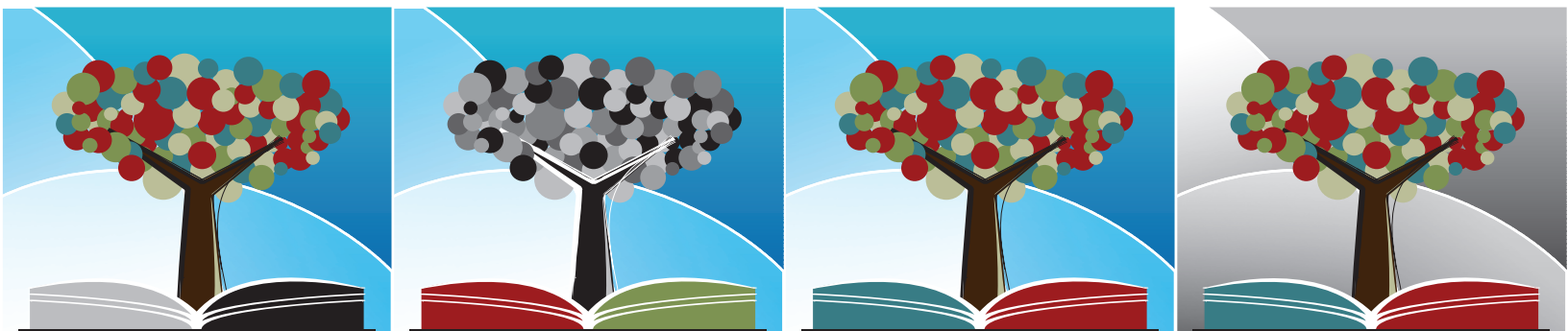


CENTRE DE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES



Le bénévolat dans les communautés autochtones : Moi? Faire du bénévolat?

Rapport

Brandy Mowatt et Jacqueline Young
Institute for the Advancement of Aboriginal Women
(IAAW)

© Imagine Canada, 2006

Le Centre de développement des connaissances renonce aux droits d'auteurs relatifs à ses documents, au profit de leur utilisation non commerciale par des organismes de bienfaisance et des organismes bénévoles. Nous encourageons tous les organismes de bienfaisance et les organismes bénévoles à reproduire et à distribuer toutes les publications du Centre de développement des connaissances, en citant leurs auteurs et Imagine Canada. Prière de vous adresser à Imagine Canada si vous souhaitez insérer un lien vers nos publications dans votre site Web.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Centre de développement des connaissances, visitez <www.kdc-cdc.ca>.

Centre de développement des connaissances

Imagine Canada

425, avenue University, bureau 900

Toronto (Ontario)

Canada M5G 1T6

Tél. : 416 597-2293

Télec. : 416 597-2294

Courriel : kdc@imaginecanada.ca

<www.imaginecanada.ca>

No ISBN 1-55401-283-X

Le Centre de développement des connaissances d'Imagine Canada est financé dans le cadre de la Direction de la Participation dans les communautés du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du ministère du Patrimoine canadien.

The logo for Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag icon above the letter "a".

Table des matières

Introduction : Le rôle des femmes autochtones bénévoles dans leur communauté	1
Méthodes de recherche	3
Le point de départ : Comprendre le milieu du bénévolat autochtone	4
Mesures prises pour que la recherche reste valide et ne fasse pas fausse route	5
Échantillonnage : recrutement des participantes	7
Réunions	8
Études de cas	10
Groupe de discussion	11
Constatations effectuées à partir des questionnaires et des Réunions	11 – 19
Profil des participantes	11
Éducation	13
Transport	14
Emploi et revenu	15
Participation à la vie communautaire	15
Obstacles au bénévolat	19
Constatations et recommandations	20
Constatations effectuées au cours des réunions	22
Travaux consultés	24

Message de Muriel Stanley Venne, C.M.

L'étude *Moi? Faire du bénévolat?* nous a permis de constater et d'analyser le rôle important joué par les femmes autochtones bénévoles dans tous les aspects de leur vie communautaire. Ce rapport souligne les principaux éléments d'un bénévolat efficace et analyse l'attitude culturelle des femmes autochtones, fondée sur le sens du devoir et des responsabilités.

The Institute for the Advancement of Aboriginal Women (IAAW) est reconnaissant à Brandy Mowatt et Jacqueline Young qui ont effectué un excellent travail de recherche. Nous remercions particulièrement Doreen Crapeau, qui a contribué à « briser la glace » dans les Territoires du Nord-Ouest et les nombreuses autres femmes qui ont apporté leur contribution à cette étude. Nous sommes convaincues que ce manuel servira à de nombreux projets au sein de notre communauté.

Remerciements

L'institute for the Advancement of Aboriginal Women (IAAW)

L'Institute for the Advancement of Aboriginal Women (IAAW) est un organisme sans but lucratif dont les membres sont des femmes autochtones qui se consacrent à leur propre promotion, perfectionnement et épanouissement, à partir de leur conception de l'autonomie et de leur propre communauté.

Nous remercions les 99 femmes qui ont participé aux réunions, études de cas et au groupe de discussion. Votre sagesse et vos conseils sont intimement liés à la création de ce rapport et de notre manuel. Nous souhaitons également remercier les organismes suivants qui ont mis gracieusement à notre disposition des locaux pour les réunions et le groupe de discussion : Mission Indian Friendship Centre (Mission, en Colombie-Britannique), Empowerment Consulting (Vancouver, en Colombie-Britannique), Miywasin Centre (Medicine Hat, en Alberta), Native Network (Calgary, en Alberta), Northern United Place (Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest), Rae-Edzo Friendship Centre (Rae, dans les Territoires du Nord-Ouest), Mother of Red Nations (Winnipeg, au Manitoba), Micmac Native Friendship Centre (Halifax, en Nouvelle-Écosse), Millbrook Seniors Centre (Millbrook, en Nouvelle-Écosse).

Le bénévolat dans les communautés autochtones : Moi? Faire du bénévolat?

Introduction : Le rôle des femmes autochtones bénévoles dans leur communauté

Unité, participation et motivation – telles sont les clés des progrès communautaires. Ces valeurs sont également au cœur des communautés autochtones du Canada et assurent leur force.

Les Autochtones font du bénévolat en s'organisant et en donnant de leur temps, mais sans considérer leurs actions comme du bénévolat. En fait, la notion de bénévolat n'est apparemment pas reconnue, ni définie au sein des communautés autochtones. Elle se concrétise plutôt dans les actions et la philosophie des gens. Leur participation à des activités d'entraide, à l'intérieur et à l'extérieur de leur communauté, est un devoir désintéressé. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes autochtones qui sont indispensables à l'équilibre et l'harmonie de leurs familles et de leurs communautés. Les Autochtones ont dû s'acharner à préserver leur culture et à susciter de la fierté chez les jeunes pour continuer à la faire vivre. La disponibilité, la gentillesse, la patience et la sagesse sont transmises volontairement par les parents et les aînés à leur entourage pour sauvegarder leur style de vie, leur culture, leurs valeurs et leur morale. C'est particulièrement vrai des femmes de la communauté, qui donnent la vie et doivent veiller à l'épanouissement de leurs enfants et les faire partir du bon pied. Mais l'ignorance et l'indifférence des personnes extérieures à leurs communautés envers les Autochtones ne sont que trop fréquentes.

Elles entretiennent la force, la fierté et l'assurance chez les enfants pour que leur avenir et celui de leur culture soient prometteurs et brillants. Leurs connaissances, leurs conseils et leur attitude naturellement altruiste pourraient apprendre à d'autres personnes n'appartenant pas à cette culture à adopter la même attitude pour les guider dans leur vie. Et c'est cette attitude qui nous a donné l'idée de notre projet de recherche.

Objectifs de ce travail de recherche

Notre rapport présente le cadre de référence sur lequel nous nous sommes appuyées dans notre travail de recherche pour analyser le bénévolat chez les femmes autochtones, ainsi que nos constatations. Nous avons traité les questions suivantes :

- Quels types de bénévolat sont propres aux femmes autochtones et pour quelles raisons?
- Quelles sont les compétences acquises par les femmes bénévoles grâce à l'exercice de leurs responsabilités bénévoles?
- Comment le bénévolat des femmes autochtones est-il apprécié?

Notre objectif consistait à réaliser un manuel pour motiver et aider les organismes de bienfaisance et les organismes sans but lucratif du Canada à faire appel à ces femmes pour faire du bénévolat. Ce manuel permettra aux organismes de mieux connaître et comprendre les femmes autochtones bénévoles et l'intérêt que leur travail bénévole représente pour eux. Ce manuel devrait contribuer à la réussite du recrutement, de la reconnaissance et du maintien dans leur poste des femmes autochtones bénévoles,

en faisant état des avantages et des effets bénéfiques de leur contribution. Nous espérons également que notre travail de recherche contrera les attitudes négatives par rapport aux communautés autochtones et fera ressortir la valeur de la contribution possible de leurs membres, et des femmes en particulier, au bénévolat dans tout le Canada¹.

Comme l'a dit une participante à notre travail de recherche :

« Notre démarche de travail est communautaire et holistique; les femmes font partie intégrante de notre famille, sont perçues comme des atouts et sont très bien considérées. Elles font partie de la famille quand nous leur fournissons des occasions de faire du bénévolat; elles assument la responsabilité des services ou des programmes dispensés dans nos communautés ou organismes autochtones, quels qu'ils soient. »

Une autre participante a fait ainsi écho à ce sentiment : *« ne pas aider quelqu'un qui le demande est tabou dans notre nation »*. Donner un coup de main à leur famille et leur communauté est manifestement important pour les femmes autochtones, d'un point de vue culturel comme personnel.

Les femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenues étaient nombreuses à ressentir le besoin de donner de leur temps et de partager leurs connaissances, par respect envers leurs traditions et pour s'acquitter de leur devoir communautaire. Il est

important que les organismes de bienfaisance et les organismes sans but lucratif respectent et favorisent ce sens du devoir quand ils recrutent des femmes autochtones bénévoles. Ces dernières peuvent également enseigner à d'autres le sens du partage et du don de la culture autochtone traditionnelle.

Il convient également de noter que les femmes autochtones avec lesquelles nous nous sommes entretenues étaient plus à l'aise par rapport à la notion de donner de leur temps que par rapport au terme de bénévolat. La notion de donner de son temps s'applique au bénévolat formel tout autant qu'au bénévolat informel. Le bénévolat formel est souvent une activité structurée, conçue pour venir en aide à la communauté, fréquemment accomplie sous la supervision et au nom d'un organisme sans but lucratif enregistré ou d'un organisme bénévole ou communautaire. Le bénévolat informel est, en principe, une activité non structurée, dans laquelle des gens en aident d'autres ou apportent leur contribution à leur communauté, en réponse à un besoin.

¹ Le manuel intitulé *Lignes directrices pour le recrutement et le maintien dans leur poste des femmes autochtones bénévoles* est consultable à partir de <www.kdc-cdc.ca>.

Méthodes de recherche

Nous avons commencé notre travail de recherche en observant des femmes autochtones pendant des événements communautaires pour connaître les bases de l'expérience et des pratiques bénévoles. Nous avons ensuite organisé des réunions dans quatre provinces et un territoire avec des groupes hétérogènes dans des cadres tout aussi diversifiés, à l'échelle de la nation. Nous avons choisi la méthode de travail des réunions pour notre recherche parce qu'elles appartiennent au mode de vie naturel des Autochtones. Nous avons servi un repas et des boissons, nous sommes assises en cercle et avons permis à toutes les participantes de s'exprimer et de se faire entendre. Le seul critère à respecter pour participer à ces réunions était le suivant : être une femme autochtone bénévole. Chaque participante a également complété une enquête sur ses informations démographiques et ses antécédents de bénévolat.

Nous avons ensuite mené à bien une série d'études de cas informelles avec des femmes autochtones occupant ou ayant occupé des postes où elles recrutaient des femmes autochtones bénévoles, pour leur poser des questions découlant des enjeux soulevés dans les réunions. Nous avons enfin organisé un groupe de discussion avec 16 femmes autochtones pour qu'elles prennent connaissance de la dernière version du manuel et expriment leur rétroaction sur son contenu, son utilité, sa pertinence et son intérêt. Ces conseils ont ensuite servi à affiner le produit final.

Nous avons adopté une approche qualitative dans le cadre d'une recherche-action pour élaborer ce manuel. En termes plus simples, ce travail s'est

traduit par un partenariat avec les participantes, grâce auquel les femmes autochtones ont contribué à la formulation de lignes directrices pour le recrutement, la reconnaissance et le maintien dans leur poste des femmes autochtones bénévoles.

Nous avons suivi les sept critères définis par Hart et Bond pour la recherche-action (1998, p. 37-38).

1. La recherche est fondée sur l'apprentissage en collaboration et le partage des connaissances entre le chercheur et les participants de l'étude.
2. Nous avons concentré notre recherche sur un groupe social (c.-à-d., toutes les participantes se caractérisaient de la façon suivante : femmes autochtones faisant don de leur temps, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de leur communauté.)
3. La recherche est axée sur un problème, propre à un contexte donné et orientée vers l'avenir (c.-à-d., ce travail de recherche a porté sur les obstacles rencontrés par les femmes autochtones quand elles donnent de leur temps et sur ce qu'elles peuvent apporter au bénévolat; un manuel en a été le fruit, pour mettre en valeur leurs connaissances et leur expérience.)
4. La recherche comporte une intervention de mise en œuvre du changement (c.-à-d., ce travail de recherche a traité le thème des femmes autochtones bénévoles pour augmenter les connaissances, sensibiliser et intéresser les organismes sans but lucratif aux avantages de faire appel à des femmes autochtones.)

5. La recherche cherche à améliorer et à faire participer (c.-à-d., ce projet de recherche a associé des femmes autochtones de tout le Canada et son objectif consistait à réaliser un manuel qui, au bout du compte, serait bénéfique pour elles dans le cadre de leur bénévolat.)
6. Démarche cyclique dans laquelle la recherche, l'action, l'évaluation et la réflexion se répètent pour atteindre efficacement ses objectifs (c.-à-d., les femmes autochtones ont collaboré à toutes les étapes de ce travail de recherche, à partir de la définition de son thème et de ses questions jusqu'à son évaluation finale.)
7. Repose sur une relation axée sur la recherche, à laquelle ceux qui y participent interviennent dans la démarche de changement (c.-à-d., les femmes autochtones ont été consultées à chaque étape pour réaliser une ressource pertinente par rapport à ce qui les intéresse dans le secteur de la bienfaisance et sans but lucratif.)

Le point de départ : comprendre le milieu du bénévolat autochtone

Nous avons commencé notre travail de recherche en observant directement des femmes autochtones bénévoles, en août 2005, à des manifestations communautaires. Nous avons recueilli ainsi des informations de première main sur les types d'activités qu'elles effectuent et les types de milieux dans lesquels elles font du bénévolat. C'est sur la base de ces informations que nous avons préparé nos réunions et notre questionnaire. Nous avons assisté au Siksika Contest Powwow de la Siksika Nation, en Alberta, le 13 août 2005 et à l'assemblée nationale de l'Alberta Métis Nation à Peace River, en Alberta, du 10 au 13 août 2005.

Nous avons observé et sélectionné, à chacune de ces manifestations, la première personne que nous avons remarquée et qui respectait nos critères de définition d'une bénévole autochtone. L'échantillonnage s'est poursuivi jusqu'à ce que nous disposions d'une large représentation des femmes autochtones à l'échelle de la nation. Notre objectif ne consistait pas à recueillir des informations quantitatives standardisées, mais à remarquer des détails nous ayant échappé auparavant. Par exemple, nous avons été frappées de la générosité de l'aide apportée spontanément, sous nos yeux, par les personnes assistant à un powwow. Un aîné lançait un appel à l'aide aux campeurs, au haut-parleur, et les gens venaient toujours, en masse, aider aux cérémonies. Nous avons observé ces personnes apporter leur aide, les bénévoles officiels, les activités bénévoles et leur cadre physique (Taylor-Powell, 1996, p. 3). Cette méthode quantitative non structurée nous a permis d'observer librement et de garder l'esprit ouvert. Si nous avions préalablement mis au point des critères, nous aurions peut-être borné nos observations en fonction de

notions et de questions prédéterminées, ce qui aurait faussé et limité nos travaux.

Après chaque manifestation, nous avons entré nos observations dans un formulaire général pour organiser nos réflexions et nos constatations. Les points dignes d'intérêt étaient les suivants : le cadre physique, l'ambiance générale, les caractéristiques physiques ne permettant pas d'identifier les participants, les attitudes, les compétences et les connaissances, la participation et le degré d'intérêt, l'aide et la coopération, le comportement non verbal et les interactions.

Comme nous l'avons signalé antérieurement, nous nous sommes servies de nos observations pour mettre au point les questions à étudier en réunion et le questionnaire qui y serait utilisé. Par exemple, pendant le pow-wow, nous nous sommes demandées comment ces personnes avaient été prévenues de son organisation et par qui. Des affiches réclamant de l'aide avaient-elles été utilisées ou tout le monde était-il au courant de son organisation? Nous nous sommes également interrogées sur l'incitation au bénévolat – pourquoi tant de personnes donnaient-elles un coup de main et quels avantages en tiraient-elles?

Mesures prises pour que la recherche reste valide et ne fasse pas fausse route

C'est à partir de ces observations que nous avons commencé à prévoir les questions, à organiser nos réunions et à mettre en forme notre questionnaire. Les cinq membres du cercle de l'équipe que nous avons créé pour passer en revue nos objectifs et nos méthodes de recherche nous ont aidées dans ce travail².

Notre première réunion avec le cercle de l'équipe a eu lieu dans les locaux de l'Institute for the Advancement of Aboriginal Women (IAAW) à Edmonton, en Alberta, le 14 décembre 2005. Cette réunion de deux heures a porté sur les réunions, et plus particulièrement sur les questions à y débattre, les modalités d'entrée en relation avec les participantes et les lieux de réunion. Le cercle de l'équipe nous a aidées à mieux définir le sens du bénévolat pour la communauté autochtone. Ses membres ont évalué la clarté et la pertinence de chaque question à débattre en réunion, renforçant ainsi la validité de notre recherche. Ils ont enfin insisté sur l'importance d'atteindre des communautés éloignées, ainsi que de préserver la diversité de notre recherche.

Le cercle de l'équipe a également évalué le questionnaire et ses directives, nous permettant ainsi de confirmer que les questions étaient logiques, s'enchaînaient bien, étaient adaptées à toutes les femmes autochtones de tout le Canada et étaient pertinentes par rapport à nos objectifs de recherche.

¹ Ses membres, recrutés parmi le personnel de la School of Native Studies de l'University of Alberta, à Edmonton, étaient les suivants : Ellen Bielawsk, Ph. D (doyenne); Nathalie Kermaal, Ph. D., (professeur-adjointe); Valerie Napoleon (professeur-adjointe); Brenda Parlee (professeur-adjointe) et Beverly Findlay (adjointe administrative).

À la suite de cette réunion, nous avons mis à l'épreuve nos modalités de réunion et le questionnaire qui y serait utilisé, en faisant appel à dix amies et connaissances – toutes des femmes autochtones. Nous avons ensuite procédé à l'évaluation de cet essai pour recueillir leurs observations et leurs conseils de changement.

Les difficultés et les problèmes suivants se sont dégagés de cet essai : répétition de questions et manque de précision du contenu des questions. Les participantes avaient l'impression que le sens de certaines questions était trop proche et qu'elles étaient, par conséquent, redondantes. Le ton de certaines questions était également préoccupant. Plusieurs des questions devraient être reformulées de façon simple et en langue parlée pour être plus claires et donner aux participantes l'envie d'y répondre.

Le cercle de l'équipe s'est réuni une deuxième fois pendant deux heures, à la School of Native Studies d'Edmonton, en Alberta, le 17 janvier 2006 pour débattre des conclusions que nous avons tirées de la mise à l'essai de nos modalités de réunion et des modifications que nous leur avons apportées en conséquence. Nous avons également discuté des dangers de fausser notre recherche et des mesures à prendre pour éviter ce travers. Nous avons montré, à titre d'exemple, un film, intitulé *Le bénévolat, c'est notre culture*, sur les Autochtones et le bénévolat; nous craignons que ce film puisse influencer les points de vue des répondantes par rapport au bénévolat. Nous sommes toutefois parvenues à la conclusion que les points de vue exprimés dans le film étaient déjà très répandus chez les Autochtones. Il a donc été décidé que l'utilisation de cette vidéo lors des réunions serait un moyen efficace de déclencher la réflexion de toutes les participantes

sur cette recherche et les questions qu'elle servirait à étudier. Nous avons également évoqué, au cours de cette réunion, nos préparatifs et nos attentes par rapport à une réunion organisée le jour suivant, à titre expérimental, et au questionnaire qui y serait utilisé.

Cette réunion a été organisée, à titre expérimental, dans les locaux de l'IAAW, le 18 janvier 2006. Huit femmes faisant du bénévolat pour l'IAAW y ont participé. Bien que sa durée ne devait pas dépasser trois heures, elle a duré trois heures et demie et, même dans ces conditions, certaines questions n'ont pas pu être abordées. L'objectif de cette réunion d'expérimentation consistait à vérifier la clarté et la pertinence des questions par rapport à notre ordre du jour, à nous assurer que l'ambiance était plaisante et que les participantes se sentaient valorisées et respectées. Les participantes ont été invitées, tout au long de cette réunion, à signaler si le contenu des questions et leur ordre leur posaient problème et si elles avaient toutes la même possibilité de s'exprimer et le même temps de parole. Le premier obstacle que nous avons rencontré était celui de la lecture à voix haute des documents à lire, comme notre questionnaire, pour tenir compte des difficultés de lecture de certaines participantes. Nous nous sommes également rendu compte que la vidéo sur le bénévolat dans les communautés autochtones, que nous utilisons en guise d'introduction, rendait redondantes certaines de nos premières questions. Nous avons pu les remplacer par des questions qui permettaient de mieux opérer une transition liée à notre principal sujet de discussion : le contenu de notre manuel. Enfin, les participantes ont conseillé de nous limiter à certaines des questions pour limiter la durée de la discussion.

Nous avons réuni notre cercle d'équipe une dernière fois le 20 avril 2006, pour faire la synthèse de nos réunions, remettre à ses membres les grandes lignes du contenu notre manuel et parler de l'organisation de nos études de cas, en cours à l'époque.

Échantillonnage : recrutement des participantes

Nous avons employé la technique de l'échantillonnage réfléchi, en sélectionnant des données qualitatives, pour recruter les participantes aux réunions et les répondantes du questionnaire. En termes simples, les personnes sélectionnées avaient été ou étaient bénévoles. Nous avons commencé par dresser la liste des personnes avec lesquelles nous étions en relation, à titre personnel ou professionnel, ainsi que des réseaux autochtones communautaires (p. ex., centres d'amitié, Métis, guérison, centres de bénévolat et de formation et enseignants d'université). Nous avons appelé nos relations pour leur demander si elles connaissaient des personnes susceptibles de participer à nos réunions. Nous avons ensuite appelé ces personnes, vérifié qu'elles correspondaient à nos critères et les avons invitées à participer aux réunions. Nous avons également demandé à chaque participante de nous aider à trouver d'autres personnes pour participer aux réunions, afin d'atteindre notre quota de neuf à douze personnes par réunion. Nous avons limité le nombre de participantes parce que les réunions plus importantes sont plus difficiles à contrôler et que toutes les participantes ne pourraient pas aussi bien y apporter leurs éclaircissements et exprimer leurs observations (Krueger et autres, 2000, p. 73).

Les participantes à nos études de cas nous avaient été conseillées lors de nos réunions. Nous recherchions des femmes ayant l'expérience du recrutement des bénévoles, afin de traiter tous les rôles joués par les femmes autochtones dans le bénévolat.

Nous avons employé les mêmes méthodes pour notre groupe de discussion sur le manuel que pour nos réunions. Une personne-ressource recommandée lors d'une réunion antérieure a recruté 16 femmes autochtones et bénévoles communautaires pour cette réunion de travail.

La confidentialité a été garantie à toutes les participantes, elles ne seraient pas identifiées sur les résultats de la recherche, avant qu'elles commencent à participer aux réunions, aux études de cas et au groupe de discussion et à compléter le questionnaire. Chaque participante a signé un formulaire de consentement, également signé par un témoin et une représentante de l'IAAW, et nous leur en avons remis un exemplaire pour leurs dossiers. Nous avons envoyé un exemplaire de cette entente par courrier aux participantes de l'étude de cas.

Réunions

Neuf réunions ont été organisées entre janvier et mars 2006, auxquelles ont participé 77 personnes. Ce chiffre était indispensable à la représentation, dans toute leur diversité, des femmes autochtones, de leurs expériences et des communautés (p. ex., établissements de Métis, communautés des Premières nations (en réserve), communautés autochtones en milieu urbain, et ainsi de suite). Ces réunions se sont déroulées à :

- Edmonton (AB) – 18 janvier 2006
- Calgary (AB) – 15 février 2006
- Vancouver (BC) – 27 février 2006
- Mission (BC) – 28 février 2006
- Rae (NT) – 5 mars 2006
- Yellowknife (NT) – 6 mars 2006
- Winnipeg (MB) – 7 mars 2006
- Halifax (NS) – 13 mars 2006
- Millbrook (NS) – 14 mars 2006

Nous avons décidé que les questions et les instructions seraient identiques pour toutes les réunions, pour assurer la fiabilité des informations recueillies et que la même animatrice interviendrait dans toutes les réunions pour garantir la cohérence de la méthode (Babbie, 1995, p. 126).

La durée prévue pour chaque réunion a été de trois heures. Nous avons pris nos dispositions pour qu'une aînée soit présente, dans la mesure du possible, pour dire une prière en guise d'introduction et mettre les participantes à l'aise pour partager leurs connaissances. Avant la prière, un châle a été placé sur les épaules de l'aînée, en l'honneur de sa présence. Nous avons animé ensuite une activité destinée à briser la glace, pour que toutes

les participantes apprennent à se connaître et soient à l'aise les unes par rapport aux autres. Nous avons ensuite présenté l'introduction détaillée, mise au point par l'IAAW, qui permettait de communiquer des informations générales, l'ordre du jour de la réunion et un aperçu du projet de recherche. Nous avons ensuite passé une vidéo de vingt minutes sur le bénévolat (*Le bénévolat, c'est notre culture*), suivie par une pause de 10 minutes. Nous avons distribué, après la pause, les ententes de confidentialité et, une fois celles-ci comprises et signées, nous avons commencé à poser les questions mises au point pour nos réunions.

Nous avons élaboré six questions fondamentales, portant sur quatre thèmes, le recrutement, la formation, les compétences et les règles de politesse, grâce à nos réunions organisées à titre expérimental et à la consultation de notre cercle de l'équipe. Les questions ci-dessous ont donc été posées aux participantes.

1. Quelles sont, selon vous, les méthodes les plus efficaces pour recruter des femmes autochtones bénévoles?
2. Quelles sont, selon vous, les méthodes les plus efficaces pour former des femmes autochtones bénévoles?
3. Quelles compétences utilisez-vous dans votre bénévolat?
4. Quelles compétences avez-vous acquises grâce à votre bénévolat?
5. Quelles sont les règles de politesse à respecter absolument dans les relations de travail avec les femmes autochtones, pour qu'elles soient satisfaisantes?
6. Quels thèmes ou questions doivent être traités dans le manuel et dont nous n'avons pas parlé?
7. Toute réflexion faite, quels seraient les quatre thèmes les plus utiles pour le manuel?
8. Avons-nous oublié quelque chose?

Nous nous sommes attachées à mettre au point des questions claires, formulées sur le ton de la conversation et ouvertes pour entretenir la participation, favoriser la discussion et créer un climat naturel et plaisant. Nous avons également mis au point des instructions claires pour les participantes pour que les réunions se déroulent sans accroc et favoriser la compréhension, l'ordre et la productivité (Krueger et autres, 2000, p. 40-42). Nous avons insisté, par exemple, sur l'importance de leur participation et leur avons demandé leurs conseils, en soulignant que nous étions là pour stimuler la discussion, prendre note de leurs sujets de préoccupation, de leurs anecdotes et de leur connaissance du sujet. Nous avons écrit chaque observation sur un tableau de papier pour que les participantes constatent que nous les prenions en note et s'assurent que nous en comprenions bien le sens.

Études de cas

Nous avons organisé, à la suite des réunions, six études de cas avec une seule personne à la fois, entre le 19 et le 26 avril 2006, d'une durée de 30 minutes environ chacune. Le but de ces études de cas était double. Nous voulions, en premier lieu, recueillir un plus large éventail d'expériences et de points de vue en matière de bénévolat, en particulier ceux des femmes autochtones occupant ou ayant occupé des postes où elles recrutait des femmes autochtones à titre de bénévoles. Elles nous permettaient, en deuxième lieu, de poser à leurs participantes des questions soulevées pendant nos réunions ou notre analyse des données tirées de ces réunions. Nos questions se rapportaient à trois thèmes : pratiques exemplaires en matière de recrutement de femmes autochtones pour faire du bénévolat, règles de politesse envers les aînés et résolution de conflit. Les questions ci-dessous ont donc été posées aux participantes.

1. La majorité des femmes autochtones auxquelles nous avons parlé étaient plus à l'aise par rapport à la notion de *donner de leur temps* que par rapport au terme de bénévolat. Cette attitude est-elle représentative, selon vous, à la fois du bénévolat informel et du bénévolat formel?
2. Quels sont les avantages de faire appel à des femmes autochtones pour faire du bénévolat pour votre organisme?
3. Quelles règles de politesse respectez-vous pour faire appel à des aînés pour faire du bénévolat?
4. Quels types d'éléments aimeriez-vous voir figurer dans une liste de ressources?

5. Quel type de publications souhaiteriez-vous y voir figurer?
6. Quelles méthodes de recrutement avez-vous utilisées et trouvées efficaces?
7. À quoi aimeriez-vous pouvoir répondre quand les gens vous posent des questions?
8. Quelles méthodes de résolution de conflit avez-vous utilisées et ont donné de bons résultats?
9. Quelles sont vos inquiétudes par rapport au manuel à ce stade?
10. Aimeriez-vous voir figurer autre chose dans ce manuel?

L'intervieweuse des études de cas était chargée d'écouter et de prendre note des réponses à ces questions et de comprendre leur sens en se servant du contenu de ces discussions, plutôt que d'évaluer la validité d'une théorie préconçue (Krueger et autres, 2000, p. 11-12).

Groupe de discussion

Nous avons organisé un groupe de discussion sur notre manuel, le 17 mai 2006, au Miywasin Centre, à Medicine Hat, en Alberta. Nous avons réuni 16 femmes pour analyser et corriger la version intégrale du manuel. Chaque personne avait le choix de travailler individuellement ou par groupe de deux. Deux sections du manuel leur ont été confiées; les instructions et les questions suivantes leur ont été communiquées pour les aider dans leur travail de correction.

1. Lire la section du manuel qui vous a été confiée.
2. Pendant la lecture de cette section, relever toutes les fautes d'orthographe ou de grammaire que vous pourrez trouver.
3. Prière de répondre aux questions ci-dessous pour la section qui vous a été confiée.
 - i) Trouvez-vous cette section pertinente et, si non, pourquoi?
 - ii) Trouvez-vous que les informations contenues dans cette section sont erronées et, si oui, de quelle façon?
 - iii) Avez-vous trouvé quelque chose de blessant dans cette section?
 - iv) Souhaitez-vous ajouter quelque chose sur cette section?

L'ambiance était détendue et très informelle. Nous avons encouragé toutes les participantes à s'exprimer librement, poser des questions ou demander une clarification, si nécessaire. Les modifications recommandées ont été apportées au manuel après l'analyse de leurs propositions. Cette étape a été la dernière de notre démarche de recherche et son

importance a été fondamentale : les personnes susceptibles d'utiliser ce manuel ont, en effet, pu avoir le dernier mot sur son contenu et son élaboration.

Constatations effectuées à partir des questionnaires et des réunions

Bien que 77 questionnaires aient été distribués, seulement 66 d'entre eux ont été analysés.

Profil des participantes

Le tableau 1 fait apparaître les tranches d'âge des participantes, dont le pourcentage le plus important, soit 24 %, appartenait à la tranche d'âge des 49-55 ans. La majorité des participantes (65 %) étaient néanmoins âgées de 26 à 55 ans, 55 % d'entre elles étant âgées de 45 ans au plus. Quarante-cinq pour cent (85 %) de ces femmes étaient des Indiennes inscrites (c.-à-d., ayant le droit d'être inscrite au Registre des Indiens du gouvernement fédéral). La situation matrimoniale était très diversifiée; 80 % d'entre elles avaient des enfants.

Tableau 1 : profil démographique des répondantes ayant complété l'enquête

Enquête sur le bénévolat de 2006, données démographiques (N=66)					
	Nombre	Pourcentage		Nombre	Pourcentage
Age:			Enfants :		
18 – 25 ans	9	14 %	Oui	53	80 %
26 – 35 ans	12	18 %	Enfants vivant avec vous	31	47 %
36 – 45 ans	15	23 %	Province ou territoire de résidence :		
46 – 55 ans	16	24 %	Territoires du Nord-Ouest	10	15 %
56 – 65 ans	10	15 %	Colombie-Britannique	13	20 %
66 ans et plus	2	3 %	Alberta	15	23 %
Ne sais pas/Non précisé	2	3 %	Manitoba	8	12 %
Statut d'Autochtone :			Ontario	1	2 %
Indienne inscrite	56	85 %	Nouvelle-Écosse	19	29 %
Indienne non inscrite	2	3 %	Situation du domicile :		
Métisse	5	8 %	Réserve/Bande	12	18 %
Inuite	1	2 %	Ville	7	11 %
Innue	0	0 %	Village	2	3 %
Autre	1	2 %	Hameau	2	3 %
Ne sais pas/Non précisé	1	2 %	Grande ville	39	59 %
Situation matrimoniale :			Ne sais pas/Non précisé	4	6 %
Mariée	15	23 %			
Union de fait	15	23 %			
Veuve	2	3 %			
Séparée	4	6 %			
Divorcée	8	12 %			
Célibataire	20	30 %			
Ne sais pas/Non précisé	2	3 %			

Éducation

La figure 1 fait apparaître un large éventail de niveaux d'études, la moitié des répondantes environ (48 %) ayant obtenu au moins leur diplôme de douzième année.

Bien que ces résultats ne semblent pas parfaitement cohérents par rapport aux niveaux d'études

élémentaire et secondaire indiqués ci-dessus, 45 répondantes (68 %) ont déclaré avoir suivi une certaine formation postsecondaire. Trente-trois de ces quarante-cinq répondantes ont déclaré avoir obtenu un diplôme, un certificat ou un grade universitaire. La répartition de ces trente-trois répondantes entre les divers diplômes est présentée dans la figure 2.

Figure 1 : niveau d'études scolaire des répondantes

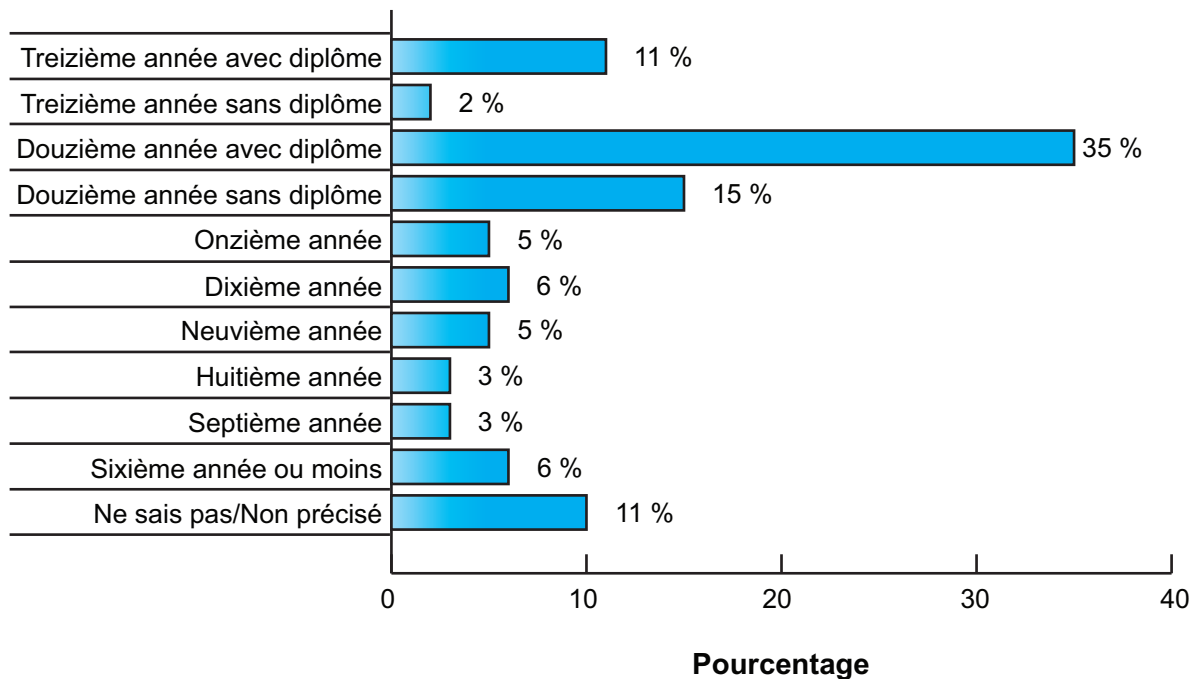
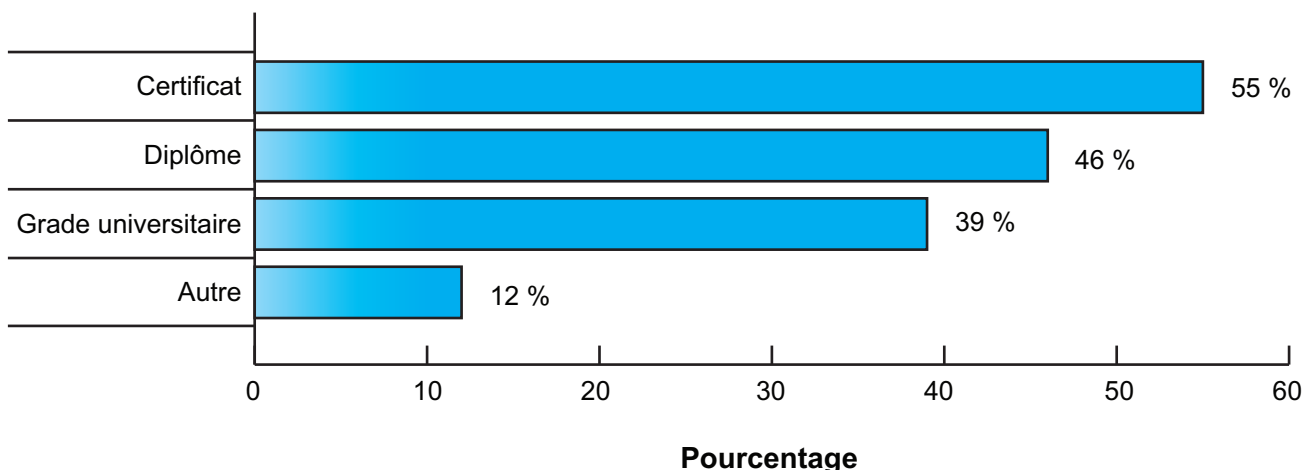


Figure 2 : niveau d'études postsecondaire des répondantes



Notes : Les pourcentages des diagrammes ont été calculés à partir des 33 répondantes ayant déclaré être diplômées d'un établissement postsecondaire. Chaque répondante ayant déclaré avoir obtenu plusieurs diplômes, le total des pourcentages n'est donc pas de 100 %.

Transport³

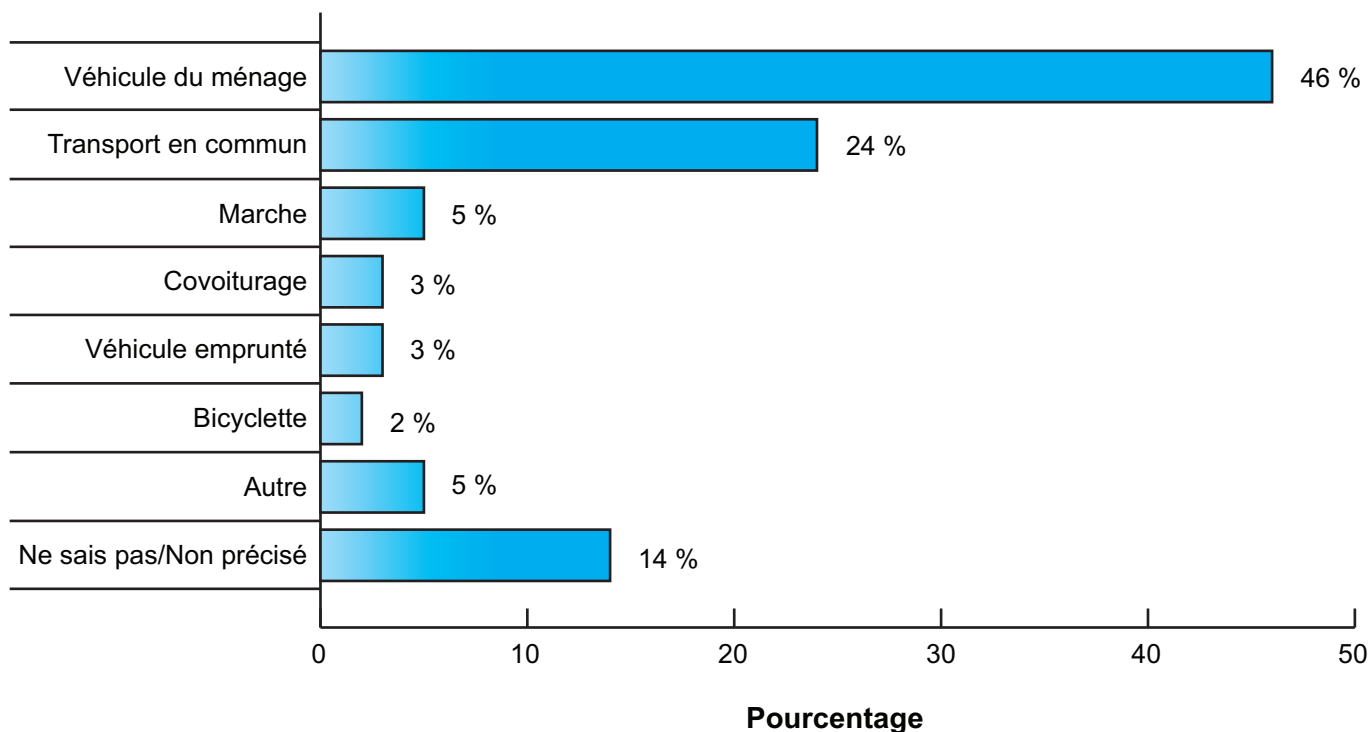
Près de la moitié des participantes (46 %) disposaient d'un véhicule pour leur ménage. Près d'un quart d'entre elles (24 %) employaient principalement le transport en commun (figure 3). Les autres moyens de transport (p. ex., bicyclette, marche) ont été cités par très peu de répondantes.

En réponse à la question « Vous arrive-t-il de ne pas disposer de moyen de transport? », un tiers (22) des 66 répondantes de l'échantillon de notre questionnaire ont déclaré être dans ce cas. Deux de ces vingt-deux répondantes ont déclaré ne pas pouvoir disposer tous les jours d'un moyen de transport, alors que sept d'entre elles ont déclaré que ce problème se pose moins d'une fois par mois, comme le montre le tableau 2⁴.

Tableau 2 : fréquence à laquelle les répondantes ne peuvent pas disposer d'un moyen de transport (parmi 22 répondantes)

Fréquence à laquelle aucun moyen de transport n'est disponible	Number
Chaque jour	2
Tous les deux jours	4
Une fois par semaine	4
Une fois toutes les deux semaines	1
Une fois par mois	2
Moins d'une fois par mois (très rarement)	1
Ne sais pas / non précisé	2

Figure 3 : principal moyen de transport des répondantes



³ Le principal moyen de transport est un important facteur dans l'analyse des obstacles au recrutement de bénévoles.

⁴ Moins d'une fois par mois pourrait vouloir dire 1 fois tous les deux mois ou une fois tous les quelques mois, ce qui est donc rare.

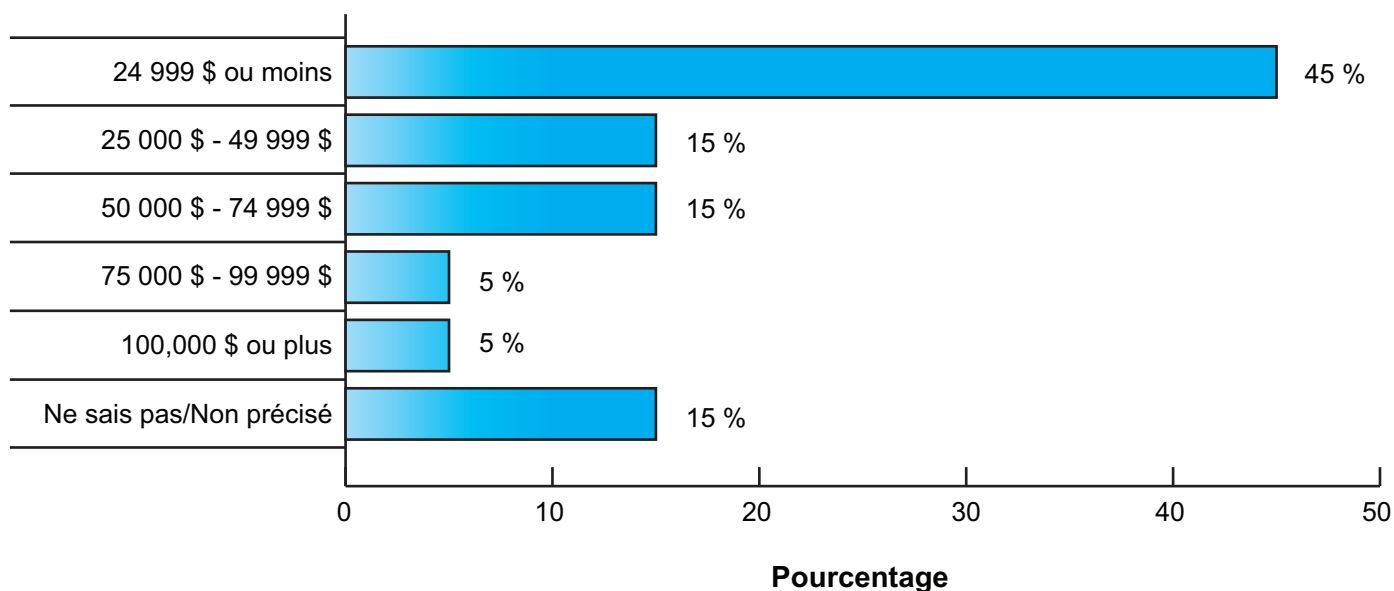
Emploi et revenu

Vingt-huit des soixante-six répondantes (42 %) ont déclaré occuper un emploi, 53 % d'entre elles être au chômage et les autres n'ont pas précisé leur situation au regard de l'emploi (figure 4).

Dix-neuf des vingt-huit répondantes ayant déclaré occuper un emploi étaient employées à temps plein, six d'entre elles à temps partiel, une d'entre elles occupait un emploi temporaire et deux d'entre elles ont fait état d'un autre type d'arrangement. De tels arrangements pourraient être le salaire d'un travail saisonnier ou un salaire à la pièce, dans le cadre d'un système de troc, etc. Dix-sept des répondantes sans emploi ont déclaré percevoir une forme de revenu comme une retraite ou l'assurance-chômage.

Les répondantes ont ensuite été interrogées sur le revenu total de leur ménage. Le diagramme ci-dessous fait apparaître que le revenu du ménage de presque la moitié d'entre elles (45 %) est inférieur à 25 000 dollars par an.

Figure 4 : revenu total du ménage des répondantes



Participation à la vie communautaire

La figure 5 fait apparaître un grand écart dans le nombre d'années de bénévolat des participantes – de moins d'un an, pour 8 % d'entre elles, à vingt et un ans et plus pour près d'un tiers d'entre elles (30 %).

Les participantes ont également été interrogées sur leur fréquence préférée pour participer aux activités bénévoles. Près de la moitié d'entre elles (48 %) préféreraient faire du bénévolat de temps en temps, 36 % d'entre elles aimeraient travailler bénévolement à temps partiel et 5 % d'entre elles ont déclaré préférer faire du bénévolat à temps plein. Les autres participantes, soit 11 % d'entre elles, ont répondu ne pas savoir ou n'ont tout simplement pas répondu.

Un peu plus de la moitié des participantes (55 %) préféreraient faire du bénévolat en semaine et environ un tiers d'entre elles (30 %) préféreraient les fins de semaine (5 % d'entre elles ne le savaient pas).

Figure 5 : nombre d'années de bénévolat des répondantes

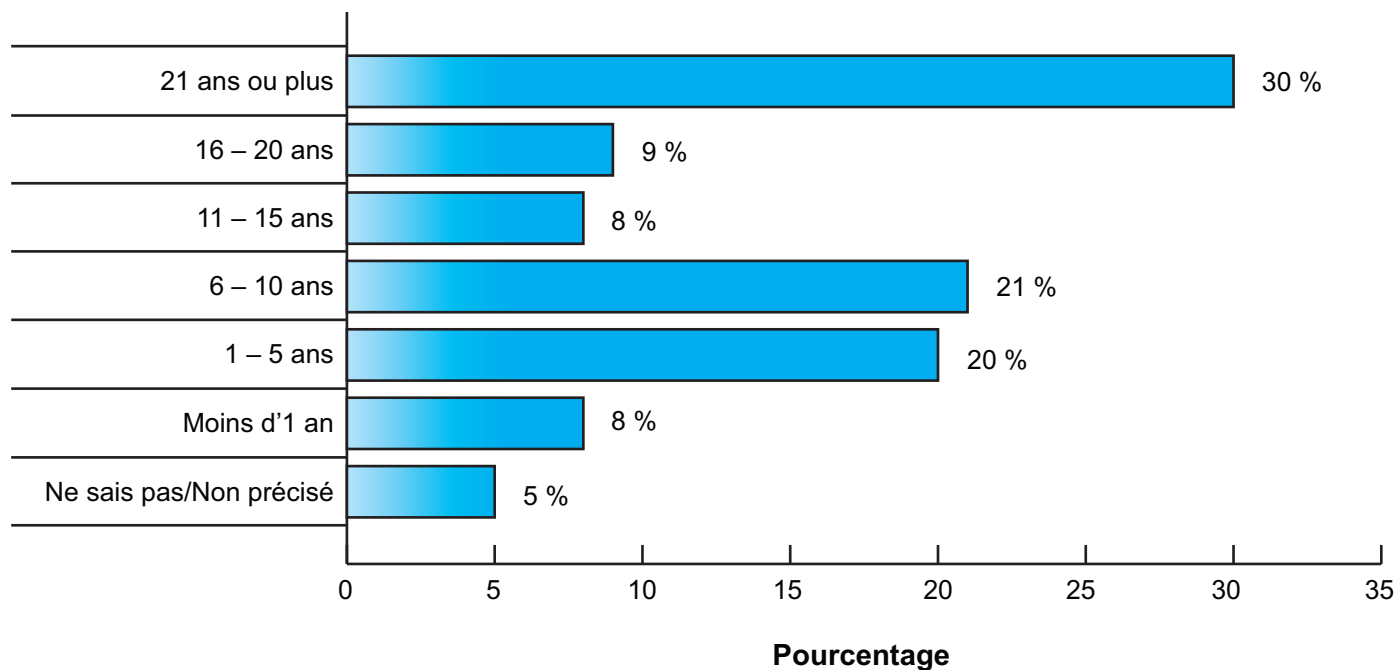
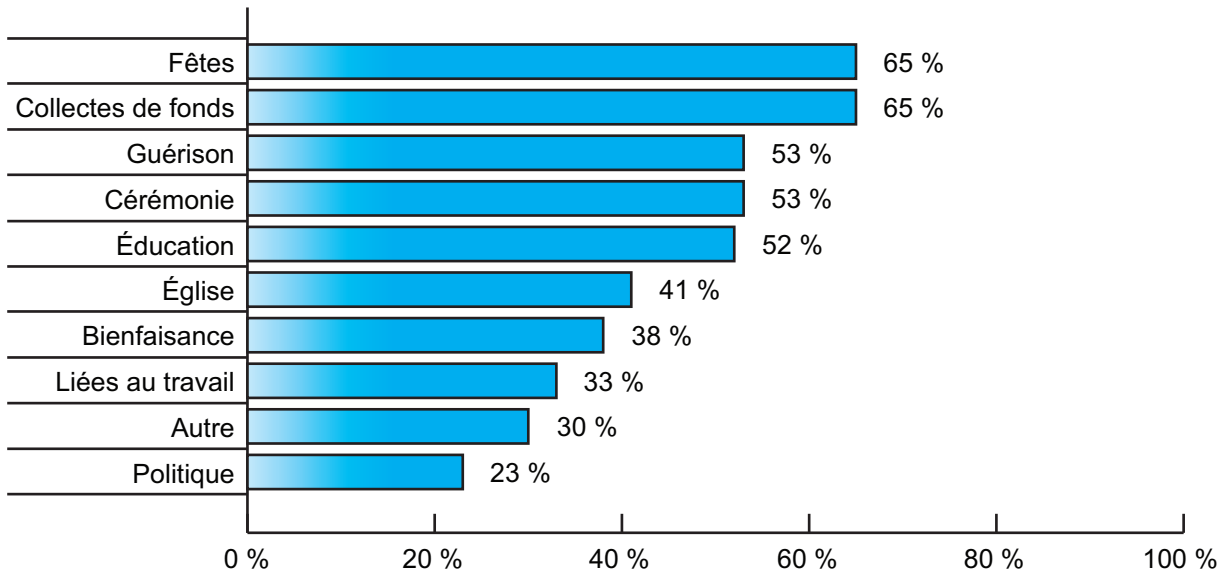


Figure 6 : actions bénévoles auxquelles les répondantes consacrent la majorité de leur temps⁵



Note : les répondantes ont cité plusieurs activités, parce que certaines d'entre elles consacraient une partie importante de leur travail bénévole à plusieurs activités communautaires.

⁵ Les questions de cette enquête étaient fermées, pour que les répondantes y répondent rapidement et comportaient une catégorie « Autre », qui n'était pas expliquée.

En réponse à une question sur le type d'action pour lequel elles faisaient le plus de bénévolat, les répondantes ont été nombreuses à citer les fêtes ou les collectes de fonds (65 % chacune). Les actions organisées pour la guérison ou les cérémonies les suivaient de près (53 % chacune), ainsi que les actions éducatives (52 %). Les actions politiques (23 %) se situaient au bas de la liste (figure 6).

Pour ce qui concerne les rôles bénévoles remplis par les femmes autochtones, la moitié des répondantes ont déclaré jouer souvent un rôle de « soutien » et, selon une sur cinq d'entre elles, elles exercent des responsabilités de dirigeante (figure 7).

Deux questions ont été posées ensuite aux participantes – sur le type de formation qui leur est généralement assurée et sur le type de formation qu'elles préfèrent. La figure 8 fait apparaître les réponses à ces deux questions. Bien que, selon 41 % des participantes, elles se forment souvent par leurs propres moyens à leur travail bénévole, elles ne sont que 17 % à préférer ce mode de formation. De plus, un tiers (33 %) des participantes préféreraient

recevoir une formation préalable, mais elles ne sont que 14 % à en avoir bénéficié.

Les participantes ont été ensuite interrogées sur la fréquence selon laquelle leur travail bénévole n'était pas apprécié à sa juste valeur par la communauté ou un organisme. La figure 9 fait apparaître qu'une majorité d'entre elles (62 %) ne ressentent jamais ou rarement un manque d'appréciation. Elles ont quand même été 9 % à se sentir toujours mal appréciées et, selon 9 % d'entre elles, ce sentiment est fréquent.

Priées d'évaluer la satisfaction personnelle qu'elles tiraient du bénévolat, une grande majorité d'entre elles (70 %) l'ont trouvée très grande et 21 % d'entre elles grande. Elles n'ont été que 6 % à la trouver moyenne et aucune participante n'a choisi la réponse médiocre ou très mauvaise, bien que ces réponses aient été présentées comme des choix possibles. Ces résultats, que la figure 10 fait apparaître, donnent à penser que, bien que certaines répondantes se trouvent peu appréciées (voir figure 9), elles retirent quand même une satisfaction personnelle de leur travail bénévole.

Figure 7 : rôles bénévoles joués par les répondantes

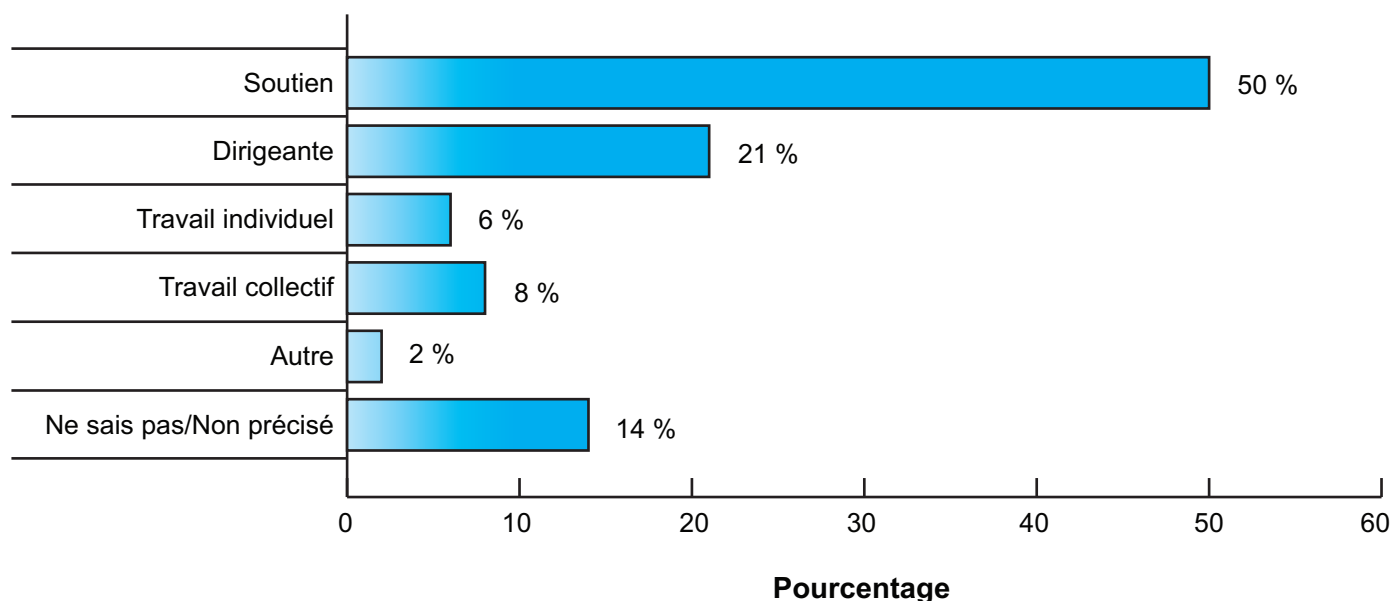


Figure 8 : formation à leur travail bénévole assurée aux répondantes et formation qu'elles préféreraient à l'avenir

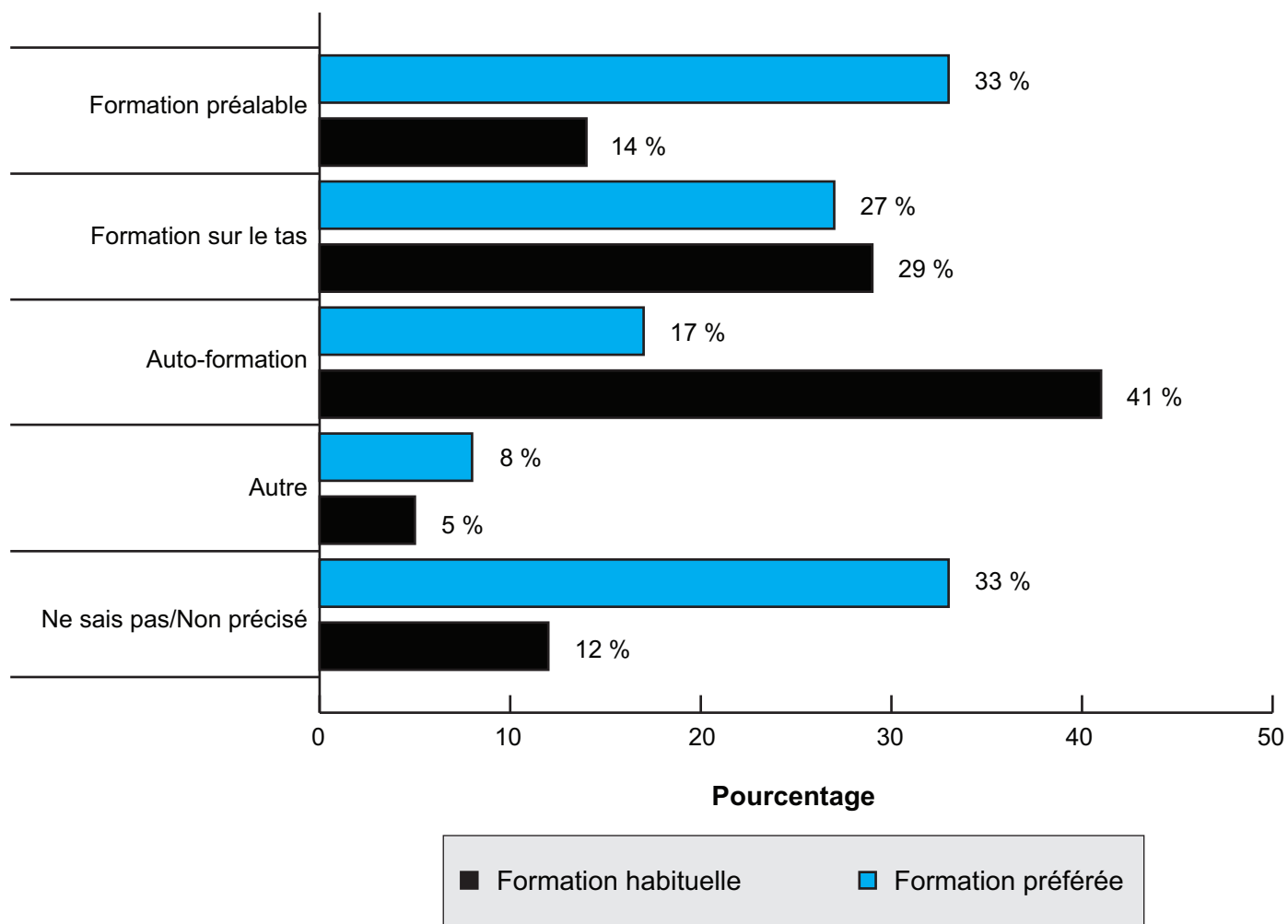


Figure 9 : perception de l'appréciation de leur rôle de bénévole par les répondantes

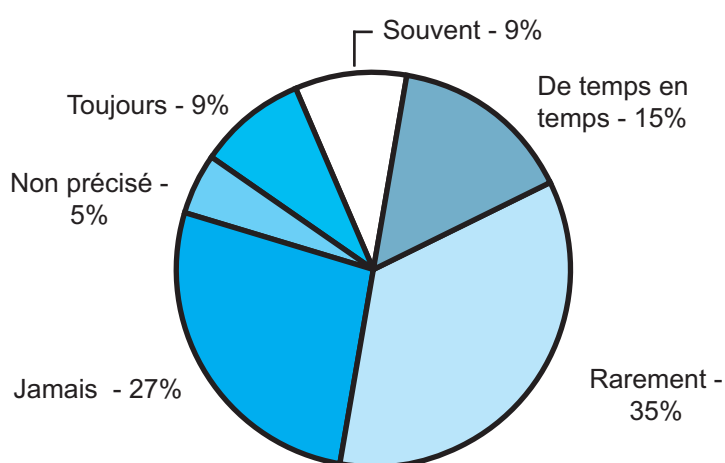
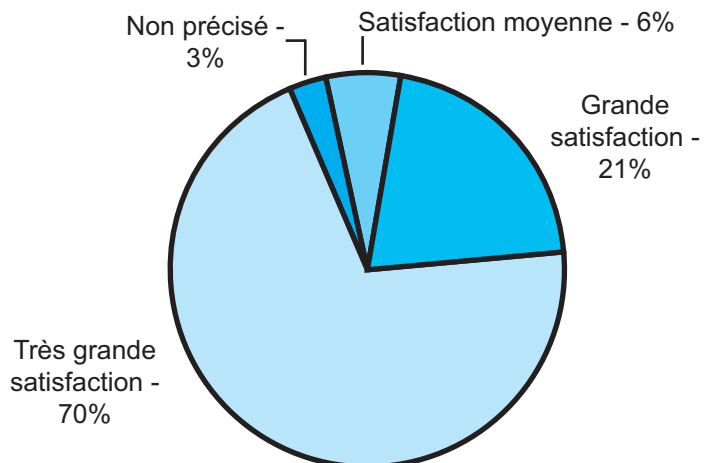


Figure 10 : degré de satisfaction personnelle retirée du bénévolat par les répondantes



Obstacles au bénévolat

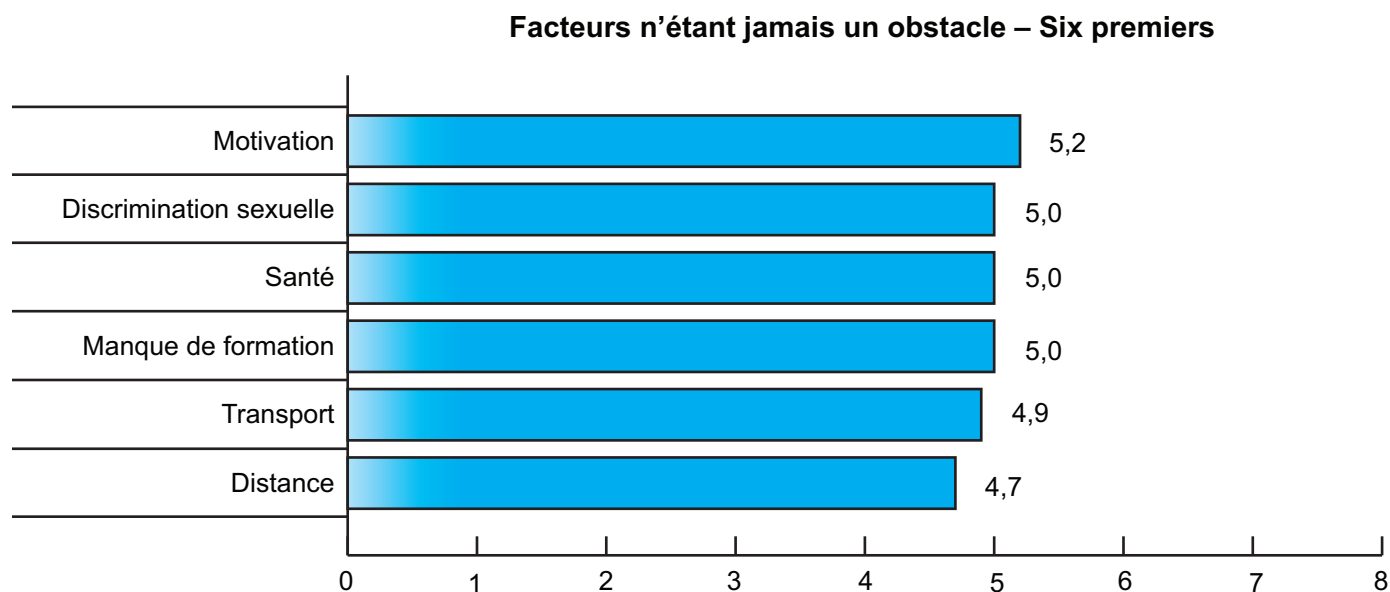
Douze des quatorze questions de la dernière section du questionnaire, qui était évaluative, portaient sur les obstacles éventuels au bénévolat. Les répondantes étaient priées, pour chaque question, soit d'attribuer un rang à leur évaluation, soit de cocher une catégorie qualitative.

Dans les questions comportant une échelle d'évaluation, les 66 participantes ont évalué les affirmations qui leur étaient présentées à partir d'une échelle à sept points, où 1 signifiait *En total désaccord* et 7 *Totalement d'accord*. Une moyenne de 3,5 indique qu'une répondante n'est ni d'accord, ni en désaccord avec une question ou une affirmation. Les évaluations supérieures à 3,5 indiquent qu'une participante a tendance à admettre que l'enjeu en question ne constitue jamais un obstacle au bénévolat.

Les figures 11 et 12 font apparaître l'évaluation moyenne pour chaque affirmation. Elles sont présentées par ordre décroissant du degré d'accord. La figure 11 tend à démontrer fortement que la motivation n'est pas un obstacle au bénévolat pour la majorité des répondantes (évaluation moyenne = 5,2), de même que la discrimination sexuelle, l'état de santé des participantes ou l'absence de formation (qui recueillent toutes une évaluation moyenne de 5).

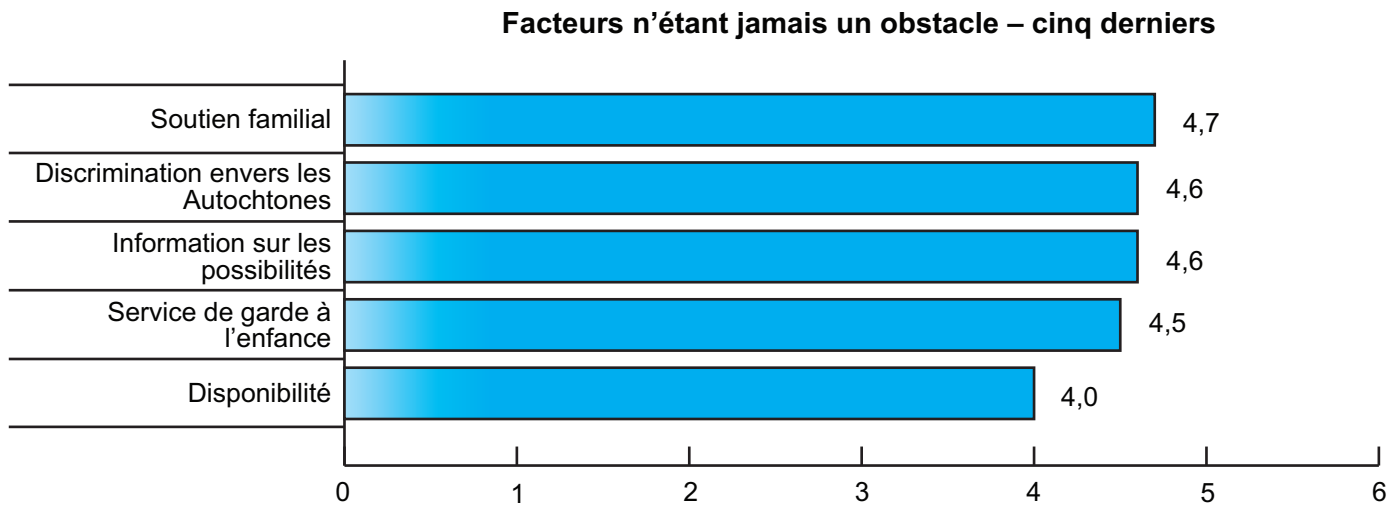
La figure 12 fait apparaître les cinq obstacles éventuels que les participantes étaient les plus susceptibles de trouver gênants pour le bénévolat. C'est le manque de disponibilité qui s'est avéré l'obstacle éventuel le plus grave pour les participantes, qui l'ont évalué à 4, en moyenne.

Figure 11 : évaluation de la gravité des différents facteurs susceptibles de constituer un obstacle au bénévolat, selon les répondantes



Note : l'échelle d'évaluation s'échelonne de 1 = Totalement d'accord et 7 = En total désaccord. Une moyenne des évaluations supérieure à 4 indique que, selon les répondantes, le facteur concerné n'était pas un obstacle grave.

Figure 12 : évaluation de la gravité des différents facteurs susceptibles de constituer un obstacle au bénévolat, selon les répondantes



Note : l'échelle d'évaluation s'échelonne de 1 = Totalemment d'accord et 7 = En total désaccord. Une moyenne des évaluations supérieure à 4 indique que, selon les répondantes, le facteur concerné n'était pas un obstacle grave.

Constatations et recommandations

Le questionnaire ne nous a pas seulement permis de recueillir des données démographiques sur nos participantes, mais il nous a également permis de constater ce que nous avions pu oublier et les questions restées sans réponse. Enfin, et c'est le plus important, le questionnaire nous a permis de bâtir un socle de connaissances d'une réunion à l'autre. Il nous a montrées, par exemple, qui sont ces femmes, leurs rôles bénévoles et leurs expériences passées, rendant ainsi crédibles leurs avis et leurs recommandations lors des réunions. C'est le fait que 71 % des femmes font du bénévolat au sein de leur communauté qui a été la constatation la plus impressionnante. Le revenu du ménage de 46 % d'entre elles était inférieur à 25 000 dollars par an. De plus, selon 74 % d'entre elles, elles retiraient une très grande satisfaction personnelle du bénévolat – le pourcentage le plus élevé de tous les avantages retirés du bénévolat. Quels enseignements pouvons-nous donc en tirer? Et bien,

nous pouvons en conclure avec certitude que, malgré leur revenu familial annuel souvent bas, les bénévoles autochtones ne rechignent pas à la besogne et que leur désir d'aider leur communauté est très marqué. De plus, elles sont fières de ce qu'elles font. C'est un message précieux pour les organismes sans but lucratif qui résolvent les problèmes communautaires. Les femmes autochtones seraient des atouts importants et précieux dans le bénévolat et elles sont susceptibles de tisser des liens et des relations de longue durée avec les organismes qui respectent leur apport et leur aide.

Nos constatations semblent soulever plus de questions qu'elles n'apportent de réponses – des questions qui, nous l'espérons, donneront lieu à un complément de recherche. Nous avons remarqué, par exemple, que l'âge de la majorité des femmes bénévoles s'échelonnait de près de trente ans au début de la soixantaine et que les adolescentes, les jeunes adultes et les aînées étaient absentes ou faiblement représentées dans notre échantillon.

Ce phénomène est-il la conséquence de notre sélection d'organismes pour notre échantillonnage ou représente-t-il fidèlement les bénévoles?

Nous avons également constaté que la majorité de nos répondantes étaient des Indiennes inscrites. Nous sommes parties du principe que la population des grandes villes serait d'une plus grande diversité et nous avons même ciblé un organisme métis pour que les Indiennes non inscrites soient également représentées. Pourquoi un nombre si faible d'Indiennes non inscrites et de femmes métisses ont-elles participé à nos travaux? Font-elles moins de bénévolat que les Indiennes inscrites et, si oui, pour quelles raisons? Ou bien les femmes autochtones inscrites sont-elles plus susceptibles d'être affiliées à des organismes autochtones (que nous avons ciblés) que les femmes non inscrites ou les femmes métisses? Si c'est le cas, par quelle méthode pourrions-nous joindre plus efficacement ces dernières?

Le pourcentage élevé de participantes diplômées du palier secondaire et ayant poursuivi leurs études au palier postsecondaire a également été impressionnant. C'est peut-être étonnant, étant donné qu'un pourcentage élevé de ces femmes étaient également au chômage ou que le revenu annuel de leur ménage était égal ou inférieur à 25 000 dollars. Cette constatation devient encore plus impressionnante quand on songe que la majorité de ces répondantes faisaient du bénévolat depuis 21 ans au moins. Quels enseignements pouvons-nous tirer de ces constatations? Ces femmes trouvent-elles dans le bénévolat ce qu'elles ne parviennent pas à trouver au sein de la main-d'œuvre – reconnaissance, acceptation ou respect? Le besoin de respect a été évoqué, après tout, à chaque réunion. Le bénévolat

est peut-être, pour elles, le moyen de se faire des relations, à la façon des personnes au revenu disponible plus élevé qui fréquentent d'autres lieux (p. ex., cafés, bars, centres commerciaux). Ou le bénévolat est-il pour elles le moyen de vivre le type de relations sociales vécues normalement au travail? Si c'est le cas, ces femmes choisissent-elles le bénévolat de préférence au travail ou est-ce leur deuxième choix, parce qu'elles ne peuvent pas trouver de travail? Étant donné l'importance de la communauté dans la vie des femmes autochtones, leur sens naturel des responsabilités publiques est peut-être la réponse à ces questions. Ces femmes sont, après tout, manifestement ambitieuses, dévouées et bien formées. Le bénévolat leur permet peut-être de participer plus activement à la vie de leur communauté qu'un travail rémunéré. Cette hypothèse est rendue crédible par le fait que les fêtes et les collectes de fonds, les actions plus au cœur de l'intégrité d'une communauté, arrivent souvent des actions pour lesquelles les participantes donnent un coup de main.

Enfin, les répondantes ont jugé, dans leur évaluation, que les obstacles au bénévolat étaient relativement peu nombreux, à en juger d'après leurs réponses dans les figures 11 et 12. Est-ce à dire que leur dévouement et leur détermination à donner de leur temps à leur communauté ont éliminé les obstacles susceptibles de se trouver en travers de leur route? Quelles que soient les réponses à ces questions, il est clair que ces femmes donnent volontairement de leur temps depuis de nombreuses années et qu'un tel dévouement n'est pas seulement admirable, mais que c'est également une source d'inspiration.

Constatations effectuées au cours des réunions

Les participantes se sont exprimées au cours de nos réunions par rapport à l'élaboration du manuel. Nos constatations et nos recommandations sont donc plus ciblées et applicables.

Les réactions les plus fréquentes des participantes à nos réunions sont récapitulées ci-dessous. Ces éclaircissements ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration de notre manuel et ils peuvent s'avérer utiles pour le recrutement, le maintien dans leur poste et la reconnaissance des femmes autochtones bénévoles par les organismes.

Pourquoi faites-vous du bénévolat?

- Pour rencontrer des gens et nouer des relations;
- Pour participer à la vie de la communauté et y contribuer; pour mieux connaître la communauté et m'y intégrer;
- Pour acquérir de l'expérience, des connaissances et des compétences;
- Pour donner en partage mes connaissances et mes compétences;
- Pour être utile et nous entraider les uns les autres;
- Pour acquérir une expérience du travail et améliorer mon curriculum vitæ;
- Faire mon devoir; aider les autres vient naturellement à l'esprit et c'est une valeur traditionnelle.

Quelles sont, selon vous, les méthodes les plus efficaces pour recruter des femmes autochtones bénévoles?

- Par l'intermédiaire des médias et d'Internet en particulier;
- En leur demandant directement leur aide;
- Par le bouche à oreille;
- En permettant aux enfants, soit de donner un coup de main, soit d'être sur place, soit en assurant un service de garde à l'enfance.

Quelles sont, selon vous, les méthodes les plus efficaces pour former des femmes autochtones bénévoles?

- Former sur le tas pour que les gens apprennent en effectuant le travail;
- Encourager vos bénévoles et reconnaître leur travail et leurs efforts pour que cette expérience soit plaisante et instructive et stimuler ainsi leur énergie et leur productivité;
- Respecter ceux qui apportent leur aide en les traitant avec dignité pour favoriser un respect réciproque.

Quelles compétences utilisez-vous dans votre bénévolat?

- Connaissances et expérience;
- Gestion du temps, sens de l'organisation, discipline;
- Ouverture d'esprit.

Quelles sont les règles de politesse à respecter absolument dans les relations de travail avec les femmes autochtones, pour qu'elles soient satisfaisantes?

- Respecter notre culture, notre patrimoine et nos traditions;
- Ne pas juger;
- Nous traiter avec respect et dignité.

Le respect est un thème important, évoqué à maintes reprises, à chaque étape de ce projet et à chaque réunion. Il a été souligné dans tous les sujets débattus, de l'entrée en relation et au recrutement des bénévoles, à la fidélisation, à la formation et aux règles de politesse. Cette notion de respect impose également aux organismes de bienfaisance et aux organismes sans but lucratif de tenir compte des différences entre les communautés, les histoires, les cultures, les spiritualités, les langues et les règles de politesse de toutes les femmes autochtones à l'échelle de la nation. Compte tenu de toutes ces différences, il est impératif que les organismes respectent les principes suivants pour recruter des femmes autochtones et travailler avec elles.

- Garder l'esprit ouvert et ne pas juger.
- Être authentique et d'abord facile.
- Être sensibilisé aux questions de sexe, race et culture.
- Traiter chaque personne avec estime et respect. (participantes)

C'est en respectant ces différences, que les organismes peuvent créer un cadre sécurisant et amical et définir des normes de comportement pour tous leurs membres. De plus, le respect permet aux femmes autochtones de se sentir fières de leurs différences et de leurs optiques uniques. Elles seront ainsi motivées à partager leurs connaissances et expériences, enseigner leur propre culture et montrer ce qui la différencie des autres cultures (dont les autres cultures autochtones). Comme l'a si bien dit une des aînées de nos études de cas, « *La sagesse n'est pas de la sagesse, tant que vous ne l'avez pas partagée.* ».

Bien qu'il soit indispensable de tenir compte des différences entre les Autochtones, les comprendre et savoir les gérer est plus facile à dire qu'à faire. En fait, cette question est réapparue dans tous les aspects de notre recherche. Nous nous sommes constamment débattus dans des questions telles que le traitement des différences dans notre travail, puisqu'il « met dans le même sac » les femmes autochtones de tout le Canada. La conception d'un manuel différent pour chaque communauté, nation, réserve et établissement n'est toutefois pas réaliste. Nous avons rencontré le même problème dans la conception de notre travail de recherche : chaque communauté dans laquelle nous nous sommes rendues était différente, mais nos questions et notre ordre du jour demeuraient identiques. Nous nous sommes retrouvées une nouvelle fois à nous interroger sur la prise en compte de la diversité par notre méthode et sur les modifications à lui apporter sans nuire à sa fiabilité ni à son intégrité. Nous avons fini par décider que le traitement détaillé de ces questions de diversité dépassait le cadre de notre recherche, ainsi que le temps et le financement à notre disposition.

Bien que les différences entre les communautés autochtones se manifestent à l'échelle de tout le Canada, il est fascinant d'apprendre à les connaître. Notre voyage effectué dans tout le Canada pour notre travail de recherche, à la rencontre des femmes qui ont collaboré avec sérieux et altruisme au manuel, était à la fois intéressant et agréable. Malgré les différences entre leurs coutumes, ainsi qu'entre leurs communautés et leur patrimoine, leur zèle était omniprésent. Les informations et les idées avancées lors de nos réunions, notre groupe de discussion et nos études de cas étaient innombrables. Nous écrivions parfois presque trop lentement pour pouvoir suivre le rythme de la participation et il arrivait au

volume sonore de monter de plus en plus dans la salle, par enthousiasme. Cela étant dit, nous devons également signaler qu'il n'était pas toujours aussi facile de réunir toutes ces femmes. La méfiance à l'égard des personnes extérieures à la communauté existe, à juste titre, compte tenu de l'histoire des Autochtones au Canada. L'effort d'entrer en relation avec ces femmes a été gratifiant, sans l'ombre d'un doute. Ces femmes ont beaucoup à offrir, grâce à la richesse de leur sagesse et de leur intégrité. Confrontées à de nombreuses difficultés, ces femmes ont gagné en force et cette force est une ressource à exploiter – pour servir d'inspiration et pour aider autrui. Il est temps de surmonter cette discorde qui continue à nuire aux relations du Canada avec les Autochtones. Il est temps d'apprendre, d'échanger et de faire naître le respect réciproque et la fierté. Demander leur aide à ces femmes, à un titre ou à un autre, est un pas dans la bonne direction.

Travaux consultés

- AUERBACH, C. et SILVERSTEIN, L. *Qualitative Data: An introduction to coding and analysis*, New York, New York University Press, 2003.
- BABBIE, E. *The practice of social research*, Belmont, CA, Wadsworth Publishing, 7ème édition, 1995.
- HART, E. et BOND, M. *Action research for health and social care: A guide to practice*, Buckingham, R.-U., Open University Press, 1998.
- CRESWELL, J. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 2003.
- NEUMAN, W. *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*, Boston, MA, Allyn & Bacon, 2ème édition, 1994.
- TAYLOR-POWELL, E. et STEELE, S. *Collecting evaluation data: Direct observation*, Madison, Wisconsin, 1996. *University of Wisconsin Cooperative Extension document (G3658-5)*, consulté le 26 août 2006, à l'adresse URL suivante : <http://cecommerce.uwex.edu/pdfs/G3658_5.PDF>.

Autres travaux consultés

BRADBURN, N., SUDMAN, S. et WANSINK, B. *Asking questions: The definitive guide to questionnaire design – for market research, political polls, and social and health questionnaires*, San Francisco: Jossey-Bass, édition revue et corrigée, 2004.

JACKSON, W. *Methods: Doing social research*, Toronto, ON, Pearson Education, troisième édition, 2003.

KRUEGER, R. et CASEY, M. *Focus groups: A practical guide for applied research*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, troisième édition, 2000.

NOTES



Cette publication du Centre de développement des connaissances est également consultable en ligne, ainsi que d'autres publications ou dans une collection spéciale de la bibliothèque Imagine Canada – John Hodgson <www.nonprofitscan.ca>.

Le Centre de développement des connaissances fait partie d'Imagine Canada, un organisme national qui intervient en faveur des organismes de bienfaisance, des organismes sans but lucratif et des entreprises dotées d'une conscience sociale du Canada et assure la promotion de leur œuvre au sein de nos collectivités.

www.kdc-cdc.ca