

Perpétuer des traditions solidement ancrées : la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N.-O.

Rapport de recherche

**Rédigé par Lois Little, Sandy Auchterlonie et
Bob Stephen pour le compte de la Native Women's
Association of the Northwest Territories, le Northwest
Territories Literacy Council et le YWCA of Yellowknife**

© 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> | <www.kdc-cdc.ca>

No ISBN 1-55401-210-4

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. Faits saillants \ 1
- 2. Mise en perspective du secteur bénévole \ 5
- 3. Les buts, les objectifs et la portée de ce travail de recherche \ 8
- 4. Le secteur bénévole dans les T.N.-O. \ 10
- 5. Les bénévoles autochtones \ 20
- 6. Le monde en évolution des bénévoles autochtones \ 31
- 7. Idées et solutions judicieuses \ 41
- Bibliographie \ 46
- Annexe A : Entrevues avec les personnes-ressources \ 49
- Annexe B \ 50

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 exprimer notre reconnaissance à 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 et Cate Sills, du NWT Literacy Council, qui a soutenu sans faiblir ce projet pour qu'il soit mené à terme et couronné de succès.

Perpétuer des traditions solidement ancrées : la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N.-O.

1. Faits saillants

Ce travail de recherche sur la participation des Autochtones au secteur bénévole est le premier de son genre dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) Il apporte de précieux éclaircissements sur les traditions d'aide et de partage au service du bien-être d'autrui solidement ancrées chez les Autochtones.

Les objectifs de ce travail de recherche étaient les suivants : permettre de comprendre les bénévoles autochtones et le bénévolat chez les Autochtones et augmenter la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N.-O. et plus particulièrement à sa direction, sa gouvernance et ses prises de décision. Trois organismes du secteur bénévole et communautaire - le Northwest Territories Literacy Council, la Native Women's Association of the Northwest Territories et la YWCA of Yellowknife – ont parrainé cette recherche, qui a associé environ 180 personnes qui ont complété des questionnaires, participé à des entrevues et des groupes de discussion et servi de modèles de rôle pour la rédaction d'un livre sur l'histoire personnelle de plusieurs bénévoles autochtones. Bien que l'appartenance ethnique des 94 personnes ayant complété des questionnaires soit inconnue, la majorité des autres personnes ayant participé à ce travail étaient d'ascendance autochtone.

Le secteur bénévole est un ensemble diversifié d'organismes du secteur des sports, des loisirs, d'organismes culturels, religieux, de services à la personne, de protection de l'environnement, ainsi que d'organismes professionnels qui œuvrent au service de l'intérêt général et mobilisent les citoyens. Le secteur bénévole comporte deux facettes : les bénévoles et les organismes bénévoles. Les bénévoles sont des personnes qui choisissent librement d'apporter leur aide ou d'offrir leurs services sans en attendre de rétribution financière. Il existe de nombreuses définitions des organismes bénévoles. En règle générale, ces organismes font appel à des bénévoles et sont autonomes dans leur gestion.

Le secteur bénévole est en train de trouver sa place dans la conscience du public et la vie quotidienne des habitants des T.N.-O. Des données nationales révèlent parallèlement que le bénévolat est en perte de vitesse. Les données sont insuffisantes pour permettre de conclure que ces tendances se manifestent également dans les T.N.-O. et chez les bénévoles autochtones. Son développement et sa plus grande visibilité lui imposeront impérativement d'être plus représentatif de la société qu'il dessert.

Les Autochtones forment la moitié de la population des T.N.-O. Des recherches, anecdotiques pour l'essentiel, donnent à penser que ce sont des bénévoles actifs et des usagers ou bénéficiaires des organismes bénévoles. En revanche, un nombre

relativement restreint d'entre eux participent à la direction, la gouvernance et aux prises de décision au sein du secteur bénévole. Ce déséquilibre entre la participation des Autochtones et des non-Autochtones peut perpétuer l'histoire coloniale des T. N.-O. et empêcher les Autochtones de bénéficier pleinement des avantages et des responsabilités de la citoyenneté. Les conclusions de ce travail de recherche contribueront à la résolution de ce problème.

Constatations de ce travail de recherche

Le secteur bénévole des T.N.-O.

Les T.N.-O. comptent 620 organismes sans but lucratif, dont 119 organismes de bienfaisance enregistrés. La majorité de ces organismes se situent dans les principaux centres de population : Yellowknife, Fort Smith, Hay River et Inuvik. Des conseils d'administration ou des comités bénévoles ou des collectifs ad hoc de bénévoles sont à la tête de la majorité des organismes bénévoles qui ont pris part à l'enquête effectuée dans le cadre de cette recherche. La majorité de ces organismes desservent le grand public; un quart d'entre eux ciblent les enfants et les adolescents. Ils desservent, pour la plupart, des Autochtones (86 %) qui représentent, selon les estimations, 77 % de leurs bénéficiaires.

Le financement public est la principale source de revenus pour les organismes de l'enquête. Bien que 45 % de ces organismes déclarent des revenus d'un montant annuel inférieur à 50 000 dollars, la majorité d'entre eux (70 %) ont les moyens d'employer des salariés qui occupent principalement des postes de gestionnaire, de prestation de services ou de soutien. Ils sont nombreux (58 %) à employer des Autochtones

pour des postes de gestion, d'administration de prestation de programme ou de soutien.

Les organismes bénévoles des T.N.-O. de l'enquête font, en moyenne, appel à 20 bénévoles. Ces organismes estiment que les bénévoles d'ascendance autochtone représentent, en moyenne, 35 % de leurs effectifs de bénévoles et assurent 39 % de toutes les heures de travail bénévole. Tout comme les autres bénévoles des T.N.-O., les bénévoles autochtones se consacrent principalement à assurer la prestation de programmes ou services, à siéger dans des conseils d'administration et des comités, à collecter des fonds et à organiser des manifestations spéciales.

Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones

La tradition de partager, de respecter, d'aider et de prendre soin des autres, sans en attendre de rétribution, est très solidement ancrée chez les Autochtones. Ces actions sont souvent décrites par les termes « donner un coup de main » plutôt que par le terme « bénévolat ». Les valeurs de partage et d'aide sont toujours manifestes aujourd'hui dans les communautés autochtones. Les Autochtones ont, en effet, toujours à cœur d'aider quiconque connaît des difficultés, est endeuillé ou dans le besoin, sans en être responsable.

Les valeurs traditionnelles de partage et d'aide sont toujours solides, mais elles sont en cours d'évolution pour deux raisons : l'influence de l'économie monétaire et les caractéristiques des organismes bénévoles. Ces facteurs, entre autres, renforcent les opinions et les actes individualistes et peuvent faire perdre de vue l'intérêt général ou communautaire ou augmenter l'indifférence à son égard.

Les Autochtones sont parfaitement conscients que leur aide est attendue et ils sont disposés à l'apporter, à certaines conditions. Les Autochtones ont tendance à apporter leur aide ou à travailler bénévolement sans formalisme pour assurer la survie de personnes et de familles ou pour le bien-être de la communauté dans son ensemble. Ils sont moins à l'aise dans les activités bénévoles structurées, axées sur un objectif plutôt que sur les personnes, ainsi que devant des styles de leadership conflictuel ou agressif.

Les bénévoles autochtones se présentent et présentent leurs pairs comme sociables, dévoués, extravertis, compatissants, satisfaits et obéissant à des motivations d'origine culturelle. Les bénévoles Autochtones sont, selon toute probabilité, âgés d'une cinquantaine d'années, de sexe féminin, en bonne santé et ne consommant pas d'alcool, titulaires d'un emploi ou maîtrisant les savoirs traditionnels. Les Autochtones sont bénévoles pour des raisons qui sont souvent celles des autres Canadiens : aider les autres, par plaisir et pour faire toute la différence. Ils sont également motivés par les traditions, le désir de retirer une satisfaction personnelle de leur bénévolat, la réputation de l'organisme où ils sont bénévoles et le type d'activité de l'organisme. Les Autochtones font du bénévolat et se portent volontaires pour des postes de dirigeant. Les obstacles au bénévolat sont les suivants, entre autres, chez les Autochtones : l'absence d'invitation à travailler bénévolement, une gêne, des causes trop ciblées, le manque d'aide et de reconnaissance et des questions de rémunération et de pouvoir.

Les qualités des dirigeants autochtones bénévoles sont fortement prononcées et sont illustrées dans le recueil d'histoires qui accompagne ce travail de recherche : charisme, motivation, compassion et très

grande habileté dans les relations interpersonnelles, entre autres. Ces dirigeants se connaissent bien et savent reconnaître quand le moment est venu pour eux d'assumer des rôles et des responsabilités de dirigeant. Les bénévoles autochtones soulignent l'avantage d'impliquer des Autochtones plus jeunes et instruits dans les rôles de dirigeant.

Les bénévoles autochtones perçoivent clairement les avantages et les perspectives d'avenir du bénévolat. Le bénévolat crée des conditions favorables au redressement de la culture autochtone, à l'exercice de leur libre arbitre, ainsi qu'au respect et à la dignité dans leur vie. Ils sont également conscients du rôle important joué par les bénévoles et les organismes bénévoles pour que les communautés deviennent de meilleurs endroits où vivre, pour répondre à des besoins non pris en compte (p. ex., les valeurs traditionnelles, la sauvegarde de la langue et de la culture, l'encadrement des jeunes), pour améliorer la qualité de vie et permettre aux communautés d'acquérir leur autonomie.

Les difficultés et les perspectives d'avenir

Les organismes bénévoles rencontrent des difficultés pour recruter des bénévoles et des dirigeants autochtones dans les grandes comme dans les petites communautés. Ces sont les communautés où les non-Autochtones sont nombreux qui rencontrent les plus grandes difficultés. Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones se trouvent sous-représentés, tout comme leurs pairs, dans certains types d'activités et d'organismes bénévoles, structurés formellement, principalement à Yellowknife. De plus, l'évolution de la société du Nord du Canada fait également naître à leurs yeux un risque de sous-représentation dans le secteur bénévole des centres régionaux.

La sous-représentation des bénévoles autochtones dans les postes de dirigeant du secteur bénévole de Yellowknife étouffe la voix des Autochtones dans les décisions relatives aux programmes ou aux projets, ainsi que dans les entretiens avec d'autres secteurs ou organismes de la collectivité. Pour les bénévoles autochtones, cette sous-représentation dans le secteur bénévole de Yellowknife est le fruit du manque d'attrait ou de crédibilité de certains organismes ou actions bénévoles pour la communauté autochtone. Selon les bénévoles autochtones, cette sous-représentation dans le secteur bénévole s'explique également par le fait que la notion de bénévolat est peu connue par comparaison à la tradition du coup de main, très connue et valorisée. Selon les bénévoles autochtones, la synthèse entre l'aide traditionnelle et le bénévolat contemporain peut être la solution au problème de la sous-représentation au sein du secteur, à Yellowknife en particulier.

La question de la rémunération ou de la non-rémunération du travail est source de confusion et criblée de contradictions et de points complexes, rejaillit également sur la participation des Autochtones. Des discussions méthodiques s'imposent dans toutes les communautés et les entreprises bénévoles pour résoudre cette question complexe, de manière satisfaisante pour la communauté et les actions bénévoles.

La tendance vers plus de professionnalisme et une plus grande complexité des structures dans le secteur bénévole est source d'inquiétude chez les bénévoles autochtones. Elle est, en effet, susceptible de nuire au bénévolat et de décourager les dirigeants bénévoles, si elle n'est pas gérée de manière à en promouvoir les avantages. Les avantages du bénévolat structuré

sont les suivants pour les bénévoles autochtones : il assure la sécurité des bénévoles, l'équité et la cohérence, renforce la crédibilité et améliore la réputation des organismes bénévoles.

L'histoire coloniale des T.N.-O. conditionne encore les relations humaines aujourd'hui, mais les régimes d'autonomie gouvernementale des Autochtones pourront créer les conditions requises pour la naissance de nouvelles relations. Bien que les répercussions de ces nouveaux régimes soient très incertaines pour les résidents des T.N.-O., la prise de conscience des relations plus solides à forger impérativement avec les gouvernements et les communautés autochtones gagne du terrain. Cet impératif est particulièrement manifeste pour les organismes bénévoles ceux de Yellowknife à la mission territoriale et pour les nombreuses communautés autochtones qu'ils desservent.

Des idées et des solutions judicieuses

Ce travail de recherche a défini, à partir de cinq grandes idées, les pratiques exemplaires ci-dessous pour mobiliser véritablement les bénévoles et les dirigeants bénévoles.

1. Opérer la synthèse entre les notions de « coup de main » et de « bénévolat »;
2. Promouvoir le bénévolat spontané et le bénévolat formel;
3. Créer des relations;
4. Développer la capacité d'action;
5. Se préoccuper d'un dirigeant à la fois.

Les bénévoles autochtones des T.N.-O. se distinguent par des traditions d'aide et de partage solidement ancrées et par l'aspiration à reprendre le contrôle de leur propre vie et de leur destin. Les organismes du secteur bénévole doivent perpétuer et valoriser les traditions autochtones, respecter et responsabiliser les Autochtones pour qu'ils s'approprient les actions bénévoles dans toute leur diversité. C'est ainsi que les bénévoles et les dirigeants autochtones pourront être vraiment mobilisés.

2. Mise en perspective du secteur bénévole

Le secteur bénévole est un ensemble diversifié d'organismes du secteur des sports, des loisirs, d'organismes culturels, religieux, de services à la personne, de protection de l'environnement, ainsi que d'organismes professionnels qui œuvrent au service de l'intérêt général et mobilisent les citoyens. Grâce à ses actions au service de l'intérêt général et de mobilisation des citoyens, le secteur bénévole contribue à la promotion de relations humaines constructives, de la compréhension, de l'harmonie et de l'égalité au sein de la société. C'est pour ces raisons que le secteur bénévole a été présenté comme la véritable expression des valeurs et des principes démocratiques canadiens (Table ronde sur la transparence et la bonne gestion, 1999).

Le secteur bénévole comporte deux facettes : les bénévoles et les organismes bénévoles. Les bénévoles sont des personnes qui choisissent librement d'apporter leur aide ou d'offrir leurs services sans en attendre de rétribution financière. Les bénévoles jouent un rôle vital au Canada depuis des siècles. Aux yeux des sociétés autochtones, l'aide a toujours été une obligation personnelle, attendue de chacun pendant toute la durée de sa vie (Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, 2001). Il existe de nombreuses définitions des organismes bénévoles. En règle générale, ces organismes sont autonomes dans leur gestion et ont tendance à faire systématiquement appel à des bénévoles. Ils élisent leurs propres dirigeants, sont indépendants des gouvernements et des entreprises et ne redistribuent pas de profit à leurs membres. Des institutions chrétiennes sont à l'origine des premiers organismes bénévoles du Canada (Campfens, 1997)

alors que, depuis un passé plus récent, ce sont des mouvements axés sur les droits et fondés par des syndicats, des femmes et des Autochtones qui ont donné naissance à des organismes bénévoles.

Pendant la plus grande partie du vingtième siècle, l'implantation des organismes et des actions bénévoles a été très localisée. Dans les années quatre-vingt, les actions bénévoles des organismes et des particuliers ont commencé à prendre de l'ampleur, à la suite de la restructuration économique et sociale d'envergure globale et nationale qui a réduit le rôle joué par les gouvernements pour répondre aux besoins des citoyens. Cette tendance a renforcé le rôle joué par les secteurs privé et bénévole pour répondre aux besoins sociaux et politiques dans les collectivités canadiennes (Campfens, 1997). C'est dans cette conjoncture que le secteur bénévole est devenu le troisième secteur qui remplit un rôle important pour assurer la prestation des services à la personne autrefois assurée par les gouvernements, mobiliser les citoyens et améliorer la cohésion sociale dans la durée (Lutra, 2001; O'Connor, 1998).

Bien que la croissance de la dimension et de l'influence du secteur bénévole, ou du troisième secteur, ait été rapide au cours des deux dernières décennies, il demeure méconnu au Canada ou dans les T.N.-O. (Lutra, 2001; Table ronde sur la transparence et la bonne gestion, 1998). De plus, des enquêtes révèlent le déclin du bénévolat, pendant que le secteur bénévole se constitue en troisième secteur (Hall et Roberts, 2001). Un ensemble de travaux de recherche de plus en plus nombreux cerne également d'importantes difficultés pour le secteur, dont des difficultés liées à sa capacité d'action, sa reddition de comptes, sa gouvernance, son leadership, son

organisation et son professionnalisme (Chaytor et autres, 2002, McKechnie et autres, 2000).

Peu d'études, y compris les enquêtes nationales sur le bénévolat au Canada, ont porté sur les T.N.-O. ou sur le bénévolat chez les Autochtones¹. Les travaux de recherche qui portent sur ces thèmes relèvent la sous-représentation des Autochtones dans le secteur bénévole et recommandent une recherche plus approfondie (Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, 2001; Lutra, 2001). Au fur et à mesure de la croissance du secteur bénévole et de l'amélioration de sa visibilité, sa représentativité de la société qu'il dessert deviendra plus impérative. Les Autochtones représentent la moitié de la population des T.N.-O. Les Autochtones sont des bénévoles actifs et des usagers des services assurés par le secteur bénévole, mais ils sont moins nombreux à participer à sa direction, à sa gouvernance et à ses prises de décision. Le faible nombre d'Autochtones dans les postes bénévoles de première importance préoccupe le secteur bénévole comme les communautés autochtones des T.N.-O. Ce déséquilibre entre la participation des Autochtones et des non-Autochtones à la direction, la gouvernance et les prises de décision du secteur est susceptible de perpétuer l'histoire coloniale des T. N.-O. et d'empêcher les Autochtones de bénéficier pleinement des avantages et des responsabilités de la citoyenneté (Lutra, 2001).

¹ Les trois territoires du Nord canadien et les réserves des Premières nations du Sud du Canada, ainsi que les régions ou les communautés à forte proportion d'Autochtones ont été exclus de l'*Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation* de 1997 et celle de 2000. Les données des T.N.-O., du Nunavut et du Yukon ont été agrégées à l'*Enquête nationale auprès des organismes sans but lucratif et des organismes bénévoles* de 2004.

La marginalisation des Autochtones, en raison de leur situation économique et sociale défavorable et de leur absence de pouvoir politique, a incité le secteur public et privé des T.N.-O. à prendre des initiatives pour remédier à la sous-représentation des Autochtones dans les milieux de travail. Les mesures suivantes ont notamment été mises en œuvre : actions positives dans les politiques d'embauche, incitations à la formation et à l'éducation, mentorat, aide en cours d'emploi et « dégroupement » des contrats de service et d'approvisionnement. Ces mesures ont permis d'associer davantage d'Autochtones et ont contribué à une plus grande égalité de traitement entre Autochtones et non-Autochtones (groupe de travail intergouvernemental, 1998; Inukshuk, 1989; Lutra, 2001). Des mesures comparables n'ont pas été mises en œuvre dans le secteur bénévole.

recherche, le secteur bénévole pourra mettre à l'étude les mesures à prendre en faveur des bénévoles autochtones et de leur motivation.

Ce projet de recherche a visé à une meilleure compréhension des bénévoles autochtones et du bénévolat chez les Autochtones, ainsi qu'à augmenter la participation des bénévoles autochtones au secteur bénévole des T.N.-O. Ce travail de recherche a plus particulièrement porté sur l'accroissement de la participation des Autochtones à la direction, la gouvernance et aux prises de décision au sein du secteur bénévole. Les facteurs qui favorisent ou qui entravent le bénévolat et, plus particulièrement, l'exercice bénévole de fonctions de dirigeant par les Autochtones, ont été étudiés dans le cadre de ce projet de recherche. Ce travail fait également ressortir, dans toute sa diversité, le rôle de premier plan joué par le secteur bénévole dans le tissu social et économique dans le Nord du Canada. Il tient également compte des différents termes, conceptions et vécus associés au bénévolat et au secteur bénévole dans les communautés autochtones. Il est permis d'espérer que, grâce à ce travail de

3. Les buts, les objectifs et la portée de ce travail de recherche

Ce travail de recherche a été parrainé par trois organismes du secteur bénévole : le Northwest Territories Literacy Council, la Native Women's Association of the Northwest Territories et la YWCA de Yellowknife. Il a été financé par le Centre de développement des connaissances d'Imagine Canada, dans le cadre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat (ICB) du gouvernement fédéral.

Les buts de ce travail de recherche étaient les suivants : acquérir des connaissances sur les bénévoles autochtones et le bénévolat chez les Autochtones et accroître la participation des bénévoles autochtones au secteur bénévole des T.N.-O. Les objectifs de ce travail de recherche sont les suivants :

1. dresser le profil du secteur bénévole dans les T.N.-O. pour comprendre la nature actuelle de la participation des Autochtones au secteur dans son contexte;
2. décrire les principaux rôles et responsabilités des Autochtones et des non-Autochtones au sein du secteur bénévole des T.N.-O.;
3. analyser les perceptions, les pratiques et les caractéristiques des sociétés autochtones et du secteur bénévole qui entravent et celles qui favorisent un bénévolat actif et de premier plan chez les Autochtones;
4. formuler des recommandations pour améliorer qualitativement et quantitativement la participation des bénévoles autochtones;

5. formuler des recommandations pour permettre au secteur bénévole de progresser dans la reddition de comptes et mieux correspondre aux besoins des habitants des T.N.-O., dans les communautés autochtones en particulier.

L'Aurora Research Institute (ARI) a délivré le permis pour ce projet de recherche après avoir consulté les gouvernements des communautés autochtones et les organismes de revendication territoriale dans tous les T.N.-O. Ce travail de recherche a été effectué en totale conformité avec les lignes directrices déontologiques de l'Aurora Research Institute et les politiques définies par le Conseil de recherches médicales du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada dans l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*, publié en 1998 (mis à jour en 2000 et 2002)².

Les méthodes de recherche et l'analyse des données sont décrites en détail dans l'annexe B. En résumé, ce travail de recherche a associé environ 180 personnes et a appliqué à la fois des méthodes de recherche quantitative et qualitative. Les actions suivantes ont été accomplies dans le cadre de ces méthodes :

- analyse des publications pertinentes pour définir le contexte de l'étude, les outils de recherche et l'analyse des données;

² En vertu de la loi intitulée *NWT Scientists Act*, l'Aurora Research Institute impose au chercheur principal de consulter les organismes publics, le gouvernement autochtone et les organismes non gouvernementaux autochtones de la collectivité publique concernée, pour cerner les problèmes soulevés par le travail de recherche et s'entendre sur les solutions à y apporter.

- enquête à l'échelle des territoires auprès des organismes bénévoles et des organismes du secteur public, susceptibles de mobiliser des bénévoles, pour construire une base de données et dresser le profil du secteur bénévole dans les T.N.-O., y compris de la contribution des Autochtones. Cette enquête a associé quatre-vingt-quatorze (94) organismes de 15 communautés des T.N.-O. Ces chiffres représentent un taux de réponse des organismes bénévoles de 17 % et un taux global de 9,5 %³. Le petit nombre de répondants, la qualité médiocre des données et certaines données incomplètes restreignent la fiabilité de l'enquête effectuée dans le cadre de cette étude⁴;
- trente-huit (38) entrevues avec des personnes-ressources ont été organisées sur le bénévolat chez les Autochtones et les pratiques exemplaires qui favorisent la participation des bénévoles autochtones et une meilleure reddition de comptes aux communautés autochtones. Quatre-vingt-douze pour cent (92 %) de ces personnes étaient d'ascendance autochtone;
- deux études de cas ont permis d'étudier le vécu et les actions des bénévoles et d'en tirer des enseignements pour augmenter le bénévolat chez les Autochtones. Ces études de cas ont porté sur 41 personnes. Une étude de cas se situait à Fort McPherson, dans les T.N.-O. et 96 % de ses participants étaient d'ascendance autochtone; la deuxième à Yellowknife, 29 % de ses participants étant d'ascendance autochtone;

- huit (8) entrevues individuelles ont été organisées avec des modèles de rôle, dont le bénévolat et la vie ont servi de matière à un recueil de leurs histoires.

Comme l'annexe B l'explique, ce travail de recherche a été difficile à mener à bien. Ses principales difficultés ont été les suivantes :

- manque de données quantitatives sur les bénévoles et les organismes bénévoles;
- manque de prise de conscience ou absence de priorité accordée aux enjeux des bénévoles ou manque de moyens pour y participer.

Pendant cette recherche, de nombreux Autochtones ont été passablement étonnés, indignés ou perplexes à l'idée que le bénévolat puisse faire l'objet d'une étude. Le mot « bénévolat » a été source de confusion, parce que l'idée de donner librement de son temps pour aider les autres ou rendre service à la communauté est décrite par les termes « donner un coup de main », dans la mesure où on lui donne un nom. Les Autochtones emploient le mot « bénévolat » pour désigner une aide apportée de manière formelle.

« On n'entend tout simplement pas beaucoup parler de bénévolat dans les petites communautés⁵. »

³ L'envoi postal a été adressé à 987 organismes publics et bénévoles - 94 organismes sur 987 (9,5 %) et 73 organismes bénévoles sur 420 (17,4 %) y ont répondu. Les T.N.-O. comptent 33 collectivités.

⁴ L'annexe B présente en détail les méthodes employées.

⁵ Sauf indication contraire, cette citation, ainsi que toutes les citations suivantes contenues dans ce rapport sont tirées des entrevues avec les personnes-ressources. Toutes les précautions utiles ont été prises au cours de ce travail de recherche pour qu'aucun rapprochement ne puisse être établi entre les citations et leurs auteurs. Aucune information démographique n'a été recueillie sur les personnes-ressources. Aucun identificateur n'est par conséquent associé aux citations.

Ce travail de recherche, le premier de ce type dans les T.N.-O., apporte de précieux éclaircissements sur le bénévolat et le leadership bénévole chez les Autochtones. Quatre documents font état des résultats de ce travail de recherche :

1. ce rapport, ***Perpétuer des traditions solidement ancrées : la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N.-O.***, opère la synthèse des conclusions de l'enquête, des entrevues avec les personnes-ressources, des études de cas, de l'histoire personnelle des bénévoles et de l'analyse des publications. Toutes les citations mentionnées tout au long de ce document sont directement tirées des entrevues avec les personnes-ressources;
2. ***Fort McPherson : un modèle du bénévolat*** est une étude de cas sur le bénévolat dans une communauté majoritairement autochtone;
3. ***Faire participer les bénévoles autochtones à des organismes bénévoles à mission territoriale*** est une étude de cas qui porte sur une sélection d'organismes bénévoles de Yellowknife;
4. ***Nos histoires*** est le recueil de l'histoire et du vécu personnels de huit (8) bénévoles autochtones.

4. Le secteur bénévole dans les T.N.-O.

Ce chapitre est une présentation générale du secteur bénévole dans les T.N.-O., tirée de l'enquête conçue pour dresser le profil du secteur et d'autres travaux de recherche disponibles. Il contient également une discussion sur les attitudes des Autochtones à l'égard des anciennes pratiques et des pratiques contemporaines du bénévolat et du rôle du secteur bénévole dans les communautés autochtones aujourd'hui.

Profil du secteur bénévole des T.N.-O.

En 2004, les organismes enregistrés auprès du gouvernement des T.N.-O. étaient environ au nombre de 620. Les coordonnées des deux tiers des organismes environ étaient disponibles et ils ont fait partie de l'enquête de profil menée à bien dans le cadre de ce travail de recherche. Le nombre de comités et d'organismes bénévoles non incorporés des T.N.-O. est inconnu.

La majorité des organismes enregistrés dans les T.N.-O. exercent leur activité dans les grands centres. Un certain nombre d'entre eux, en particulier les organismes religieux ou les organismes de services à la personne mandatés par le gouvernement dans les plus grands centres des T.N.-O., sont également des organismes de bienfaisance enregistrés⁶. La

⁶ Le gouvernement des T.N.-O. enregistre les organismes en vertu du *NWT Societies Act*. Cinq personnes ou plus peuvent enregistrer, dans ce cadre, un organisme à finalité de bienfaisance, philanthropique, charitable, religieuse, de prévoyance, scientifique, artistique, littéraire, sociale, éducative, sportive ou pour toute autre finalité utile, autre que professionnelle ou commerciale. Aucun organisme ne peut disposer d'un capital divisé en actions, déclarer un dividende ou répartir ses biens entre ses adhérents pendant son existence en qualité d'organisme. Les organismes peuvent également être des organismes de bienfaisance enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada, ce qui leur permet de délivrer des reçus pour les dons aux fins de l'impôt. Bureau of Statistics, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

population des T.N.-O. se concentre dans les grands centres, comme les organismes sans but lucratif. Deux tiers de la population totale et environ 43 % de la population autochtone résident dans quatre collectivités des T.N.-O. : Yellowknife, Hay River, Fort Smith et Inuvik. Les autres collectivités, au nombre de 29, comptent essentiellement une population autochtone comprise entre 100 à 800 personnes⁷.

Les 94 organismes qui ont répondu à notre enquête de profil présentent les caractéristiques suivantes :

- près des deux tiers des organismes ayant répondu à l'enquête sont des organismes sans but lucratif enregistrés. Le ratio entre les organismes de bienfaisance et les organismes sans but lucratif enregistrés est de 1 à 5;
 - le fonctionnement de la majorité d'entre eux (60 %) repose sur un conseil bénévole qui définit les politiques à suivre ou sur un conseil d'administration;
 - la majorité d'entre eux (85 %) existent depuis cinq ans ou plus;
 - près des trois quarts d'entre eux (73 %) fonctionnent avec des revenus d'un montant annuel inférieur à 250 000 dollars; 45 % d'entre eux avec des revenus d'un montant annuel inférieur à 50 000 dollars;
 - la majorité d'entre eux interviennent dans le mieux-être, l'éducation ou la formation (33 %) ou dans les sports et les loisirs (20 %);
 - le financement de ces organismes est principalement de source gouvernementale;
- près de 50 % de ces organismes desservent le grand public; 28 % d'entre eux ciblent les enfants et les adolescents;
 - la majorité des organismes (86 %) desservent les Autochtones. Ces organismes estiment que 77 % des personnes qu'ils desservent sont d'ascendance autochtone;
 - près de 70 % d'entre eux disposent de salariés et 58 % d'entre eux comptent des employés d'ascendance autochtone;
 - un cinquième (20 %) d'entre eux n'a pas fait appel à des bénévoles pendant ces 12 derniers mois ;
 - environ 60 % d'entre eux font en général appel à moins de 20 bénévoles;
 - deux tiers des organismes qui disposent de bénévoles font appel à des bénévoles autochtones, qui représentent environ un tiers (35 %) des effectifs de bénévoles;
 - les bénévoles, qu'ils soient autochtones ou non-autochtones, consacrent la majorité de leur temps à la prestation de programmes, à des réunions de comités, des collectes de fonds et l'organisation de manifestations spéciales.

Les renseignements recueillis grâce à cette enquête démontrent que certaines caractéristiques du secteur bénévole des T.N.-O. sont identiques à celles d'autres secteurs du reste du Canada et que d'autres sont différentes. La diversité de ses champs d'action est un point commun avec les autres secteurs. En revanche, le rôle du gouvernement dans l'octroi de ressources est plus important dans les T.N.-O. Par exemple, en

⁷ Bureau of Statistics, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest <<http://www.stats.gov.nt.ca>>.

⁸ Les organismes sans but lucratif ou bénévoles qui versent des honoraires aux membres de leur conseil d'administration ne peuvent pas considérer ces derniers comme des bénévoles. Les organismes du secteur public destinataires de ce questionnaire sont en général des conseils publics et des conseils des gouvernements autochtones, des écoles, des organismes de santé et de services sociaux, des détachements de la GRC, des comités de la justice, des organismes de logement, des conseils de l'éducation et des juges de paix. Ces organismes peuvent faire de temps en temps appel à des bénévoles, mais ce n'avait pas été le cas dans les 12 mois précédant l'enquête.

excluant les hôpitaux, les universités et les collèges, les gouvernements financent 36 % des organismes du secteur bénévole au Canada. Dans les T.N.-O. par contre, plus de la moitié des organismes bénévoles de l'enquête sont financés par les gouvernements.

Comme cela a déjà été mentionné, le secteur bénévole des T.N.-O. fonctionne dans un contexte d'importantes différences entre les grandes et les petites collectivités. En plus de la répartition de la population, les petites collectivités diffèrent des grandes par leur activité économique et leur diversité plus restreintes. Ces différences se manifestent nettement dans les niveaux d'emploi. À Yellowknife, 82 % de la population active travaille, contre 60 % environ dans les autres collectivités des T.N.-O. Le pourcentage d'adultes employés peut même être inférieur dans les petites communautés autochtones, comme dans l'étude de cas sur Fort McPherson, où le niveau d'emploi n'était que de 34 % en 2004. Le coût de la vie a tendance à être plus élevé dans les petites communautés, où les services et les aides sont moins nombreux pour répondre aux problèmes sociaux de vieille date. Les différences de situation entre les petites et les grandes communautés des T.N.-O. se répercutent sur la participation des bénévoles, comme l'expliquent les chapitres 4 et 5 de ce rapport.

Dans les T.N.-O., les Autochtones sont associés au secteur bénévole en qualité de bénévoles, d'employés, de membres et de clients. Bien qu'il n'existe ni données territoriales, ni données nationales sur le bénévolat des Autochtones, les renseignements contenus dans ce travail de recherche donnent à penser que l'ampleur de la participation des Autochtones au secteur constitue une base solide sur laquelle mobiliser davantage de bénévoles autochtones.

Les attitudes des Autochtones à l'égard du bénévolat d'autrefois et du bénévolat d'aujourd'hui

Le bénévolat autrefois

« La loi dénée exigeait de s'entraider. »

« Les gens étaient persuadés que si vous aidiez autrui, une fois votre vie finie, cette action vous placerait un peu plus près du Créateur. »

Les traditions de partage, d'aide et de compassion sont solidement ancrées chez les Autochtones. Le partage, l'aide et l'entraide étaient autrefois indispensables à la survie dans un milieu difficile. Ces valeurs et leurs manifestations s'enseignaient au sein des familles et de la vie en campement. Au fur et à mesure que les jeunes gagnaient en maturité et assumaient des responsabilités, le partage, l'aide et la compassion devenaient la norme pour les comportements que chacun était tenu d'adopter. Ces valeurs se traduisaient dans le partage de la nourriture, la répartition du travail et des biens matériels, dans le respect pour les aînés et les soins qui leur étaient apportés, ainsi qu'à ceux dans le besoin. Ces valeurs et ces pratiques étaient nourries par la morale collective de collaboration, d'entraide et de respect.

L'aide et le partage permettent d'améliorer la qualité de vie d'autrui et d'utiliser au mieux les habiletés, les connaissances, la disponibilité et l'expérience de chacun. Ces valeurs se manifestent également dans la capacité de prendre conscience des besoins des autres et de savoir quand les gens ont besoin d'aide et ne sont pas en mesure de subvenir à leurs besoins. L'aide et le partage entre les Autochtones

reposaient autrefois sur un sens du devoir et de la réciprocité, dans la mesure des capacités et de la volonté des personnes et des familles concernées. La responsabilité sociale ressentie par chacun à l'égard d'autrui créait un sentiment de bien-être, de sécurité et rapprochait les individus entre eux et les familles entre elles. En effet, tous savaient que, en cas de besoin, une aide leur serait apportée. Ces valeurs et leurs manifestations concrètes favorisaient également l'amour et le respect à l'égard des aînés et des enfants.

« Sans l'ombre d'un doute, le superflu à la disposition de quelqu'un profitait aux autres membres de la communauté. »

« Donner est une des valeurs des Autochtones. Cela va sans dire. »

Autrefois, les familles et les dirigeants du campement jouaient un rôle important pour mobiliser les bénévoles et canaliser leur travail. Les dirigeants officiels et officieux, qui avaient tendance à être des aînés ou des récolteurs accomplis, connaissaient les habiletés des familles ou des membres du campement. Les dirigeants attribuaient souvent les responsabilités en fonction des habiletés, des compétences et des aptitudes des individus, ainsi qu'en fonction des besoins des familles ou du campement. Au fil du temps, les personnes étaient connues pour des tâches précises ou associées à celles-ci, qu'il s'agisse de préparer un corps pour son enterrement, de cuisiner du pain bannock pour un festin, de chasser pour les aînés, de faire des travaux de couture pour un nouveau-né, de prendre soin des malades ou d'assurer toute autre responsabilité au service des autres.

« Le service de la communauté était attendu. Il allait de soi que vous donniez un coup de main – à votre voisin, pour la communauté et, en particulier, une aide supplémentaire aux personnes moins chanceuses ou dans le besoin. »

Le bénévolat aujourd'hui

La famille, la culture, la communauté et les pratiques traditionnelles qui se passent de génération en génération sont toujours fondamentales dans les communautés autochtones des T.N.-O. Donner un coup de main ou travailler bénévolement est un des moyens à la disposition des Autochtones pour démontrer l'importance qu'ils accordent à la famille, à la culture, à la communauté et aux pratiques traditionnelles. Les Autochtones continuent comme autrefois à apporter un coup de main, spontanément et à titre individuel. Bons voisins ou membres responsables de la communauté, les Autochtones aident quiconque connaît des difficultés, est endeuillé ou dans le besoin, sans en être responsable. Dans ces circonstances, les Autochtones apportent leur aide ou rendent librement service à autrui. Ils cuisinent, cousent, chassent, gardent telle personne, conseillent et soutiennent, écoutent la radio de brousse et transmettent les messages, coupent du bois pour le feu, construisent ou réparent, effectuent les autres corvées ou apportent les autres aides indispensables.

Les Autochtones travaillent et donnent également volontiers en réponse aux besoins de ceux qui n'appartiennent pas à leur communauté, qu'ils les connaissent ou pas. Par exemple, à l'automne 2004, quand des personnes de Tuktoyaktuk ont été portées disparues dans les terres, des gens de Fort McPherson et d'autres communautés du delta

du Mackenzie ont collecté des fonds et se sont joints à l'équipe de recherche et de sauvetage des personnes disparues. De la même façon, quand les communautés autochtones des T.N.-O. ont entendu parler du désastre du tremblement de terre et du tsunami en Asie du Sud-Est (décembre 2004), les résidents se sont mis rapidement à collecter des fonds pour apporter leur aide.

Les Autochtones d'aujourd'hui, si on les compare à ceux d'autrefois, apportent leur aide et rendent également service de façon plus formelle, en qualité de membres d'organismes ou de comités bénévoles qui desservent leur communauté ou d'autres personnes du Nord canadien. Les actions bénévoles plus structurées et collectives sont notamment les suivantes :

- organiser et participer à la mise sur pied de manifestations et de festivités communautaires comme des fêtes et des festivals où la nourriture est partagée et qui font la place belle à la musique, les danses et les jeux traditionnels;
- participer à des cercles de justice pour aider les adolescents à « *réparer les torts qu'ils ont pu commettre et arranger les choses en leur parlant gentiment* »;
- participer aux chasses communautaires dans le respect des traditions de la récolte et du partage des produits de la terre avec les aînés et les autres personnes dans le besoin;
- se réunir lors de diverses saisons pour améliorer l'endroit où vit la communauté par des travaux tels que la réparation de tombeaux ou le nettoyage de cimetières ou lieux publics;
- combler les fossés entre les générations, les cultures et les langues en interprétant, conseillant, racontant des contes, servant de

mentor et en aidant les jeunes à faire vivre les pratiques culturelles traditionnelles et les langues autochtones;

- organiser des manifestations spéciales pour souhaiter la bienvenue à des étrangers (p. ex., une communauté des T.N.-O. organise chaque année une fête de bienvenue aux nouveaux professeurs);
- siéger au conseil d'administration d'un organisme communautaire ou territorial.

« Le bénévolat vous permet de mériter le respect des autres. »

« Quoi que vous donniez à la communauté, elle vous le rendra dix fois plus. C'est votre contribution qui est la plus importante. »

Dans chaque communauté autochtone, certaines familles, certains aînés, dirigeants, jeunes, femmes et hommes demeurent fortement attachés aux traditions d'aider, de partager et de prendre soin des autres. Ils manifestent le respect de ces traditions sans formalisme ou à titre individuel et avec plus de formalisme ou de modernisme dans le cadre d'organismes bénévoles. Ces personnes sont des modèles de rôle et guident les actes d'autres personnes, les jeunes en particulier. Tout en reconnaissant l'ardeur de ce groupe central qui existe dans chaque communauté, un grand nombre des Autochtones ayant participé à ce travail de recherche ont fait état de leur inquiétude devant le fait que moins de personnes donnent un coup de main aujourd'hui qu'autrefois. Le déclin du travail bénévole reflétait pour eux une inquiétante perte de vitesse des traditions autochtones.

« C'est quand les enfants sont partis en pensionnat dans les années cinquante que le bénévolat a changé. Les valeurs ont évolué et ils ne sont pas encore revenus à la tradition. »

Les participants à ce travail de recherche ont avancé plusieurs causes pour expliquer le déclin du bénévolat. Ces raisons ne sont pas sans similitude avec celles qui ont une incidence sur le taux de bénévolat ailleurs au Canada (Hall et autres, 2001).

- Comme les communautés autochtones sont plus importantes et moins homogènes aujourd'hui qu'autrefois, leurs membres ne ressentent pas aussi fortement qu'autrefois ce lien avec le bien-être des autres ou leur responsabilité à cet égard. Par exemple, donner un coup de main était autrefois une pratique traditionnelle qui sortait du cadre de la famille pour s'appliquer à la communauté tout entière, sans tenir compte de l'avantage personnel ou familial direct que cette pratique pouvait apporter. Aujourd'hui, des actions spontanées ou individuelles ont tendance à reposer sur des relations personnelles plutôt que sur un attachement plus général à la communauté. Le bénévolat a également tendance à comporter une certaine attente d'avantage personnel ou familial. L'exemple du parent qui se sent obligé de travailler bénévolement pour le bénéfice de son propre enfant est cité dans cette recherche. « *En cas d'absence d'enfants, les adultes ne s'attendent pas à devoir travailler bénévolement (ni ne se sentent obligés de le faire).* »

« Les gens ont la mémoire courte » ou
« Cela [aider les autres] ne semble pas aussi important. »

- L'économie d'autrefois était rurale et reposait sur la terre. Plus de personnes participent aujourd'hui à l'économie qui repose sur les salaires et se préoccupent de gagner de l'argent pour elles-mêmes et leur famille. Dans ce contexte, le bien-être économique individuel et familial prend le pas sur le bien-être collectif ou communautaire.

« Dans le monde de l'homme blanc, tout le monde ne cherche qu'à gagner de l'argent. »

- En raison de la plus forte présence des biens matériels, de niveaux d'études en hausse, d'attentes en évolution, de la restructuration sociale et économique de l'action gouvernementale et des contraintes du développement industriel, l'économie des communautés autochtones des T.N.-O. est passée, pendant ces dernières décennies, de l'économie reposant sur la récolte de subsistance à celle reposant sur les salaires. La nouvelle économie monétaire, associée à un nombre inférieur de débouchés professionnels et à un coût de la vie élevé dans les petites communautés autochtones, crée des pressions économiques et une certaine confusion et une certaine crispation entre travail rémunéré et travail non rémunéré. Dans certains cas, cette confusion et cette crispation se sont aggravées quand du travail non rémunéré, comme celui de s'occuper d'enfants ou d'aînés ou de coordonner des manifestations récréatives, s'est transformé en création de postes de fonctionnaire ou de salarié du secteur privé donnant droit à rémunération.

« Certains Autochtones pensent que leur bénévolat devrait être rémunéré. [Mais], pour les activités traditionnelles, personne n'attend de rémunération. En revanche, si un organisme gagne de l'argent, un Autochtone est susceptible de s'attendre à une rétribution. »

- Les dirigeants, dont le chef, ne donnent pas l'exemple et ne sollicitent pas les gens pour qu'ils apportent leur aide. L'étude de cas située à Fort McPherson mentionne qu'autrefois la responsabilité de solliciter et d'organiser les bénévoles pour répondre à des besoins collectifs appartenait au chef. Aujourd'hui, aux yeux de nombreuses personnes, ces responsabilités appartiennent toujours au chef.
- Dans de nombreuses communautés des T.N.-O., les jeunes et d'autres adoptent des comportements malsains, comme la consommation de drogue ou d'alcool. Les modes de vie malsains empêchent la transmission des valeurs traditionnelles, y compris le devoir d'apporter son aide et de rendre service à autrui.

L'évolution des organismes bénévoles et les méthodes d'aide plus structurées ou formelles peuvent également conditionner la manifestation des valeurs traditionnelles et les modalités du bénévolat. Les Autochtones ayant participé à ce travail de recherche se sont montrés enclins à partager les opinions suivantes :

- L'aide est aujourd'hui plus organisée, structurée, élaborée et exigeante. Un niveau de compétence élevé est exigé ou perçu comme une nécessité dans ce contexte. De nombreux Autochtones ne pensent pas disposer de telles compétences.

- Les méthodes d'aide plus structurées et institutionnalisées sont susceptibles de déboucher sur un manque d'intérêt pour les modalités d'aide spontanées ou plus traditionnelles. Cette attitude peut faire passer le message que le bénévolat spontané est moins important ou valable que le bénévolat formel.
- Tout le monde s'entraidait autrefois, mais, aujourd'hui, les gens se sont habitués à recevoir l'aide de programmes gérés par des organismes gouvernementaux ou bénévoles. Les programmes et les services ont remplacé la responsabilité individuelle traditionnellement assumée par les Autochtones à l'égard les uns des autres et du bien-être collectif. Cet état de fait conduit les Autochtones à croire que leur aide n'est plus attendue, ni nécessaire.
- Certains organismes communautaires ou bénévoles s'attendent à ce que les gens apportent exclusivement leur aide par leur intermédiaire ou selon certaines modalités. Les attentes précises des organismes bénévoles à l'égard des bénévoles peuvent également être incompatibles avec les attentes personnelles des bénévoles. Ces approches de l'aide sont source de confusion pour les Autochtones, à qui les notions d'aide et de partage par responsabilité personnelle et pour répondre à une attente tout au long de leur vie ont été enseignées.
- Comme de nombreux organismes bénévoles disposent de salariés, les bénévoles peuvent partir du principe que leur aide n'est plus nécessaire ou ils peuvent s'attendre à une rémunération. Si ce n'est pas le cas, ils peuvent s'en sentir dévalorisés et être réticents à apporter leur aide.

« Le partage d'autrefois n'existe plus. »

- Les organismes bénévoles ont tendance à n'intervenir que dans seul un domaine comme le ski, la petite enfance ou l'adolescence. La participation à des organismes d'envergure limitée, avec un seul centre d'intérêt ou à des causes qui ne bénéficient pas clairement à toute la communauté est susceptible de ne pas intéresser les Autochtones. La situation de concurrence qui a tendance à naître de la présence de plusieurs centres d'intérêt étroitement définis peut également expliquer leur réticence à s'impliquer. Les nombreuses actions concurrentielles de collecte de fonds et la rivalité constante entre les organismes pour recruter et retenir des bénévoles caractérisent cette situation.

« Cela [donner un coup de main] est la façon d'agir traditionnelle des Autochtones. Cette question est presque rhétorique puisque nous agissons comme cela. Les organismes et les structures sont des valeurs d'homme blanc. Nous agissons plutôt par nécessité et par sentiment du devoir d'aider autrui, puisque nous sommes des personnes 'sociales'. »

Le rôle du secteur bénévole de nos jours dans les communautés autochtones

« Plus une communauté compte de bénévoles, plus elle est heureuse et en santé. »

« Grâce au bénévolat, la communauté est un meilleur endroit où vivre. »

« Le bénévolat comble les lacunes. Il faudrait lui accorder la même importance qu'au secteur public et au secteur privé. »

« Les bénévoles et les organismes bénévoles ont tendance à jouer un rôle positif dans les communautés autochtones, tant qu'on ne les perçoit pas comme des dangers ou des concurrents pour l'obtention de fonds ou la création d'emplois. »

« Le besoin de bénévoles est sans fin. »

Selon les bénévoles autochtones, le bénévolat permet de « reprendre le contrôle de nos vies », « vivre dans la dignité » et « à nos communautés de redevenir autonomes ». L'étude de cas de Fort McPherson contient de nombreux exemples contemporains d'actions créatrices d'autonomie et de dignité. Ce sont les actions de nombreux bénévoles qui collaborent et mettent des ressources en commun pour gérer la station de radio locale, organiser des manifestations, aider les personnes dans le besoin et tisser des liens, augmenter le bien-être et les activités sociales dans la communauté. Comme à Fort McPherson, les bénévoles et les organismes bénévoles rassemblent les gens, mettent en commun les ressources, favorisent la collaboration et responsabilisent autrui par la mobilisation et le partage, dans la majorité des communautés des T.N.-O. Les bénévoles et les organismes bénévoles « rendent les communautés plus communautaires. »

« Le bénévolat favorise généralement des interactions positives entre les gens. »

Les personnes-ressources et les participants aux études de cas sont d'avis que les bénévoles et les organismes bénévoles remplissent aujourd'hui plusieurs autres rôles dans les communautés autochtones contemporaines. Voici la liste de ces rôles.

- Les bénévoles et les organismes bénévoles répondent à des besoins auxquels les gens ne sont pas en mesure de donner suite par eux-mêmes ou auxquels les gouvernements ou les entreprises ne répondent pas et ne peuvent pas répondre. *« Il y a aujourd'hui toutes sortes de programmes pour tout et tout le monde reçoit de l'argent. C'est quand l'argent ne permet pas de tout faire que le bénévolat devient important. »*
« Plus un organisme ou une communauté dispose de moyens financiers importants, moins ils font appel aux bénévoles. »
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles mettent en place des solutions de remplacement et des possibilités de choix au sein de la collectivité et pour ses membres. Par exemple, les bénévoles aident les jeunes en *« travaillant dans le cadre du système judiciaire pour que les jeunes n'aient pas affaire au système judiciaire non-autochtone et en leur permettant de réparer les torts qu'ils causent. »*
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles augmentent la sécurité des communautés. Par exemple, à Rae et Yellowknife, des bénévoles patrouillent les rues pour rendre ces communautés plus sécuritaires pour tous.
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles favorisent et améliorent le bien-être et la santé, grâce à un éventail de programmes, services et manifestations.
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles *« changent profondément les choses pour les personnes qui reçoivent leurs services. »*
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles renforcent les économies locales par des manifestations gérées par des bénévoles qui créent de nouvelles ressources financières ou qui stimulent la consommation au sein de la communauté. Des manifestations et des activités constructives, gérées par des bénévoles, permettent également de rendre la communauté plus visible et fière d'elle-même.
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles apportent la preuve de la valeur accordée aux jeunes par la communauté, en organisant des activités, des manifestations et des voyages qui permettent aux jeunes de devenir des adultes en santé et d'entretenir des relations avec les adultes en santé qui leur permettent de s'épanouir.
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles permettent aux communautés de valoriser et de mettre en commun les compétences individuelles.
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles font revivre les qualités et les relations humaines.
 - Les bénévoles et les organismes bénévoles revalorisent les cultures autochtones. *« Le bénévolat consolide et fortifie les liens familiaux et communautaires et conservera un rôle important tant que les valeurs culturelles du peuple Dogrib seront préservées. Il fait partie de nos vies et de notre être. »*
- « Les bénévoles préservent (et renforcent) les valeurs culturelles qui importent aux Autochtones. » Le bénévolat « vous permet de vous souvenir de votre identité et de vos origines. »*

« Les effets du bénévolat sur le bénévole et sur la personne qui bénéficie de ses services sont incroyablement positifs. Le bénéficiaire retrouve sa foi en la nature humaine et le bénévole en retire une très grande satisfaction. Dans les communautés autochtones, le bénévolat favorise l'intégration des différentes cultures et l'élimination des stéréotypes. »

Le bénévolat améliore la qualité de vie des bénévoles et de ceux auprès desquels ils interviennent. Les personnes qui aident spontanément, à titre individuel ou dans le cadre d'une action collective, obtiennent les résultats suivants :

- elles ressentent une plus grande confiance en ce qu'elles peuvent accomplir à titre individuel et dans le cadre d'une action collective;
 - elles ont confiance en elles-mêmes, en leur travail, en leur rôle et en leur place au sein de la collectivité;
 - elles retirent une satisfaction et une valorisation personnelles de leur action;
 - elles contribuent à attirer l'attention sur les besoins des groupes existant au sein des communautés comme les jeunes, les aînés, les chômeurs et les personnes ayant des démêlés avec la loi;
 - elles donnent à ceux qui peuvent être exclus des activités communautaires l'occasion de démontrer qu'ils peuvent également être des membres responsables de la communauté, qui lui apportent une contribution;
 - elles sont des modèles de rôle;
 - elles renforcent les relations individuelles, familiales et communautaires, ainsi qu'avec la culture autochtone traditionnelle;
- elles acquièrent des compétences et une expérience qui leur serviront toute la vie;
 - elles apprennent la différence entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré et leur valeur respective;
 - elles contribuent à faire respecter davantage les autres bénévoles et les organismes bénévoles.

« Chaque fois que de l'argent est mis sur la table, il existe un risque de concurrence pour s'accaparer les ressources et d'atomisation des responsabilités. »

« Dans le temps, le bénévolat renforçait la communauté. Depuis ces dix dernières années, il semble que tout le monde veut faire quelque chose et en retirer du pouvoir. »

Bien que les effets positifs de l'action des bénévoles et des organismes bénévoles sur les communautés autochtones soient nombreux, les efforts de partage du pouvoir par la mobilisation des bénévoles et pour favoriser une plus grande collaboration, au détriment de la concurrence, peuvent être minés par des luttes de pouvoir et la concurrence pour obtenir de rares ressources humaines et financières. C'est pour cette raison que les bénévoles autochtones désignent les personnes, les familles ou les groupes qui, au sein de chaque communauté, s'engagent sans réserve au service d'une cause, mais qui ne peuvent pas ou ne veulent pas mobiliser ou responsabiliser les autres. Ces personnes peuvent « se sentir menacées par tout ce qui est nouveau et inconnu » et « refuser d'évoluer et de quitter ce qu'elles connaissent bien, y compris la maîtrise des ressources. »

5. Les bénévoles autochtones

Ce chapitre traite des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones, des raisons pour lesquelles les Autochtones travaillent bénévolement et occupent des postes de dirigeant, ainsi que des points communs et des différences entre les bénévoles autochtones et non-autochtones. La représentation des Autochtones dans le secteur bénévole, en particulier parmi les personnes qui occupent des postes de dirigeant et de décideur, est également étudiée. Une distinction est systématiquement établie, tout au long de ce chapitre, entre les personnes qui apportent leur aide spontanément ou à titre individuel et celles qui travaillent bénévolement avec plus de formalisme, dans le cadre d'un organisme ou d'un comité.

Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones

Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones qui apportent leur aide spontanément ou à titre individuel ou de manière traditionnelle ont tendance à respecter les valeurs culturelles. Ils tiennent également à perpétuer ces pratiques traditionnelles. Ils chassent, cousent ou prennent soin des autres. Ils partagent librement leurs savoir-faire et leurs compétences. « *La notion d'aider les autres est profondément enracinée en eux.* » Ces bénévoles spontanés sont susceptibles d'être d'un certain âge ou d'avoir été fortement influencés par des aînés (p. ex., en étant élevés par leurs grands-parents).

Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones qui apportent leur aide avec plus de formalisme se présentent et présentent leurs pairs comme « *des hommes et des femmes d'action* »,

animés d'un solide sens de la communauté. Ce sont des personnes sociables, extraverties et qui souhaitent travailler avec les autres. Elles agissent de leur propre initiative, sont déterminées, passionnées, compatissantes, heureuses, ardentes au travail et généreuses.

Dans les communautés où la population est majoritairement autochtone, les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones ne perçoivent pas de différence d'âge, de couche sociale ou économique parmi les bénévoles spontanés. « *Tout le monde s'entraide* » en fonction des besoins. Les modalités du bénévolat peuvent quand même subir l'influence des rôles et des responsabilités traditionnellement assignés à chacun des sexes. En effet, les personnes qui chassent pour les autres ont tendance à être de sexe masculin, alors que ce sont des personnes de sexe féminin qui ont tendance à cuisiner, coudre et s'occuper des autres. L'influence des rôles traditionnellement assignés à chacun des sexes peut également se constater dans des actions bénévoles plus formelles. Les hommes, en particulier, ont tendance à travailler bénévolement pour des manifestations sportives et les femmes sont susceptibles de prendre soin des autres, de favoriser leur épanouissement, par exemple dans le cadre d'un comité de Dames auxiliaires ou de mieux-être communautaire.

Les Autochtones qui travaillent bénévolement ou encadrent des bénévoles de manière formelle, par exemple en entraînant des équipes de hockey mineur, en siégeant dans le comité de la justice ou en dirigeant une troupe de Guides, ont tendance à présenter les mêmes caractéristiques que les autres bénévoles canadiens. Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones qui apportent leur aide de

manière plus formelle présentent les caractéristiques suivantes :

- Elles sont majoritairement d'âge moyen (de 30 à 50 ans).
- Elles sont vraisemblablement de sexe féminin – *« principalement des femmes sobres avec enfants, pouvant proposer des compétences (p. ex., cuisiner, coudre, des savoir-faire culturels et traditionnels, ainsi que des compétences en gestion), honnêtes, disposant de grandes réserves d'énergie et sans agressivité/ambition excessive. »* D'autres personnes, y compris des membres de leur famille, s'attendent souvent à ce qu'elles dirigent des actions bénévoles en leur nom. Les bénévoles de sexe féminin ont tendance à remplir des rôles plus variés et à respecter davantage l'intégration que les bénévoles de sexe masculin. Certains pensent que les hommes autochtones considèrent peut-être que le bénévolat n'est pas un travail pour eux (*« Ils font travailler les autres pour eux »*) ou, alors, dans certaines activités à prédominance masculine, comme le hockey, qui conviennent aux bénévoles de sexe masculin.
- Elles ont tendance à être en santé et sobres ou *« leur guérison est en bonne voie »*. Les gens eux-mêmes en santé sont dans une meilleure situation pour aider les autres. Dans de nombreux cas, les populations autochtones *« ont encore du mal à trouver un certain équilibre et normaliser leur vie, puisque nous vivons en ce moment les conséquences d'un génocide culturel et de l'invasion de la vie moderne dans les valeurs traditionnelles. Le bénévolat n'est par conséquent pas aujourd'hui une priorité pour la majorité des gens. »*

- Elles ont tendance, soit à occuper un bon poste, soit à être sans emploi, mais en maîtrisant des compétences et des savoir-faire traditionnels. Les personnes sans emploi peuvent également travailler bénévolement pour s'occuper, démontrer qu'elles sont responsables et peuvent faire ce qu'on leur demande. Le bénévolat peut également être une des conditions requises pour percevoir un soutien du revenu ou une autre aide gouvernementale.
- Ces personnes ont tendance à être d'un certain âge et à attacher une grande importance à la culture, aux traditions et à se préoccuper du bien-être de la communauté.

Ces caractéristiques ont été confirmées par l'étude de cas sur les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones de la petite communauté autochtone de Fort McPherson. Aujourd'hui, dans cette communauté, près de trois quarts des dirigeants bénévoles sont des femmes sobres, en santé, très attachées à la culture, ayant un grand sens de la communauté.

Les huit histoires de **Nos histoires** illustrent les qualités des Autochtones qui acceptent volontairement de remplir un rôle de dirigeant. Ce sont des personnes notamment autonomes, visionnaires, motivées, charismatiques, compatissantes et dévouées. Le tableau ci-dessous dresse la liste d'autres qualités, présentes chez les bénévoles comme chez les dirigeants autochtones, mais particulièrement marquées chez ces derniers. De plus, les dirigeants bénévoles autochtones ont tendance à se connaître parfaitement et à savoir quand le moment est venu pour eux d'accepter davantage de responsabilités et un poste de

dirigeant. Cette prise de conscience a tendance à naître de leurs compétences, de leurs expériences et de l'assurance que leur donne d'autres actions bénévoles. Dans d'autres cas, cette connaissance de soi grandit au fil du temps chez les membres d'une famille connue pour exercer des responsabilités de dirigeant. Il existe encore d'autres cas où des personnes sont des chefs-nés, acceptés comme tels, en raison de leur force de caractère ou du rôle qu'elles jouent dans la communauté.

« Les chefs sont tenus d'être de bons animateurs, vigilants pour le compte des autres. »

« d'autres, au sein de la communauté, disposent de ces compétences, talents ou exercent ces rôles traditionnels particuliers à mettre au service de tous. »

De nombreux dirigeants bénévoles autochtones sont persuadés de constater une évolution du type de personnes que les rôles de dirigeant bénévole plus officiels attirent. Ce point de vue se justifie par plusieurs raisons, dont les raisons suivantes :

- plus d'organismes bénévoles reconnaissent la nécessité de tisser des liens avec la communauté autochtone et recherchent activement des bénévoles et des dirigeants autochtones;
- plus d'Autochtones atteignent un niveau d'études plus élevé et savent que, grâce aux activités bénévoles, ils pourront acquérir des compétences, apporter la preuve de leurs compétences, se faire des relations, obtenir un emploi et apporter une contribution à leur collectivité;

- plus d'Autochtones sont plus à l'aise pour participer à des organismes non-autochtones et travailler avec des non-Autochtones.

À force de travailler et d'observer les nombreux types de personnes qui apportent leur aide aux communautés des T.N.-O. et les desservent, les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones parviennent à la conclusion qu'ils ont de nombreux points communs avec leurs homologues non-autochtones. Ils perçoivent également des différences, bien qu'elles s'atténuent dans la société moderne. D'un point de vue autochtone, l'importance de leur contribution est leur principal point commun. Leurs modalités d'aide sont les principales différences entre les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones et non-autochtones. Ces derniers ont tendance à apporter leur aide de manière formelle, au sein d'organismes intervenant dans un champ d'activité unique (p. ex., équipes de hockey, organismes de recyclage, Boy Scouts, etc.). Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones ont tendance à apporter leur aide de manière plus spontanée, au service de la survie et du bien-être de personnes, de familles ou de toute la communauté. Les autres différences constatées sont répertoriées dans le tableau 1 (p.23).

« Ils [les Autochtones] n'ont pas besoin d'être reconnus. Ils le font par pure bonté d'âme. »

Tableau 1

Auto-évaluation et évaluation par les pairs des qualités souvent présentes chez les dirigeants bénévoles autochtones	
<ul style="list-style-type: none"> ● d'abord facile, mais fermes; ● extravertis, amicaux, constructifs et ne mâchant parfois pas leurs mots; ● très motivés et capables de motiver les autres; ● capables d'assurer un suivi, de soutenir et d'aider; ● souples et tolérants dans des limites raisonnables; ● compatissants, passionnés et dévoués; ● persévérants, déterminés et cohérents; 	<ul style="list-style-type: none"> ● sûrs d'eux, de leurs compétences et de leur contribution; ● à l'aise à l'égard d'eux-mêmes et des autres; ● habitude de diriger; ● organisés et capables de déléguer; ● disposer de bonnes compétences interpersonnelles; ● mode de vie personnel dynamique et sain; ● très bien informés et respectueux; ● modèles de rôle ayant fait leurs preuves; ● dignes de confiance, fiables et responsables.

« Les Autochtones chassent, pêchent [et] récoltent leur nourriture dans les terres et sont animés par la culture du partage et de l'aide au bénéfice des aînés ou des autres personnes dans le besoin. Ils ont tous reçu un type d'enseignement ou un autre, transmis par leurs ancêtres. Quand une fête communautaire est organisée, ils peuvent préparer de la nourriture traditionnelle et l'y apporter. Les non-Autochtones siègent au conseil d'administration ou au comité d'un organisme sans but lucratif comme un service de garde à l'enfance ou un groupe d'aînés. Ils sont aussi nombreux à participer à l'organisation de fêtes ou de festivals, à s'impliquer dans la communauté et à ressentir le besoin d'y appartenir. »

« Les non-Autochtones, immergés dans le système depuis plusieurs générations, ont tendance à mieux connaître la hiérarchie des organismes. Ils sont susceptibles de leur faire davantage confiance ou alors de savoir contourner leurs règlements [à leur avantage] dans leurs relations avec les organismes. »

« Le deuil dans les hôpitaux et les établissements pour aînés motivait pour donner de soi. Les bénévoles non-autochtones évitent de faire le premier pas vers les personnes ayant besoin d'aide. »

Tableau 2 : Perceptions par les Autochtones de certaines différences entre les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones et non-autochtones

Autochtones	Non-Autochtones
<ul style="list-style-type: none"> ● s'intéressent particulièrement à la prestation de soins; ● axent leur action sur les personnes; ● répondent à un besoin; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● offrent leur aide en privé (p. ex., en disant : « <i>N'en parlez à personne</i> »); ● n'attirent pas volontairement l'attention sur eux-mêmes; ● considèrent le bénévolat comme un honneur; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● donnent un coup de main pour les fêtes, les réunions et tout ce qui bénéficie à la communauté entière; ● retirent leur satisfaction de l'aide apportée à autrui; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● sont mal à l'aise avec la hiérarchie des organismes et s'en méfient; ● apprécient un leadership non conflictuel et diffus. 	<ul style="list-style-type: none"> ● s'intéressent particulièrement aux loisirs; ● axent leur action sur les idées et les objectifs; ● décident délibérément d'apporter leur aide; ● offrent leur aide en public, au su et au vu de tous (ils en parlent); ● aiment être « <i>sous les feux de la rampe</i> »; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● « <i>redonnent à la communauté ce qu'ils en retirent</i> »; ● apportent leur aide à une seule cause ou organisme; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● retirent leur satisfaction de l'atteinte de buts et la réponse à des besoins personnels; ● connaissent bien la hiérarchie des organismes. ● apprécient un leadership plus agressif et autoritaire.

« *Le bénévolat non-autochtone est plus structuré et visible (que l'aide parmi les Autochtones).* »

« *Certains non-Autochtones s'attendent à travailler bénévolement « à la façon du Sud », dans le Nord – ils ne connaissent pas la culture, ils ne connaissent pas la ville et ils traitent les Autochtones de haut.* »

Raisons pour lesquelles les Autochtones travaillent et dirigent à titre bénévole

« *Quelle que soit leur influence personnelle, les bénévoles font toute la différence.* »

« *La satisfaction [de chanter pour eux] se ressent en voyant leur visage s'éclairer et revivre.* »

« *Quand vous travaillez bénévolement, c'est comme si une lumière vive vous suit.* »

« *Les bénévoles croient en général aux causes utiles pour les gens.* »

Comme le montre le tableau 3 (p.26), les raisons pour lesquelles les Autochtones travaillent et dirigent les autres bénévolement sont variées et présentent de nombreux points communs avec celles des autres Canadiens (Hall et autres, 2001).

Selon les bénévoles autochtones, les facteurs suivants motivent le plus pour travailler bénévolement et exercer des fonctions de dirigeant bénévole :

- satisfaction personnelle ou résultats satisfaisants (p. ex., l'incidence positive d'une action bénévole sur la communauté et le sentiment de réussite). Une satisfaction peut d'abord se retirer de la pratique du volley-ball de loisir, puis déboucher sur l'exercice de la responsabilité d'entraîneur ou d'autres rôles de dirigeant. Elle peut trouver son origine dans la prise de conscience qu'un dîner chaud s'impose pour les enfants à l'école et donner lieu à la participation au comité consultatif des parents pour pouvoir mettre ce programme de dîners chauds sur pied;
- reconnaissance des services rendus par l'organisation de dîners, la remise d'attestations, de tee-shirts, de chandails, le versement d'honoraires et l'expression de remerciements. Les marques de reconnaissance ne sont pas nécessairement spectaculaires, mais il est souhaitable qu'elles soulignent la « *générosité particulière des bénévoles* »;
- expérience du travail d'équipe et de la camaraderie avec d'autres personnes aux idéaux très proches, attachées à la même cause et qui veulent faire toute la différence;
- enjeux, activités et organismes qui passionnent les gens et qui ont peut-être joué autrefois un rôle dans leur vie personnelle;
- organismes ou actions bénévoles de bonne réputation dans la collectivité et auxquels les gens sont fiers de participer;
- type d'activité (dont ce qui la justifie), la personne qui demande de l'aide et la mise en œuvre de l'activité (c.-à.-d., si c'est une activité ouverte à tous, souple, intéressante, attirante et amusante, qui montre aux gens « *qu'il se passe quelque chose qu'ils apprécient et auquel ils souhaitent participer* »). L'organisation d'une manifestation remplit de fierté (p. ex., le Kamba Carnival de la réserve de Hay River), si elle attire de loin des gens de tous horizons et que tous les membres de la communauté y participent;
- organismes ou actions bénévoles, de nature visiblement et intrinsèquement autochtone, en raison de leurs actions, de leur organisation, de leurs méthodes de travail et des personnes qui participent à leur activité;
- perpétuer la tradition d'aide : le bénévolat s'enseigne dans les foyers où les valeurs culturelles ou traditionnelles sont profondément enracinées. Les enfants de parents qui enseignent le bénévolat à leurs enfants et qui sont des modèles de rôle sont plus susceptibles d'apporter leur aide de leur mieux. De nombreux dirigeants bénévoles ayant participé à ce travail de recherche ont puisé leur inspiration chez les membres de leur famille. Le père d'un bénévole lui disait souvent : « *Le monde ne te doit pas de*

Tableau 3

Quelques raisons données par les Autochtones pour justifier leur bénévolat

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">● parce qu'ils se sentent concernés;● pour faire toute la différence;● pour redonner à la communauté;● pour améliorer la qualité de vie;● pour apporter leur contribution à la société;● par amour de la vie;● pour agir;● par recherche d'une satisfaction personnelle;● pour acquérir de l'expérience;● pour être remerciés et reconnus;● pour en retirer un avantage personnel;● par intérêt personnel;● par attachement à une cause;● pour quelque chose d'important;● pour passer des moments de qualité avec des enfants;● pour enseigner des valeurs;● pour mettre en pratique certains talents ou habiletés;● par passion pour un événement/résultat;● pour tirer profit de son temps libre;● pour appartenir à la communauté;● pour donner une bonne image de soi;● pour laisser un bon souvenir;● à cause de valeurs personnelles/culturelles;● pour rencontrer des gens et se faire des relations; | <ul style="list-style-type: none">● pour atteindre ses objectifs personnels;● pour éprouver un sentiment de réussite personnelle;● pour acquérir des compétences ou des connaissances;● pour en être récompensé/e;● pour les relations publiques et le statut personnel;● pour s'impliquer, tout simplement;● à cause d'une relation personnelle;● parce qu'aider est un trait de caractère normal;● pour faire la connaissance d'autres gens;● pour faire quelque chose avec son/sa conjoint/e;● pour répondre à un besoin;● pour accomplir quelque chose;● parce que c'est amusant;● pour apprendre de nouvelles compétences;● pour être un bon modèle de rôle;● parce que personne d'autre ne le fait/fera;● parce qu'on est tenu de le faire;● pour apporter un changement;● pour préserver quelque chose de valeur;● à la demande de quelqu'un;● parce qu'il/elle est en santé et capable d'apporter son aide. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

quoi vivre. Si tu veux être pitoyable, soit pitoyable. Donne-toi des raisons d'être fier de toi. Alors, je serai fier de toi. Sois bon, tout simplement. »

- soutien et encouragements chez soi : les personnes dont les actions bénévoles sont mises en valeur par les êtres qui leur sont chers « *sont satisfaites d'elles-mêmes, veulent aider les autres et sont plus susceptibles d'exercer un rôle de dirigeant. »*

« Il est souhaitable que les modalités du bénévolat soient librement choisies par les bénévoles. »

Les Autochtones font du bénévolat et se portent volontaires pour diriger les autres pour plusieurs raisons, mais certains facteurs détournent également du bénévolat :

- ne pas être sollicité, invité ni incité à travailler bénévolement et être trop timide pour proposer son aide. De nombreux Autochtones manquent d'assurance, ont une faible estime d'eux-mêmes, ont peur de l'inconnu ou estiment qu'ils n'ont rien à apporter en contribution. Les bénévoles et les dirigeants qui sont très efficaces sont très souvent sollicités pour travailler bénévolement, manquent de disponibilité et ont tendance à trop travailler. Les organismes qui « *demandent trop à leurs bénévoles* » peuvent donner l'impression de les épuiser, ce qui dissuade d'exercer des responsabilités de dirigeant;
- manque d'aisance : « *Les gens sympathiques [dans les conseils d'administration] vous mettent à l'aise* »; « *Les dirigeants autoritaires rebutent les gens.* »;

- cause sans aucun rapport avec soi et ne présentant aucun intérêt pour soi : « *Les Autochtones ont besoin d'établir un rapprochement entre la cause et un élément de leur propre vie.* » « *Quand je me suis réinstallé dans ma communauté, je ne pouvais pas trouver de maison, bien que ma famille était très importante. Comme je voulais comprendre la situation, j'ai décidé de siéger à la commission du logement.* »;
- causes trop limitées ou ne présentant un intérêt que pour un petit groupe : « *Le bénévolat est plutôt pour l'intérêt général.* »;
- manque de soutien et critiques : il est fréquent que les bénévoles ne bénéficient d'aucune orientation, ni formation. Les attentes à leur égard peuvent manquer de clarté, ce qui peut exposer les bénévoles et les dirigeants bénévoles à des critiques et des remontrances. Une fonction « *publique* » peut également prêter le flanc aux critiques. Les dirigeants peuvent en conclure que ce stress et cette anxiété n'en valent pas la peine.

« Ces gens sont parfois les premiers à critiquer les autres, s'ils organisent une manifestation ratée. » « Les Autochtones redoutent peut-être les risques, les échecs et les critiques. » « Si vous faites une erreur, on vous montre beaucoup du doigt et vous recevez de nombreux coups de couteau dans le dos. Les Dénés ne participent peut-être pas, par peur des critiques. »

- expériences négatives : un incident raciste, une expérience négative du bénévolat ou l'épuisement lié à un excès d'activité bénévole peut détourner les Autochtones du bénévolat ou des fonctions de dirigeant bénévole;

- manque de reconnaissance : selon une idée fausse très répandue, les bénévoles n'auraient pas besoin de la reconnaissance de leurs pairs ou de la communauté pour donner un coup de main. Selon les bénévoles autochtones qui ont participé à ce travail de recherche, tout le monde a besoin d'être remercié et reconnu pour son travail bénévole, quelle que soit son origine culturelle;
- rémunération, pouvoir et prestige : aujourd'hui, dans de nombreuses communautés autochtones, les postes de dirigeant dans des commissions gouvernementales, des conseils d'administration d'entreprise et d'organismes donnent souvent droit à rémunération. Les conseils d'administration qui ne versent pas d'honoraires peuvent manquer d'attrait et être de statut inférieur à ceux qui en versent. Le prestige (statut), la rémunération et le pouvoir sont de puissants arguments pour convaincre les Autochtones d'occuper des postes de dirigeant.

La représentation des Autochtones parmi les bénévoles et les dirigeants bénévoles

Ce travail de recherche fait ressortir la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N.-O., en qualité de bénévoles, de dirigeants bénévoles, d'employés, de membres et de clients d'organismes. L'ampleur et la nature de la participation des Autochtones au secteur bénévole en qualité de bénévoles sont plus importantes et diversifiées au sein des communautés et des organismes qui comptent de nombreux Autochtones. Dans ces conditions, les bénévoles autochtones se trouvent bien représentés dans les diverses fonctions bénévoles, y compris dans les postes de dirigeant et de gouvernance. Ils dirigent des équipes de soccer

ou de hockey, entraînent des équipes de base-ball et sont les mentors de jeunes artistes. Ils dirigent également des organismes et des comités bénévoles ad hoc et structurés, comme des comités du carnaval de printemps, des organismes féminins et des conseils d'aînés.

La sous-représentation des bénévoles autochtones dans de nombreuses facettes du secteur bénévole de Yellowknife est préoccupante pour les organismes et les Autochtones bénévoles de la ville. Cette préoccupation trouve un écho dans l'étude de cas des organismes bénévoles de Yellowknife, à la mission d'envergure territoriale. La sous-représentation des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones permet mal aux Autochtones de se faire entendre et d'exercer une influence sur les décisions prises dans le cadre des programmes et des projets et sur leurs résultats. Les Autochtones souhaitent « *que leur voix se fasse entendre dans la communauté.* » La sous-représentation des Autochtones au sein du secteur bénévole de Yellowknife rejaille également sur l'attractivité et la crédibilité d'un organisme ou d'une action au sein de la communauté autochtone. Il est également susceptible de rejallir sur la qualité et les résultats de cet organisme ou action, puisque de nombreux Autochtones sont persuadés « *qu'il est indispensable de desservir un/des client/s autochtones en suivant une démarche autochtone.* » Aux yeux des bénévoles autochtones, la faible implication de leurs pairs au sein des organismes et des actions bénévoles entrave la création de liens éventuels avec d'autres communautés, ainsi qu'avec d'autres secteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la ville. À long terme, l'effet cumulatif de cette sous-représentation peut nuire à la viabilité des organismes bénévoles, en particulier de ceux à la mission d'envergure territoriale.

Les bénévoles autochtones font également remarquer que, au fur et à mesure que l'économie basée sur les salaires, la technologie et d'autres influences contemporaines gagneront en importance dans les communautés des T.N.-O., le risque de sous-représentation s'aggraverà à l'extérieur de Yellowknife. Ces observations ont été formulées à propos de l'évolution des conceptions sur le temps à consacrer à soi et à sa famille, les responsabilités et les liens avec la communauté, ainsi que sur la responsabilité parentale et communautaire en matière de promotion et d'exemple d'application des valeurs traditionnelles et de la « déontologie du bénévolat » auprès de la jeunesse.

Comme l'étude de cas des organismes de Yellowknife à mission territoriale le démontre et comme les entrevues des personnes-ressources le corroborent, plusieurs facteurs contribuent à la sous-représentation des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones. Ces facteurs sont notamment les suivants, présentés dans un ordre sans signification particulière :

- manque de connaissance du rôle, de l'objectif et de la pertinence des organismes bénévoles dans la communauté autochtone. Les Autochtones ne comprennent peut-être pas ce qu'un organisme ou une action bénévole apportent ou peuvent apporter à la communauté;
- manque de réputation, crédibilité ou profil positif de certains organismes ou actions bénévoles. Peu de bénévoles souhaitent s'associer à un organisme inconnu ou peu respecté par la communauté;
- valeur, statut et rapport entre le travail rémunéré et le travail non-rémunéré. Les postes bénévoles qui présentent des caractéristiques communes

avec des postes rémunérés ou des milieux de travail qui comportent des salariés comme des coordonnateurs des loisirs, du mieux-être ou de la justice qui travaillent avec des bénévoles, peuvent créer chez les bénévoles une certaine confusion et des doutes sur la valeur et le statut de leur contribution bénévole;

- problèmes de financement et de reddition de comptes, dont les responsabilités en matière de collecte de fonds et les garanties de financement. Le besoin de collecter des fonds ou le risque de ne pas répondre aux attentes à cause de problèmes de financement peut dissuader certains bénévoles autochtones;
- organismes ou actions sans liens directs avec les traditions ou les modes de vie autochtones, ni intervention dans ce domaine, ou incapables de promouvoir les langues et les pratiques autochtones. À l'exception des Centres d'amitié aux domaines d'intervention propres aux Autochtones, les autres organismes de Yellowknife peuvent avoir la réputation de ne pas valoriser les traditions, ni les centres d'intérêt autochtones et de ne pas accueillir les Autochtones avec plaisir;
- facteurs comme le bien-être, les modes de transport, la responsabilité d'enfants ou d'aînés. Quelle que soit leur origine culturelle, les personnes qui traversent des difficultés personnelles ou économiques sont moins susceptibles de travailler bénévolement que celles qui sont en santé et qui bénéficient d'une certaine sécurité sociale et économique.

Plusieurs autres facteurs semblent contribuer à la sous-représentation des Autochtones dans les postes de dirigeant et de gouvernance bénévoles à Yellowknife. En voici quelques-uns, à titre d'exemple :

- aux yeux des bénévoles autochtones, « *ils ne sont peut-être pas à leur place dans le leadership* » parce qu'ils ne sont pas originaires de Yellowknife ou que les dirigeants de la communauté ne leur ont pas donné leur autorisation ou leur soutien pour occuper un poste de dirigeant;
- les bénévoles autochtones peuvent se sentir mal à l'aise ou intimidés s'ils sont le seul dirigeant autochtone. Ils peuvent également s'inquiéter de ne pas disposer des « bonnes » compétences ou craindre de n'être pas compris ou manipulés par des bénévoles plus expérimentés ou qualifiés.

« Beaucoup de personnes sans expérience des conseils d'administration s'y font manipuler par leurs collègues. »

« La quasi-absence des Autochtones dans les conseils d'administration ne les incite pas à y participer. C'est 'l'homme blanc' qui y fait tout. Personne ne peut apporter de conseil au niveau des conseils d'administration. »

- les Autochtones peuvent ne pas être sollicités pour exercer ces responsabilités ou avoir l'impression qu'ils n'y sont pas les bienvenus. À leurs yeux, la direction de divers organismes bénévoles est peut-être trop repliée sur elle-même, avec peu de possibilités d'associer de nouvelles personnes ou d'adopter différents styles de leadership.

« ...[par] exemple, les Autochtones ne sont pas représentés dans les postes de dirigeant, bien qu'ils s'impliquent activement dans les sports et valorisent l'apport des activités sportives aux individus et aux communautés. »

- les Autochtones trouvent peut-être les organismes bénévoles de Yellowknife trop structurés. Une personne-ressource a quitté par exemple un poste d'administrateur d'un organisme de Yellowknife à mission territoriale, parce que l'organisme était trop structuré et exigeait que ses bénévoles lui consacrent trop de temps;
- Les Autochtones peuvent se sentir « *à part* » ou placés en situation de conflit. Comme la communauté autochtone de Yellowknife est très soudée, ses membres ne veulent pas se retrouver en difficulté ou en situation de conflit (p. ex., si un membre de la famille ou un ami proche d'un bénévole rencontre des problèmes dans le cadre de services assurés par l'organisme du bénévole).

« Les Autochtones ne font pas du bénévolat parce que leur attitude est différente. À leurs yeux, 'l'homme blanc' essaie de leur inculquer ses méthodes. »

« Environ 70 % des personnes de ma communauté qui exercent des fonctions de dirigeant le font pour de mauvaises raisons (p. ex., pour l'argent ou le pouvoir). »

« Je voulais donner un coup de main, c'est tout, mais ils veulent que vous ayez des diplômes dans tous les domaines – une qualification d'entraîneur sert-elle à quelque chose? 'Les méthodes de l'homme blanc' exigent un certificat d'entraîneur de niveau 1 et cela décourage les bonnes volontés. »

« On demande trop aux bénévoles de nos jours. Par exemple, Sport North exige que la NWT Volleyball planifie, établisse des rapports, gère, se réunisse et prenne des décisions. Il faut des compétences très particulières et beaucoup de temps pour faire ce travail. Les bénévoles seront peut-être obligés de suivre une formation dévoreuse de temps (p. ex., la certification d'entraîneur de niveau 1, 2 et 3) par-dessus leurs activités bénévoles. Ce sont des obstacles importants pour des gens qui veulent simplement redonner à la communauté en y investissant de leur temps. »

6. Le monde en évolution des bénévoles autochtones

Lester Salamon, du Center for Civil Society de l'Université Johns Hopkins, est un des chercheurs de pointe dans le domaine du secteur bénévole⁹. Il a répertorié les profonds changements et la forte croissance du secteur dans le monde entier. De nombreux auteurs font référence au travail de recherche de Salamon (1999 et 2004). Par exemple, Barlow et Clarke (2001) ont tiré les conclusions suivantes du travail de recherche de 1999 de Salamon :

- Dans neuf pays au moins, le rythme de croissance du secteur est quatre fois supérieur à celui de l'économie;
- Si tous les organismes bénévoles fusionnaient pour former un seul pays, son économie serait la huitième du monde;
- L'écart entre le nombre de personnes employées par les organismes bénévoles et le secteur privé est de six à un; le montant annuel global des dépenses des organismes bénévoles dépasse un billion de dollars.

Dans leur commentaire sur le travail de recherche de Salamon, Barlow et Clark spéculent qu'à un moment donné de l'histoire de l'humanité, la croissance du secteur bénévole « sera perçue rétrospectivement comme une évolution historique aussi fondamentale que la création de l'État-nation dans la dernière partie du dix-neuvième siècle. » (2001: 3).

⁹ Le programme de recherche en trois phases de Lester Salamon est publié en deux volumes. Le volume 1 a été publié en 1999 et fournit le fondement des analyses de Barlow et Clarke. Le volume 2 a été publié en 2004. Le volume 1 contient des données sur 22 pays d'Europe de l'Est et d'Europe centrale, d'Amérique latine, d'Amérique du Nord, d'Asie et du Moyen-Orient. Le volume 2 contient des informations sur le secteur bénévole de 36 pays et des informations détaillées sur 14 pays.

Le secteur bénévole des T.N.-O. connaît également une croissance et une évolution. Ce chapitre traite de quelques facteurs du milieu ayant une incidence sur le monde en évolution des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones.

Modes de vie et attentes

« La jeune génération ne fait pas autant de bénévolat et est plus motivée par le profit ou le bénéfice personnels. Si les attitudes et les valeurs actuelles de jeunes ne changent pas, la communauté sera en difficulté. Nous devons travailler à transformer le 'moi' en 'nous' collectif. »

De nombreux bénévoles autochtones sont persuadés que le nombre de jeunes bénévoles autochtones est inférieur à celui d'autrefois. Ils expliquent cet état de fait par l'évolution des modes de vie et des attentes. Les jeunes Autochtones apprenaient traditionnellement à percevoir un besoin d'aide et à apporter leur aide sans être sollicités ou sans attendre que le chef ou un autre dirigeant explique le travail à faire. Le coup de main des membres de la communauté leur permettait de s'acquitter de leur responsabilité individuelle à l'égard du bien-être collectif et d'apporter la preuve de leur maturité. De nombreux jeunes Autochtones ne sont pas guidés de nos jours par les conseils de leurs parents ou des aînés et manquent de modèles de rôle pour leur enseigner la déontologie et la valeur du bénévolat. Les jeunes Autochtones ne sont peut-être pas conscients que leur aide est nécessaire, fera toute la différence ou sera valorisée. Ils peuvent également trouver « *qu'il n'y a rien à en retirer* » pour eux.

Les jeunes bénévoles autochtones d'aujourd'hui le font pour de nombreuses raisons différentes, qui peuvent être également celles des jeunes bénévoles non-autochtones. Ils travaillent parfois bénévolement pour en retirer un profit personnel, c'est-à-dire pour perfectionner leurs compétences, connaissances ou expérience ou pour acquérir des compétences professionnelles qui leur permettront d'entrer dans le marché du travail. Les jeunes sont également susceptibles de travailler bénévolement pour « *se forger le caractère* » ou acquérir des aptitudes sociales constructives qui les aideront dans leurs relations avec les adultes. Ils travaillent sans doute bénévolement parce que de nombreux conseils scolaires exigent vingt-cinq heures de service communautaire des élèves avant de leur accorder leur diplôme de fin d'études secondaires ou parce qu'ils veulent collecter des fonds, dans le cadre d'une école ou d'un club de jeunes, pour une équipe sportive ou un conseil de jeunes. Par exemple, les Centres d'amitié de Fort Smith et d'Inuvik récompensent les jeunes bénévoles autochtones par des cotisations réduites et par la possibilité de se rendre dans le Sud du Canada pour la Conférence annuelle des jeunes capteurs de rêves.

« L'été dernier, à notre assemblée, nous évoquions la création d'un conseil de jeunes Gwich'in. Quatre jeunes se sont immédiatement portés volontaires pour y travailler bénévolement. »

L'évolution des modes de vie et des attentes peut également influencer la quantité d'aide ou de travail bénévole assurée par les adultes au profit de leur communauté. Le passage à l'économie reposant sur les salaires industriels a donné de l'importance aux emplois rémunérés dans les communautés autochtones. Les familles autochtones subissent sans doute les effets du travail industriel par rotation (p. ex., deux semaines de travail et deux semaines de repos prévues à l'horaire de travail des mines de diamants du Nord), du travail posté en ville ou d'horaires de travail lourds et d'obligations sociales prenantes qui laissent peu de temps pour aider les autres. De plus, comme les gens disposent de peu de temps de loisir, ils peuvent ne pas prendre conscience que les activités de bénévolat familial permettent de passer des moments de qualité en famille.

« Dans l'économie qui repose sur les salaires, la valeur du temps est différente. Les fins de semaines et les soirées sont devenues un bien personnel, jalousement défendu. »

L'évolution des modes de vie et des attentes peut également influencer les modalités de l'aide ou du travail bénévole des aînés autochtones. Bien que la majorité des bénévoles autochtones croient que les aînés continuent à aider les personnes dans le besoin et à travailler bénévolement pour assurer le bien-être de la communauté, ils en ont peut-être moins l'occasion. De nombreux aînés autochtones sont désormais isolés ou marginalisés dans leur communauté en pleine évolution. Ils peuvent par conséquent ne pas savoir si leur contribution sera bien acceptée dans ce monde en pleine évolution et il est peut-être nécessaire de les solliciter. Quelques participants à ce travail de recherche ont

laissé entendre que si les aînés autochtones sont sollicités pour travailler bénévolement, ils pourront s'attendre à un dédommagement pour le temps qu'ils y consacrent. C'est encore un effet de la montée en puissance de l'économie monétaire dans le Nord du Canada. *« Beaucoup d'aînés font du bénévolat parce qu'ils aiment aider les autres. Ils n'ont pas besoin de marque de reconnaissance et n'en veulent pas. »*

Travail rémunéré et travail non rémunéré

La question du travail rémunéré et du travail non rémunéré est une question complexe, litigieuse et qui est source de confusion dans les communautés autochtones. Un certain nombre de facteurs qui interviennent dans la rémunération et la non-rémunération du travail donnent lieu à un commentaire ailleurs dans ce rapport et dans les deux études de cas. Il s'agit de l'incidence de l'expansion de l'économie reposant sur les salaires, des disparités économiques, de l'impression que les valeurs traditionnelles sont en perte de vitesse et de l'évolution des rôles et des responsabilités au sein des familles et des communautés. Le type et la nature de l'action et de l'organisme bénévoles concernés interviennent également dans la compréhension de la rémunération et de la non-rémunération du travail. Des phénomènes relativement récents comme les programmes de bénévolat soutenus par les employeurs ou les programmes de bénévolat en milieu de travail rendent également cette question complexe et confuse¹⁰.

¹⁰ Les employeurs favorisent le bénévolat de leurs employés au profit d'activités et d'organismes communautaires, pendant leur horaire de travail normal, dans le cadre de ces programmes.

« Autrefois, le chef déléguait et personne ne posait de questions. Aujourd'hui, les gens demandent s'ils seront payés quand le chef les convoque à une réunion; les organismes autochtones reprennent la tradition de payer les gens pour tout, mise en place par les autres gouvernements. »

« Aujourd'hui, les Autochtones veulent être payés pour donner un coup de main. Ils ne veulent rien faire pour rien. »

« L'argent intervient dans tout ce que nous faisons aujourd'hui dans nos communautés. »

Les bénévoles autochtones affirment que les pratiques gouvernementales et industrielles de rémunération des interprètes, des prestataires de soins communautaires et des aînés pour des travaux autrefois non rémunérés ont eu un retentissement sérieux sur le bénévolat. *« L'argent a fait disparaître le bénévolat. » « Tous les gouvernements donnent de l'argent pour ce qui devrait être fait bénévolement : de l'argent pour les histoires des aînés, pour raconter des contes et chanter des chansons traditionnelles. Qui veut travailler bénévolement devant tant de générosité? L'attitude des gens est la suivante aujourd'hui : 'Pourquoi participer, si on ne paie pas?' »*

La présence de fonctionnaires rémunérés dans les communautés autochtones comme les enseignants, les travailleurs sociaux, les policiers et les infirmières a également rejilli sur le bénévolat dans les communautés autochtones. En quelques décennies, les Autochtones ont vu des fonctionnaires rémunérés prendre la responsabilité de nombreux aspects de leur vie, autrefois gérés par les membres de la communauté et les familles. Ils ont vu des

tâches comme prendre soin des enfants et des aînés, éduquer les enfants, soigner les malades et même fournir de la nourriture, des logements et des vêtements devenir des travaux rémunérés. La dépendance permanente liée à l'absence de maîtrise des éléments de base de leur vie empêche de nombreux Autochtones de manifester à nouveau leur sens des responsabilités, en participant à des actions bénévoles. De nombreux Autochtones peuvent également partir du principe que des fonctionnaires rémunérés, chargés des services à la personne, sont tenus de répondre à un large éventail de besoins humains, vingt-quatre heures par jour et sept heures par semaine. Ils peuvent également avoir l'impression que leur aide n'est ni nécessaire, ni valorisée.

Dans l'économie monétaire en plein essor aujourd'hui dans les T.N.-O., les valeurs traditionnelles d'aide et de partage des communautés autochtones peuvent être moins valorisées que le temps, le travail et les compétences, traitées comme des marchandises et rétribuées financièrement. Alors que, dans le passé, l'interdépendance et le partage étaient source de fierté et d'estime de soi, aujourd'hui, dans le cadre de cette économie, c'est de disposer d'argent et d'être en mesure de payer qui sont source de fierté et d'estime de soi. Cet état de fait est illustré par l'exemple d'une femme qui s'est portée volontaire pour conduire un aîné à une ville située très loin. L'aîné lui a demandé quelle somme d'argent elle voulait pour ce trajet. Cet aîné reconnaissait ainsi que ce déplacement coûterait de l'argent à cette femme et voulait lui montrer qu'il était indépendant et pouvait se payer sa place. Dans une économie monétaire, les bénévoles autochtones s'inquiètent également à l'idée que ceux qui sont attachés aux traditions et *« travaillent pour rien »* peuvent être prêts à faire tout ce qu'on leur demande pour perpétuer les traditions culturelles. Ils craignent

que les personnes dans ce cas s'exposent à un risque de mauvais traitements et d'épuisement.

« Si vous voulez des bénévoles dévoués, il faut les payer. La rémunération est une forme de reconnaissance. »

L'argent est un des moyens désormais acceptés de remercier les personnes de leur contribution effectuée à titre individuel et de témoigner sa reconnaissance, même si d'autres moyens sont préférables. L'argent motive certaines personnes à accepter des postes de dirigeant bénévole. Aux yeux des personnes dans ce cas, l'appartenance à des conseils d'administration permet de gagner de l'argent, même si ce ne sont pas les meilleurs bénévoles. Ces personnes donnent d'ailleurs à certains organismes bénévoles l'impression de s'investir peu, voire pas du tout, au-delà de ce qui justifie leur rémunération :

« La contribution de certains membres du conseil d'administration est inexistante; ils siègent au conseil d'administration pour percevoir leurs honoraires. »

Il existe deux écoles de pensée sur le travail rémunéré et sur le travail non-rémunéré, chez les bénévoles autochtones. Selon une de ces écoles, quand une personne est rémunérée, elle ne travaille pas véritablement bénévolement : *« (Nous) devrions renoncer à rémunérer le bénévolat. Vous donnez de mauvaises idées aux bénévoles et enseignez les mauvaises valeurs aux jeunes. C'est se détourner du véritable bénévolat, du coup de main sans salaire. Les bandes devraient dépenser leur argent autrement. »*

« Un simple 'merci' suffit (ou un bon souper ou dîner). »

« Si les gens se préoccupaient véritablement d'améliorer la vie d'autrui, ils refuseraient d'être payés. »

Selon la deuxième école de pensée, la souplesse s'impose sur cette question et les décisions de verser des dédommagements financiers devraient se prendre en fonction des activités et au cas par cas. Cette école croit que les bénévoles devraient bénéficier d'un dédommagement monétaire pour leur contribution dans les cas suivants :

- si un organisme commence à tirer profit d'un bénévole (p. ex., si celui commence à renoncer à un salaire à cause des contraintes du travail bénévole);
- à titre de reconnaissance de l'équivalence de la sagesse à celle d'un professeur très bien rémunéré (*« Les aînés sont une mine d'informations, dans toute leur sagesse, et ils ne sont pas assez reconnus ni utilisés dans notre société d'aujourd'hui. »*);
- quand la connaissance est donnée gratuitement et utilisée par d'autres pour gagner de l'argent (*« Les aînés autochtones sont tenus d'offrir leurs connaissances gratuitement, mais une personne titulaire d'un Ph.D. travaille contre rémunération. »*);
- dans les cas où des bénévoles sans emploi pourraient bénéficier de *« tout autre type de rémunération »*.

Un dirigeant bénévole autochtone a signalé que, quand une rétribution est proposée et qu'un refus serait vexant, il accepte cette rétribution et réinvestit les fonds dans des projets communautaires.

Quelle que soit leur école de pensée, les Autochtones s'accordent sur les points suivants :

1. les menues dépenses liées à leur travail bénévole devraient être remboursées aux bénévoles (p. ex., frais de garderie ou de transport);
2. les récompenses favorisent le bénévolat, mais ne doivent pas nécessairement être monétaires;
3. des discussions complémentaires s'imposent entre Autochtones et non-Autochtones pour « *définir clairement le travail et le bénévolat (p. ex., où passe la frontière entre les deux?)* »;
4. dès le début de toute activité, il est souhaitable d'informer clairement toutes les personnes qui y participent sur la rémunération ou la non-rémunération de leur travail.

Les structures et le professionnalisme

La recherche sur le secteur bénévole au Canada (McKechnie et autres, 2000) et dans les T.N.-O. (Lutra, 2001) révèle que, à cause des exigences plus élevées des bailleurs de fonds, des clients, des usagers, des gouvernements et des communautés elles-mêmes, les organismes bénévoles adoptent des méthodes de travail plus formelles et structurées pour accomplir leur mission. La prestation de programmes et de services assurés autrefois par le gouvernement contraint également les organismes bénévoles à structurer leur organisation, à professionnaliser leurs méthodes de travail et à faire preuve d'une plus grande responsabilité à l'égard de leurs diverses parties prenantes.

La responsabilité d'un plus grand nombre de programmes et de services conduit à bien des égards les organismes bénévoles à adopter les caractéristiques des organismes du secteur public ou privé. Leurs responsabilités en matière de finances et de gouvernance sont plus complexes, elles doivent rendre plus de comptes et leur responsabilité peut

être mise en cause par les bénévoles et le personnel. Cet état de fait rend l'embauche de dirigeants et de gestionnaires compétents et professionnels plus nécessaire, ce qui rejaillit sur les bénévoles, les bénévoles autochtones en particulier, chez qui la tradition du bénévolat spontané et non structuré est solidement enracinée. Les bénévoles autochtones s'inquiètent à l'idée que ces tendances puissent faire naître des obstacles à l'implication des bénévoles et les empêcher d'être proches les uns des autres pendant qu'ils travaillent bénévolement et d'y prendre plaisir. Une meilleure organisation et un plus grand professionnalisme peuvent également intimider les bénévoles autochtones et leur donner l'impression qu'ils ne sont pas qualifiés et ont peu de choses à apporter. Ces tendances peuvent également décourager et rebuter les bénévoles autochtones et contribuer à créer des organismes plus hiérarchisés, gérés par des dirigeants autoritaires (surtout s'ils sont rémunérés) qui pourront traiter les bénévoles comme des employés. Cela pourrait devenir décourageant « *si cela (le bénévolat) devient une corvée de faire ce qui était simple* ».

« *Nous avons vécu des milliers d'années sans ces règles.* »

« *Aux yeux des membres des Premières nations, les organismes bénévoles sont excessivement structurés, 'trop blancs' et ont souvent trop de favoris.* »

Selon les bénévoles autochtones, il faut gérer avec prudence les tendances à structurer et à professionnaliser davantage le secteur. Ils notent cependant que les côtés positifs de ces tendances doivent être soulignés. Ils s'accordent en particulier sur les points suivants :

- Bien que les organismes très structurés ou qui exigent un très grand professionnalisme puissent faire trop ressembler le bénévolat à une activité salariée, les organismes bien structurés et professionnalisés ont tendance à se faire les champions d'une déontologie rigoureuse qui peut protéger les bénévoles (et leur épargner des poursuites judiciaires). Les organismes structurés, à la déontologie rigoureuse pourront augmenter le bénévolat organisé dans les communautés autochtones (p. ex., parce qu'ils sont en mesure de gérer des manquements à l'éthique professionnelle, comme le « *chopardage d'argent* »).
- De nombreux Autochtones ne font pas confiance, par principe, aux institutions et aux bureaucraties et sont mal à l'aise face à elles, parce que ce sont souvent elles qui leur assuraient des services médiocres dans le passé. Les bénévoles autochtones reconnaissent néanmoins que les organismes structurés ont les moyens de garantir la cohérence et l'équité dans leurs actions. Ce sont des caractéristiques séduisantes pour tous les bénévoles, y compris pour ceux d'ascendance autochtone.
- Les Autochtones peuvent avoir des difficultés à lire, écrire, compter et à manier la langue, ce qui peut nuire à leur efficacité dans des milieux très structurés et professionnalisés. L'étude de cas des organismes à mission territoriale illustre la possibilité de surmonter ces obstacles par la réceptivité et l'extrême attention aux besoins des dirigeants bénévoles (p. ex., documents rédigés en langage simple et fréquentes communication et discussions);
- Les Autochtones ont tendance à accorder une grande importance à la réputation des organismes pour lesquels ils travaillent régulièrement. Toute

insinuation au sujet de pratiques répréhensibles les dissuade de participer à leur action. Les effets de cette tendance vers un plus grand professionnalisme peuvent être positifs pour la réputation des organismes bénévoles.

- Il est indispensable que tous les bénévoles prennent conscience des questions de responsabilité liées au bénévolat. La connaissance de la protection à leur disposition peut entraîner des retombées positives sur leur participation (p. ex., assurance de responsabilité civile et vérification des casiers judiciaires).

Les relations coloniales

L'histoire des T.N.-O. se caractérise par plus d'un siècle de relations paternalistes. Les gouvernements coloniaux ont confisqué les responsabilités aux Autochtones, y compris celles d'élever leurs enfants et de subvenir aux besoins de leur famille. Le gouvernement a créé la dépendance, éteint le sens du devoir individuel, l'esprit d'initiative, la fierté et l'estime de soi et étouffé le désir de travailler bénévolement. Les gouvernements coloniaux ont créé un « *état mental de dépendance* » chez de nombreux Autochtones, pour qui « *le gouvernement s'occupera de tout* ».

« *Les gens ont pris l'habitude qu'on s'occupe d'eux (d'être récompensés) et en sont venus à attendre qu'on leur donne quelque chose chaque fois qu'ils font quelque chose.* »

Autrefois, « *les non-Autochtones étaient très puissants et pouvaient agir comme bon leur semblait.* » Dans ce contexte colonial, certaines familles autochtones ont essayé d'acquérir le pouvoir des non-Autochtones en

se liant avec eux et en adoptant leurs comportements et leurs attitudes. Certaines familles autochtones sont devenues très puissantes, en réussissant à interagir avec des non-Autochtones et en répondant à leurs attentes. Ce type de comportement a divisé une société autochtone autrefois caractérisée par l'interdépendance de ses membres. Ces divisions demeurent, comme c'est manifestement le cas dans certains milieux de dirigeants locaux et dans la répartition du pouvoir et des ressources dans les communautés autochtones. Dans de nombreuses communautés autochtones d'aujourd'hui, certaines familles ont de gros moyens, d'autres non.

Bien que les relations entre les Autochtones et les non-Autochtones aient évolué ces dernières décennies à la suite des mouvements des droits des peuples autochtones et des ententes autour des revendications territoriales et de l'autonomie gouvernementale, les séquelles de décennies de colonialisme sont durables. De plus, le cycle de la dépendance et de l'impuissance se répète avec ceux qui exploitent les ressources. *« Maintenant, les gens s'attendent fondamentalement à ce que les mines de diamants s'occupent d'eux, parce qu'elles se trouvent sur leurs terres. »*

L'histoire coloniale des T.N.-O. et la tendance de certains à percevoir que l'histoire se répète dans les relations avec ceux qui exploitent les ressources rejaillissent sur le secteur bénévole. Une des répercussions les plus évidentes est exprimée par un aîné autochtone faisant remarquer qu'il n'est pas étonnant que les gens qui *« ne sont pas satisfaits d'eux-mêmes disent non au bénévolat. »* Le risque que les organismes bénévoles, à cause de l'étroitesse de leur mission, de leur capacité d'action limitée ou de leur structure, reflètent les pratiques du passé,

en reconnaissant le pouvoir de quelques-uns et en excluant tous les autres, constitue une autre répercussion de ce phénomène.

Les personnes non-autochtones qui résident pendant peu de temps dans les communautés autochtones peuvent également faire revivre des schémas de l'époque coloniale révolue, malgré leurs intentions louables, leur dynamisme et leurs idées pour résoudre ce qu'ils perçoivent comme des problèmes. Ces personnes peuvent *« cuisiner un ragoût du Nord en commençant par une recette du Sud, ce qui crée de la rancœur, des malentendus et un gaspillage de temps, d'argent et d'énergie. »* Les actions bénévoles qui ne sont pas organisées à l'initiative des Autochtones ou qu'ils ne considèrent pas comme les leurs peuvent provoquer du scepticisme et exprimer le message qu'on *« essaie de changer les Dénés et de les rendre homogènes. »* Aux yeux des Autochtones, ces activités peuvent également être risquées, puisqu'ils savent que les non-Autochtones seront partis dans une année ou deux et que les résidents locaux resteront pour *« payer les pots cassés »* ou ne pourront pas répondre aux attentes et seront soumis aux critiques de la population locale.

Les séquelles du colonialisme peuvent également inciter les Autochtones à s'impliquer avec prudence dans les organismes et les actions bénévoles, nés de mouvements locaux pour répondre à des besoins communautaires, par peur que le gouvernement ou une autre autorité de l'extérieure ne les confisque à son profit. L'étude de cas de Fort McPherson explique que le gouvernement des T.N.-O. a récemment transféré la responsabilité de la Peel River Alcohol Society aux services de santé et aux services sociaux des T.N.-O. après environ 30 ans de gestion autonome de cet organisme. Cette initiative a suscité

la colère de nombreux résidents, en particulier des bénévoles entièrement dévoués à l'organisme.

« Autrefois, quand une personne non-Autochtone faisait du bénévolat ou travaillait dans la communauté, les Autochtones ne mettaient pas cette personne en cause (même s'ils n'étaient pas d'accord avec elle). Ils ne s'en mêlaient pas par peur de se distinguer et ou de faire des erreurs, ce qui est pour beaucoup une expérience très négative, ravivant la mémoire des jours passés au pensionnat. »

Les nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale

De nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale sont en cours d'apparition dans de nombreuses régions et communautés des T.N.-O. Au fur et à mesure de leur mise en place, le rôle de ces gouvernements autochtones dans l'évolution de la société du Nord et de son organisation sera prépondérant. Ce travail de recherche a porté sur le rôle des bénévoles et des organismes bénévoles au sein des communautés autochtones, compte tenu des régimes d'autonomie gouvernementale en cours de création. L'incidence de ces régimes sur les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones était difficile à définir pour de nombreuses personnes-ressources et de nombreux participants aux études de cas. Cet état de fait s'explique par un manque de clarté sur le devenir de ces nouveaux régimes et de discussions antérieures sur l'action réciproque de ces gouvernements et du secteur bénévole, ainsi que sur leur rôle et responsabilités respectifs au sein des communautés autochtones.

Les quelques rares personnes-ressources et participants aux études de cas qui ont formulé un avis sur le rôle du secteur dans le cadre des régimes d'autonomie gouvernementale autochtones ont pris soin de faire état de leur faible connaissance à la fois du secteur bénévole et de ces nouveaux régimes de gouvernement. Ils ont néanmoins formulé le large éventail de réflexions et d'idées présenté ci-dessous.

- *« Tout ce que je sais, c'est que la politique de nos jours repose sur l'argent, ce qui ne va pas favoriser le bénévolat. »*
- *« Dans les communautés autochtones, aux yeux des Premières nations, les organismes bénévoles ont tendance à être gênants. Si la bande a le mandat d'assurer des services, les organismes bénévoles pourront être perçus comme des concurrents. »*
- Si les gouvernements autochtones assurent la promotion des valeurs traditionnelles, leur impact sur le bénévolat pourra être bénéfique; s'ils ne règlent pas l'actuel *« état de dépendance coloniale »*, le bénévolat pourrait régresser.
- Les ententes d'autonomie gouvernementale ne font pas référence au secteur bénévole.
- Les organismes qui gèrent les revendications territoriales perpétuent la tradition gouvernementale de payer les gens pour leur participation et leur contribution et les régimes d'autonomie gouvernementale devront continuer à verser des honoraires, conformément aux attentes. Cette pratique continuera à mettre en difficulté les organismes bénévoles.
- Les ententes sur l'autonomie et les activités de mise en œuvre des revendications territoriales apporteront vraisemblablement plus d'argent et de programmes aux communautés autochtones.
« Si beaucoup de membres des communautés

sont employés et gagnent de bons salaires, les autres pourront dire 'Pourquoi devrais-je faire don de mon temps, alors que d'autres sont payés pour leur travail?' ». De plus, si le financement fait défaut, un important travail bénévole sera indispensable pour collecter de l'argent pour organiser des activités et financer l'infrastructure.

- Ce sont les dirigeants bénévoles qui donneront le ton pour les nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale. S'ils sont à la hauteur de la tâche, les gouvernements autochtones pourront poursuivre une grande partie de l'œuvre du secteur bénévole. Dans le cas contraire, sa tâche s'alourdira et aggravera encore plus son manque de capacité d'action existant.
- Espérons que les nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale reproduiront les pratiques consensuelles traditionnelles plutôt que les structures et les modalités de travail coloniales. Si c'est le cas, les bénévoles rempliront un rôle important, contrairement, peut-être, aux organismes bénévoles.
- Les régimes d'autonomie gouvernementale décentraliseront les prises de décision et les services gouvernementaux. *« Au lieu d'un gouvernement, il y en aura huit. » « Le bénévolat repose sur le renoncement au contrôle et au pouvoir et sur l'aide à l'acquisition de l'autonomie pour tous. »* Dans ces conditions, ces nouveaux régimes de gouvernement finiront peut-être par freiner le bénévolat.
- Les « antécédents » des gouvernements autochtones en matière de participation des femmes dans les prises de décision ou de réponse aux besoins sociaux et culturels ne sont pas bons. Si cet état de fait n'évolue pas, le bénévolat sera plus indispensable que jamais pour mobiliser les gens et défendre les causes

qui n'apparaissent pas sur « l'écran radar » des nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale autochtone.

- Les nouveaux gouvernements autochtones seront débordés dans un avenir prévisible. Leurs employés seront trop fatigués pour travailler bénévolement et défendront vraisemblablement leur temps libre.

La majorité des personnes-ressources et des participants aux études de cas s'entendent pour signaler le besoin d'éducation et de débats dans tous les T.N.-O., et dans les communautés autochtones en particulier, sur le rôle actuel du secteur bénévole, sur le rôle qu'il pourrait jouer dans le cadre des nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale, ainsi que sur le désir des communautés autochtones de façonner et de contrôler leur propre vie et destin. Des débats publics et une meilleure connaissance du secteur élimineraient toute notion de « nous » et « eux », diminueraient les chevauchements et la concurrence et favoriseraient des actions de collaboration bénéfiques pour toute la communauté. Des débats publics feraient également prendre conscience des intérêts communs au secteur et aux gouvernements autochtones et jetteraient les bases de nouvelles relations propices à la préparation des deux parties aux nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale autochtones et à leur évolution dans cette conjoncture.

7. Idées et solutions judicieuses

Les participants à ce travail de recherche ont avancé un éventail d'idées et de solutions judicieuses visant à impliquer davantage de bénévoles et de dirigeants bénévoles autochtones et à adopter plus systématiquement dans tous les T.N.-O. Ces idées sont présentées dans ce chapitre et classées dans cinq catégories générales :

1. opérer la synthèse des notions d'aide et de bénévolat;
2. promouvoir le bénévolat;
3. créer des relations;
4. développer la capacité d'action;
5. se préoccuper d'un dirigeant à la fois.

1. Opérer la synthèse des notions d'aide et de bénévolat

« Nous avons besoin aujourd'hui d'intégrer davantage le partage traditionnel dans le bénévolat structuré. »

La tradition de donner un coup de main pour le bien-être collectif est solidement ancrée chez les Autochtones. Ces traditions sont caractéristiques de la citoyenneté au sein de la société autochtone. Elles sont également les piliers des actions bénévoles dans le reste de la société. Il est souhaitable d'opérer délibérément la synthèse entre les traditions d'aide et les conceptions plus modernes du bénévolat pour mobiliser plus de bénévoles et de dirigeants bénévoles autochtones.

Fort McPherson en donne un bon exemple. La station de radio de la communauté, gérée par des bénévoles, suscite la participation des personnes qui apportent

leur aide et des bénévoles, à la fois à titre personnel et officiel, reconnaît leur action à sa juste valeur et lui rend hommage. Grâce à cette reconnaissance communautaire de l'action des personnes qui apportent leur aide et des bénévoles, de nombreux Autochtones, principalement des femmes, à accepter des responsabilités bénévoles plus officielles au sein de la communauté, y compris des rôles officiels de dirigeant.

Volunteer NWT illustre également bien cette synthèse entre les modalités traditionnelles de bénévolat et le bénévolat contemporain. L'organisme opère cette synthèse en réunissant des bénévoles communautaires, des organismes bénévoles et d'autres membres et organismes de la communauté dans des ateliers visant à développer et à favoriser le bénévolat. Il dispose également d'une collection de neuf ouvrages sur les pratiques bénévoles spontanées et organisées dans le Nord, **Resources to Increase and Support Volunteers**, pour augmenter le nombre de bénévoles et les soutenir, mises à la disposition des communautés des T.N.-O.

Certains groupes et activités opèrent une autre forme de synthèse judicieuse des notions et des pratiques d'aide et de bénévolat, en associant des personnes, avec et sans formalisme, et en rendant hommage aux traditions des Autochtones. Les carnivals communautaires, les manifestations pour les jeunes et les aînés et la fête de la journée territoriale des Autochtones en sont des exemples.

2. Promouvoir le bénévolat

« Sport North et le MACA organisaient autrefois un atelier sur le bénévolat, qu'il faut, je pense, promouvoir activement. »

« Nous manquons des valeurs communautaires et familiales essentielles qui encouragent le bénévolat (nous avons des valeurs qui font passer l'argent avant les gens). »

Le rôle et la valeur des bénévoles et des dirigeants bénévoles ne sont pas toujours expliqués et fêtés autant que dans le passé, à cause de l'évolution des communautés autochtones. De plus, la pratique de donner l'exemple de ces actions aux jeunes n'est peut-être plus aussi répandue qu'autrefois. Donner spontanément un coup de main ou travailler bénévolement de manière plus formelle et organisée doivent faire l'objet d'un travail de promotion soutenu.

Les bénévoles autochtones et les représentants des organismes bénévoles ont avancé plusieurs idées pour promouvoir les bénévoles spontanés et les bénévoles formels. Les organismes bénévoles pourraient collaborer avec les gouvernements communautaires pour décerner des « *prix d'entraide communautaire* » aux bénévoles spontanés comme aux bénévoles formels. Ils pourraient également participer aux prix des bénévoles exceptionnels du gouvernement des T.N.-O. et à la Semaine nationale des bénévoles. Les participants recommandent une campagne de sensibilisation qui inciterait tous les membres de la communauté à exprimer leur reconnaissance et leurs remerciements aux bénévoles spontanés et formels qui apportent leur contribution à leur communauté. Ils ont également

recommandé de rendre hommage aux dirigeants bénévoles et aux autres bénévoles, de les respecter et de les honorer par des « *mercis* » publics ou privés, des lettres de reconnaissance, des dons, des réunions non formelles et d'autres gestes de reconnaissance individuels et collectifs. Ils ont conseillé de valoriser et fêter sur un pied d'égalité les effets positifs de toutes les actions bénévoles, modestes et importantes, spontanées et organisées. Enfin, ils ont recommandé un dialogue permanent entre les organismes bénévoles et le grand public sur les bienfaits de l'aide et du bénévolat, de franches discussions sur les enjeux liés au travail rémunéré et non rémunéré et sur le rôle à jouer par tous pour que les gens et les communautés soient à la hauteur de la situation.

« Les communautés traitent souvent les bénévoles à la légère. »

3. Créer des relations

« Si des organismes bénévoles veulent s'installer dans une communauté autochtone, ils devraient essayer d'en parler la langue, demander à participer aux activités traditionnelles comme la chasse ou la pêche, s'informer sur la culture et l'histoire [et] ne pas avoir peur [de se renseigner] sur les manières d'agir de la communauté. »

Les gouvernements autochtones et locaux font souvent le travail du secteur bénévole dans les petites communautés autochtones. C'est pour cette raison que les gouvernements, ainsi que les bénévoles autochtones de ces communautés, ne comprennent peut-être pas l'utilité, ni le rôle des organismes

bénévoles, en particulier de ceux à la mission d'envergure territoriale. Les organismes bénévoles qui travaillent dans les communautés autochtones ou qui souhaitent confier des postes de dirigeant à des bénévoles autochtones devraient tisser des liens avec les chefs et les conseils, avec les nouveaux régimes d'autonomie gouvernementale et avec les aînés. Ils devraient également respecter le désir des Autochtones et des communautés autochtones de contrôler leur propre vie et destin et responsabiliser les Autochtones pour qu'ils s'autodéterminent.

Les modèles employés par le NWT Council of Persons with Disabilities et le NWT Literacy Council pour forger des relations avec les communautés autochtones et respecter leurs efforts d'appropriation et de maîtrise des programmes et des services assurés dans leur communauté donnent de bons résultats. Ces organismes bénévoles conseillent de suivre les six étapes suivantes pour atteindre ces objectifs :

1. assurer sa visibilité de manière constructive dans les manifestations ou les réunions communautaires;
2. consulter fréquemment les communautés autochtones, connaître leurs besoins et parrainer des ateliers et des projets dans ces communautés pour répondre à leurs besoins;
3. organiser des activités spéciales dans les communautés autochtones qui reproduisent des activités communautaires réussies, qui mettent à l'aise les résidents locaux et qu'ils peuvent considérer comme les leurs;
4. rencontrer régulièrement le chef et le conseil, le maire et le conseil, les aînés et les dirigeants des gouvernements autonomes pour les tenir au courant des actions bénévoles, de leurs bienfaits

pour la communauté autochtone et des méthodes qui permettent aux gens et aux communautés de s'approprier et de contrôler ces activités;

5. entretenir des relations avec les dirigeants de la communauté et d'autres dirigeants clés en les invitant aux réunions des organismes bénévoles, dont celles du conseil d'administration et en assistant aux réunions de divers organismes autochtones;
6. se servir de l'exemple de dirigeants bénévoles autochtones pour insister sur leur précieuse contribution aux organismes bénévoles et aux communautés autochtones.

« Il s'agit avant tout de tisser des liens dans la communauté. »

4. Développer la capacité d'action

La capacité humaine et financière sont problématiques pour la majorité des organismes bénévoles et ces difficultés peuvent décourager les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones. Un intérêt constant pour ces questions et la priorité accordée à des mesures, mêmes modestes, de résolution de ces problèmes sont efficaces pour attirer et retenir des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones. L'intérêt pour le développement de la capacité d'action favorise également l'aspiration des communautés autochtones à prendre le contrôle des programmes et des services locaux.

Sports North et la NWT Recreation and Parks Association sont de bons modèles d'organismes sachant développer leur capacité d'action. Ces organismes assurent chaque année plusieurs formations dans les communautés autochtones pour perfectionner les compétences d'accompagnateur et

de mentor chez les bénévoles. Le NWT Council of Persons with Disabilities et le NWT Literacy Council proposent également des solutions pour développer la capacité d'action. Ils assurent chaque année le développement professionnel et la formation à la gouvernance de leurs dirigeants. Volunteer NWT met en œuvre une autre solution, en associant régulièrement le gouvernement et les dirigeants bénévoles à des débats sur les méthodes à employer pour stabiliser le financement des actions bénévoles dans tous les T.N.-O. D'autres organismes bénévoles tentent de développer leur capacité d'action par des partenariats avec des organismes plus importants du secteur public ou privé. D'autres encore envisagent de développer leur capacité d'action en projetant de créer des fondations communautaires et territoriales pour répondre aux besoins en ressources humaines et financières.

5. Se préoccuper d'un dirigeant à la fois

« Renoncer au besoin de contrôler... laisser les choses se faire à leur propre rythme. »

La formation des dirigeants est un cheminement, pour la personne concernée comme pour son organisme. La mobilisation des dirigeants bénévoles autochtones est une démarche qui s'inscrit dans le contexte d'une culture et de traditions. La culture et les traditions et les possibilités uniques qu'elles recèlent sont à traiter avec honneur et respect.

« La clé de la réussite, c'est de proposer aux bénévoles des postes où ils se sentiront à l'aise et de définir clairement leur rôle. »

« Commencez par faire travailler les gens dans les domaines où ils se sentent à l'aise, puis commencez lentement leur développement professionnel en ajoutant diverses tâches et responsabilités. »

« Faites confiance aux gens pour tirer des leçons de leurs actes, puis pour se perfectionner grâce à leur expérience et accomplir davantage si on leur en donne la possibilité. »

« Notre conseil d'administration effectuait une opération de recrutement pour favoriser la participation des petites communautés, lors d'une action de planification. Quand les membres chevronnés du conseil d'administration s'absentaient pour la journée, les représentants des petites communautés s'impliquaient davantage et défendaient librement et ouvertement leurs opinions. Dès l'arrivée des membres de longue date pour présenter leurs opinions, ceux-ci gardaient la parole très longtemps et les nouveaux représentants se taisaient très vite. Il est donc important de faire preuve d'ouverture d'esprit et d'écouter... »

Recommandations des dirigeants bénévoles autochtones :

- créer un climat accueillant en consacrant du temps à souhaiter la bienvenue aux participants aux réunions, aux prières d'ouverture et à l'intégration du groupe, plutôt que de se contenter de « traiter l'ordre du jour des réunions à toute vitesse »;

- tenir compte du fait que les Autochtones s'expriment souvent avec plus de discrétion et moins d'agressivité que les bénévoles non-autochtones et adopter des pratiques d'intégration et des pratiques participatives qui conviennent mieux aux personnes discrètes;
- stimuler et encourager personnellement la participation des bénévoles autochtones et tenir compte de la timidité ou de la gêne éventuelles des Autochtones pour proposer leur aide ou participer à des groupes ou travailler avec des personnes qu'ils connaissent mal;
- servir de mentor aux nouveaux dirigeants ou les observer pour les accueillir et les mettre à l'aise dans leur nouveau rôle;
- assurer l'orientation, communiquer les protocoles et des informations claires sur l'organisme bénévole ou le travail à accomplir et expliquer comment l'organisme et les bénévoles peuvent apporter une contribution à la communauté;
- adopter un code de déontologie qui protège les bénévoles et les autres personnes impliquées;
- admettre que les personnes commettent des erreurs et les soutenir et les encourager quand c'est le cas;
- préparer les dirigeants à faire face à la jalousie et aux critiques, à responsabiliser les autres et à fixer des limites à ne pas dépasser pour ne pas s'épuiser;
- adopter des méthodes de travail qui allègent le fardeau des responsabilités de gestion et d'établissement de rapports qui empêchent les dirigeants d'accomplir les tâches de gouvernance;
- faire régulièrement comprendre aux bénévoles qu'ils font toute la différence et que leur travail est reconnu à sa juste valeur.

Les bénévoles autochtones conseillent également aux organismes bénévoles de s'interroger sur leur structure et leur organisation, de connaître parfaitement les raisons pour lesquelles ils souhaitent associer des bénévoles et des dirigeants bénévoles autochtones et de savoir à quel point leur organisme s'y prête. Ils conseillent aux organismes d'étudier comment traiter avec honneur, refléter et mettre en pratique les valeurs autochtones d'aide pour le bénéfice de toute la communauté. Ils proposent également aux organismes bénévoles d'étudier l'adaptation des prises de décision pour refléter les traditions consensuelles des Autochtones. Ils conseillent enfin aux organismes bénévoles d'étudier des solutions de remplacement des structures hiérarchiques, par exemple en traitant tous les membres des organismes sur un pied d'égalité, de façon à valoriser la participation de tous.

Les pratiques exemplaires qui inciteraient et qui aideraient plus d'Autochtones à travailler bénévolement et à vivre une expérience positive du bénévolat sont les suivantes :

1. écouter;
2. découvrir les dons et les talents;
3. déléguer;
4. autoriser l'apprentissage par les erreurs;
5. favoriser l'alphabétisation et former au travail;
6. prendre conscience des attitudes du milieu de travail à l'égard du bénévolat;
7. rendre hommage (récompenser) les contributions intéressantes;

8. favoriser les relations communautaires;
9. sensibiliser aux différences culturelles.

Les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones ont fait profiter de leurs réflexions approfondies ce travail de recherche sur la participation des Autochtones au secteur bénévole, le tout premier de son genre. Les nombreux points communs entre les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones et les autres bénévoles canadiens ressortent clairement de cette discussion. Toutefois, les traditions culturelles d'aide et de partage, profondément ancrées chez les Autochtones, les distinguent des autres bénévoles, ainsi que la volonté marquée de promouvoir les actions bénévoles pour « reprendre le contrôle de nos vies », « vivre dans la dignité », « redonner leur autonomie à nos communautés ». Les organismes doivent désormais perpétuer, traiter avec honneur et valoriser les traditions autochtones, respecter et responsabiliser les Autochtones pour qu'ils s'approprient les actions bénévoles dans toute leur diversité. C'est ainsi qu'ils pourront réussir à mobiliser les bénévoles et les dirigeants bénévoles autochtones.

« Plus les gens feront du bénévolat, plus ils commenceront à se sentir autonomes et à retrouver le respect d'eux-mêmes. C'est notamment ainsi que les gens se guérissent de l'oppression et qu'on redonne vie aux cultures. »

« Le bénévolat est contagieux. Une fois que vous commencez à faire du bénévolat, vous avez du mal à vous arrêter. »

Bibliographie

- Abel, Kerry, M. *Drum songs -glimpses of Dene history*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1993.
- Banting, K. G. (coord.) *The Nonprofit Sector in Canada: Roles and Relationships*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2000.
- Barlow, Maude et Clarke, C. *Global Showdown – How the New Activists Are Fighting Global Corporate Rule*, Toronto, Stoddart Publishing, 2001.
- Bureau of Statistics. *1999 NWT Labour Force Survey*, Yellowknife, gouvernement des T.N.-O., 1999.
- Campfens, H. (coord.). *Community Development around the World: Practice, Theory, Research, Training*, Toronto, University of Toronto Press, 1997.
- Chaytor, K., Macdonald, G. et Melvin, D. « Preparing Nonprofits for New Accountability Demands », *Revue canadienne d'évaluation*, vol. 17, no 3, p. 93-112, 2002.
- Crowe, Keith, J. *A History of the Original Peoples of Northern Canada*, Montréal, Arctic Institute of North America, McGill-Queens University Press, 1974.

- Curriculum and School Services Division of Education Nunavut. Sivunirmut Ilinniarniq. *Curriculum & School Services Newsletter*, no 3, Iqaluit, gouvernement du Nunavut, printemps 2003.
- Durst, D. *It's Not What but How: Social Service Issues Affecting Aboriginal Peoples*, Regina, Social Policy Research Unit, Université de Regina, 2000.
- Gouvernement des T.N.-O. *Honesty Takes Courage - Social Agenda Conference Report*, Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest, 2001.
- Gouvernement des T.N.-O. *NWT Recommendations on Social Issues 1988-2002*, Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest, 2001.
- Groupe de travail interministériel sur l'industrie minière. *Rapport sur la participation des Autochtones à l'industrie minière*, Ottawa, ministère des Affaires indiennes et du Nord, gouvernement du Canada, 1998.
- Groupe d'experts sur la saine gestion et la transparence dans le secteur bénévole. *Aider les Canadiens à aider d'autres Canadiens : pour une meilleure gestion et transparence au sein du secteur bénévole*, document de discussion, Ottawa, ministère des Approvisionnement et Services, 1998.
- Groupe d'experts sur la saine gestion et la transparence dans le secteur bénévole. *Consolider nos acquis : pour une meilleure gestion et transparence au sein du secteur bénévole, document de discussion*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1999.
- Hall, M., Mckewon, L., et Roberts, K. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada et Centre canadien de philanthropie, 2001.
- Hall, H., Dewit, M., Lasby, D., Mciver, D., Evers, T., Johnston, C., Mcauley, J., Cucumel, G., Jolin, L., Nicol, R., Berdahl, L., Roach, R., Davies, I., Rowe, P., Frankel, S., Brock, K. et Murray, V. *Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles*, Ottawa, Statistique Canada, 2004.
- Initiative canadienne sur le bénévolat. *Rapport de la Table conjointe sur l'Initiative nationale sur le bénévolat*, Ottawa, 2001.
- Initiative sur le secteur bénévole et communautaire. *Planification stratégique pour la participation des autochtones : rapport*, Ottawa, Secrétariat de l'Initiative du secteur bénévole, juillet 2001.
- Inukshuk Management Consultants. *The Government of the Northwest Territories Native Employment Policy: A Review and Assessment. Background study prepared for the NWT Legislative Assembly's Special Committee on the Northern Economy*, Yellowknife, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 1989.

-
- Little, L. et McCreddie, M. *Storefront for Voluntary Agencies Training Needs Assessment for Governing and Management Functions in Yellowknife's Third Sector. Storefront for Voluntary Agencies*. Lutra Associates Ltd., Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest, 1998.
- Little, L. *Resources to increase and support volunteers*. (non publié), Mary McCreddie (coord.), Volunteer NWT and Volunteer Nunavut, Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest, 2004.
- Lutra Associates Ltd. *NWT Voluntary Sector Development – The Emerging Third Sector*, Department of Municipal and Community Affairs, Yellowknife, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 2001.
- Lutra Associates Ltd. *Choosing to Help...NWT Volunteer Support Initiative (VSI) Action Plan*. Department of Municipal and Community Affairs, Yellowknife, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 2003.
- Mckechnie, A. J., Newton, M. et Hall, M. H. *Évaluation de la situation de la recherche sur le secteur bénévole et des besoins actuels en matière de recherche*, Toronto, Centre canadien de philanthropie, 2000.
- Nadjiwam, S., et Blackstock, C.. *Annotated Bibliography on the Nature and Extent of Collaboration Between the Voluntary Sector and First Nations Child and Family Services Agencies in Canada*, First Nations Child and Family Caring Society in Canada, 2003.
- O'Connor, P. *Les contours de la cohésion sociale*, document de discussion, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politique publique, avril 1998.
- Riemer, H.A., Dorsch, K., Hoeber, L. et Bell, A. *Building Volunteer Capacity in the Aboriginal Community*, Regina, Sask Sport, Volunteer Regina, Regina Treaty Status Indian Services Inc., Missouri Coteau Development Corporation et University of Regina Faculty of Kinesiology and Health Studies, 2003.
- Ryan, J. (1995). *Doing Things the Right Way - Dene Traditional Justice in Lac La Martre, NWT*, Calgary, University of Calgary Press and Arctic Institute of North America, 1995.
- Salamon, L., M. *Global Civil Society, Volume Two, Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, Bloomfield: Kumarian Press Inc, 2004.
- Salamon, L., M. *Global Civil Society, Volume Two, Dimensions of the Nonprofit Sector*. Bloomfield: Kumarian Press Inc, 2004.

Annexe A : Entrevues avec les personnes-ressources

Individu	Communauté	Organisme
Beatrice Campbell	Fort Smith	Présidente de la NWT Seniors Society
Joachim Bonnetrouge	Fort Providence	Fort Providence Residential School Healing Project
Terence Courtoreille	Hay River	Northwest Territories Power Corporation
Albert Norwegian Sr.	Fort Providence	Aîné
Terry Camsell	Hay River	Northern Transportation Company Limited
David Sanguez	Hay River	NWT Foster Family Association
Faye Avigana	Fort Resolution	Coordonnatrice du comité de la justice de Fort Resolution
Sabet Biscaye	Yellowknife	Dene Cultural Institute, Chipewyan Language
George Tuccaro	Yellowknife	Bénévole communautaire
Tony Whitford	Yellowknife	Bénévole communautaire
Kathy Paul-Drover	Yellowknife	Yellowknife Association for Community Living
Jonas Sangris	Dettah	Bénévole communautaire
Roslyn Smith	Yellowknife	Centraide
Karen Wright Fraser	Yellowknife	YWCA
Rassi Nashalik	Yellowknife	Yellowknife Inuit Association
Roy Desjarlais	Yellowknife	Aboriginal Sport Circle, Aboriginal Day
Phil Liske	Ndilo	Yellowknife Minor Hockey
Betty Vittrekwa	Fort McPherson	Fireworks Committee
Victor Stewart	Fort McPherson	Coordonnateur des loisirs
Susan Ross	Inuvik	Volunteer NWT
Shirley Kisoun	Inuvik	Centre de l'amitié Ingamo Hall
James Ross	Fort McPherson	Bénévole communautaire
Tonya Cazon	Fort Simpson	Open Sky Festival Society
Leah Keats	Fort Simpson	Girl Guides
Billy Villeneuve	Fort Simpson	Centre de l'amitié Deh Cho
Tina McNeil	Fort Smith	Centre de l'amitié Uncle Gabe
Georgina Fabian	Hay River Reserve	Bénévole communautaire
Diane Tourangeau	Hay River Reserve	Chief Sunrise Education Centre
Corine Nitsiza	Yellowknife	NWT Council of Disabled Persons
Annie Goose	Yellowknife	Healing and Recovery Program, YWCA of Yellowknife
Theresa Handley	Yellowknife	Status of Women Council of the NWT
Doreen Nitsiza	Wha Ti	Loisirs
Violet Mandeville	Fort Resolution	Association des Métis
Freda Eliaf	Fort Resolution	Deninu School
Mary Rose Sundberg	Dettah	NWT Literacy Council
Audrey Zoe	Yellowknife	Native Women's Association of the NWT
Beverly Masazumi	Fort Good Hope	Bénévole communautaire
Brenda Hall	Hay River	Growing Together

Annexe B

Méthodes de recherche

Ce travail de recherche a été effectué en conformité avec les lignes directrices déontologiques de l'Aurora Research Instituteⁱ et les politiques définies par le Conseil de recherches médicales du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada dans l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*, publié en 1998 (mis à jour en 2000 et 2002).

Des méthodes qualitatives et des méthodes quantitatives ont été employées. Les actions suivantes ont été accomplies dans le cadre de ce travail de recherche :

- analyse des publications pertinentes;
 - création d'une base de données et du profil du secteur bénévole dans les T.N.-O., y compris de la contribution que les Autochtones y apportent par une enquête sur le secteur bénévole. Cette enquête a associé quatre-vingt-quatorze (94) organismes de 15 communautés;
 - trente-huit (38) entrevues avec des personnes-ressources ont été organisées sur le bénévolat chez les Autochtones et les pratiques exemplaires qui favorisent la participation des Autochtones et une meilleure reddition de comptes aux communautés autochtones;
- deux études de cas, auxquelles 41 personnes ont participé, ont permis d'étudier les expériences et les actions des bénévoles et d'en tirer des enseignements pour augmenter la participation des bénévoles autochtones.

Analyse documentaire

Une recherche électronique et une recherche en bibliothèque ont permis de répertorier plus de 25 documents pertinents pour ce travail de recherche (dont la liste figure dans la bibliographie). De plus, les notes compilées en 2004 à partir d'ateliers et de consultations dont les participants étaient principalement des bénévoles autochtones et consultables auprès de Volunteer Nunavut et Volunteer NWT, ont également apporté des informations générales pertinentes pour ce travail de recherche. Ce matériel a servi à mettre au point des outils de recherche et à analyser des données brutes.

Il existe très peu de documents sur la participation des Autochtones au secteur bénévole, ce qui est une lacune reconnue pour comprendre le secteur. Aucune recherche sur la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N.-O. n'a été publiée.

Enquête

Un questionnaire structuré a été mis au point pour recueillir des renseignements sur la nature et les caractéristiques du secteur bénévole des T.N.-O. et de la participation des Autochtones et des non-Autochtones à son activité, afin d'en dresser le profil. Une enquête administrée par le gouvernement des T.N.-O a servi de cadre de référence pour mettre au point le questionnaire et définir l'échantillon de

ⁱ En vertu de la loi intitulée *NWT Scientists Act*, l'Aurora Research Institute impose au chercheur principal de consulter de consulter avec les organismes publics, le gouvernement autochtone et les organismes non gouvernementaux autochtones de la collectivité publique concernée, pour cerner les problèmes soulevés par le travail de recherche et s'entendre sur les solutions à y apporter.

l'enquêteⁱⁱ. Ce questionnaire a été ensuite peaufiné, évalué et approuvé par les organismes parrainant ce travail de recherche et par le Volunteer NWT network, de création récente. Ce questionnaire a été expédié avec une lettre d'accompagnement, signée par les trois organismes parrainant ce travail, à 995 adresses dans 30 collectivités des T.N.-O.

Dans cette liste d'expédition, 420 adresses environ (42 %) sont celles d'organismes bénévoles; les 575 adresses restantes sont celles d'organismes du secteur public qui font appel à des bénévoles d'une manière ou d'une autre. Les organismes bénévoles étaient principalement des services de garde à l'enfance, des organismes pour les aînés, les femmes, des organismes sportifs, des églises, des organismes historiques et des organisateurs de festivals. Les organismes du secteur public destinataires du questionnaire étaient principalement des conseils publics ou autochtones, des écoles, des organismes de santé et de services sociaux, des détachements de la GRC, des comités de la justice, des sociétés de logement, des conseils de l'éducation et des juges de paix. Parmi l'ensemble des documents envoyés, 42 seulement (4 %) ont été retournés à cause d'adresses erronées. Tous ces questionnaires sauf 8 d'entre eux ont été réacheminés ou remis en main propre à leur destinataire.

Cette enquête a été administrée en février-mars. Au cours de cette période, les organismes parrainant ce travail de recherche ont publié un communiqué

de presse pour informer à son sujet et stimuler la participation. Malheureusement, un seul des sept journaux des T.N.-O. (*Inuvik Drum*) seulement a donné suite à la publication du communiqué de presse, qui n'a été relayé par aucune station de radio ou réseau de télévision. Les organismes parrainant la recherche ont également incité les bénévoles et les organismes bénévoles avec lesquels ils réseautent régulièrement à participer à l'enquête (p. ex., refuges, tuteurs en alphabétisation, services d'aide aux victimes).

La réponse à l'envoi postal a été lente, ce qui a incité l'équipe de recherche à assurer un suivi systématique par courrier électronique, téléphone et télécopie. Des rappels et des propositions d'aide pour compléter le questionnaire ont été adressés par téléphone et courrier électronique à plus de 100 bénévoles et à environ 50 organismes du secteur public. Plusieurs groupes ont expliqué la lenteur de la réponse, lorsque l'équipe de recherche s'est adressée à eux, par les vacances scolaires de printemps, les Jeux d'hiver de l'Arctique et les contraintes de fin d'exercice fiscal.

Quatre-vingt-quatorze (94) questionnaires, émanant de 15 collectivités des T.N.-O., ont été retournés par télécopie, courrier postal et courrier électronique. Environ 78 % des répondants sont des organismes bénévoles. Les autres réponses proviennent d'organismes du secteur public. Compte tenu de l'échantillon de l'enquête, ces chiffres correspondent à un taux de réponse de 17 % parmi les organismes bénévoles et un taux de réponse global de 9,5 %ⁱⁱⁱ.

L'apport de cette enquête est représentatif des organismes du secteur bénévole, mais le nombre de réponses devient insuffisant quand elles sont

ii Le gouvernement des T.N.-O s'est livré à une enquête dans le cadre de sa mise en place de sa 2003 NWT Volunteer Support Initiative. Des questionnaires ont été adressés à une liste de 1 000 noms tirés de répertoires publics d'organisme sans but lucratif organisés officiellement ou officieusement, d'organismes publics ou communautaires ayant des membres inscrits et d'organismes des gouvernements autochtones susceptibles de faire appel à des bénévoles. Bien que 620 organismes soient enregistrés auprès du gouvernement des T.N.-O., ils ne sont pas tous répertoriés publiquement et 200 d'entre eux n'ont pas été intégrés à l'enquête de profil.

iii 73 organismes bénévoles sur 420 et 94 réponses sur un total de 987 questionnaires

classées en fonction des types d'organismes et de leur importance. Ce phénomène limite la possibilité d'effectuer une analyse à variables multiples.

Les données recueillies à partir du questionnaire de profil sont de qualité inégale. Les questions sur les renseignements qualitatifs ont été bien traitées, contrairement à celles exigeant des données quantitatives. Par exemple, un tiers des répondants n'a pas donné suite aux questions sur le nombre d'heures de travail bénévole effectuées par les bénévoles autochtones.

Plusieurs problèmes ont jailli sur les réponses et la qualité des données recueillies grâce à l'enquête. Ces problèmes ont été cernés en s'adressant à environ 150 organismes pour assurer un suivi après l'enquête.

- le questionnaire exigeait trop de données et aurait pris trop de temps à compléter ou aurait exigé des bénévoles et du personnel, déjà débordés, de consacrer trop d'heures de travail. Le questionnaire était complexe et exigeait un certain travail pour récupérer et calculer les chiffres ou pourcentages demandés. De plus, les retombées du travail de recherche, en particulier pour les organismes autonomes ou les communautés, n'ont peut-être pas été présentées clairement dans la lettre d'accompagnement;
- les données relatives aux heures de travail bénévole et à l'appartenance ethnique des adhérents ou des bénévoles ne sont pas répertoriées;
- le questionnaire n'était pas pertinent quand un organisme ne fait pas appel à des bénévoles (p. ex., des comités ou organismes créés sous l'égide du gouvernement);
- la participation des bénévoles autochtones n'est pas une question prioritaire. La réaction à une

question de l'enquête invitant les organismes à participer à une entrevue approfondie sur la participation des Autochtones au secteur bénévole des T.N-O. est significative à cet égard. Près des deux tiers (65 %) des répondants n'ont pas répondu par l'affirmative à cette question. Comme une personne-ressource l'a signalé « *le bénévolat n'apparaît pas sur l'écran du radar.* »

Les données de l'enquête ont été dépouillées à l'aide du logiciel statistique de SPSS. Des codes numériques ont été attribués à cause de la forte structuration du questionnaire. Les données ont été épurées après leur saisie pour rectifier les incohérences ou les erreurs et permettre de cerner leurs points faibles. Les données qualitatives recueillies par l'enquête ont été codées par notion théorique et thème clés, comme la connaissance du bénévolat, la mobilisation des citoyens, l'impartialité et l'équité, la structure et l'organisation du secteur, les enjeux liés aux ressources financières et au travail rémunéré/non rémunérés et les questions culturelles.

Le faible nombre d'enquêtes retournées et l'inégalité de qualité des données contraignent l'équipe de recherche à émettre des réserves pour l'utilisation de la majorité de ces données.

Entrevues avec des personnes-ressources

Les entrevues avec les personnes-ressources portaient sur tous les objectifs de ce travail de recherche, à l'exception du profil du secteur bénévole. Des entrevues ont été organisées avec 38 personnes-ressources de premier plan. Les personnes-ressources ont été sélectionnées à partir de l'enquête de profil, sur recommandation des organismes parrainant ce travail de recherche et de bénévoles autochtones récemment présentés dans les médias publics. L'ascendance autochtone de

toutes les personnes-ressources sauf trois (92 %) est soit de notoriété publique, soit signalée par ces dernières. Le faible nombre de participants non-autochtones n'a pas permis d'analyser les différences de points de vue entre participants autochtones et non-autochtones.

Il n'a pas été facile d'entrer en relation avec les personnes-ressources. Plusieurs personnes étaient trop occupées, ont refusé ou ont évité l'entretien, peut-être par manque de sensibilisation, faute d'accorder de l'importance aux bénévoles ou au secteur bénévole ou d'en saisir la pertinence. Après trois tentatives vaines, les personnes à rencontrer étaient remplacées par d'autres, connues pour leurs antécédents de travail dans des communautés autochtones ou avec des bénévoles autochtones.

De nombreux Autochtones ont été assez surpris, indignés ou déçus par le fait que le bénévolat puisse faire l'objet d'une étude. Certaines des personnes interrogées n'avaient jamais réfléchi au bénévolat. D'autres ont cité la grande importance attachée à l'aide et au partage dans les cultures autochtones et étaient relativement sidérées qu'on puisse s'interroger sur le bénévolat des Autochtones ou sur leur acceptation facile des rôles de dirigeant. Le terme « bénévolat » est source de confusion, puisque, dans la plupart des cas, c'est l'expression « donner un coup de main » qui s'emploie pour désigner, quand on leur donne un nom, l'aide qu'on apporte ou le service qu'on rend spontanément dans les communautés autochtones. Si le terme bénévolat est employé, on lui donne le sens d'une aide apportée officiellement. Le manque de relation entre l'aide ou les services spontanés et organisés a également été source de confusion pour les personnes interrogées. Compte tenu des deux termes employés

pour désigner l'aide et les services, ce rapport a systématiquement recours aux citations tirées directement des propos des personnes-ressources pour éviter les erreurs d'interprétation.

Les notes d'entrevue ont été dépouillées par thème clé, dont les définitions, les rôles et responsabilités, les perceptions positives ou négatives, les pratiques ou les caractéristiques favorables ou défavorables, les conséquences, les bienfaits, la citoyenneté, les relations humaines et l'égalité. Le dépouillement des notes d'entrevues a aussi établi la distinction, chaque fois que c'était possible, entre les enjeux liés au bénévolat autochtone en général et ceux liés au leadership bénévole autochtone. Les entrevues avec les personnes-ressources de premier plan ont permis de recueillir un éventail de points de vue sur l'aide et les services rendus, à titre individuel et collectif, de manière spontanée ou organisée. La fréquence ou l'importance relative des conceptions exprimées dans les entrevues n'a pas fait l'objet d'une analyse. Le rapport de recherche fait état de tout l'éventail des opinions sur le bénévolat des Autochtones, fréquemment sous la forme de citations tirées directement des propos des personnes-ressources.

Études de cas

Les deux études de cas définissent les pratiques exemplaires à appliquer pour mobiliser les bénévoles autochtones avec efficacité. Une étude de cas porte sur le secteur bénévole de la collectivité majoritairement autochtone de Fort McPherson, dans les T.N.-O. La deuxième étude de cas porte sur les dirigeants d'une sélection d'organismes de Yellowknife, à la mission d'envergure territoriale. Ces deux études de cas ont été choisies à partir des éléments suivants :

- des allusions dans les entrevues avec les personnes-ressources (p. ex., à des organismes ou des personnes cités pour leurs pratiques exemplaires de mobilisation des Autochtones dans le secteur);
- des recommandations des commanditaires de la recherche.

Ces études de cas visent à présenter les expériences des bénévoles, la situation du secteur bénévole dans les T.N.-O. et les langues, cultures et modes de vie des Autochtones du Nord dans toute leur diversité.

Des guides de discussion particuliers ont été mis au point, en s'inspirant du guide d'entretien employé avec les personnes-ressources, pour recueillir des informations pour les études de cas. L'étude de cas de Yellowknife a été conçue à partir du contenu de trois groupes de discussion; celle de Fort McPherson à partir à la fois d'entretiens individuels et de groupes de discussion. Ces entretiens/groupes de discussion ont été complétés par :

- des données pertinentes tirées de publications;
- des informations tirées de l'enquête de profil des organismes bénévoles de Fort McPherson et des organismes territoriaux de Yellowknife;
- des informations tirées des entrevues avec des personnes-ressources habitant à Fort McPherson ou appartenant à l'un des cinq organismes territoriaux.

L'analyse des informations tirées des études de cas s'est opérée selon la méthode employée pour analyser les informations tirées des entrevues avec les personnes-ressources.

Au total, 41 représentants de groupes bénévoles, de bénévoles et de clients/membres ont participé aux

deux études de cas. Pour les 27 participants à l'étude de cas de Fort McPherson, à l'exception d'un seul, (96 %) l'ascendance autochtone est soit de notoriété publique, soit signalée par ces personnes. Parmi les 14 participants de l'étude de cas de Yellowknife, quatre d'entre eux (29 %) sont d'ascendance autochtone. Aucune analyse n'a été effectuée, ni dans un cas, ni dans l'autre, pour étudier les différences de point de vue entre participants autochtones et non-autochtones ou pour quantifier ou rechercher la fréquence ou l'importance relative des perceptions du bénévolat.

Recueil des histoires des modèles de rôle

Les répondants à l'enquête de profil ont été invités à identifier des Autochtones, qui sont des modèles de rôle en raison de leur bénévolat. Plusieurs personnes ont été recommandées. Un échantillon représentatif (par âge, sexe, situation géographique et type d'action bénévole) de ces personnes a été sollicité pour sonder leur intérêt éventuel pour servir de modèles de rôle pour ce livre d'histoires personnelles. Des entrevues individuelles, des textes et des photographies constituent la matière de ce recueil d'histoires personnelles.

Bien que ce travail de recherche apporte une mine d'informations et de nouvelles analyses sur le bénévolat chez les Autochtones, il était vraisemblablement trop ambitieux pour le premier travail de ce genre dans les T.N.-O. Une étude plus circonscrite aurait sans doute produit des informations qualitatives plus riches et des données quantitatives plus solides. Une communication publique et une plus grande promotion du bénévolat, du travail de recherche et des avantages d'y participer, ainsi que des outils de recherche simplifiés auraient également amélioré la réussite de ce travail de recherche.

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