

Transcription de l'entretien avec Nancy Parker

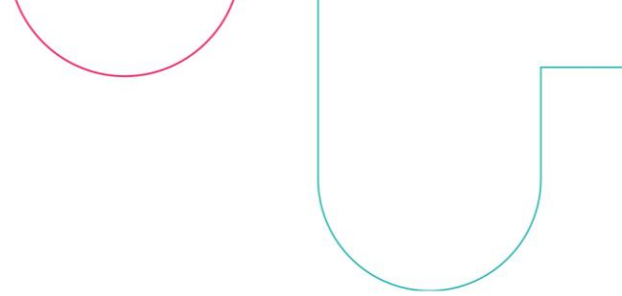
[00:06]

[Nancy Parker]: Bonjour, Je m'appelle Nancy Parker. Ce qui semble pertinent dans mon parcours, c'est que j'ai fait partie du conseil d'administration de l'Association canadienne pour la prévention du suicide et que je suis actuellement directrice générale de l'organisation Marymount à Winnipeg, qui figure dans le Traité no 1. J'avais donc des décennies d'expérience en travail clinique, à travailler souvent avec des personnes qui avaient des pensées suicidaires aux États-Unis. Puis, en 2011, je suis retournée sur le territoire du Traité no 1 et j'ai été plutôt ébranlée. Il était très, très difficile de constater la situation des soins de santé conventionnels par rapport à celle des Autochtones. J'avais l'impression que le système de santé conventionnel dans lequel je travaillais quand je suis revenue à Winnipeg était tellement désynchronisé. Pas nécessairement un manque de soins, mais vraiment un manque de compréhension de la façon d'intervenir différemment et de penser différemment les soins de santé avec les Autochtones.

[01:28]

Quand on m'a appelé pour que je me joigne éventuellement à Ed comme co-formatrice à Thompson, qui fait partie du Traité no 5 au Manitoba, j'étais plutôt submergée de travail. On m'a donc envoyé une partie des travaux initiaux, y compris les principes directeurs. Lorsque je les ai lus, c'était... je ne sais pas... j'avais l'impression d'entendre des anges chanter. Je me suis dit « oui, on y est finalement », parce qu'on laisse toute la voix aux Autochtones. Tout est une question de la primauté de la voix des Autochtones et de la reconnaissance de leur savoir. On n'a pas besoin de passer par les moyens occidentaux pour déterminer ce qui est efficace ou non. Et cette idée que tout serait dirigé par des Autochtones... Je crois que c'est souvent très difficile pour une approche occidentale, parce qu'il y a ce genre de leadership très actif où « mon idée est probablement bonne et adéquate ». Alors pour prendre du recul, je voulais vraiment participer à ce projet. Mon engagement était donc en lien direct avec ces principes directeurs. Comme les autres l'ont mentionné, mon rôle de formatrice m'a permis de faire partie du groupe d'orientation, ce qui fut une expérience incroyablement riche. Comme Denise, je crois que cette capacité de faire le travail dans un contexte d'orientation a vraiment enrichi ce projet collaboratif. Alors quand je pense à l'équipe et au travail qu'on a fait en tant que formateurs, je tiens à souligner que je ne suis pas native de l'Île de la Tortue. Alors quand Ed, puis Kelly Brownbill se sont joints à nous, ce sont eux qui ont vraiment apporté ce point de vue à l'équipe. C'était essentiel pour être en mesure de rendre hommage et de parler de cérémonie, et comme on l'a mentionné, pour ouvrir la discussion et faire en sorte que l'équipe soit assez à l'aise pour commencer à poser des questions.

[03:39]



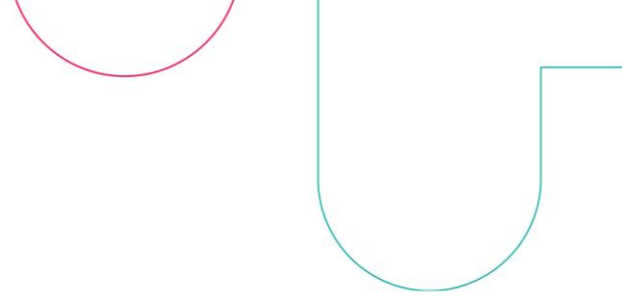
Selon moi, le fait qu'il s'agisse d'un projet collaboratif d'apprentissage était vraiment essentiel, et je ne peux tout simplement pas remercier la FCASS suffisamment parce qu'elle a constamment soutenu une approche axée sur la force et reconnu que le parcours de chaque équipe est unique et de valeur égale. Vous savez, dans une perspective occidentale, on poserait peut-être certains jugements en observant qu'une équipe a atteint ses objectifs et qu'une autre non, en concluant que la première est meilleure. Cependant, ce n'était pas le cas. On a compris que le rythme de progression de l'apprentissage et de la compréhension d'une équipe pouvait être totalement différent de celui des autres équipes, mais profondément transformateur. J'ai donc certainement constaté au sein de l'équipe une transformation individuelle de la vision du monde des gens qui commençait à changer. Comme d'autres l'ont mentionné, je pense qu'il a parfois fallu faire pression et poser des questions, en douceur, à l'égard des préjugés ou des façons de faire, parce qu'il y avait ce réflexe naturel de revenir au mode de travail habituel pour faire avancer un projet. Mais cette idée de devoir prendre du recul, d'écouter et de cheminer ensemble ne signifie pas que votre point de vue n'est pas important. Dans ce processus particulier, dans ce projet collaboratif précis, nous continuerons de mettre l'accent sur la voix et la vision du monde des Autochtones. Et donc, dans cet environnement éthique commun que nous avons partagé entre ces deux visions du monde, cette voix avait plus de poids. Je pense que c'était essentiel pour commencer une partie de ce travail de décolonisation avec notre équipe de la Northern Health Authority.

[05:31]

Je crois que les équipes de santé ont dû désapprendre beaucoup de choses quant à toutes les différentes façons qu'elles ont présumé devoir utiliser pour ce travail. Encore une fois, les principes directeurs continuaient d'être une référence très utile pour vraiment mettre l'accent sur ce qui était unique, ce qui était différent, ce qu'on essayait d'accomplir afin qu'il y ait cette reconnaissance tacite qu'on ne prétendait pas que la méthode occidentale était mauvaise. On demandait seulement aux équipes d'être ouvertes à différentes façons de faire et d'être. Comme formatrice, je me sentais vraiment très privilégiée de vivre cette progression en même temps que l'équipe. J'essayais souvent de prendre du recul et d'adopter un point de vue objectif sur ce qui se passait devant moi ou de voir comment je pouvais utiliser ma voix dans ma propre progression et mon expérience pour aider à diffuser et à propulser ce sentiment de peur, cette inquiétude de ne pas bien m'y prendre, d'insulter quelqu'un, etc. Je crois donc que l'équipe que nous avons encadrée a été très aimable en permettant à cette relation de se développer de sorte à avoir un espace sûr pour faire ce genre d'exploration.

[07:00]

Ultimement, c'était une façon extraordinaire d'aider à faire progresser un groupe de personnes quant à la transformation de leur vision du monde. J'espère que cela se poursuivra pour chaque personne, que chacune pourra continuer à remettre en question ses préjugés, la façon de voir son travail en présence d'Autochtones et de communautés autochtones, et cette utilisation de la



relation. L'autre élément important, selon moi, c'est le temps. On n'a pas précipité les choses. Si une conversation devait durer 5 heures, elle durait 5 heures. Il fallait prendre le temps nécessaire, on respectait ça dans notre travail et on respectait le rythme de l'équipe. Je crois donc que c'est ce qui a rendu ce projet collaboratif différent, parce qu'un projet davantage dirigé par des Occidentaux aurait pu être plus rigide quant aux échéances, aux ordres du jour et autres aspects du genre. C'était agréable de participer à cette façon très différente de travailler d'un point de vue relationnel et de permettre au travail de se dérouler à son propre rythme.

[08:16]

Cette aventure fut tellement profonde et riche, une aventure de cérémonie, de relation et de connexion entre l'esprit et la terre pleinement vécue. Cette expérience de formatrice a énormément enrichi ma vie. Je crois que ce que j'ai retenu, c'est une autre leçon d'humilité et de non-jugement, pour m'harmoniser avec les membres de l'équipe et leurs parcours et savoir comment les soutenir par les réflexions que nous avons. Et comme Ed l'a mentionné, c'est valable dans les deux sens. Ces personnes m'ont apporté beaucoup grâce à ce que j'ai appris auprès d'elles. Et le travail se poursuit. Je suis très reconnaissante que le conseil d'administration de Marymount dont je fais partie m'ait donné la liberté de temps et l'espace nécessaire pour inclure ce travail dans mon travail. En ce qui concerne l'organisme, qui participe au soutien d'actions continues en matière de réconciliation et de rétablissement culturel, j'ai vu de plus en plus de choses se produire à cet égard. Et je sais que c'est grâce à l'influence de ce projet collaboratif, mais surtout à mon co-formateur Dr Ed Connors, qui a su atteindre le cœur de nos émotions et notre esprit.