

## Transcription de l'entretien avec Carol Hopkins

[00:04]

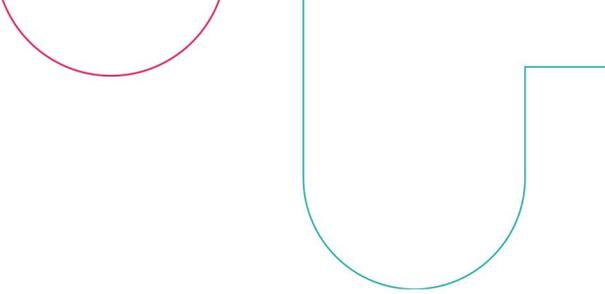
[Salutation en langue traditionnelle] Je suis Carol Hopkins, directrice générale de la Thunderbird Partnership Foundation. Je me joins à vous en tant que membre de la Première Nation Delaware de Moraviantown, la communauté de la lignée familiale de ma mère. Celle de mon père est issue de la Première Nation Munsee-Delaware. Les deux sont situées aux abords de la rivière Thames, dans le sud-ouest de l'Ontario. Je fais partie du clan du loup.

[00:46]

Je suis ici pour parler des relations avec la Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé (FCASS), de leur développement et de quelques points importants à cet égard. Pour donner un peu de contexte, la Thunderbird Partnership Foundation soutient, avec plusieurs partenaires, les Premières Nations partout au Canada dans le domaine du bien-être mental, mais aussi en ce qui concerne la consommation de substances et la santé mentale. Nos premiers contacts avec la FCASS avaient permis d'explorer la possibilité d'un partenariat ainsi que la manière dont une collaboration pourrait profiter aux Premières Nations partout au Canada, en plus de leur fournir un accès à de meilleures ressources en soins de santé dans le but de soutenir le bien-être mental. Au début de notre relation, nous étions très intrigués par la FCASS et par la façon dont elle soutient ses parties prenantes dans le cadre de ses projets collaboratifs, et plus particulièrement en faisant appel à des enseignants autochtones ou des Premières Nations pour dispenser des formations. C'est donc un élément qui a intéressé l'organisme. De plus, il y avait un intérêt à travailler avec la FCASS pour établir des relations avec les autorités sanitaires provinciales. Ce que nous avons fait pendant un certain temps. Nous étions en discussion. Nous avons en fait conclu un protocole d'entente avec la FCASS. Cependant, la relation s'est heurtée à des difficultés, qui dépassaient largement le cadre de simples problèmes individuels. Et nous ne les avons pas tout à fait comprises au début dans le contexte de l'organisme.

[02:56]

Au fil du temps, nous avons poursuivi la conversation et il y a eu une petite pause. Quand j'y pense maintenant, cette pause a été bénéfique, car elle nous a permis de réfléchir. Avec l'arrivée de Carol Fancott, et plus tard de Despina Papadopoulos, nous avons eu l'occasion d'avoir d'autres conversations sur la relation, le partenariat et la façon de les faire évoluer, et de comprendre les différents facteurs ou variables qui font partie de chaque relation. Qu'il s'agisse d'une relation entre organismes ou d'une relation entre personnes, différents facteurs et variables entrent en jeu. Ainsi, la conversation consistait vraiment à explorer ces éléments et à essayer de les comprendre. Dans nos efforts communs visant à rétablir la relation avec plus de



clarté, l'un des éléments clés qui me semblaient les plus importants était la capacité d'écoute sincère. Souvent, il y avait des conversations puis des questions qui étaient parfois posées avec une certaine gêne, on ne savait pas trop comment demander, on ne voulait pas offenser ni faire un pas en arrière dans la relation ou, peut-être, on ne voulait pas être déplaisant d'aucune façon.

[04:36]

J'aimerais également ajouter ceci. Ces questions et cette prudence ne se voulaient pas des barrières ou des préoccupations non exprimées dans le cadre des conversations ou des relations. Nous avons seulement fait preuve de prudence pendant les discussions. La prudence venait aussi d'un contexte et d'une volonté d'écoute et d'apprentissage sincères. Et c'était une évidence pendant les discussions, alors que nous entendions souvent : « C'est ce que nous avons compris. Est-ce bien cela? Sommes-nous sur la bonne voie? » Ou : « Nous avons d'autres questions... Si nous allons de l'avant et tentons de mettre cela en pratique... Ce que nous avons appris... Voilà ce qui est arrivé... Pouvons-nous en parler? » Pour moi, c'était la démonstration d'un véritable intérêt d'écouter pour comprendre. Et quand on écoute pour comprendre, il devient possible de créer le changement et d'entretenir une véritable relation, parce que toutes les relations, qu'elles soient personnelles ou professionnelles, nécessitent une conversation ouverte où l'on ne se sent pas intimidé. Et sans les éléments négatifs d'une mauvaise conversation, ou d'un manque de conversation, puisqu'on a peur de poser des questions.

[06:31]

C'est le deuxième élément de cet apprentissage clé pour moi. Le fait de renouer une relation et d'y travailler, c'est de ne pas laisser la peur vous retenir et de vous assurer que lorsque vous êtes dans une situation d'incompréhension, vous en parlez tout simplement. « C'est comme ça que nous avons toujours fait des affaires. Et nous avons entendu dire que cela ne fonctionnait pas. Cela ne respecte pas et ne reflète pas les valeurs ou les besoins que vous avez exprimés au nom des Premières Nations, ni n'en tient compte. Parlons-en. » Or, le courage de discuter ouvertement, de part et d'autre, témoigne réellement du fait qu'on a essayé. Il permet également de déterminer les enjeux et le potentiel d'une situation donnée. Et ce n'est pas unilatéral. Au nom des membres des Premières Nations, je devais également avoir des discussions avec nos partenaires, comme ils avaient fait partie de la première aventure, avant la période de silence et de réflexion. Ils en faisaient partie. Et ils se posaient des questions. Or, ils connaissaient la Thunderbird Partnership Foundation, à l'époque appelée Fondation autochtone nationale de partenariats pour la lutte contre les dépendances. Ils étaient à l'affût des discussions que nous avions et ils se demandaient comment tout cela allait se terminer. Donneraient-elles des résultats? Comment résoudrait-on les précédentes préoccupations sur la

propriété de l'information? Et lentement, très lentement, d'autres parties ont pris part aux discussions.

[08:30]

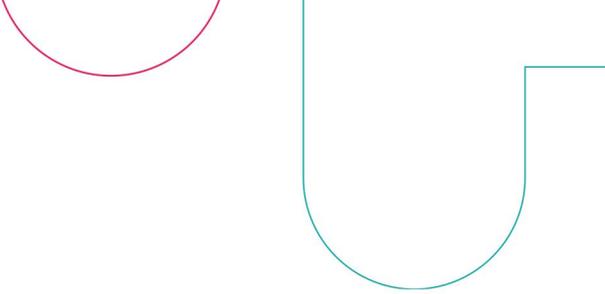
Voici donc un autre élément important, après le courage d'ouvrir le dialogue, de tenir une conversation difficile, d'être respectueux pour poser des questions : c'est de prendre le temps. Mon père m'a toujours dit que tout ce qui vaut la peine d'être obtenu exige beaucoup d'efforts. Cela prend du temps. Nous avons donc passé du temps à discuter et à poser des questions, à explorer les possibilités, à apprendre où nous avons été et où nous pouvons aller. Qui d'autre doit faire partie de la relation? Sommes-nous prêts à inviter d'autres gens à faire partie de la relation et à joindre la conversation afin de renforcer le potentiel et les possibilités pour l'avenir? Il ne s'agissait pas d'une conversation ou d'une relation soigneusement planifiée sous forme de modèle logique. Passer de l'étape A à l'étape B, puis enfin à l'étape C pour avoir le résultat que nous espérions. Nous étions plutôt en mode exploratoire et nous étions prêts à planifier le tout au fur et à mesure.

[09:47]

Je ne pense pas qu'il y ait eu un seul moment précis où nous avons dit : « OK, nous sommes rendus ici. » C'était plutôt une discussion continue et nous avons l'occasion de faire le point sur ce qui se passait à ce moment. C'était donc naturel dans la relation. Et j'ai compris que le fait de prendre le temps de faire le point était un engagement pour le développement de la relation. Or, quand nous avons amorcé le projet collaboratif, nous nous étions déjà entendus pour cibler un élément clé qui était essentiel dans le cadre de la relation et du protocole d'entente concernant la propriété du savoir, et la manière de s'engager dans une relation qui ne porterait pas atteinte à la propriété du savoir, ne l'éliminerait pas ou ne la dissiperait pas. Je parle souvent du savoir autochtone et de la différence entre le savoir autochtone et le savoir sacré. Le savoir sacré appartient aux sociétés culturelles, aux sociétés de médecine et aux sociétés cérémoniales des peuples des Premières Nations partout au Canada. Et il y a beaucoup de sociétés distinctes et uniques qui détiennent ce savoir sacré qui a été transmis de génération en génération dans son intégralité, et certains aspects de ce savoir sont propres aux Premières Nations. Cependant, en tant que détenteurs, étudiants et enseignants de ce savoir, nous avons tous la responsabilité d'apprendre à le transmettre.

[11:43]

Pareillement, d'autres communautés ont leurs propres histoires sur la façon de bien vivre leur vie, et ce savoir est le même. Il s'est transmis de génération en génération dans l'esprit de soutenir les générations futures avec de judicieux conseils pour avoir une bonne qualité de vie. C'est le savoir sacré. Un savoir qui est traduit à travers les générations parce qu'il doit



s'appliquer au contexte actuel. C'est pourquoi la discussion sur l'appropriation du savoir était si essentielle parce que du point de vue des Premières Nations, il n'appartient à aucun organisme. Il appartient au peuple. Il appartient à notre avenir et nous avons la responsabilité d'assurer son intégrité et sa sécurité pour le futur. C'était la discussion essentielle que nous avons eue avec les membres de la FCASS. Et elle a eu le courage d'avoir cette conversation. Du courage parce nous collaborions avec plusieurs nouvelles personnes, et elles n'avaient pas toutes les règles et la structure organisationnelle pour entraver leur réflexion. Elles étaient nouvelles et voyaient donc les choses dans une nouvelle perspective, en plus de leurs caractéristiques individuelles. Et ces caractéristiques individuelles sont également essentielles. Il s'agissait des caractéristiques, si vous saviez écouter, comme je le disais, qui étaient à la base d'un bon leadership.

[13:23]

Et si vous avez un bon leadership, vous avez également la capacité de faire preuve de courage pour avoir des discussions. Puis, en commençant le projet collaboratif, alors que nous abordions les principes, toutes ces caractéristiques ont été mentionnées pour les principes directeurs du projet, qu'il s'agisse d'honorer les connaissances autochtones, de les respecter à titre de données probantes, de s'assurer d'être humbles et conscients, de faire preuve d'humilité culturelle, d'être conscients de qui nous étions et de ce que nous pouvions apporter sur la table ou pas. D'avoir le courage de parler de notre façon de collaborer, des éléments sur lesquels nous nous entendions et ceux qui entraînaient des divergences d'opinions. C'est ce que je voulais partager avec vous et merci de m'avoir permis de le faire.

[14:19]

D'une certaine façon, lorsque j'ai entendu la discussion, lorsque nous étions à Maniwaki, l'une des choses qui me sont venues à l'esprit est que le fait de progresser avec les équipes, ou peut-être était-ce un appel téléphonique, mais qui m'a aussi fait réfléchir, mais le fait d'avancer avec les équipes m'a permis d'être témoin de la réalité des relations entre les organismes de soins de santé et les communautés des Premières Nations. Et je crois que ce témoin, comme lorsque nous disons que nous avons été témoins de quelque chose, que nous désignons un témoin dans le cadre d'une réunion pour partager ses réflexions et ses commentaires. Et le rôle de ce témoin est d'être le plus objectif possible en plus de présenter ses idées qui peuvent faciliter l'apprentissage. Et c'est de cette façon que j'ai compris le chemin que nous avons parcouru et tout ce qui arrivait.