

Faire participer les bénévoles autochtones à des organismes bénévoles à mission territoriale

Étude de cas –
La participation des Autochtones au secteur
bénévole

Lois Little pour le compte des organismes suivants :
Native Women's Association of the Northwest Territories
Northwest Territories Literacy Council
YWCA of Yellowknife

© Imagine Canada, 2005

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) M5G 1T6
Canada
Tél. : 416 597-2293
Télec. : 416 597-2294
Courriel : kdc@ccp.ca

<www.imaginecanada.ca> <www.kdc-cdc.ca>

ISBN# 1-55401-131-0

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

1. L'étude de la participation des Autochtones dans le secteur
bénévole des Territoires du Nord-Ouest \ **1**
2. Le contexte de cette étude de cas \ **2**
3. Les organismes bénévoles de cette étude de cas \ **4**
4. Les points communs à ces organismes bénévoles territoriaux \ **7**
5. Les facteurs de la participation des bénévoles autochtones \ **9**
6. Des idées utiles pour améliorer le bénévolat des Autochtones \ **13**
7. Conclusions \ **18**
8. Participants \ **19**

Remerciements

Lois Little, Sandy Auchterlonie et Bob Stephen souhaitent remercier le Northwest Territories Literacy Council, la Native Women's Association of the Northwest Territories et le YWCA de Yellowknife pour leur rôle dans ce projet de recherche. Nous remercions également les nombreux bénévoles qui ont donné de leur temps et ont communiqué généreusement leurs réflexions pour assurer la

réussite de ce travail de recherche. Nous souhaitons également remercier Stephanie Sibbeston qui a recueilli des informations auprès des communautés Deh Cho, Aggie Brockman, de Volunteer NWT, qui a fait bénéficier les versions provisoires de ce rapport de sa rétroaction et de sa contribution éclairées et Cate Sills, du NWT Literacy Council, qui a soutenu sans faiblir ce projet pour qu'il soit mené à bien.

Faire participer des bénévoles autochtones à des organismes bénévoles à mission territoriale

1. L'étude de la participation des Autochtones dans le secteur bénévole des Territoires du Nord-Ouest

Le Northwest Territories Literacy Council, la Native Women's Association of the Northwest Territories et le YWCA of Yellowknife ont effectué un travail de recherche en 2004 dans le but de :

1. comprendre les bénévoles et la pratique du bénévolat parmi les personnes d'ascendance autochtone;
2. augmenter la participation des bénévoles autochtones au secteur bénévole des Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.).

Ce travail de recherche a principalement porté sur la définition des méthodes à employer pour que les Autochtones occupent davantage de postes de dirigeant et de gouvernance au sein du secteur.

Ce travail de recherche a comporté les volets suivants :

- élaboration du profil du secteur bénévole dans les T.N.-O, dont la participation des Autochtones à ses activités, à partir d'une enquête auprès des bénévoles et des organismes bénévoles;

- entrevues individuelles sur le bénévolat chez les Autochtones et les pratiques efficaces pour favoriser la participation des Autochtones et une meilleure reddition de comptes aux communautés autochtones;
- entrevues avec huit modèles de rôle autochtones en vue de réaliser un livre d'hommage à leur bénévolat, qui relate leur histoire;
- deux études de cas pour analyser le vécu et les activités des bénévoles autochtones, la participation des bénévoles autochtones aux activités des organismes du secteur bénévole.

Cette étude de cas porte sur cinq organismes bénévoles, à la mission d'envergure territoriale, de Yellowknife, la capitale des T.N.-O. Elle met en lumière l'expérience de ces organismes dans la mobilisation des Autochtones en général, ainsi que pour exercer des fonctions de dirigeant et de gouvernance. Elle présente également des idées utiles pour influencer positivement le bénévolat autochtone, en particulier pour les activités de dirigeant. Nous espérons que cette étude de cas sera instructive pour tous les organismes bénévoles à la mission d'envergure territoriale qui cherchent à recruter plus d'Autochtones en général et plus d'Autochtones dans les fonctions de dirigeant.

Cette étude de cas s'appuie sur des informations communiquées par les participants de trois groupes de discussion différents. Il s'agissait de 14 dirigeants bénévoles et chefs de la direction de cinq organismes bénévoles à la mission d'envergure territoriale : la *Sport North Federation*, *Volunteer NWT*, la *Northwest Territories Recreation and Parks Association* (NWTRPA), le *Northwest Territories Council of Persons with Disabilities* (NWTCPD) et le *Northwest Territories Literacy Council* (NWTLC). Ces discussions en groupe ont été complétées par des informations d'ordre général tirées des sites Web des organismes participants.

2. Le contexte de cette étude de cas

L'histoire des T.N.-O. est coloniale. Pendant la majorité du vingtième siècle, des relations paternalistes avec le gouvernement, l'Église et la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ont fait perdre aux Autochtones la maîtrise de nombreux aspects de leur vie. Des enfants autochtones ont été retirés de leur famille pour être scolarisés en pensionnat, parfois pendant plusieurs années d'affilée; les familles autochtones étaient en mauvaise santé et marginalisées à la fois politiquement et économiquement.¹ Ces situations ont laissé des séquelles durables chez les Autochtones et créé des tensions dans les relations actuelles entre les Autochtones et les non-Autochtones. Cette impuissance se traduit aujourd'hui chez les Autochtones par des taux excessivement élevés de consommation d'alcool, d'incarcération, de décrochage scolaire précoce, de décès prématurés et de blessure. Cet héritage met également en danger les cultures autochtones, comme le démontre le déclin des langues autochtones.²

La promulgation de la première législation sur les revendications territoriales a donné force de loi aux droits des Autochtones sur les terres et les ressources.³ La protection légale de ces droits a

¹ Pendant près des deux tiers du vingtième siècle, des pensionnats étaient gérés en divers lieux des T.N.-O., par des églises, dans le cadre d'un accord avec le gouvernement fédéral. Dirigées par des prêtres, des religieuses et des missionnaires, ces écoles appliquaient un strict code de conduite chrétien et interdisaient aux enfants de pratiquer leur langue, de connaître leur culture et souvent d'entretenir des relations avec leurs frères et sœurs fréquentant les mêmes écoles. Les enfants autochtones passaient souvent des années dans ces établissements sans voir leur famille et sans participer à la vie autochtone. Pendant leur séjour dans ces établissements, ils ont été nombreux à subir des violences verbales, physiques, psychologiques et des sévices sexuels de la part des enseignants et administrateurs religieux.

² Le bureau des statistiques du gouvernement des T.N.-O. estime qu'environ 45 % des adultes autochtones des T.N.-O. parlent une langue autochtone.

³ La *Loi sur le règlement des revendications des Inuvialuit*, également connue sous le nom de *Convention collective des Inuvialuit*, est devenue loi fédérale en 1984.

marqué une évolution dans les relations entre les Autochtones et les non-Autochtones et les institutions. Au cours de ces 20 dernières années, trois autres ententes sur les revendications territoriales et diverses ententes en matière d'autonomie gouvernementale, régionale et communautaire ont été promulguées. Ces ententes reconnaissent le droit de propriété des peuples autochtones sur les terres et les ressources, ainsi que leur droit à l'autonomie. Grâce à ces ententes, les communautés autochtones récupèrent leur pouvoir et réorganisent leur vie et leurs institutions.

La population des T.N.-O. compte de nos jours 42 000 personnes, réparties dans 33 collectivités. Les Dénés, Métis, Inuit ou Inuvialuit forment la moitié de la population et sont collectivement désignés sous le nom d'Autochtones. Deux tiers de la population totale et 43 % de la population autochtone environ se concentrent dans quatre collectivités : Yellowknife, Hay River, Fort Smith et Inuvik. Un tiers de la population habite dans les 29 collectivités restantes. Environ 84 % de la population de ces petites collectivités est d'ascendance autochtone. La répartition de la population est un facteur important dans les décisions politiques et socioéconomiques dans les T.N.-O.

La vie dans toutes les collectivités des T.N.-O. est très différente aujourd'hui. Il y a quarante ans, les Autochtones ont commencé à quitter les terres pour vivre en permanence dans des collectivités gouvernementales. Il y a 20 ans, la chasse, le piégeage et la pêche jouaient un rôle important dans l'économie des ménages autochtones. Peu de familles aujourd'hui assurent leur subsistance par la récolte de ressources renouvelables, bien qu'une grande valeur soit toujours attachée à ces ressources pour des raisons liées à la culture et aux loisirs. Depuis cette dernière décennie, les Autochtones, comme les autres habitants du

Nord canadien, sont plus nombreux à vivre en ville et participent davantage à l'économie industrielle du Nord, à la croissance rapide.

Au début du vingt et unième siècle, les effets de l'expansion de l'industrie pétrolière, gazière ou minière et d'un secteur privé florissant se font sentir sur quasiment toutes les communautés autochtones. Les exigences des entreprises multinationales, des entreprises du secteur des ressources non renouvelables, ainsi que la moindre capacité des gouvernements de répondre aux besoins des citoyens créent d'énormes contraintes pour toutes les collectivités des T.N.-O. Ces contraintes influencent également l'application des ententes sur les revendications territoriales ou l'autonomie gouvernementale et la gestion des dernières séquelles de la colonisation par les communautés.

Les valeurs morales liées à l'aide et au partage sont profondément enracinées chez les Autochtones. La morale traditionnelle d'aider et de rendre service aide beaucoup les communautés autochtones à faire face au changement et à relever les défis de la vie moderne. Cette morale crée des relations entre les personnes, les familles et les communautés, ainsi qu'un sentiment de bien-être chez ceux qui aident et chez les personnes aidées. Il est important et difficile pour les communautés autochtones de conserver la vitalité et la pertinence de ces traditions. Il est également difficile pour le secteur bénévole de reconnaître et d'adopter ces traditions et de les relier aux conceptions modernes en matière de bénévolat. Les Autochtones emploient rarement le terme de « bénévolat » pour désigner ces pratiques traditionnelles et ils ne sont pas susceptibles d'admettre que les organismes bénévoles et les bénévoles forment un secteur de la société à part entière.

3. Les organismes bénévoles présentés dans cette étude de cas

Cette section contient un bref profil des cinq organismes bénévoles qui ont participé à cette étude de cas.

La Sport North Federation⁴

La *Sport North Federation* s'est constituée en personne morale en 1976, pour assurer l'essor et la promotion du sport amateur et le rendre accessible à tous les habitants des T.N.-O. Le conseil d'administration de la *Sport North Federation* se compose de 10 bénévoles, élus par ses membres et responsables devant eux. Deux des membres actuels du conseil d'administration sont d'ascendance autochtone. La composition du conseil d'administration de la *Sport North Federation* est calquée sur celle d'un comité, qui implique à la fois des bénévoles élus et non élus.

Le financement de base de la *Sport North Federation* s'effectue dans le cadre d'une entente avec le gouvernement des T.N.-O. sur les loteries. Cette subvention finance les principaux programmes et partenariats. La *Sport North Federation* sollicite également le financement de projets précis. Cet organisme dispose de bureaux à Yellowknife et compte 13 salariés à temps plein et 2 salariés à temps partiel.

Les membres de la *Sport North Federation* se répartissent en 4 catégories :

- les membres actifs (27 organismes sportifs territoriaux);

- les membres affiliés (centres d'intérêt sportifs particuliers);
- les membres associés (environ 18 000 personnes et entreprises privées de tous les T.N.-O., qui s'intéressent au sport);
- les membres honoraires (personnes et organismes qui assurent des services exceptionnels au secteur des sports et loisirs des T.N.-O.).

La *Sport North Federation* est responsable devant ses membres, le gouvernement des T.N.-O., par l'entremise du ministre des Affaires municipales et communautaires et ses divers partenaires et bailleurs de fonds. Elle rend des comptes à ses membres au moyen de bulletins d'information, de rapports annuels, d'assemblées générales bisannuelles et de diverses réunions de ses comités. La reddition de comptes au gouvernement et aux bailleurs de fonds s'effectue à partir de rapports d'activité, de rapports financiers et de comptes-rendus de projets.

Les programmes de la *Sport North Federation* s'appuient sur les bénévoles et visent à mobiliser les collectivités et les habitants de tous les T.N.-O. Ces bénévoles se mobilisent dans le domaine sportif en exerçant des responsabilités de moniteur, de mentor, d'organisateur et d'animateur. Les bénévoles participent également à des projets particuliers, comme *Get Your Groove On*, qui cible les jeunes dirigeantes et *Volunteer NWT*, un réseau mis en place dans le cadre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat.

⁴ <www.sportnorth.com> (consulté la dernière fois le 1^{er} juin 2005)

Volunteer NWT

Volunteer NWT a été fondé officiellement en septembre 2003. Cet organisme non constitué en personne morale fonctionne sous la forme d'un comité ou programme bénévole de la *Sport North Federation*. Il est financé pour trois ans. Sa mission consiste à stimuler le bénévolat individuel, permettre aux organismes de mieux gérer les bénévoles, particulièrement ceux qui exercent des responsabilités de gouvernance, de gestion et d'administration et d'améliorer l'expérience du bénévolat et le vécu des organismes bénévoles. Ce comité bénévole de 10 membres s'efforce de représenter le secteur bénévole, la population et les régions géographiques des T.N.-O. dans toute leur diversité. Quatre des membres actuels du comité sont d'ascendance autochtone, deux sont francophones et un autre de ses membres représente un organisme culturel minoritaire. Des représentants de Patrimoine canadien, du ministère des Affaires municipales et communautaires du gouvernement des T.N.-O. et de la *Sport North Federation* en sont membres de droit. Des bénévoles de *Volunteer NWT* le représentent également dans des organismes nationaux.

Volunteer NWT emploie sous contrat et à temps partiel une personne qui en assure la coordination à Yellowknife et qui bénéficie d'un soutien administratif de la *Sport North Federation*. La reddition de comptes de *Volunteer NWT* s'effectue à de nombreux niveaux et selon de nombreuses modalités. L'organisme rend directement des comptes à Bénévoles Canada, Patrimoine canadien et la *Sport North Federation*. De façon plus générale, *Volunteer NWT* est responsable devant les bénévoles et les organismes bénévoles de tous les T.N.-O. L'organisme organise deux réunions publiques par année — une à Yellowknife et une

en dehors de Yellowknife. Il rend régulièrement des comptes à Bénévoles Canada, Patrimoine canadien et à la *Sport*

North Federation et adresse fréquemment des bulletins électroniques aux personnes intéressées de tous les T.N.-O. Il dispose également d'un site Web.⁵

La Northwest Territories Recreation and Parks Association (NWTRPA)

La *NWT Recreation and Parks Association* est un organisme sans but lucratif qui collabore avec les collectivités des T.N.-O. à la promotion d'un mode de vie sain grâce aux loisirs actifs. Cet organisme joue un rôle de chef de file et accomplit des actions de défense des intérêts, d'information et de formation au service des collectivités des T.N.-O., des bénévoles et des professionnels salariés du secteur des loisirs. La NWTRPA emploie deux salariés dans ses bureaux de Yellowknife. Les bénévoles participent à des programmes communautaires, ainsi qu'à des activités de gouvernance.

Le conseil de gouvernance de la NWTRPA compte 10 bénévoles, dont six représentent les différentes régions géographiques des T.N.-O. Deux de ces membres actuels sont d'ascendance autochtone. Les membres de la NWTRPA sont au nombre de 70 environ, dont la majorité sont des coordonnateurs de loisirs communautaires.

La NWTRPA perçoit à la fois un financement de base et un financement lié à des projets. Elle rend des comptes aux bailleurs de fonds du ministère des Affaires municipales et communautaires du

⁵ < www.volunteernwt.ca/home/index.html > (consulté pour la dernière fois le 1^{er} juin 2005)

gouvernement des T.N.-O et de Santé Canada, ainsi qu'à ses membres. La NWTRPA rend régulièrement compte aux inter-venants au moyen de rapports financiers et de rapports sur ses projets, d'un rapport annuel, d'une conférence annuelle, d'une assemblée générale annuelle, d'un répertoire annuel des sports et loisirs des T.N.-O., de son site Web, ainsi que par la publication irrégulière de bulletin de nouvelles.⁶

Le Northwest Territories Council of Persons with Disabilities (NWTCPD)

Le *Northwest Territories Council of Persons with Disabilities* (NWTCPD) a été fondé en 1978. C'est un organisme qui représente l'ensemble des personnes handicapées. Sa mission consiste à aider les personnes qui ont des déficiences à être autonomes et à participer pleinement à la société. Comme l'a fait remarquer une personne participant à un groupe de discussion : « Il permet aux personnes qui ont des déficiences d'être des citoyens à égalité avec les autres. »

Le NWTCPD dispose d'un conseil de formulation des politiques de 18 bénévoles. Plus d'un tiers des membres de l'actuel conseil sont d'ascendance autochtone; un tiers d'entre eux sont des hommes et un tiers d'entre eux représentent six collectivités extérieures à Yellowknife. Les membres de ce conseil sont élus par les membres et ont tendance à être d'anciens clients ou des parents/aidants d'une personne qui a une déficience.

Le financement du NWTCPD lui est versé pour des projets particuliers et provient d'actions de collecte de fonds. Les membres du conseil et d'autres bénévoles

jouent un rôle actif dans ces actions. Les membres du conseil peuvent également assister à des réunions en présence ou non du chef de la direction, participer à des débats politiques et animer la participation de l'organisme à des alliances ou des partenariats avec d'autres organismes bénévoles.

Le NWTCPD est responsable devant les bailleurs de fonds, les fonctionnaires des gouvernements fédéral et territorial et leur adresse régulièrement des rapports sur ses projets et des rapports financiers. Il informe ses clients, ses membres, ses donateurs et le grand public dans son rapport annuel, à son assemblée annuelle, dans des bulletins d'information et sur son site Web.⁷

Le Northwest Territories Literacy Council (NWTLC)

Le *Northwest Territories Literacy Council* a été formé en 1990 pour promouvoir et intervenir en faveur de l'alphabétisation dans les langues officielles des T.N.-O. Son conseil de gouvernance compte 10 membres, dont deux sont à l'heure actuelle d'ascendance autochtone. Six membres bénévoles du conseil d'administration représentent différentes régions géographiques des T.N.-O. Ces administrateurs bénévoles jouent un rôle dans l'élaboration de politiques, le lobbying et le financement. Les représentants régionaux ont tendance à s'impliquer dans les programmes d'alphabétisation de leur collectivité ou région avec d'autres bénévoles.

Le NWTLC compte environ 800 membres, dont beaucoup assurent la prestation de programmes d'alphabétisation (p. ex., services de garde à

⁶ <www.nwtrpa.org> (consulté pour la dernière fois le 1^{er} juin 2005)

⁷ <www.nwtability.ca> (consulté pour la dernière fois le 1^{er} juin 2005)

l'enfance, écoles et bibliothèques). Il emploie cinq salariés et est financé par les gouvernements fédéral et territorial pour des projets précis. Le NWTLC rend régulièrement des comptes à ses bailleurs de fonds par des rapports sur ses projets et des rapports financiers, ainsi qu'à ses clients, membres, donateurs et au grand public, par un rapport annuel, une assemblée annuelle, des manifestations extraordinaires, un bulletin d'information publié régulièrement et un site Web.⁸

4. Les points communs à ces organismes bénévoles territoriaux

Les cinq organismes bénévoles qui ont participé à cette étude de cas présentent de nombreux points communs.

- Un conseil de gouvernance est à la tête de chacun de ces organismes. Ces conseils définissent une vision, élaborent des politiques, dirigent l'organisme et gèrent ses finances. La majorité d'entre eux veut mettre au point une structure de gouvernance qui soit « *moins axée sur Yellowknife et qui ressemble davantage [aux structures et organismes] des régions et des collectivités.* » Ces organismes ont tendance, à l'heure actuelle, à disposer ou à être en passe de se doter d'un conseil de gouvernance qui fixe et qui contrôle leurs orientations à long terme. Ils choisissent ce type de fonctionnement au lieu de disposer d'un conseil d'administration qui « met la main à la pâte » en effectuant le travail de tous les jours et en remplissant les fonctions administratives.
- Les membres du conseil d'administration et les autres bénévoles de ces organismes peuvent très bien participer également à des comités locaux, territoriaux ou nationaux. Ces comités constituent un moyen de diversifier et de partager l'exercice des responsabilités, mais au moins un organisme s'inquiète du fait « *qu'on demande peut-être trop à trop peu de gens.* »

⁸ <www.nwt.literacy.ca> (consulté pour la dernière fois le 1^{er} juin 2005)

-
- Ces organismes font exercer des fonctions de dirigeant à des Autochtones ou à des membres des petites collectivités, en leur confiant des responsabilités de représentant régional.⁹
« Grâce aux représentants des régions, les personnes de Yellowknife sont impartiales et bien informées. »
 - Bien que leur siège social soit à Yellowknife, ces cinq organismes bénévoles entretiennent des relations avec d'autres collectivités des T.N.-O. par le biais de la défense des intérêts, de formations, d'aide au leadership, de réseaux d'information et d'événements et de projets spéciaux. Toutefois, les distances et le coût élevé des déplacements limitent les possibilités de participation des membres de ces organismes, entre autres, à ces activités et à d'autres activités. Ces facteurs de distance et de coût exercent également une incidence sur la possibilité, pour ces organismes, d'une présence durable dans les collectivités extérieures à Yellowknife.
 - Le conseil d'administration, les autres bénévoles et le personnel de chacun de ces organismes sont motivés par un objectif social particulier. Les dirigeants de ces organismes sont persuadés que leurs actions répondent aux besoins des collectivités qu'ils desservent et permettent de remplir la mission ou la vocation de leur organisme. Bien que les dirigeants de ces organismes soient convaincus que leurs priorités et leur œuvre sont bénéfiques et légitimes, cette opinion n'est pas nécessairement celle des

personnes et des collectivités qui n'entretiennent pas de relations directes avec ces organismes.

- Selon les dirigeants de chacun de ces organismes bénévoles, ils représentent, tout comme leur personnel, les membres de leur organisme. En revanche, ils sont moins sûrs que les dirigeants et le personnel représentent les usagers ou les clients de leurs services ou la population des T.N.-O. au sens large. Les personnes d'ascendance autochtone ne sont pas bien représentées dans les postes de dirigeant, de gouvernance et de prise de décisions au sein de ces organismes.
- Ces organismes mobilisent, à titre bénévole, des champions de la cause de l'alphabétisation, des athlètes, des responsables du secteur des loisirs, des personnes qui ont une déficience, entre autres, pour des projets communautaires. Les projets conçus en collaboration avec des collectivités autres que Yellowknife facilitent la participation des Autochtones et leur permettent de se sentir représentés par ces organismes. Les actions et les projets à l'échelle d'une collectivité qui reposent sur des bénévoles sont également d'importantes « pépinières » ou suscitent des vocations de dirigeant bénévole, surtout dans les petites collectivités.

⁹ Le NWTCPD vient de modifier les modalités de représentation régionale par souci de valoriser la représentation des collectivités, en tenant compte du fait que les membres concernés n'ont ni le temps, ni les moyens de répondre aux sujets de préoccupation qui ne concernent pas leur propre collectivité.

5. Les facteurs de la participation des bénévoles autochtones

Les cinq organismes bénévoles à mission territoriale qui ont participé à cette étude de cas ont cerné plusieurs facteurs qui conditionnent la participation des bénévoles autochtones.

La tradition du « coup de main », plutôt que du bénévolat organisé

Les traditions du coup de main et de l'aide à autrui sont en vigueur aujourd'hui dans l'ensemble des T.N.-O., de manière organisée ou de manière spontanée, susceptibles d'être remarquées ou non. L'aide peut également s'appeler « bénévolat », bien que ce soit rarement le cas dans les communautés autochtones. Les Autochtones qui ont apporté leur contribution à cette étude ont fait ressortir l'absence de terme signifiant « bénévole » et « organisme bénévole » dans la majorité des langues autochtones. Ils ont expliqué qu'un « bénévole » a tendance à être traduit dans les langues autochtones par quelqu'un qui travaille pour rien (ou sans salaire) et un « organisme bénévole » par un conseil effectuant un travail communautaire et dont les membres ne perçoivent pas d'honoraires.

Le coup de main ou l'aide à autrui ne font pas l'objet de promotion ni de discussions au sein de nombreuses communautés. C'est peut-être la raison pour laquelle les Autochtones, entre autres, n'effectuent pas volontiers le rapprochement entre l'aide et le bénévolat. L'absence de discussion au sujet de ces notions explique peut-être également pourquoi « *le bénévolat est un travail [jugé] difficile* », alors qu'apporter leur aide remplit les gens de satisfaction.

La vision holistique de la société

Il y a peu de temps encore, les communautés autochtones avaient eu peu de relations avec les secteurs privé et bénévole. Le secteur public prédomine dans les communautés autochtones depuis des décennies. Ce sont des organismes publics comme les administrations chargées de l'éducation, du logement, de la santé et des services sociaux qui assurent sa visibilité. Les nombreux organismes communautaires, comme les comités des jeunes et des aînés qui ont été mis en place par le gouvernement et qui bénéficient de son soutien administratif, assurent également la visibilité du service public. L'influence du secteur public se poursuit avec les administrations autochtones, dans le cadre de nombreux organismes responsables de programmes et de services communautaires, ainsi que dans celui de leurs relations « *sur un pied d'égalité* » ou d'association avec des entreprises et des sociétés de développement économique autochtones.

Aux yeux des collectivités autochtones, tous les aspects de la vie et du milieu sont étroitement imbriqués. Ils ne scindent pas la société en secteurs bien délimités (p. ex., les secteurs agricole, industriel, éducatif et de la santé). Un milieu socio-économique et physique intégré ou une vision de la société qui ne découle pas d'une approche sectorielle sont conformes aux traditions autochtones et à leur démarche holistique globale. Cette conception autochtone s'oppose à l'approche traditionnellement fragmentaire ou sectorielle de nombreux organismes bénévoles, qui s'intéressent tous à un petit éventail de questions, en négligeant les liens qui existent entre elles. Les communautés autochtones tiennent compte du fait que les questions de santé, d'éducation,

d'emploi, de gouvernance et tous les autres aspects de leurs moyens d'existence sont imbriqués pour former un système complexe. C'est pour cette raison que, pour les Autochtones, une telle complexité doit être gérée d'un point de vue holistique, plutôt qu'en se bornant à une approche axée sur les enjeux d'un seul secteur.

Il existe un autre problème : aux yeux des communautés locales, les organismes bénévoles, particulièrement ceux à la mission d'envergure territoriale, peuvent être des concurrents qui cherchent à accaparer de maigres ressources, notamment le financement gouvernemental. La *Sport North Federation* se heurte souvent à des communautés inquiètes à cause du chevauchement présumé de ses programmes avec ceux de l'*Aboriginal Sport Circle* et de divers autres organismes sportifs communautaires. Ces réserves soulignent la nécessité d'un plus grand dialogue entre les communautés et les organismes territoriaux. De tels échanges réduiraient le nombre d'actions susceptibles de faire double emploi et favoriseraient des méthodes de travail où la base aurait davantage son mot à dire, qui seraient plus concertées et holistiques pour répondre aux besoins des collectivités autochtones.

Opinions sur le travail rémunéré et non rémunéré

Depuis des décennies, les Autochtones jouent des rôles de dirigeant au sein des nombreuses commissions gouvernementales, conseils d'administration d'entreprise et conseils bénévoles, à tous les niveaux de la société des T.N.-O. Les gouvernements comme les entreprises ont tendance à verser des honoraires aux membres des conseils d'administration pour prix de leur contribution. Ces honoraires s'échelonnent entre 50 et 500 dollars par

réunion. Le contexte de l'économie monétaire en croissance des T.N.-O. fait naître un sujet d'inquiétude : le travail effectué sans rémunération ou à titre bénévole pourrait être moins respecté, être perçu de manière négative ou faire croire que « *ces pauvres gens n'ont rien à apporter* ». Les postes de dirigeant perdent peut-être de leur attrait au profit des postes de salarié à cause des monceaux de « *paperasserie et de bureaucratie* » et de l'écrasante responsabilité personnelle, qui s'ajoutent à un travail bénévole rarement agréable ou qui permet rarement de participer aux activités de « *première ligne* ».

Au fil des décennies, les communautés autochtones ont assisté à la rémunération par le gouvernement d'actions qui répondent aux besoins de la communauté (p. ex., l'entraînement des équipes sportives, le mentorat et l'aide naturelle) et qui étaient effectuées auparavant à titre bénévole. Puis, à cause des coupures budgétaires gouvernementales, ces actions sont redevenues bénévoles. Cette fluctuation est source de confusion sur la nature et la valeur du travail rémunéré et non rémunéré, ce qui rend difficile le recrutement de dirigeants bénévoles autochtones. Le NWTLC est un organisme territorial dont les dirigeants débattent fréquemment des questions liées à la rémunération ou à la non-rémunération du travail. Ces débats permettent aux dirigeants d'étudier les solutions à apporter aux problèmes des honoraires et de la compensation de la perte de salaire. Ces discussions fréquentes sur ce thème entre les dirigeants du NWTLC ont renforcé l'attachement de son conseil d'administration au bénévolat. En effet, ces débats conduisent les membres du conseil d'administration à analyser régulièrement leurs propres motivations et engagement, à échanger leurs idées avec leurs collègues et leur expliquer leur détermination.

Manque de financement stable et adapté aux besoins

« Les organismes qui ont de l'argent attirent les gens. »

Les gouvernements, les fondations philanthropiques et d'autres bailleurs de fonds ou donateurs sont réticents pour s'engager dans des ententes de financement de base ou à long terme à long terme avec eux. Les cinq organismes qui ont participé à cette étude de cas sont probablement représentatifs des organismes du secteur : ils dépendent fortement du financement lié à des projets précis. Ce type de financement empêche toutefois un organisme de s'engager durablement dans les partenariats et les actions indispensables au développement communautaire qui est, de par sa nature même, une démarche à long terme. Cette approche à court terme du financement peut nuire à la crédibilité et à l'image publique positive d'un organisme, deux facteurs essentiels pour mobiliser et retenir des dirigeants, d'autres bénévoles et des salariés autochtones et non autochtones.

Un point de vue bien yellowknifien

« Nous devons nous poser cette question : 'Pourquoi voulons-nous mobiliser des Autochtones?' »

Les cinq organismes bénévoles de cette étude de cas veulent notamment mobiliser des Autochtones dans les postes de dirigeant pour les raisons suivantes :

- garantir la représentation juste et équitable, l'accès aux programmes et aux services à tous les Nordistes;

- garantir l'adaptation des programmes et services aux besoins, ainsi que leur utilité;
- renforcer les liens entre les différents points de vues sur les enjeux en matière de sport, de mode de vie actif, sport, de moyens de subsistance, de déficience, de bénévolat et d'alphabétisation.

Ces cinq organismes reconnaissent qu'ils manquent peut-être d'efficacité pour solliciter les Autochtones et les autres personnes de l'extérieur de Yellowknife ou leur présenter leur mission. Ce manque de capacité d'action entrave les initiatives prises sur ces questions.

« Les organismes de Yellowknife ne savent pas toujours chercher des bénévoles en dehors de cette collectivité. »

L'inaptitude à mobiliser et à soutenir des dirigeants autochtones

L'origine de l'autorité des dirigeants est très variée : leur charisme, leurs compétences, leur crédibilité, leurs réseaux ou leur appartenance à « *la plus grande famille de la ville* » peuvent notamment l'expliquer. Les attentes des Nordistes sont élevées et leurs exigences sont nombreuses à l'égard de leurs dirigeants dans les domaines de la famille, de la communauté, de l'entreprise, du gouvernement ou du secteur bénévole. Les Nordistes peuvent également se montrer critiques envers leurs dirigeants et le bilan de leurs actions. « *L'affaiblissement par la critique peut être très puissant.* » C'est pour ces raisons que l'intérêt ou le désir de diriger ne sont pas partagés par tous.

« De nombreux Autochtones ne vont pas se porter volontaire pour occuper un poste,

quel qu'il soit et, à plus forte raison, un poste de dirigeant, s'ils voient que c'est une personne non autochtone qui est responsable. »

« Il est plus difficile de faire participer les Premières nations à Yellowknife que dans les autres collectivités. »

Les cinq organismes bénévoles présentés cette étude de cas ont tenté de recruter des Autochtones résidant à Yellowknife pour des postes de dirigeant. Ils ont rencontré de la réticence chez de nombreuses personnes, surtout quand elles ne sont pas originaires de Yellowknife. Cet état de fait peut s'expliquer par une réticence à s'exprimer au nom de personnes résidant dans d'autres régions du Nord ou par la peur d'éventuels conflits d'intérêts au cas où des membres de leur famille auraient besoin des services de l'organisme ou en seraient bénéficiaires. Les Autochtones sont peut-être également réticents à faire du bénévolat ou à occuper des postes de dirigeant bénévole, pour des raisons d'aisance ou de compétences.

Les organismes bénévoles, dont certains dirigeants ne résident pas à Yellowknife, n'ont pas les moyens d'organiser des réunions en face à face plus d'une ou deux fois par an. La participation à des réunions par téléconférence est difficile dans le meilleur des cas et peut être encore compliquée par l'interprétation dans les langues autochtones, la nécessité d'employer des présentations visuelles/de la documentation, ainsi que les problèmes de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul. Le courrier électronique a amélioré la circulation de l'information entre les dirigeants et les autres bénévoles, malgré le manque de régularité de ce service.

La concurrence autour des personnes compétentes

« Les personnes très connues ou très compétentes sont très recherchées. »

L'économie des T.N.-O. est une des plus fortes de ce pays. La demande en personnel qualifié, principalement en travailleurs autochtones qualifiés, par les organismes de revendication territoriale, les administrations autochtones et les industries très rémunératrices des ressources non renouvelables dépasse l'offre. Cette conjoncture n'est pas favorable au recrutement de dirigeants rémunérés et bénévoles et d'autres bénévoles par le secteur bénévole.

La nature autochtone des organismes

Les cinq organismes présentés dans de cette étude de cas sont conscients que les organismes et les actions qui sont visiblement de « *nature autochtone* » et qui ciblent ou desservent les Autochtones ont tendance à attirer les bénévoles et dirigeants autochtones qui s'y sentent bien accueillis. Le manque de temps, d'argent et d'accès à des personnes connaissant les langues et les coutumes autochtones sont quelques-unes des raisons pour lesquelles de nombreux organismes bénévoles ne sont pas jugés « *de nature autochtone* ».

L'autonomie gouvernementale

Les ententes sur l'autonomie gouvernementale dans les T.N.-O. accordent à certaines communautés autochtones une plus grande responsabilité en matière de programmes et de services sociaux, économiques et de protection de l'environnement. Sans débats publics sur ces questions, les

organismes bénévoles territoriaux perçoivent mal les retombées éventuelles de ces ententes sur leur mission et leurs membres. Ils craignent que les régimes autonomes n'accordent pas la priorité voulue aux services destinés aux membres de la communauté marginalisés et privés de leurs droits. Ils se demandent également si les Autochtones participeront davantage à l'action des organismes bénévoles ou s'ils s'en désengageront, au fur et à mesure que les régimes d'autonomie gouvernementale monteront en puissance.

Les dirigeants du secteur bénévole sont conscients du fait que le secteur « *n'apparaît pas sur l'écran radar des gouvernements autochtones autonomes* ». Ils reconnaissent également que, dans de nombreuses collectivités autochtones, c'est l'administration des Premières nations qui accomplit le travail effectué ailleurs par le secteur bénévole. La définition des enjeux sociaux essentiels de manière à attirer l'attention des régimes autonomes, mobilisés sur d'autres priorités est également source d'inquiétude pour les organismes bénévoles. La plus grande fragmentation des ressources et la moindre collaboration éventuelle entre les communautés et les organismes qu'elle pourrait entraîner inquiètent également ces organismes. Cet état de fait pourrait se répercuter sur les ressources, la crédibilité et les programmes des organismes bénévoles, ainsi que sur la participation des bénévoles et des dirigeants autochtones à l'action du secteur bénévole.

6. Des idées utiles pour améliorer le bénévolat des Autochtones

Les cinq organismes bénévoles qui ont participé à cette étude de cas désirent vivement mobiliser des bénévoles autochtones, surtout pour les postes de dirigeant. Ils connaissent les problèmes à résoudre pour atteindre leur but. Ils savent également qu'aucune « solution miracle » ne peut leur permettre de recruter des bénévoles, ni des dirigeants autochtones. Stimuler et soutenir une participation active et importante des Autochtones est une démarche qui exige constamment et pendant longtemps des efforts et de la persévérance. Elle exige également des ressources et une capacité d'action. C'est en gardant cela à l'esprit, qu'ils ont proposé sept idées pour influencer positivement le bénévolat des Autochtones.

1) Exercez des pressions pour obtenir un financement sûr

Le manque de financement sûr et à la hauteur des besoins pose de réelles difficultés au secteur bénévole. Un débat public permanent qui sensibiliserait au problème persistant du manque de moyens auquel le secteur bénévole est confronté pourrait contribuer à sa résolution. Les organismes bénévoles qui ont participé à cette étude de cas ont également souligné l'importance d'exercer régulièrement des pressions sur le gouvernement et les autres bailleurs de fonds au sujet des risques et des limites du financement lié à des projets précis. Ils ont préconisé des discussions ouvertes avec les communautés autochtones et leurs dirigeants sur les questions de capacité d'action et les contraintes qui en découlent. De plus, les bailleurs de fonds doivent être informés des avantages d'un financement sûr et stable du secteur bénévole pour les bénévoles et les

communautés autochtones. Un dialogue régulier et sincère devrait permettre de trouver des solutions aux questions de financement et aux obstacles qui leur sont liés pour recruter des bénévoles.

2) Créez une image positive et des relations

Une image positive auprès des communautés autochtones est le point de départ pour créer des relations et mobiliser des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones. Des ateliers et des réunions organisées dans les communautés après une bonne promotion permettent notamment d'acquérir une image positive. Les participants peuvent apprendre ainsi les bienfaits de l'action des organismes bénévoles à la fois pour eux et leur communauté, ainsi que pourquoi et comment ils devraient faire du bénévolat. Les ateliers, les réunions et les relations personnelles au sein des communautés autochtones permettent également aux communautés de contribuer à définir et à orienter l'action du secteur bénévole. Des invitations spéciales à ces réunions devraient être adressées aux aînés, aux dirigeants élus et non élus, aux femmes et aux jeunes de ces communautés. C'est ainsi que le NWTCPD réussit l'organisation d'ateliers dans la région Tli Cho.

Les programmes communautaires comme les projets d'alphabétisation familiale du NWTLC permettent également de se forger une image positive, qui sert aussi de point de départ pour la création de relations avec les communautés et les bénévoles autochtones. « *Certains des meilleurs membres de nos conseils d'administration ont participé à nos programmes [d'alphabétisation communautaire].* »

Un troisième type d'action favorise également la création d'une image positive et de relations avec

les communautés et les bénévoles autochtones : l'organisation de manifestations exceptionnelles qui associent plusieurs communautés et qui comportent un volet de formation et d'acquisition des compétences de dirigeant pour les bénévoles. C'est une tactique employée par la *Sport North Federation*, qui parraine des manifestations multicommunautaires, comme le Super Soccer et les Arctic Winter Games. La *Sport North Federation* organise souvent des comités, du mentorat et d'autres activités de formation aux responsabilités de dirigeant en liaison avec ces manifestations. Cette méthode stimule l'exercice des responsabilités de dirigeant à titre bénévole chez les Autochtones et facilite la participation des Autochtones pour définir et prendre la tête des actions bénévoles à l'échelle locale.

Voici d'autres idées pour créer une image positive, des relations et mobiliser les communautés et les bénévoles autochtones :

- adopter les méthodes employées avec succès par les organismes qui interviennent dans les communautés autochtones et s'associer à ces derniers;
- organiser autant de manifestations que possible chaque année en dehors de Yellowknife, y compris les assemblées générales annuelles;
- impliquer les membres de la communauté à titre d'« experts locaux »;
- concevoir des activités régulières, amusantes, stimulantes et culturellement pertinentes pour les bénévoles et leur communauté.

3) Soyez crédibles et transparents

Les gens sont attirés par des dirigeants et des organismes crédibles et transparents. Ce sont des

pratiques d'établissement de rapports scrupuleuses et minutieuses, une image positive, des relations et des messages constructifs qui donnent de la crédibilité et de la transparence. La crédibilité et la transparence créent un « *bouche à oreille positif* ».

Les cinq organismes bénévoles de cette étude de cas consacrent beaucoup de temps et d'énergie à rendre compte de leur activité et de leur situation financière. Compte tenu de la faible capacité d'action de la majorité des organismes bénévoles et de l'absence de normalisation des rapports à établir pour divers organismes subventionnaires, il est souhaitable que les organismes normalisent autant que possible leurs méthodes d'établissement de rapports pour pouvoir répondre à toutes les exigences dans ce domaine avec la plus grande efficacité possible. Il est également judicieux de se joindre à d'autres organismes pour exercer des pressions auprès des gouvernements et des autres bailleurs de fonds de premier plan pour normaliser les méthodes d'établissement de rapports.

Les organismes bénévoles utilisent un large éventail de médias pour communiquer leurs messages positifs. Leurs méthodes préférées sont les suivantes dans ce domaine : messages d'intérêt public, sites Web, bulletins d'information, messages électroniques, téléconférences, articles de journaux et publicité, affiches, commandites de manifestations, assemblées générales annuelles et rapports. Chacune de ces méthodes peut être efficace si elle est employée régulièrement. Les messages positifs réguliers responsabilisent les gens en leur expliquant comment faire du bénévolat, ainsi que ce qu'ils peuvent en retirer.

Les aînés et les dirigeants autochtones officiels et

officiels sont de puissants alliés et peuvent être d'excellents ambassadeurs pour les relations publiques des organismes.

« Les aînés ont un rôle très important à jouer et il importe de leur demander leur aide. Ils peuvent donner le ton à la participation de tous les autres membres de la communauté. »

Volunteer NWT et le NWTCPD ont réussi à recruter des aînés autochtones à des postes de dirigeant bénévole. Ils y sont parvenus principalement grâce à la crédibilité et aux relations positives d'Autochtones ou de Nordistes de longue date qui sont membres de leur personnel.

4) Demandez et soutenez les dirigeants autochtones bénévoles

Les organismes bénévoles de Yellowknife, à mission d'envergure territoriale, ont tendance à rechercher des bénévoles et des dirigeants dans cette ville et non à l'extérieur de celle-ci pour deux raisons : leur mauvaise connaissance de la situation et des ressources à l'extérieur de Yellowknife, ainsi que l'insuffisance de leur capacité d'action. Il est donc judicieux de prendre conscience de ces tendances et de s'efforcer consciemment de quitter le confort de ces habitudes. Il est possible d'y parvenir en faisant appel à des bénévoles qui représentent la communauté autochtone des T.N.-O. dans toute sa diversité et en demandant à des bénévoles déjà en poste de leur servir de mentors et de les soutenir. Il est également possible d'y parvenir en faisant appel à de nouveaux bénévoles pour participer aux travaux de comités auxquels des bénévoles chevronnés participent également. D'autres moyens, décrits ci-dessous, peuvent également être employés :

-
- Fournissez des descriptions de poste écrites, qui font ressortir la souplesse et le partage des responsabilités.

« Recherchez des bénévoles actifs et qui ont de l'ascendant et travaillez avec eux. »

- Organisez des réunions d'orientation des membres du conseil d'administration/actions de perfectionnement des bénévoles. Ces réunions en face à face permettent aux bénévoles d'entendre des anecdotes, les expériences d'autres bénévoles, d'apprendre à connaître l'organisme et de forger des relations et de communiquer avec leurs pairs. Grâce au partage de ces expériences et de ces anecdotes, les dirigeants peuvent se sentir personnellement responsables de la création et de l'entretien de relations avec leurs collègues, à la fois pendant et en dehors des réunions.
- Prêtez attention aux difficultés de lecture, d'écriture et de calcul et aux « lourdeurs administratives » souvent associées aux responsabilités de dirigeant bénévole. Les nombreuses idées des 5 organismes de cette étude de cas à ce sujet sont judicieuses. Le personnel et les membres du conseil d'administration de la *Sport North Federation* travaillent en équipe ou par « affinité ». Le NWTLC, la NWTRPA et *Volunteer NWT* allègent et simplifient les « tracasseries administratives » grâce à des résumés en langage simple et du matériel visuel. Ils essaient également de faire participer les dirigeants bénévoles à des activités qui sont concrètement récompensées (p. ex., soirées de remise de récompenses, présentations

spéciales et formations).

- Veillez à ce que leur travail bénévole ne soit pas une source de dépenses pour les bénévoles. Les 5 organismes bénévoles qui ont participé à cette étude de cas remboursent toujours les menues dépenses liées à leurs actions bénévoles. Le NWTLC s'assure également fréquemment auprès des employeurs que leurs dirigeants bénévoles ne perdent pas de salaire à cause de leurs responsabilités bénévoles.

5) Remettez en question la culture de l'organisme

Il est judicieux de remettre en question ou d'analyser régulièrement la « culture » institutionnelle d'un organisme bénévole, y compris ses principes, ses valeurs, ses méthodes de travail, ses modalités d'action et son organisation. Un dialogue ouvert peut stimuler et favoriser la diversité, à la fois dans les points de vue et dans la participation. Organisme bénévole de création récente, *Volunteer NWT* est un bon exemple d'organisme qui accorde une grande attention à sa culture pour qu'elle favorise la diversité et assure la promotion de la diversité du secteur des T.N.-O.

6) Embauche du personnel autochtone

L'embauche de personnel autochtone est judicieuse. La majorité des organismes à mission d'envergure territoriale sont conscients de l'importance de disposer de personnel autochtone et de la crédibilité qu'il ajoute à l'organisme et à son œuvre. Les organismes qui comptent des membres du personnel autochtones représentent mieux la collectivité et permettent aux Autochtones de ne pas être intimidés par ces organismes et de s'y sentir à l'aise.

reconnaissance « *vous donnent de l'allant* ».

La majorité des clients du NWTCPD sont d'ascendance autochtone, comme 2 de ses 12 employés. La présence d'employés et de bénévoles autochtones au NWTCPD : « *attire dans nos locaux beaucoup de nouveaux clients. Les gens que nous desservons se sentent à l'aise, parce qu'ils sont desservis dans leur propre langue par quelqu'un qu'ils sentent capable de les comprendre.* »

« *Quand j'ai créé mon entreprise et que j'étais le premier chef d'entreprise, c'est un aîné d'une autre communauté qui a reconnu mes mérites et cela m'a fait plaisir. Mais personne ne m'a jamais remercié dans ma propre communauté. Je ne l'oublierai jamais.* »

7) Assurez la promotion du bénévolat, manifestez de la reconnaissance aux bénévoles et rendez-leur hommage

« *Nous devons attacher plus d'importance au bénévolat.* »

La promotion de la valeur et des avantages du bénévolat et des organismes bénévoles qui disposent de programmes de bénévolat montre aux Autochtones et aux non-Autochtones comment et où faire du bénévolat et ce qu'ils peuvent en retirer. Il est souhaitable de rendre hommage aux traditions du coup de main, solidement ancrées chez les Autochtones, pour faire ressortir le lien entre ces traditions et le bénévolat d'aujourd'hui.

« *Le bénévolat est difficile.* »

Il faut consacrer des efforts importants pour surmonter la pression négative qui pèse sur ceux qui dirigent, dans le secteur bénévole en particulier.

Impliquez des dirigeants communautaires et des responsables politiques respectés pour exprimer de la reconnaissance aux dirigeants autochtones bénévoles et les valoriser, de façon modeste et de façon plus prestigieuse. Les témoignages de

Vos témoignages de reconnaissance ne doivent pas gêner les bénévoles. S'ils font le choix d'apporter leur aide en privé, manifestez votre reconnaissance avec respect et discrétion. Si les bénévoles font le choix d'apporter leur aide publiquement, manifestez votre reconnaissance en public. La *Sport North Federation* manifeste sa reconnaissance de plusieurs manières officielles et subtiles. Elle remet des récompenses, des attestations de participation et des invitations à des manifestations très médiatisées comme les Arctic Winter Games. *Volunteer NWT* encourage ses bénévoles en leur attribuant des tâches qui correspondent à leurs compétences pour qu'ils y réussissent plus facilement et qu'ils retirent véritablement des avantages du bénévolat. Le NWTLC rend hommage aux réussites personnelles et manifeste sa reconnaissance dans des bulletins d'information, des remises de récompenses annuelles et des dîners de gala.

« *Il semble que, dans les petites communautés, les gens attendent tout simplement qu'on aide tout le temps, parce qu'il s'agit de notre famille et de gens que nous connaissons et qu'on ne devrait pas attendre de remerciements. Tout le monde a besoin d'être remercié.* »

7. Conclusions

Les expériences et les sujets de préoccupation des organismes bénévoles à mission territoriale exposés dans cette étude de cas sont vraisemblablement représentatifs de ceux d'autres organismes bénévoles de Yellowknife, qui exercent leurs responsabilités à l'échelle territoriale. Ces organismes désirent vivement recruter des Autochtones à des postes de responsabilité pour que leur œuvre soit pertinente, corresponde aux besoins de tous les Nordistes et n'en néglige aucun.

Ces organismes bénévoles ont mis en avant plusieurs idées intéressantes pour stimuler et entretenir une participation importante des Autochtones. Ils ont exposé des idées à étudier avec une attention soutenue par les organismes bénévoles. Ces organismes ont également besoin de ressources et d'une capacité d'action suffisantes pour pouvoir forger et entretenir des relations poussées avec les communautés autochtones. Ces relations responsabiliseront les Autochtones qui travailleront bénévolement pour répondre aux divers besoins de leur communauté, à l'échelle locale. Si la capacité d'action des organismes des T.N.-O. était supérieure, ils pourraient vraisemblablement consacrer le temps et les ressources indispensables pour créer ces relations et mobiliser et soutenir plus de bénévoles et de dirigeants bénévoles autochtones.

8. Participants

Aggie Brockman, coordinatrice à Volunteer NWT

Alex Nitsiza, administrateur du Northwest Territories Council of Persons with Disabilities (NWTCPD)

Alfred Moses, administrateur de la Northwest Territories Recreation and Parks Association (NWTRPA)

Bill Graham, président de Volunteer NWT

Carolyn MacKay, membre du personnel du Northwest Territories Council of Persons with Disabilities (NWTCPD)

Cecily Hewitt, chef de la direction du Northwest Territories Council of Persons with Disabilities (NWTCPD)

Charlotte Babicki, bénévole au Northwest Territories Literacy Council (NWTLC)

Doreen Baptiste, administratrice du Northwest Territories Council of Persons with Disabilities (NWTCPD)

Doug Rentmiester, chef de la direction de la Sport North Federation

Geoff Ray, chef de la direction de la Northwest Territories Recreation and Parks Association (NWTRPA)

Helen Balanoff, directrice de l'élaboration des politiques et de la recherche du Northwest Territories Literacy Council (NWTLC)

Kathryn Carriere, administratrice du Northwest Territories Literacy Council (NWTLC)

Rita Cazon, administratrice du Northwest Territories Council of Persons with Disabilities (NWTCPD)

Rob Meckling, membre du personnel de la Sport North Federation

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



www.kdc-cdc.ca