



**Native Women's
Association of Canada**



**L'Association des
femmes autochtones
du Canada**

**Approches en milieu de travail
tenant compte des traumatismes
subis et culturellement appropriées**

**Une initiative de l'Association
des femmes autochtones du Canada
Par l'aînée Roseann Martin**

1, rue Nicholas, 7^e étage
Ottawa (Ontario) K1N 7B7
Tél. : (613) 722-3033
Sans frais : 1-800-461-4043
Télééc. : (613) 722-7687
Courriel : reception@nwac.ca

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	2
Définitions	3
Approche tenant compte des traumatismes subis	3
Violence latérale	3
Comment le traumatisme se présente-t-il en milieu de travail?	4
Approches culturellement appropriées	4
1 ^{re} étape – Sélectionner une aînée/un aîné	4
2 ^e étape – Évaluation par l’aînée/aîné	5
3 ^e étape – Reconnaître les émotions	6
4 ^e étape – Autonomiser les personnes	6
1 ^{er} exemple en milieu de travail – Commérages	7
2 ^e exemple en milieu de travail – Conflit de groupe	7
Déclencheurs en milieu de travail	8
Déclencheurs internes	8
Déclencheurs externes	8
Relations avec l’employeuse/employeur	9
À propos de l’auteur	10



Mise en contexte

La plupart des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits qui ont des problèmes de santé chroniques et ont connu les pensionnats autochtones disent que leur santé et leur bien-être ont été négativement touchés par leur expérience du pensionnat. Le traumatisme intergénérationnel est aussi un résultat des pensionnats autochtones et de la rafle des années 60, causant des taux plus élevés de suicide et de problèmes de santé mentale et d'accoutumance que dans la population non autochtone.

La séparation des enfants de leur famille et les abus causent des sentiments de déconnexion, un défaut de sentiment d'appartenance et un manque de confiance qui mènent à des taux plus élevés de stress, d'anxiété, de dépression et de trouble de stress post-traumatique.

Dans les organisations autochtones, il est impératif que les employeuses/employeurs et les employées/employés soient pleinement informé/es à ce sujet et qu'elles/ils reconnaissent les conséquences actuelles des traumatismes subis par les Autochtones. En milieu de travail, il faut une approche culturellement appropriée et qui tient compte des traumatismes subis relativement aux ressources humaines.

Définitions

Approche tenant compte des traumatismes subis

En contexte autochtone, pour tenir compte des traumatismes subis, il faut adopter une approche culturellement appropriée. Savoir et comprendre que, dans son expérience de vie, une personne en milieu de travail a subi un traumatisme, notamment intergénérationnel, reconnaître ce fait et le corroborer. Les gens qui souffrent de traumatisme éprouvent de la difficulté dans des situations ordinaires en milieu de travail; il faut une approche qui tient compte des traumatismes subis pour aborder ces problèmes afin d'assurer un environnement sain à tout le personnel. Le milieu de travail doit fournir un soutien pour autonomiser les employées/employés et composer avec les émotions qu'elles/ils ressentent.

Violence latérale

Le phénomène de la violence latérale se produit lorsque des membres de groupes opprimés utilisent des attaques émotionnelles ou psychologiques contre d'autres membres du groupe. Ce comportement est un résultat de l'oppression, lorsqu'il est plus facile pour les opprimés de se battre entre eux que contre leur oppresseur. L'intimidation, les commérages, le harcèlement, l'exclusion, l'intimidation et la violence physique sont des exemples de violence latérale.

Comment le traumatisme se présente-t-il en milieu de travail?

Les gens qui ont vécu de mauvaises expériences ou qui souffrent de traumatisme intergénérationnel peuvent être hypersensibles, ressentir de l'anxiété, de la dépression et de la colère, sentiments qui se manifestent en énergie négative. Cette énergie négative peut se présenter sous différentes formes, dont l'évitement, la manipulation, la contre-attaque et l'ostracisme.

L'hypersensibilité, l'anxiété, la dépression et la colère peuvent causer des réalités alternatives, déformant les perceptions de la personne concernée. Lorsque c'est le cas, il faut qu'elle recherche le soutien et les conseils d'une aînée/un aîné pour gérer la situation et ses émotions.

Approches culturellement appropriées

1^{re} étape – Sélectionner une aînée/un aîné

Les milieux de travail qui comptent des Autochtones parmi les membres de leur personnel devraient avoir une aînée/un aîné à leur disposition. Il est primordial d'embaucher une aînée/un aîné pour assurer la mise en œuvre efficace d'un milieu de travail culturellement approprié, où les traumatismes subis par ses employés sont pris en compte. Les aînées/aînés offrent un soutien spirituel et émotionnel et apportent au milieu de travail leur connaissance du territoire, de la culture, des antécédents et des cérémonies. Il faut que l'aînée/aîné soit au courant des différentes cultures autochtones pour mieux tenir compte des différentes situations respectueusement et valablement; elle/il doit aussi connaître l'histoire du traumatisme intergénérationnel et les conséquences actuelles.

2^e étape – Évaluation par l’aînée/aîné

L’aînée/aîné doit se rendre disponible en un laps de temps raisonnable lorsqu’un problème en milieu de travail est porté à son attention.

Il faut d’abord que l’aînée/aîné calme la personne concernée pour la recentrer et lui permettre d’évacuer les émotions accumulées, ce qui peut se faire au moyen de la purification par la fumée.

Il s’agit d’extraire la négativité qu’elle ressent à ce moment-là et de lui donner la force et le courage de parler de ses émotions. Des remèdes traditionnels, comme la sauge, aident les personnes à se protéger et devraient être disponibles dans tous les milieux de travail.

Il est essentiel d’établir un sentiment de confidentialité. La personne doit savoir que son expérience est en sécurité avec l’aînée/aîné à qui elle/il se confie. Si la situation met en cause d’autres employé/es, l’aînée/aîné doit d’abord demander la permission de parler à ces autres employé/es. S’il s’agit d’une urgence médicale, par exemple si la personne présente une menace pour elle-même ou pour d’autres personnes, l’aînée/aîné doit prendre des mesures pour protéger les autres employé/es.

3^e étape – Reconnaître les émotions

Ensuite, l'aînée/aîné doit amener la personne à parler de ses émotions et raconter son histoire. Il est important de poser des questions à ce stade, pour lui permettre de reconnaître ses émotions et son point de vue indépendamment.

Il est important que l'aîné prenne connaissance de la version de la personne concernée de ce qui lui est arrivé et puisse évaluer ce dont elle a besoin à ce moment-là. À ce stade, l'aînée/aîné est en mesure de reconnaître si les émotions et la situation sont basées sur le travail ou sur la personnalité et s'il faut recourir à des ressources externes, médicales par exemple.

4^e étape – Autonomiser les personnes

L'étape suivante consiste à amener la personne à repérer des solutions possibles à sa détresse ou son bouleversement émotionnel. Reprendre la discussion en main pour qu'elle explique la situation, exprime ses émotions et trouve des solutions, ce qui exige qu'elle remette en question ses perceptions. Il est important de lui demander si elle a fait quelque chose pour faire face à la situation et sinon, pourquoi?

En amenant la personne à prendre la responsabilité de s'aider elle-même l'aînée/aîné autonomise la personne pour qu'elle démêle ses émotions négatives et trouve des solutions personnelles. L'aînée/aîné doit faire preuve d'ouverture, d'honnêteté et parler avec franchise. Un langage direct réduit les interprétations erronées et apporte de la clarté à la situation.

1^{er} exemple en milieu de travail – Commérages

Les commérages sont un exemple présent au quotidien dans tous les milieux de travail. C'est une forme de violence latérale et d'intimidation. Le fait pour une personne d'entendre des collègues faire des commérages à son sujet peut déclencher chez elle des réponses émotionnelles. Dans certains cas, la réaction émotionnelle négative de la personne concernée peut être amplifiée par le traumatisme qu'elle a subi. Il faut que l'aînée/aîné prenne immédiatement la situation en main en utilisant des approches culturellement appropriées, qui tiennent compte du traumatisme.

2^e exemple en milieu de travail – Conflit de groupe

Si la situation problématique est un conflit multipartite, l'aînée/aîné doit demander une intervention pour se faire une opinion de l'autre ou des autres points de vue. L'aînée/aîné peut parler avec les deux personnes séparément. Si les deux parties y consentent, l'aînée/aîné peut agir à titre de médiateur entre les deux personnes qui s'adressent l'une à l'autre pour tirer les choses au clair. Au bout du compte, les différends sont souvent résolus par la réconciliation des parties. Il faut un engagement de la part des deux parties pour y arriver. La réconciliation devrait être basée sur des promesses et des valeurs par lesquelles les deux parties manifestent leur engagement à résoudre le conflit et aller de l'avant dans une sphère positive.

Si le conflit ne peut pas être résolu, l'aînée/aîné doit porter la situation à l'attention de l'employeuse/employeur pour donner aux employés en conflit la distance nécessaire pour faire place à la guérison, ce qui pourrait vouloir dire éloigner les personnes l'une de l'autre, de sorte qu'elles occupent des aires de travail différentes à l'intérieur du bureau.

Déclencheurs en milieu de travail

Déclencheurs internes

Beaucoup d'employé/es doivent composer avec des questions difficiles de tous les jours, ce qui peut déclencher des émotions négatives en raison d'un traumatisme, d'expériences vécues ou du traumatisme intergénérationnel. L'aînée/aîné peut utiliser la méthode qui tient compte du traumatisme pour calmer la personne bouleversée et l'aider à démêler ses émotions. Ce peut être un moyen de reconnaître les déclencheurs et d'aider ces personnes à gérer leurs émotions. Dans certains cas, il est essentiel de respecter le fait que la personne est incapable de composer avec certains sujets ou qu'elle peut avoir besoin d'une pause pour restaurer son énergie positive.

Déclencheurs externes

Certains déclencheurs sont hors du contrôle de l'employeur/e, mais il faut qu'ils soient reconnus en milieu de travail. Les déclencheurs externes comprennent l'instabilité du financement des projets, les structures coloniales imposées par le gouvernement, des calendriers irréalistes pour répondre aux demandes du gouvernement et des histoires rapportées dans les médias qui sont culturellement inappropriées et manquent de sensibilité. Les employeurs doivent reconnaître les répercussions défavorables des déclencheurs externes et offrir des avantages sociaux qui reflètent le besoin de temps de décrochage pour le bien-être mental, émotionnel et spirituel.

Relations avec l'employeur

Les employeurs doivent consulter les aînées/aînés régulièrement afin de s'assurer du caractère culturel approprié du milieu de travail. Les organisations autochtones naviguent entre les structures coloniales, il est donc essentiel pour l'aînée/aîné de créer un milieu de travail à infusion culturelle. Ce pourrait inclure la purification par la fumée, des prières d'ouverture et de clôture, des cérémonies du calumet, la confection de mocassins, la broderie de perle, le tambour et le partage de récits autochtones. La promotion de l'harmonie culturelle et de l'équilibre au sein de l'organisation relâche les émotions par la tenue de cérémonies pour bâtir la force et la résilience. Ce sont des exemples de techniques de counseling non menaçantes. Les gens commencent à s'ouvrir, ils réfléchissent les uns avec les autres et partagent leurs expériences dans un environnement sain et sécuritaire.

De plus, il faut apprendre à tous les membres du personnel à réagir de manière appropriée, à composer avec les situations et à « naviguer » dans un contexte autochtone. Il faut que cette manière de procéder fasse partie du processus d'accueil intégral avec l'équipe des ressources humaines.



À propos de l'auteure

*Roseann Martin Conseillère
aînée de l'AFAC*

Roseann Martin est une survivante des pensionnats autochtones et une grand-mère mi'gmaq qui a voyagé partout au Canada, elle est porteuse de calumet, gardienne de tambour, protectrice de l'eau et elle aime partager ses enseignements.

Née à Listuguj, au Québec, le 2 septembre 1952, ses parents sont Howard Metallic et Rebecca Wysote, tous deux d'ascendance mi'gmaq; elle est l'aînée de 14 frères et sœurs. À l'âge de cinq ans, elle a été envoyée au pensionnat indien de Shubenacadie, où elle est restée trois ans et demi. De retour du pensionnat, elle a été envoyée à nouveau hors de sa communauté, sur la côte gaspésienne, pour huit autres années. Au total, elle a passé la plus grande partie de son enfance loin de sa communauté, de sa famille et de ses amis. Son cheminement a comporté assez de traumatisme et de colère et a été parcouru d'accoutumances multiples, qu'elle a surmontées. Aujourd'hui, plus de 25 ans de sobriété et de guérison lui permettent de partager son histoire pour aider les générations futures à entreprendre le processus de guérison. Ses passe-temps comprennent différentes sortes de broderies de perles et la cueillette du foin d'odeur. À titre d'aînée respectée dans sa communauté, elle peut diriger des cérémonies de sudation et diverses autres cérémonies pour contribuer au processus de guérison pour les familles et les communautés.

L'aînée Martin a été membre à titre de représentante aînée du Conseil des élues de Femmes autochtones du Québec. Elle a également travaillé pour l'Association des femmes autochtones du Canada à titre d'aînée-conseil.

