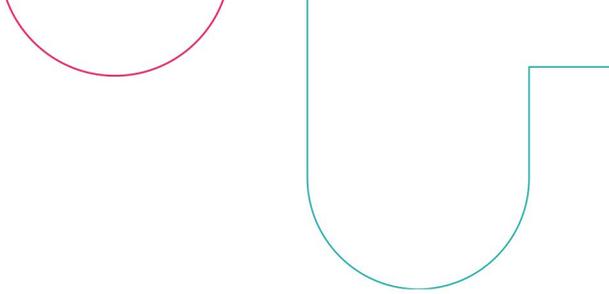
Cet aspect d'application des connaissances jouait un rôle important dans le soutien des équipes afin d'aider celles-ci pendant le processus d'établissement des relations et leur réflexion sur la mutation des connaissances et le changement de paradigme. C'est comme ça que je voyais les choses. Mais je ne sais pas si je peux en dire davantage.

[13:12]

Un autre aspect important, selon moi, pour le projet collaboratif fut les discussions qu'on a eues au sein du groupe d'orientation quant au soutien aux équipes pour qu'elles fassent ce changement de paradigme sur la mise en valeur des connaissances autochtones, sur la façon d'adopter une approche relationnelle et sur l'importance de tous ces aspects en matière de promotion de la vie. Le groupe d'orientation a donc passé beaucoup de temps à parler de quelques-uns de ces éléments clés d'information ou de transmission du savoir qui pourraient le soutenir dans son propre projet collaboratif, en plus de créer un changement dans la façon dont les organismes de santé non autochtones et les communautés autochtones pourraient travailler d'une manière différente qui favoriserait la transformation de la santé en même temps. Et donc, certains des éléments qui ont été abordés, ou plutôt qui ont été proposés, étaient la sécurité et l'humilité culturelles, la préparation, le savoir autochtone et le fait de devenir des alliés, le tout se basant sur le savoir autochtone. On a eu de nombreuses discussions pour déterminer quelle personne au sein du groupe d'orientation ou à l'extérieur de celui-ci pourrait détenir ce savoir et organiser ces webinaires de manière à les créer précisément pour le projet collaboratif. Ce savoir n'était pas le fruit d'influences externes; il découlait très spécifiquement de nos discussions et de notre travail. Les webinaires ont ensuite été créés pour les équipes, puis on a décidé qu'ils devaient être expressément destinés à l'équipe.

[15:11]

On ne les a donc pas offerts à d'autres groupes et les avons en grande partie réservés aux équipes afin que l'apprentissage soit pertinent pour elles, mais également pour créer ces espaces sûrs. On essayait vraiment de donner l'exemple par rapport à de nombreux concepts et façons de faire, d'être et de savoir dans tout ce que l'on faisait. En tant que groupe d'orientation, on voulait que les équipes appliquent les principes de co-conception et de codirection afin de garantir la sécurité culturelle dans des espaces sûrs et de rendre leurs expériences distinctes et uniques, alors c'est ce que l'on a fait afin de donner l'exemple. Même dans certaines des discussions sur la préparation, par exemple, nous avons vu des membres de l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord voyager avec les formateurs et ainsi développer des relations avec eux. Ils donnaient l'exemple quant à ces relations d'engagement respectueux, à la capacité d'écouter, écouter activement et sincèrement l'autre et de respecter la diversité, mais aussi quant à la préparation relative au soutien des équipes sur la façon d'agir quand elles étaient prêtes et ce dont elles avaient besoin à ce moment. Le fait que les équipes



et les formateurs aient voyagé ensemble pour soutenir les équipes fut l'un des aspects qui ont permis de nous assurer que ces éléments fondamentaux soient mis en place.