

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS NON-AUTOCHTONES EN MILIEU CRI :
UNE RECHERCHE ACTION VISANT LA PRODUCTION D'UN GUIDE
D'ACCOMPAGNEMENT POUR FACILITER LA COMMUNICATION
INTERCULTURELLE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN COMMUNICATION

PAR
CATHERINE RÉHAUME-PROVOST

JANVIER 2018

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je ne pourrais présenter ce mémoire de recherche-action sans reconnaître la participation de ceux qui y ont contribué. Les remerciements suivants s'adressent à tous ceux qui ont su me motiver de quelque manière que ce soit et sans qui je n'aurais pu réaliser ce rêve. J'espère que cette recherche trouvera son utilité au sein de la communauté crie de Chisasibi, à laquelle je suis très attachée.

En premier lieu, je tiens à exprimer ma gratitude à madame Catherine Gail Montgomery, ma directrice de recherche. C'est entre autres grâce à son appui, à sa disponibilité, à son ouverture et à ses précieux conseils que j'ai pu atteindre ce but. Dans la direction de ce mémoire, elle s'est avérée être un véritable phare pour me guider. Si la maîtrise était à recommencer, je la choisirais à nouveau sans hésitation.

En deuxième lieu, je remercie l'ensemble de la communauté crie de Chisasibi, le conseil de bande ainsi que tous ses membres pour avoir cru au potentiel de cette recherche et pour m'avoir fait confiance dans son exécution. Chisasibi est une nation crie qui mérite d'être davantage connue et reconnue pour son histoire, sa culture, ses habitants, son innovation et sa fierté d'être grande, fière et forte.

En troisième lieu, j'aimerais exprimer ma reconnaissance aux participants qui ont contribué à la recherche-action ainsi qu'à toutes les étapes de l'élaboration du guide d'accompagnement à l'intégration. Doris, Rose, Annie, Hyungu, Marcel, Sonam, Marie-Ève, Josée-Anne, Vincent, Alexandra, Audrée et Selena, c'est grâce à votre dévouement et à votre engagement que cette recherche-action a pu voir le jour. Je vous exprime mon admiration, chers collègues, pour avoir fourni l'essence même de ce projet.

En quatrième lieu, ces remerciements s'adressent à ma famille et à mes amis qui ont su m'encourager, me lire et surtout ne pas me laisser baisser les bras. Matthew, tu es la personne la plus patiente que je connaisse. Tu es l'équilibre dans ma vie. Lo et papa, vous êtes ceux qui m'ont permis de croire depuis que je suis toute petite que je pouvais relever n'importe quel défi et qu'il fallait poursuivre ce que j'entreprenais jusqu'à la fin. Vous m'avez donné la confiance et l'ambition nécessaires pour aller aussi loin que mes idéaux me portent.

DÉDICACE

À ma très chère amour Florence, ma fille qui a vu le jour alors que je complétais ce mémoire. Sache que tu es une personne unique et que tu pourras aller aussi loin que te portera le chant des oies du Nord.

AVANT-PROPOS

À 19 ans, j'ai marché timidement pour la première fois dans une communauté autochtone, celle de Chisasibi. À cette époque, ma connaissance des Premières Nations du Québec était malheureusement limitée. Je n'avais en tête que ce que j'avais appris sur les bancs d'école, ce qui se résumait tristement au temps de la colonisation du Québec. Je n'avais pour ainsi dire jamais entendu parler de la nation crie, de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, de la Paix des Braves, des pensionnats ni de toute autre information concernant cette communauté où je m'apprêtais à aller vivre et faire du bénévolat pour trois mois. En toute franchise, on aurait pu me dire que Chisasibi se trouvait sur le continent africain et j'y aurais cru sans hésitation. J'étais pour ainsi dire ignorante de ce peuple que l'on dit être invisible, mais avec qui nous partageons pourtant la même terre depuis des milliers d'années.

Cette première rencontre avec la communauté de Chisasibi s'est déroulée alors que je complétais ma dernière rotation pour le programme gouvernemental de bénévolat pancanadien Katimavik, d'une durée de neuf mois. À l'époque, je ne savais pas que cette expérience de jeunesse sur le territoire Eeyou Istchee¹ allait littéralement changer le cours de ma vie. À vrai dire, ces quelques mois n'ont pas été une révélation immédiate sur la nation crie ou les autres Premières Nations du Québec. J'étais évidemment intéressée jusqu'à un certain point de découvrir la communauté, sa culture, sa langue et ses habitants, mais une partie de moi se projetait dans ce qui aurait lieu après Katimavik, en dehors du cadre de cette expérience. J'étais plus excitée à vivre dans le futur, à imaginer ma vie universitaire qui approchait à grands

¹ Le terme cri Eeyou Istchee signifie « la terre du peuple » en français et elle représente le territoire accordé au peuple cri qui est situé dans la région administrative du Nord-du-Québec.

pas, qu'à être mentalement présente dans cet endroit qui, à cette époque, n'était qu'un épisode passager de ma vie.

Après ce premier séjour à Chisasibi, je n'aurais jamais pensé, pas même une seconde du haut de mes 19 ans, que j'y retournerais un jour, et ce, pour y rester. À cet instant précis de ma vie, mon attention était tournée vers mes ambitions, qui me dirigeaient vers une vie universitaire entrecoupée de voyages et d'aide à l'international. Mon propre pays ne me disait plus rien depuis ces neuf mois à le parcourir gratuitement en échange de travaux volontaires. Je suis donc allée à la découverte de l'Amérique centrale et de l'Afrique de l'Ouest, pensant que la vraie vie se trouvait à l'extérieur et loin de chez moi. Dépaysement et aventure rimaient avec international, un point c'est tout.

Pourtant, la vie est une fabuleuse aventure qui sait nous surprendre dans les moments où l'on s'y attend le moins. Chaque fois où j'étais convaincue d'un aboutissement à mes expériences, je retrouvais sur mon chemin des éléments qui allaient déclencher un domino d'événements me menant là où je devais réellement être. C'est ainsi que trois années plus tard, j'étais de retour à Chisasibi. Encore une fois, je croyais que c'était temporaire. J'avais obtenu un contrat de travail pour quelques mois avec une organisation montréalaise promouvant les activités parascolaires dans les communautés criées de la Baie-James pour contrer le décrochage scolaire. Bien que j'aie eu une première expérience à Chisasibi, cette seconde allait devenir décisive pour mon cheminement personnel, professionnel et scolaire. Avant de partir pour le territoire Eeyou Istchee, j'avais acheté un billet d'avion en direction de l'Inde. Puisque le destin nous joue parfois des tours, je ne me suis jamais envolée pour l'Inde. Au contraire, j'ai renouvelé mon contrat afin de poursuivre mon travail à l'école primaire Waapinichikush où je travaille encore à ce jour. En retournant dans ce village cri, j'ai découvert que l'on pouvait atteindre un équilibre personnel en restant dans sa propre province. Je vivais l'expérience dont j'avais toujours rêvé, mais

dans une communauté où j'étais déjà allée, situation qui me semblait auparavant inconcevable. J'avais atteint après ces quelques mois à Chisasibi, un bonheur mêlé à une paix intérieure réconfortante. Lorsque j'étais à Montréal, je rêvais toujours d'être ailleurs, comme si mon esprit ne pouvait cesser de vagabonder vers ces territoires inconnus. Mes aspirations me portaient à vouloir faire une différence dans le monde. Il ne m'était jamais apparu possible d'atteindre cet objectif en travaillant dans une communauté autochtone. Le fait de s'intéresser à eux, à leurs histoires, à leurs combats et revendications fait déjà en sorte que nous contribuons à leur donner la reconnaissance qu'ils méritent depuis si longtemps. Après deux années à travailler à Chisasibi je me suis inscrite à la maîtrise en communication internationale et interculturelle avec un intérêt marqué pour le volet interculturel. Je désirais puiser dans mon expérience personnelle et professionnelle chisasibienne, afin d'approfondir la question des relations entre autochtones et allochtones.

Lors de ces deux années passées à découvrir cette communauté, certains événements marquants ont nourri ma réflexion. Même si cette métropole du Nord est éloignée des grands centres, la quantité de travailleurs allochtones que l'on y retrouve est plutôt hallucinante pour ne pas dire vertigineuse. Les institutions majeures de la communauté engagent annuellement des centaines de travailleurs allochtones, et une majorité d'entre eux n'auront jamais, pour ainsi dire, de relation ni de communication avec les Cris. Devant ce constat, j'ai choisi de remédier à cette problématique en trouvant des solutions pour encourager l'intégration de ces nouvelles personnes dans la communauté locale. L'objectif était que des relations et des communications positives puissent se développer entre les différents groupes culturels vivant à Chisasibi. Cela pourrait engendrer un impact significatif dans l'exécution des tâches reliées aux divers emplois qu'occupent ces allochtones. C'est l'objet du mémoire que vous vous apprêtez à lire. Celui-ci est le témoin de mon engagement en tant qu'être humain qui a à cœur la communication et les relations interculturelles.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
AVANT-PROPOS	v
LISTE DES FIGURES.....	x
RÉSUMÉ	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE.....	6
1.1 Chisasibi, une nation crie de la Baie-James	6
1.2 Le Nord-du-Québec, une région diversifiée.....	8
1.3 Incidence du colonialisme sur les rapports entre les autochtones cris et les allochtones canadiens.....	11
1.3.1 L'œuvre coloniale destructrice des pensionnats	13
1.4 Les acteurs de la recherche	14
1.5 La problématique	15
1.6 Pertinence sociale et communicationnelle de cette recherche	16
1.7 La nature du savoir.....	17
CHAPITRE II CADRE CONCEPTUEL.....	20
2.1 Le processus d'intégration	20
2.1.1 Le rôle de l'accueil joué par la communauté	24
2.1.2 La sensibilité interculturelle comme résultat de l'intégration.....	25
2.2 L'empathie	26
2.3 L'altérité.....	28
2.3.1 Le rôle des stéréotypes dans l'altérité entre autochtones et allochtones....	29
2.3.2 Altérité entre autochtones et immigrants	32
2.3.3 Stéréotypes entretenus envers les allochtones canadiens.....	34
CHAPITRE III MÉTHODOLOGIE	35
3.1 La recherche-action intégrale et l'utilisation de l'enquête coopérative	35
3.2 La construction du savoir.....	36
3.3 Le déroulement de la recherche en fonction du contexte de la problématique.....	37
3.3.1 L'élaboration du guide d'accompagnement.....	42
3.3.2 Le cercle du dialogue	42
3.3.3 Le World Café.....	43
3.3.4 L'apport du journal de bord	45
3.4 Le rôle des cochercheurs et des copraticiens	45

3.5 Un souci d'éthique	46
3.5.1 La recherche-action culturellement sensible et l'engagement du chercheur	47
CHAPITRE IV ANALYSE DU PHÉNOMÈNE D'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS ALLOCHTONES À CHISASIBI ET ÉLABORATION DU GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT.....	49
4.1 Présentation des participants de la recherche-action.....	50
4.1.1 Les participants Cris.....	50
4.1.2 Les participants allochtones canadiens	51
4.1.3 Les participants allochtones issus de l'immigration	53
4.2 L'intégration à Chisasibi : un amalgame de perceptions complémentaires	54
4.2.1 La perception de l'intégration selon les participantes cries	54
4.2.2 La perception de l'intégration selon les participants allochtones canadiens et issus de l'immigration	58
4.2.3 Points de convergence entre les perceptions des Cris et des allochtones ..	62
4.2.4 Points de divergence entre les perceptions des participants Cris et allochtones.....	63
4.3 Les relations sociales et professionnelles ainsi que les défis et stratégies liées à l'intégration	64
4.3.1 L'établissement de relations sociales et professionnelles	64
4.3.2 Les défis et les stratégies liés à l'intégration.....	70
4.4 L'accueil dans la communauté et conseils pour vivre à Chisasibi.....	74
4.4.1 Perception de l'accueil selon les Cris.....	74
4.4.2 Perception de l'accueil selon les allochtones	78
4.4.3 Conseils pratiques selon les participants.....	81
4.5 World Café : Forme, contenu et structure du guide d'accompagnement.....	84
4.5.1 La forme	85
4.5.2 Le contenu	87
4.5.3 La structure.....	90
CONCLUSION.....	94
ANNEXE A – LETTRE D'ACCEPTATION DU PROJET PAR LE CONSEIL DE BANDE DE CHISASIBI.....	101
BIBLIOGRAPHIE	102

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
4.1 Schéma de l'intégration multiple vécue par les travailleurs allochtones (Source : mon journal de bord, 2 mai 2016)	59
4.2 Schéma de la modélisation de l'interaction interculturelle selon Cohen-Emerique (2015)	88

RÉSUMÉ

Prenant place dans un contexte planétaire où les mouvements humains se dirigent vers des régions toujours plus reculées de notre monde, ce mémoire fait état d'une recherche-action qui vise deux objectifs. D'une part, elle a pour objet de décrire le phénomène de l'intégration de travailleurs allochtones dans le contexte particulier de la communauté autochtone crie de Chisasibi. D'autre part, elle vise l'élaboration d'un guide d'accompagnement avec les acteurs du milieu ayant pour but l'amélioration des communications et des relations entre les travailleurs venant de l'extérieur et les natifs de cette localité. Située dans le Nord-du-Québec, dans la région de la Baie-James, Chisasibi est située à environ 1400 kilomètres au nord de Montréal. Ce village abritant quelque 5000 habitants regorge d'une diversité humaine incroyable. En plus des personnes appartenant à la grande famille Eeyou Istchee, nous y retrouvons des gens venant des cinq continents.

Dans l'espoir de faciliter les communications et les relations, et ce, dans une perspective personnelle et professionnelle, la recherche-action et l'enquête coopérative permettent d'envisager un guide d'accompagnement qui pourrait être accessible à tous les nouveaux arrivants, peu importe leur employeur, leur fonction ainsi que la durée de leur mandat. Ce projet de recherche-action n'est pas l'œuvre d'un seul chercheur, mais bien d'un groupe de chercheurs et coparticipants qui ont ensemble répondu au mandat soulevé par la recherche. Au fil de quatre rencontres composées de trois cercles du dialogue et d'un World Café, tous ont réfléchi à la problématique de l'intégration, en plus de proposer des ébauches de solutions sous forme d'outil d'accompagnement. Cette recherche a achevé les étapes préliminaires de la cocréation d'un guide avec les participants. Celui-ci sera réalisé dans l'année suivant la rédaction de ce mémoire, avec la collaboration des participants qui seront toujours intéressés à y contribuer ainsi que le Conseil de bande de Chisasibi.

Mots clés : autochtone, allochtone, Cri, Chisasibi, recherche-action, intégration, guide, communication, relation.

ABSTRACT

Taking place in a planetary context in which human movements are moving towards ever more remote regions of our world, this action research aimed at achieving two objectives. On the one hand, it aims to describe the phenomenon of integration of non-native workers in the particular context of the Chisasibi Cree Native community. On the other hand, it aspires to the elaboration of an integration guide with the actors of the environment, with the aim of improving the communications and the relations between the workers coming from outside and the natives of this locality. Located in the Nord-du-Québec region of the James Bay region, Chisasibi is located approximately 1400 kilometers north of Montreal. This village, home to some 5000 inhabitants, is full of incredible human diversity. In addition to the people belonging to the Eeyou Istchee family, we find people coming from the five continents.

In the hope of facilitating communication and relations, from a personal and professional perspective, the action research and the cooperative survey make it possible to envisage the creation of this integration guide which will be accessible to all the new non-native workers regardless of their employer, their position and the length of their term of office. This research-action project is not the work of a single researcher, but rather of a group of coresearchers and copractitioners who have set themselves the task of meeting the mandate raised by the research. Through four meetings of three dialogue circles and a World Café, all have reflected on the issue of integration, as well as proposing draft solutions in the form of an integration guide. This research led to the completion of the first steps in the co-creation of a guide with the participants. This will eventually be supplemented with the collaboration of the participants who continue to be interested in contributing to it as well as the Chisasibi Band Council.

Keywords: Aboriginal, allochthonous, Cree, Chisasibi, action research, integration, guide, communication, relationship.

INTRODUCTION

Au terme de mes études de premier cycle, je suis retournée dans le Nord québécois pour travailler comme coordonnatrice en leadership et en mode de vie sain auprès de la jeune population de Chisasibi, une nation crie de la Baie-James. Cette aventure nordique qui, à première vue, ne devait durer que quelques mois s'est révélée être plus longue qu'anticipée. À vrai dire, j'avais développé un sentiment d'attachement profond pour cette communauté, que j'avais d'ailleurs connue lors d'une expérience antérieure, alors que je terminais ma dernière rotation avec le programme gouvernemental de bénévolat Katimavik. Je sentais tout naturellement que je me trouvais au bon endroit, au bon moment.

J'ai poursuivi pendant deux années mon travail à l'école primaire Waapinichikush tout d'abord comme coordonnatrice d'activités parascolaires, puis comme bibliothécaire scolaire. Les élèves, mes collègues et mes amis m'ont fait vivre une expérience si riche au point de vue humain et culturel, que j'ai finalement réussi à combler un besoin auquel je tentais désespérément de répondre par des voyages à l'international. Et c'est en demeurant au Québec que je l'ai fait.

Au cours de cette immersion culturelle intensive où la question d'intégration était omniprésente, j'ai pu être à la fois participante et témoin de ce dédale hétérogène de communications et de relations humaines. En fait, la diversité que l'on retrouve à Chisasibi provient majoritairement des institutions locales qui recrutent annuellement

quelques centaines d'employés allochtones² afin de pourvoir une variété de postes dans les domaines de la santé, de l'éducation et des services publics. Or, en plus d'avoir exploré et côtoyé la culture locale de Chisasibi, les rencontres que j'ai eues avec tous ces autres travailleurs aux origines, aux croyances et aux valeurs diverses, qui, comme moi, venaient vivre et œuvrer dans cette région éloignée, ont été un élément déclencheur pour la préparation de ce mémoire.

Ce qui était le plus stimulant à vivre et à observer, c'était les échanges personnels et professionnels dans un milieu de vie cri, entre des individus aux origines diversifiées. À vrai dire, lorsque nous évoquons la diversité dans ce projet de recherche-action, nous parlons tant d'autochtones cris, mohawks, algonquiens et autres, que de non-autochtones venant du Québec, d'ailleurs au Canada ou bien issus de l'immigration. Évidemment, il n'a pas été difficile de repérer des problématiques liées à la communication lorsque, dans un environnement isolé à la manière d'une biosphère, sont réunis tant d'êtres humains si différents, même s'ils ont tout de même des mandats et des intérêts communs, particulièrement dans la pratique de leur profession.

Au fil de mon attachement pour la communauté ainsi que par préoccupation pour les bénéficiaires des services qui sont en partie assurés par ces employés aux origines autres que cries, je me suis intéressée davantage à la problématique de l'intégration des travailleurs allochtones dans ce contexte autochtone. Ces en me basant sur mes expériences personnelles et en prenant part à plusieurs conversations au sujet de l'intégration et de l'accueil, tant avec des membres de la communauté qu'avec des

² Dans le contexte de ce travail, les allochtones sont des non-autochtones et, d'après *Le Petit Robert*, ils représentent ce « qui provient d'un endroit différent », au contraire du terme autochtone qui, selon Statistique Canada et la *Loi constitutionnelle de 1982*, comprend « les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada ». Récupéré de <http://www5.statcan.gc.ca/subject-sujet/theme-theme.action?pid=10000&lang=fra&more=0>, (Consulté le 19 avril 2015).

allochtones, qu'il m'est devenu évident que la mise en place d'un projet en communication interculturelle était adéquate. J'ai ciblé trois groupes qui seraient interpellés par ce type de projet: les autochtones cris, les allochtones issus de l'immigration et les allochtones originaires du Québec ou d'une autre province canadienne; groupe dont je fais partie.

C'est ainsi qu'après deux années consécutives à vivre à la Baie-James, j'ai entrepris de réaliser le programme de deuxième cycle en communication internationale et interculturelle. J'avais une problématique. Il ne me restait plus qu'à trouver un moyen d'y répondre, et ce, en harmonie avec la communauté de Chisasibi et des besoins de ses habitants. L'élaboration d'un guide d'accompagnement pour faciliter l'intégration de ces nouveaux travailleurs allochtones pouvait être envisagée comme piste de solution.

En premier lieu, je préciserai la problématique entourant ce mémoire. C'est ainsi que je retracerai l'identité de la nation crie de Chisasibi et sa place parmi les communautés Eeyou Istchee. Je détaillerai l'étonnante situation de la diversité culturelle que l'on retrouve sur ce territoire nordique. Il est primordial de faire un retour sur la colonisation des Cris de l'est de la Baie-James qui les a profondément marqués. Évidemment, je présenterai les acteurs de la recherche ainsi que les deux phases de la problématique auxquelles se rattache ce mémoire. Je terminerai sur la pertinence communicationnelle de la présente recherche.

En deuxième lieu, je présenterai les assises théoriques sur lesquelles la recherche puisera tout son sens. Je définirai les trois concepts qui y sont inhérents et qui ont été établis comme étant fondamentaux dans la compréhension de la problématique. Le premier concept que j'explorerai sera l'intégration. Je poursuivrai en présentant l'empathie, qualité fondamentale qui a été déterminée comme condition sine qua non à l'intégration souhaitée pour ces travailleurs allochtones ainsi que pour les membres

de la communauté. Je terminerai en abordant la question de l'altérité, concept indispensable lorsqu'on parle d'interculturalité et de diversité humaine.

La méthodologie de cette recherche-action intégrale et coopérative basée sur la collaboration d'individus vivant et travaillant à Chisasibi sera détaillée au troisième chapitre. Je décrirai dès lors les principes de ce type de recherche, les différents savoirs à recueillir ainsi que le déroulement de la recherche-action, et ce, en présentant les méthodes de cueillette des données qui graviteront autour de quatre rencontres. Ces dernières ont pris place dans le contexte de cercles du dialogue et d'un World Café. Je détaillerai mon rôle, ainsi que celui des cochercheurs et copraticiens. Je terminerai sur la considération éthique se devant d'être appliquée à une recherche effectuée dans une communauté autochtone.

Dans le dernier chapitre, je me concentrerai sur les deux problématiques initialement présentées. En me fiant aux savoirs expérientiels et déjà acquis que les cochercheurs ont partagés lors des trois cercles du dialogue, je dégagerai les différents particularités caractérisant le phénomène de l'intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi. Par la suite, je dépeindrai cette intelligence collective qui aura été recueillie lors du World Café avec les mêmes participants. L'objectif de ce mémoire est de montrer le portrait partiel du futur guide d'accompagnement à l'intégration, qui n'en est encore aujourd'hui qu'à ses balbutiements. Jusqu'à maintenant, une bande-annonce s'intitulant *Maamuu* a été réalisée et est présentement disponible sur la plate-forme de partage de vidéos amateurs *Vimeo*³. On y présente un aperçu de ce à quoi ressemblera le guide d'aide à l'intégration ainsi que son contenu.

³ Vimeo, *Maamuu – Trailer*. Récupéré de <https://vimeo.com/212241767>, (Consulté le 10 octobre 2017).

Réalisé selon une approche basée sur la participation et l'action des individus provenant des trois groupes nommés précédemment, ce mémoire est le résultat d'un effort collectif de la part de contributeurs engagés. Le pronom « je » sera employé pour avancer mes réflexions ainsi que mon cheminement dans l'édification du contexte, de la problématique et du cadre théorique. Quant à la perspective des participants, elle sera mise de l'avant dans la présentation des résultats de la recherche.

CHAPITRE I

CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

Ce chapitre présentera de façon succincte le contexte dans lequel s'inscrit la problématique, afin d'établir les fondements de ce mémoire. Les différents aspects servant à saisir la problématique dans son ensemble y seront exposés sous toutes leurs coutures. La pertinence de ce mémoire de recherche-action sera alors démontrée.

1.1 Chisasibi, une nation crie de la Baie-James

Au Canada, les nations cries sont réparties dans la majorité des provinces.

D'abord appelés Christinaux, Cristinos et Kilistinos ou Kilistinons (nom donné dès 1661 par les Jésuites), déformation de la prononciation française du mot Kenisteniwiuk, ils ont été nommés Kinistenovoh ou Kristowa par les Pieds Noirs, dont l'abréviation « Cris » a donné « Crees » en anglais (Cosset *et al.*, 2009, p. 14).

Ils seraient originaires des plaines de l'Ouest canadien et font partie de la famille linguistique algonquienne ⁴. En 2011, Statistique Canada dénombrait approximativement 83 475 individus ayant pour langue maternelle le cri⁵. C'est d'ailleurs l'une des seules langues autochtones vernaculaires subsistant de manière suffisante pour être encore vivante à l'intérieur de ses communautés, enseignée à l'école et parlée d'une manière courante (Drapeau, 2011, p. 24).

⁴ Secrétaire aux affaires autochtones, Profil des nations cries. Récupéré de http://www.autochtones.gouv.qc.ca/relations_autochtones/profils_nations/cris.htm, (Consulté le 19 avril 2015).

⁵ Statistique Canada, Tableau 1, Population de langue maternelle autochtone selon la famille linguistique, les principales langues au sein de ces familles et leurs principales concentrations provinciales et territoriales, Canada, 2011. Récupéré de https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-314-x/2011003/tbl/tbl3_3-1-fra.cfm, (Consulté le 19 avril 2015).

La région Eeyou Istchee se situe au cœur du territoire de la Baie-James. Y sont réparties neuf communautés étant sous la gouverne du Grand Conseil des Cris, présidé par le chef D^r Matthew Coon Come au moment d'écrire ces lignes⁶. Par ordre alphabétique nous retrouvons Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji et Whapmagoostui. Le dénombrement de cette population indiquait en 2013 qu'il y avait plus de 17 000 habitants répartis sur le large territoire Eeyou Istchee (*id.*).

Puisant son origine à la rivière qui la borde, le mot cri Chisasibi signifie en français la « grande rivière ». Situé dans la région administrative du Nord-du-Québec, Chisasibi est un village cri comptant environ 5 000 habitants⁷. Une distance approximative de 1400 kilomètres sépare Chisasibi de Montréal⁸. Comme chaque communauté autochtone du pays, Chisasibi est administrée par un conseil de bande dont le chef, au moment de rédiger ce mémoire, est Davey Bobbish, assisté par la chef députée Daisy House-Lameboy. Chisasibi compte plusieurs institutions publiques desservant la communauté afin d'assurer la distribution de services essentiels à la population. Parmi elles, nous comptons entre autres deux écoles, un centre hospitalier offrant une grande variété de services, un poste de police, un palais de justice, une caserne de pompier, un centre de jour pour personnes âgées ou ayant un handicap, trois centres de la petite enfance et tout récemment un hôtel. Une partie des postes dans ces institutions est occupée par des Cris, mais plusieurs emplois sont assurés par des

⁶ Grand Council of the Cree, The Grand Chief, Matthew Coon Come. Récupéré de <http://www.gcc.ca/gcc/grandchief.php>, (Consulté le 4 mai 2015).

⁷ Statistique Canada. Profil du recensement, Chisasibi, Québec. Récupéré de <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/aprof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2499814&Data=Count&SearchText=Chisasibi&SearchType=Begins&SearchPR=01&A1=All&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=2499814&TABID=1>, (Consulté le 4 mai 2015).

⁸ Route de la Baie-James, Planificateur de voyage : distances et exemples d'itinéraires. Récupéré de <http://www.routebaiejames.com/travel/tripplanner.html>, (Consulté le 18 avril 2015).

travailleurs allochtones qui sont recrutés au Québec ou dans les autres provinces canadiennes. Un fait notoire est que parmi ces personnes embauchées à l'extérieur de la communauté de Chisasibi, certaines sont issues de l'immigration. La migration de travailleurs allochtones vers Chisasibi ou même vers une autre communauté de la Baie-James pour remplir des emplois dans le domaine de la santé, de l'éducation ou de la sécurité publique est un phénomène peu étudié, mais grandissant.

1.2 Le Nord-du-Québec, une région diversifiée

Au Québec, on considère que la majorité des immigrants reçus le serait pour des raisons économiques, soit 67 % du total des admissions en 2013 (Lagacé, 2015, p. 5). Les raisons justifiant ce phénomène sont variées. Notamment, le déficit en main-d'œuvre qualifiée, le taux de dénatalité croissant, ainsi que le vieillissement de la population comptent parmi les causes (Ministère de l'Immigration, 2015, p. 1). Même s'il a été impossible d'accéder à des données probantes sur la situation actuelle de Chisasibi et de son flux d'immigration, il a toutefois été possible d'accéder à des statistiques portant sur la région de la Baie-James, que voici. Dans le rapport « Diagnostic territorial en immigration » rendu public le 10 mars 2015 par l'Administration régionale Baie-James, on confirme le taux diminuant de travailleurs qualifiés dans le secteur des ressources naturelles, qui s'explique tout simplement par le dépeuplement que vit ce territoire. « Comptant le plus grand nombre d'habitants jusqu'en 2006 parmi les trois administrations du Nord-du-Québec, elle a connu une diminution importante de sa part de la population régionale, passant de 48 % en 1996 à 32 % en 2013. Elle s'est d'ailleurs vue devancée par Eeyou Istchee » (Lagacé, 2015, p. 1). Dans le domaine économique, des répercussions majeures en ont découlé puisqu'il est devenu difficile de trouver de la main-d'œuvre apte à travailler dans la ville, principal levier économique de la région (*ibid.*, p. 2). À ce propos, une

campagne de partenariat qui s'échelonne sur 2016-2018 a été mise en branle pour bâtir un programme de régionalisation de l'immigration pour la Baie-James (PRIBAIJ), afin de faire croître le taux actuel de 500 immigrants à 1000, donc en attirant 500 nouveaux venus (Bussugu Bissélu, 2015, p. 6).

Bien que ce rapport ne nous conduise pas directement à aborder la situation de Chisasibi, la réalité concernant le manque de travailleurs aptes à remplir les fonctions demandées par des emplois indispensables dans le domaine de la santé, de l'éducation ou bien du développement économique est similaire. Cela dit, les raisons ne sont pas les mêmes que pour les villes allochtones de la Baie-James, où le faible taux de natalité et les déplacements de population hors de la région sont considérables (Lagacé, 2015, p. 1). *A contrario*, le taux de natalité à Chisasibi est en perpétuelle croissance, soit une augmentation de 12,6 % de la population locale entre 2006 et 2011⁹.

C'est en observant le faible taux de graduation scolaire parmi les élèves de la Commission scolaire crie que nous avons pu entrevoir à quel point il est plus ardu pour les populations crie de la Baie-James d'assurer elles-mêmes la relève professionnelle dans les différents secteurs d'emploi. Selon le rapport annuel de la Commission scolaire crie de 2014-2015 à l'école secondaire James Bay Eeyou, le taux de graduation était de 40,4 % pour l'année 2013-2014 (CSB, 2015, p. 44). Lorsqu'il y a moins de la moitié des élèves du secondaire qui graduent annuellement et qui, par la suite, peuvent ou non se diriger vers des études supérieures, retourner dans leur communauté et exercer des métiers essentiels tels qu'enseignant, infirmier

⁹ Statistiques Canada, Profil du recensement, Chisasibi, Québec. Récupéré de <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2499814&Geo2=CD&Code2=2499&Data=Count&SearchText=Chisasibi&SearchType=Begin&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1>, (Consulté le 15 avril 2015).

ou électricien, il devient nécessaire pour les différents secteurs d'emploi d'aller faire du recrutement à l'extérieur de Chisasibi. C'est d'ailleurs vers cet objectif que converge l'énergie des ressources humaines des principales institutions du village comme la Commission scolaire crie et le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James. Un bref coup d'œil à la section du recrutement de leurs sites web^{10,11} permet de constater l'ensemble des postes à combler.

C'est précisément en raison de cette convergence de facteurs que l'immigration de travailleurs allochtones dans une communauté autochtone devient le cœur de cette recherche. En regardant le plus récent recensement disponible et réalisé par Statistique Canada sur Chisasibi en 2011, nous pouvons voir dans la section « Langue maternelle détaillée » que 35 individus résidant dans cette communauté de 4 484 habitants affirment avoir une langue maternelle autre que le cri, le français ou l'anglais, soit 0.8 % de la population locale. Il est d'ailleurs indiqué qu'il y avait 15 personnes qui ont répondu avoir l'arabe comme langue maternelle, cinq qui ont affirmé s'exprimer en allemand et cinq autres qui déclaraient parler l'oromo^{12, 13}. Ces données dévoilent la présence d'une diversité bel et bien visible dans cette communauté éloignée des grands centres urbains.

Cela dit, il est notable de spécifier que ceux qui sont considérés comme étant des allochtones dans une communauté autochtone ne sont pas uniquement les individus qui viennent d'un autre pays. Ce terme comprend également les personnes qui sont natives du Québec ou d'une autre province canadienne. L'expérience de vie et de

¹⁰ Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, Job Posting, Récupéré de <http://www.creehealth.org/careers/job-postings>, (Consulté le 15 avril 2015).

¹¹ Commission scolaire crie, Job Opportunities, Récupéré de <https://www.cscree.qc.ca/en/employment/job-opportunities>, (Consulté le 15 avril 2015).

¹² *Id.*

¹³ L'oromo est une langue parlée dans la Corne de l'Afrique, principalement en Éthiopie.

travail à Chisasibi est en tout point comparable à une expérience de travail à l'international, même pour des personnes qui sont originaires de Montréal. En tant qu'allochtones, nous sommes tous des immigrants sur ce territoire appartenant à la nation crie de Chisasibi. Indéniablement, une place existe pour une recherche-action portant sur l'intégration, afin de faciliter la mise en place de relations et de communications harmonieuses entre autochtones et allochtones.

1.3 Incidence du colonialisme sur les rapports entre les autochtones cris et les allochtones canadiens

Assurément, l'ombre projetée par le colonialisme a gravement entaché les rapports entre autochtones et allochtones de ce pays. La situation des Cris de la Baie-James n'y fait pas exception, et la lutte pour la reconnaissance de leur nation et de leur territoire est aussi étonnante. Avant cette période dominée par le colonialisme paternaliste comme nous le connaissons, c'est-à-dire à partir du XIX^e siècle, les Cris du Nord-du-Québec avaient des relations économiques plutôt avantageuses avec les compagnies européennes venues pour l'appât de la fourrure entre les XVII^e et XVIII^e siècles (Morantz, 2002, pp. 4, 18). « During the fur trade period, the Crees still had the means and the power to define themselves » (*ibid.*, p. 23). À partir du XIX^e siècle, les Cris ont été gravement touchés par une famine et l'éclatement d'une bulle économique avec la Compagnie de la Baie d'Hudson (*ibid.* p. 4-5). L'affaiblissement de leur nation a permis au gouvernement canadien de prendre le contrôle de leurs institutions et finalement, de leur destinée (*ibid.*, p. 5).

C'est sans doute à partir du XX^e siècle que l'un des événements les plus marquants de l'histoire moderne des Cris de l'est de la Baie-James a transformé leurs relations envers les allochtones. L'aménagement des barrages hydro-électriques à la Baie-James a créé une grande controverse en raison d'un traité qui avait été signé en 1912

entre les Cris, les Inuit et le gouvernement fédéral stipulant qu'aucun développement ne serait toléré sur ce territoire sans la signature d'un traité (Savard, 1979, p. 35). Néanmoins, le gouvernement de Robert Bourassa avait pour ambition de démarrer le projet des barrages dans cette région au début des années 1970 (*id.*). L'Association des Indiens du Québec (AIQ) effectua des démarches judiciaires auprès du gouvernement et fit cesser momentanément le projet (*ibid.*, p. 35-36). Cet arrêt ne dura que brièvement, en raison de l'intérêt économique astronomique qui était entrevu dans l'aménagement de ces installations (*ibid.*, p. 37).

On comprend que l'action de l'opposition lors de la tenue du procès Malouf¹⁴ s'est basée sur le fait que les besoins et les droits de la majorité québécoise avaient prépondérance sur ceux des populations crie et inuit vivant sur ce territoire (*ibid.*, p. 40). La Convention de la Baie-James et du Nord québécois de 1975 ainsi que la Paix des Braves signée en 2002 montrent la lutte qui a été gagnée par les populations crie de l'est de la Baie-James et les communautés inuit du Nunavut, afin d'être reconnues comme étant indépendantes, fortes et axées vers leur futur (Saganash, 2009).

Comme le soulignent les chercheurs Taylor et de la Sablonnière (2014), « [t]he psychological challenge for every Canadian is how to come to terms with the fact that Aboriginal peoples are extremely disadvantaged that we have a negative image of them, that they were here first, and that we caused their disadvantage » (p. 4). Plusieurs Canadiens conçoivent à tort que ce qu'obtiennent les Premières Nations relève de privilèges. Ce sont plutôt des droits acquis que nous avons le devoir de

¹⁴ Albert Malouf fut le juge qui reconnut aux Cris la primauté de leur territoire à la Baie James, ce qui contrecarra les plans du gouvernement libéral de Robert Bourassa dans l'aménagement des barrages hydro-électriques.

respecter (Savard, 1979, p. 24). Cette leçon d'histoire apporte un éclaircissement partiel à la situation actuelle des relations entre les Cris et les autochtones canadiens.

1.3.1 L'œuvre coloniale destructrice des pensionnats

D'une portée sans précédent dans l'histoire des peuples autochtones du Canada, l'époque des pensionnats, où des centaines de milliers d'enfants autochtones ont été forcés de séjourner, a été qualifiée par le rapport Kimelman¹⁵ comme étant un génocide culturel (Kimelman et *al.*, 1985). « Les pensionnats ont constitué une pièce maîtresse dans la stratégie de colonisation des peuples autochtones du Canada » (CVR, 2012, p. 2). C'est d'ailleurs le dénominateur commun aux problèmes de l'ensemble des Premières Nations, littéralement comparable à un aspirateur culturel (Taylor et de la Sablonnière, 2014, p. 84).

Entre le XIX^e et le XX^e siècle, les enfants autochtones se faisaient arracher en bas âge des bras de leur famille et ils devaient se rendre dans des établissements dispensant un enseignement contrôlé par la main de fer de l'Église et du gouvernement fédéral (CVR, 2012, p. 13). Ces écoles se trouvaient bien souvent éloignées du lieu initial de résidence des communautés autochtones. Par exemple, les enfants cris de Chisasibi ou des communautés cries avoisinantes de la région Eeyou Istchee se sont retrouvés à fréquenter des pensionnats dans les villes de Val-d'Or, de Rouyn-Noranda ou de La Tuque. Néanmoins, lorsque les habitants de Chisasibi vivaient encore sur l'île de Fort-George, on y trouvait deux pensionnats dirigés par des missionnaires anglicans

¹⁵ Le juge manitobain Edwin Kimelman a présidé une enquête sur la condition dans laquelle les enfants autochtones s'étaient retrouvés lors de leur passage dans les pensionnats ainsi que dans les familles d'accueil. Celui-ci rédigea *No Quiet Place*, un document révélant la négligence subie par les enfants autochtones dans le département de protection de la jeunesse.

et catholiques ¹⁶. Il est évident, vu les circonstances entourant la distance géographique entre les villages et les pensionnats, qu'il était presque impensable pour la famille de venir rendre visite à leurs enfants ou de poursuivre la transmission de la culture et des valeurs traditionnelles. Lorsque l'unique but des pensionnats était d'effacer l'« indien » qui se trouvait au cœur même de l'identité de ces enfants (Lepage, 2009, p. 30), il est plus qu'évident de comprendre l'effet que cela a eu sur les relations entre les autochtones et les allochtones canadiens. Encore aujourd'hui, les cicatrices laissées par les pensionnats dans l'âme de ceux qui les ont fréquenté sont palpables.

1.4 Les acteurs de la recherche

La problématique entourant cette recherche concerne tant les employés allochtones venant combler différents emplois dans la communauté que les Cris, qu'ils soient travailleurs ou non, ayant démontré un intérêt pour la question initiale de recherche. Il est pertinent de préciser que lorsque nous parlons d'employés allochtones, la constance du terme « employé » fait référence au fait qu'en principe, pour vivre à Chisasibi en tant qu'allochtone, il faut avoir un poste dans l'une des institutions de la communauté afin de pouvoir bénéficier d'un logement. À ce propos, selon la convention de la Commission scolaire crie, celle-ci doit fournir un logement à tous leurs employés dont le point de résidence initial est à plus de 50 kilomètres du lieu de travail¹⁷. C'est le cas de tous leurs employés ayant été recrutés à l'extérieur des

¹⁶ Ces informations au sujet des pensionnats qui ont été fréquentés par les enfants vivant à Chisasibi ou à Fort-George m'ont été partagées à maintes reprises par plusieurs Cris qui ont eux-mêmes vécu dans ces établissements ainsi que par les trois participantes crie de la recherche.

¹⁷ Cree School Board, Operational Policy on Housing. Récupéré de <https://www.cscree.qc.ca/en/documents/csb-operational-policies/material-resources/319-mrs-01-housing/file>, (Consulté le 19 avril, 2015).

communautés dans lesquelles ils travaillent. Il est aussi pertinent de souligner que certains allochtones se sont mariés à des Cris de Chisasibi et qu'ils demeurent de façon permanente dans la communauté.

Dans le contexte de cette recherche, les participants représentent les trois groupes mentionnés précédemment, c'est-à-dire les Cris, les travailleurs allochtones canadiens ainsi que ceux qui sont issus de l'immigration. Je crois que cette catégorisation des participants est essentielle à la pertinence de cette recherche, puisqu'en plus de faire une différenciation entre les autochtones et les allochtones, il est tout aussi approprié de faire une distinction entre les allochtones canadiens et ceux ayant préalablement vécu une expérience d'immigration au Québec ou au Canada. Le fait de mettre l'accent sur cette seconde catégorisation permet à cette recherche de véritablement prendre en considération la réelle diversité humaine à Chisasibi, qui s'étend au-delà de la simple différenciation autochtone et allochtone.

Généralement, le profil de ces trois groupes varie selon la durée de résidence à Chisasibi. Évidemment, les Cris sont ici dans leur communauté. Les employés issus de ce groupe n'ont pas à s'intégrer, mais assurent plutôt un rôle dans l'accueil des travailleurs allochtones. En ce qui a trait aux deux autres groupes, c'est-à-dire les travailleurs allochtones canadiens et immigrants, la durée de leur séjour à Chisasibi varie grandement d'une personne à l'autre. Certains y sont pour quelques semaines, alors que d'autres y passent plus de la moitié de leur carrière, et ce, indépendamment du fait qu'ils soient d'origine canadienne ou autre.

1.5 La problématique

Les défis liés à la communication interculturelle font partie intégrante de la vie quotidienne dans ce village. Je crois qu'une intégration appropriée des employés non originaires de Chisasibi est intrinsèquement liée au développement de la sensibilité

interculturelle menant à l'empathie entre les différents acteurs d'origines culturelles et ethniques distinctes. Cela s'est d'ailleurs révélé palpable dans les échanges qui ont eu lieu lors des cercles du dialogue.

Ma question de recherche relative à cette problématique s'articule comme suit : comment intégrer les employés allochtones travaillant dans la communauté crie de Chisasibi, afin de faciliter les relations et les communications avec les Cris, et ce, dans le but de développer une plus grande sensibilité interculturelle ? Deux objectifs précis découlent de cette question : 1) mieux comprendre les enjeux et les défis dans les relations de travail entre les autochtones et les allochtones; 2) à travers une démarche collaborative, débiter une réflexion sur la forme que pourrait prendre un guide d'accompagnement servant à favoriser l'intégration de travailleurs allochtones dans une communauté autochtone. Ce deuxième objectif concerne uniquement le processus dialogique qui a été entrepris pour réfléchir en groupe à l'aspect que prendra ce guide. Cela dit, le guide n'a pas été créé dans le contexte de ce mémoire, mais il sera achevé avec la collaboration du Conseil de bande de Chisasibi ainsi que celle des participants à ce projet toujours intéressés à y contribuer, et ce, dans un avenir rapproché.

1.6 Pertinence sociale et communicationnelle de cette recherche

La pertinence sociale de ce projet se situe dans sa fonction pragmatique, car il contribue à la consolidation des communications interculturelles dans la communauté de Chisasibi. Puisqu'elle émergeait d'un élan lié à un besoin personnel et qu'elle était axée vers un objectif professionnel, il me semblait évident que cette recherche contribuerait à l'harmonisation des relations communicationnelles entre les Cris et les allochtones dans le contexte de leur emploi, ou tout simplement dans leur vie en

communauté. Or, du point de vue interculturel, l'une des visées est évidemment de pouvoir appréhender le développement des relations entre autochtones et allochtones, dans l'environnement d'un village cri. Ce meilleur entendement a pu contribuer à éclaircir un phénomène qui est peu ou pratiquement inexistant dans le domaine de la recherche en communication interculturelle, c'est-à-dire l'intégration d'allochtones dans un milieu autochtone, et non son contraire, comme il est plus fréquent d'observer. Qui plus est, la mise en branle de réelles communications interculturelles par la tenue de cercles du dialogue et d'un World Café entre autochtones et allochtones a ouvert les frontières à la résolution de problèmes communs.

L'engagement des acteurs sociaux dans le processus devenait en soi un vecteur incontournable pour que ce projet de recherche réponde aux besoins exprimés par ces derniers. Cette recherche-action permet aux participants de contribuer directement à la construction d'un outil favorisant l'intégration des employés allochtones à Chisasibi et, par la suite, à encourager les communications avec la population locale. L'engagement social est une valeur *sine qua non* de ce type de projet, qui reflète la tendance générale dans la façon de concevoir l'émergence de la connaissance, c'est-à-dire qu'elle provient des acteurs, ressources première de savoirs. C'est pourquoi la participation active des acteurs, autant que celle du chercheur, est vitale pour atteindre l'objectif d'une recherche qui sera humainement et culturellement sensible aux besoins de tout un chacun.

1.7 La nature du savoir

Sous l'angle d'une approche philosophique, l'ontologie se présente comme étant l'étude de la réalité ou de l'être (Miller, 2005, p. 26). C'est grâce à cet élan mental que nous questionnons la nature de ce qui nous entoure. Pour les besoins de cette

recherche, l'ontologie préconisée est relativiste, car elle est associée à la subjectivité de la pensée de l'individu (Guba et Lincoln, 1994, p. 111). Grandement influencée par l'époque des Lumières, où l'on standardisait une façon consubstantielle d'entrevoir le monde, le développement de la psychologie et par le fait même de la sensibilité des individus au cours des XIX^e et XX^e siècles, a permis de considérer l'histoire de ces individus, reflet de leur individualité, comme un vecteur d'influence sur le développement de la perspective de la réalité qu'ils percevaient (Rifkin, 2009, p. 381). Et puisque chaque réalité est relative à la personne qui l'observe, pour cette recherche promouvant les communications et les relations entre les travailleurs allochtones et les Cris, nous décelons autant de réalités construites que d'individus présents.

En faisant le parallèle avec les propos de la chercheuse hawaïenne Manulani Aluli Meyer (2001), le type de connaissances qui est privilégié chez un individu sera intrinsèquement lié à son identité : « How one knows, indeed, what one prioritizes with regard to this knowing, ends up being the stuffing of identity, the truth that links us to our distinct cosmologies [...] It is a way to navigate the shores of what is worth knowing » (*ibid.*, p. 125). En accord avec notre identité, notre appartenance culturelle et nos croyances, nous percevrons la réalité d'une manière bien différente : « It is a distinct feature of our culture that cannot easily be distinguished from the fabric it is sewn into. It shifts, it is metamorphosed, it is changed by time and influence » (Meyer, 2001, p. 126). D'autres chercheurs autochtones (Arrows, 2008; Kovach, 2005; Smith, 2012) perçoivent cette même interconnexion entre tous les éléments d'un tout. La réalité ne pourrait apparaître de manière objective à chaque personne. Ceci nous ramène, dans un mouvement de va-et-vient, à cette éclosion de la coexistence de perspectives multiples défendue entre autres par le philosophe Friedrich Nietzsche (1967). Il prétendait qu'on se devait d'employer « a variety of perspectives and affective interpretations in the service of knowledge » (*ibid.*, p.119, cité par Rifkin, 2009, p. 382). En fait, notre perspective n'est qu'une partie d'un

ensemble qui joue un rôle et tient une place précise dans son environnement : « I will show you the water, the land, the season, and all the relations that connect you and the fish. When you understand these things, you will understand how to harvest the fish » (Arrows, 2008, p. 29). Bien que ces ontologies semblent provenir de mondes différents, car la dénomination présentée souligne leurs origines autochtones ou allochtones, elles misent pourtant sur leurs points de convergence.

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL

En développant cette problématique, trois concepts ont émergé comme étant les pierres angulaires de cette recherche. Il s'agit de l'intégration, de l'empathie et de l'altérité. Je vais dès lors justifier et définir les contours de ces concepts, afin de clarifier leur implication dans ce mémoire. Mais avant tout, il serait plus que pertinent de déterminer l'un des termes centraux de ce projet, c'est-à-dire la communication interculturelle. Pour ce faire, j'emprunterai la définition de Martine Abdallah-Preteceille (1986), pour qui la communication interculturelle représente des « interactions entre deux entités qui se donnent mutuellement un sens dans un contexte à définir à chaque fois. » Cette définition supportera la compréhension de cette recherche, tant pour les concepts à venir que pour l'analyse des résultats au chapitre IV.

2.1 Le processus d'intégration

Le concept de l'intégration est au cœur de ce projet puisque c'est cette action de s'ouvrir et d'aller à la rencontre de l'Autre qui permettra aux allochtones d'entrer en communication et en relation avec les Cris. Pour leur part, afin de participer à ce processus à double sens qu'est l'intégration, les Cris auront à accueillir ces travailleurs allochtones. Le sous-concept d'accueil sera davantage développé au point 2.1.1. Quant à l'intégration, elle est le résultat souhaitable d'un long processus qui a été décrit par Alfred Schutz (2003). L'approche de Schutz, issue du courant de la phénoménologie (Comeau, 1987, p. 116), semble des plus pertinentes à ce mémoire, car la recherche du philosophe et sociologue dépeint le quotidien vécu par les acteurs qui y ont participé. En fait, Schutz, tout comme ses prédécesseurs, Berger

et Luckmann, souhaite comprendre la nature, ou pourrait-on dire l'origine, de comportements qui sont si ancrés dans le quotidien, qu'ils semblent totalement banals en raison de leur automatisme (*ibid.*, p. 117). Lorsqu'on est confronté à la nouveauté, comme c'est le cas pour les acteurs allochtones, on associe ce qui est inédit à un système de référence déjà en place, ce qui permet à « [...] l'individu dans sa vie de tous les jours de rendre ce qui est étrange en quelque chose de familier » (*ibid.*).

Cet individu, que Schutz (2003) nomme d'ailleurs l'étranger, est celui qui arrive dans un nouveau groupe et qui acquiert graduellement des parcelles de connaissances grâce à ses interprétations et la reconstruction de ses savoirs. Initialement, cet étranger tente de faire sens de ce qui lui apparaît comme étant incohérent dans cette nouvelle culture (*ibid.*, p. 34-36). L'objet est de pouvoir comprendre les étapes par lesquelles cet individu passera afin d'apprendre à vivre dans une nouvelle communauté. On comprend avant tout que chaque être humain organise son environnement selon son degré de pertinence de ses éléments (*ibid.*, pp.10-11). Une personne utilisera les connaissances qu'elle possède relativement à un environnement pour pouvoir y vivre et y survivre. Néanmoins, lorsqu'un des modes d'emploi de l'individu ne fonctionne plus, nous entrons dans ce que Schutz appelle une « crise », et c'est dans celle-ci que se trouve l'étranger (*ibid.*, pp.19-20).

Je propose que ce soit précisément dans cette situation que se situe une majorité de travailleurs allochtones arrivant à Chisasibi. Toutefois, la durée de la crise, le moment où elle a lieu ainsi que l'événement qui provoque varie inévitablement en fonction de l'identité ainsi que du vécu de ces travailleurs venant de l'extérieur (*ibid.*, p. 20). Comme j'ai pu le constater lors des rencontres s'étant tenues pendant la recherche, les participants allochtones ne réagissent pas tous aux mêmes agents pouvant déclencher une crise. En fait, la crise est généralement causée par cette asymétrie que l'on observe entre les systèmes de référence (*ibid.*, p. 22-23) des

travailleurs allochtones et ceux des Cris. Leur vision de la réalisation de certaines tâches ou bien de la façon de réagir à des situations des allochtones ne rejoint pas toujours vers celle préconisée par la population locale.

Par exemple, en tant que nouveau médecin allochtone, la santé et le traitement de certaines maladies peuvent avoir une signification particulière. La vision de ce médecin pourrait toutefois ne pas correspondre avec l'idée que se ferait un médecin cri. À ce propos, dans le cadre d'une entrevue sur la santé du Grand-Nord qui a été diffusé à l'émission *Médium large* animée par Catherine Perrin à la Première chaîne de Radio-Canada, la D^{re} Danielle Perreault, qui exerce la médecine depuis trois ans à Whapmagoostui, une communauté crie et inuit du Nunavik explique « [...] qu'en arrivant là, il n'y a personne qui est introduit aux valeurs autochtones »¹⁸. Un énorme travail d'appropriation des valeurs doit donc être réalisé par ces travailleurs allochtones pour s'intégrer sur le plan professionnel et social et ainsi accomplir leurs tâches dans le respect de la culture crie. Assurément, l'intégration professionnelle est cruciale pour accomplir de façon adéquate le travail confié dans le cadre de l'emploi. De plus, en raison de l'éloignement géographique du village, les travailleurs allochtones doivent demeurer dans la communauté. Dans cette situation, l'intégration sociale devient alors primordiale.

En concordance avec les idées avancées par Schutz (2003), il faut prendre en considération les points de référence concernant différents sujets, qui varieront en fonction de son lieu d'origine et de ses expériences passées (p. 20). L'interprétation qu'aura un nouveau travailleur se fera toujours à la lumière de sa propre culture, ce qui constitue la base de l'ethnocentrisme (*ibid.*, p. 20-21). Ce concept s'explique par

¹⁸ Radio-Canada Première, « Santé dans le Grand Nord : les défis persistants de la sédentarité imposée » Récupéré de http://ici.radio-canada.ca/emissions/medium_large/2014-2015/chronique.asp?idChronique=371556, (Récupéré le 19 avril 2015).

une tendance normale qu'ont les humains à comparer les différences qu'ils observent dans une nouvelle culture à leurs propres paradigmes culturels et, ainsi, à tout interpréter à travers la lentille de ceux-ci (Barrette et *al.*, 1996). Lors des échecs de l'application de son ethnocentrisme, l'étranger se conscientisera sur le besoin de concordance de son interaction avec le nouveau groupe (*ibid.*, p. 23). Avec le temps, il pourra comprendre les modes d'emploi du nouveau groupe et les intégrer, afin d'obtenir des comportements typiques (*ibid.*, p. 39). D^{re} Perreault, médecin qui exerce à l'occasion en milieu autochtone, mentionne à ce propos que quelques années de travail à Whapmagoostui ont été nécessaires pour qu'elle puisse se faire des amis parmi la population locale. Ceux-ci l'aident à présent dans divers projets de promotion de la santé, comme des capsules qui ont été traduites en cri et qui se retrouvent sur Facebook¹⁹.

Bien que l'intégration décrite par l'essai de Schutz réponde majoritairement à la question soulevée par la problématique, le niveau, l'intensité et le type d'intégration varieront considérablement d'un travailleur allochtone à l'autre. C'est entre autres ce que l'analyse des résultats des trois cercles du dialogue montre au chapitre prévu à cet effet. L'élément à considérer dans ce cas-ci est qu'il est très rare qu'un allochtone demeure pour le restant de ses jours à Chisasibi, comparativement aux personnes qui vivent une immigration permanente en s'établissant, par exemple, à Montréal. Personnellement, je sais qu'un jour, je quitterai Chisasibi pour retourner dans le sud de la province. En tant qu'allochtone, je ne pourrai jamais acheter une terre sur un territoire autochtone. L'unique façon d'y rester de manière définitive serait de m'unir à un Cri. Mon séjour, et donc mon intégration, perdureront tant et aussi longtemps que j'occuperai un poste pour l'une des institutions du village. Or, cela nous rappelle constamment la durée éphémère de notre présence, ce qui peut, pour certains, influencer l'effort qu'ils mettront à s'intégrer et à construire de nouveaux schèmes de

¹⁹ *Id.*

références pour améliorer leurs communications et relations avec la population locale. L'intensité de l'intégration variera indéniablement entre, par exemple, une infirmière qui sera présente pour un contrat de remplacement de quelques semaines et un enseignant qui vivra au minimum durant une année scolaire à Chisasibi.

2.1.1 Le rôle de l'accueil joué par la communauté

Nonobstant cette intégration qu'entreprendra l'étranger, il ne faut pas omettre l'importance du rôle joué par la communauté qui accueillera les travailleurs allochtones dans la réussite de ce processus. En effet, l'accueil, tout comme l'intégration, est une expérience qui se vit de manière continue (Jacob, 1997, p. 48). Les individus de ce groupe auront un rôle déterminant à jouer par leur attitude réceptive et leur volonté à inclure les nouveaux venus dans ce quotidien (*ibid.*, p. 49). La communauté peut mettre en place des services et des programmes qui soutiendront cette intégration des nouveaux arrivants, comme les politiques d'intégration pour les immigrants des gouvernements québécois et canadien (*ibid.*, p. 50). Grâce au guide d'accompagnement qui sera mis à la disposition des nouveaux employés allochtones à Chisasibi, il sera, dès lors, plus facile pour eux d'entamer leur démarche vers leur propre intégration.

Tout comme l'intégration, l'accueil, varie selon des degrés non négligeables qui seront influencés par une variété de facteurs. Ce ne sont pas tous les Cris qui sont réceptifs à la présence d'allochtones dans la communauté. De plus, l'héritage légué par le colonialisme, comme vu dans le premier chapitre, a laissé à certains Cris une profonde amertume à l'égard de tous les allochtones, toutes origines confondues. La mémoire joue un rôle fondamental à ce propos. Comme l'explique Tzvetan Todorov (1995) dans son essai à ce sujet,

[i]l faut d'abord rappeler une évidence : c'est que la mémoire ne s'oppose nullement à l'oubli. Les deux termes qui forment contraste sont l'effacement (l'oubli) et la conservation; la mémoire est, toujours et nécessairement, une interaction des deux [...] la mémoire, elle, est forcément une sélection : certains traits de l'évènement seront conservés, d'autres sont immédiatement ou progressivement écartés, et donc oubliés. (p. 14)

De tels traumatismes ne sont évidemment pas chose facile à écarter de la mémoire des Cris de Chisasibi. Cela s'est même inscrit profondément dans leur identité. Certains ont su surmonter ces blessures du passé, d'autres n'y sont pas encore parvenus. Certes, même si plusieurs individus ont atteint le seuil de la guérison et qu'ils n'ont aucune difficulté à entrer en relation avec des allochtones, comme c'est le cas dans le processus de l'accueil, cela ne signifie en rien qu'ils ont effacé de leur mémoire ce qu'ils ont vécu. C'est d'ailleurs crucial afin que des tragédies telles que les pensionnats ne se reproduisent plus jamais.

2.1.2 La sensibilité interculturelle comme résultat de l'intégration

La notion de sensibilité interculturelle s'est avérée centrale dans la question de l'intégration, tout comme dans celle d'accueil. Elle est ressortie comme étant une valeur *sine qua non* de cette recherche-action, puisqu'elle permet d'embrasser, d'une part, la finalité du processus d'intégration chez les travailleurs allochtones et, d'autres part, celle du processus d'accueil chez les Cris. La sensibilité interculturelle réfère à « the ability to discriminate and experience relevant cultural differences » (Hammer *et al.*, 2003, p. 422).

Selon Bennett (1993), la sensibilité interculturelle est ce que l'on acquiert lorsque nous parvenons à l'intégration, c'est-à-dire la dernière étape d'un processus de « différenciation » qui est divisé en six étapes (Bennett, 1993, repris par Colomb, 2012, pp. 27-31). Les trois premières étapes font état du « stade ethnocentrique » qui passe par la dénégation, la défense et la minimisation (*ibid.*, p. 28). Ces étapes

conduisant à proprement parler à l'intégration sont marquées par une fermeture face à la différence et à une considération de la supériorité de sa propre culture (*ibid.*, p. 28-29)

Les trois étapes suivantes, qui sont l'acceptation, l'adaptation et finalement l'intégration, font état du « stade ethnorelatif » (*ibid.*, p. 29-31). Comme résumé par Colomb (2012), l'intégration confirme notre capacité à passer d'une culture à l'autre. L'individu sera détenteur de deux cultures et saura dans quel contexte les utiliser (*ibid.*, p. 31). Cette sensibilité culturelle nous permet dès lors de changer notre perspective, pour adopter celle de l'Autre, car l'intégration nous a permis d'acquérir ce nouveau « savoir-être » (*ibid.*). Il faut toutefois noter que la description du phénomène d'intégration donnée dans cette recherche indique que la durée, la fréquence des étapes énumérées plus haut ainsi que le va-et-vient entre celles-ci sont propres à chaque individu. En nous basant sur le cheminement d'intégration décrit précédemment par Bennett (1993), il nous est possible d'adapter le parcours qu'un allochtone vivrait lors de son arrivée à Chisasibi à un Cri qui serait à l'opposé du processus, dans la position (complémentaire) d'accueil. Il est alors possible d'imaginer qu'une similarité de réactions, de la dénégation à l'accueil, serait vécue par les deux sujets.

2.2 L'empathie

L'empathie se révèle être, dans cette recherche, la compétence à développer par l'intermédiaire d'une intégration harmonieuse des travailleurs allochtones. Elle « consiste à saisir avec autant d'exactitude que possible les références internes et les composantes émotionnelles d'une autre personne et à les comprendre comme si l'on était cette autre personne » (Boulanger et Lançon, 2006, p. 498) Le psychologue Carl

Rogers expliquait que lors de ses thérapies, il devait être en mesure de se poser la question suivante : « Do I know what it is like to be her ? »²⁰ L'empathie devenait une aptitude essentielle pour qu'il puisse entrer en communication avec ses patients. « [C'] est une façon de sentir le monde intérieur du client et sa signification intime comme s'il était le nôtre, mais en n'oubliant jamais que ce n'est pas le nôtre » (Rogers, 1985, cité par Boulanger & Lançon, 2006, p. 499).

Pour Marandon (2003), l'empathie est une qualité qui se développe par la pratique de la communication avec l'autre (p. 262). Ce n'est pas inné. Cela relève de la « compétence allocentrique », c'est-à-dire de « dépasser la “règle d'or” de la sympathie (“agissez envers les autres comme vous voudriez qu'ils agissent envers vous”) pour adopter la “règle platine” propre à l'empathie : “Agissez envers les autres comme ils agiraient envers eux-mêmes” » (Bennett, 1979, cité par Marandon, 2003, p.262). Dans son processus, l'allocentrisme permet trois aptitudes majeures, soit de pouvoir se distancier de soi pour aller vers l'autre et échanger avec lui, de démontrer une flexibilité à son égard, afin d'accepter des comportements ou des modes de pensée qui s'éloignent de son environnement familial et, finalement, de faire preuve d'humanisme en étant ouvert, et ce, de façon engagée envers l'autre (Marandon, 2003, p. 263). En considérant que les travailleurs non autochtones débarquant à Chisasibi sont étrangers face à la population crie et vice-versa, ils doivent, par la pratique de la communication interculturelle, développer cette empathie et ainsi améliorer leurs relations.

Cette régulation par l'empathie comporte des avantages évidents : elle contribue à l'amélioration des aptitudes sociales et communicationnelles, elle pourvoit l'individu d'une meilleure sensibilité aux états affectifs des autres et d'une meilleure compréhension des conséquences de son comportement propre (Glon, 2009, paragraphe 14).

²⁰ Youtube.com. (2008, 27 novembre). *Three Approches to Psychotherapy*. [Vidéo] Récupéré de <https://www.youtube.com/watch?v=ZBkUqcqRChg> , (Consulté le 15 avril 2015).

Montrer aux travailleurs comment les autres voient et perçoivent les différents aspects du travail, de leur culture ou de la vie en communauté serait en soi une clé pour faire face à l'altérité, qui est parfois vue comme étant problématique. Il est plausible de concevoir que le guide d'accompagnement qui fournira aux travailleurs allochtones des informations essentielles sur Chisasibi, son histoire, ces habitants, sa culture, ses défis, etc., favorisera leur sensibilisation et, ainsi, leur permettre de sortir de leur ethnocentrisme pour atteindre cet allocentrisme qui leur donnera les moyens d'établir de meilleures relations avec les Cris.

Évidemment, l'empathie n'est pas à sens unique. Tout comme dans le processus d'intégration où l'accueil joué par la communauté est incontournable, l'empathie doit également émerger chez les personnes locales. Toutefois, l'histoire des relations avec les allochtones a sans doute une incidence sur l'empathie qui peut leur être témoignée, et les autochtones sont aussi conscients que la plupart d'entre eux ne sont là que pour une durée limitée. C'est pourquoi la confiance est un élément incontournable (Marandon, 2003), pour parvenir à ce que les Cris éprouvent de l'empathie envers les travailleurs allochtones.

2.3 L'altérité

L'altérité permet d'entrevoir la diversité culturelle et ethnique des acteurs. Elle renvoie à l'aspect interculturel de cette problématique relationnelle et communicationnelle. « Il n'y a pas de "je" sans "tu", d'une part, mais d'autre part et surtout, pas de "je" sans "nous" » (Abdallah-Pretceille, 1996, p. 50). Le philosophe Emmanuel Levinas (1972) percevait l'altérité entre les humains par le contact avec le visage de ceux-ci. Cette partie du corps serait l'ouverture même de notre humanité et

de la prise de contact avec l'Autre (*ibid.*, p. 53). L'Autre avec un grand « A » est comme, à la manière d'un nom propre, l'opposé du « Je », celui qui se trouve en face de moi et dont je peux décerner une humanité commune. Selon lui, il est primordial de ne pas se buter à la différence, mais bien de s'accommoder de notre appartenance à une espèce commune. « Par conséquent dans cette relation, Je-tu, nous sommes d'emblée en société, mais dans une société où nous sommes égaux l'un par rapport à l'autre, je suis à l'autre ce que l'autre est à moi » (Levinas, 1995, p. 111). Ce fait de l'humanité nous engage dans ce rapport éthique avec l'Autre, car c'est cette même humanité qui nous unit à autrui et que son reflet nous renvoie par l'entremise de son visage (Levinas, 1972, p. 53). C'est pour cela que je désire contribuer à l'amélioration des relations entre les autochtones et les allochtones, afin que tous puissent réaliser que bien qu'ils soient issus de mondes différents, ils appartiennent tous à la grande famille de l'humanité.

2.3.1 Le rôle des stéréotypes dans l'altérité entre autochtones et allochtones

L'altérité entre autochtones et allochtones est une réalité bien établie, et ce, depuis la colonisation de l'Amérique par Christophe Colomb en 1492 (Todorov, 1991). En nous rapportant au contexte de Chisasibi, l'histoire joue un rôle incommensurable dans la construction des rapports des uns aux autres. Comme démontrée dans le chapitre précédent, l'influence de la colonisation, celle des pensionnats ainsi que la lutte territoriale sont des facteurs qui ont modelé l'altérité existante. Il est tout aussi pertinent de souligner l'influence qu'exercent les stéréotypes tenaces comme vecteurs renforçant une altérité négative, qui contribue ainsi au maintien de relations inégales entre les allochtones canadiens et les populations autochtones.

Dans la pratique de la communication interculturelle, le stéréotype joue un rôle prépondérant quant à l'approche qu'on aura avec la personne que l'on considère

comme étant différente de soi. Selon Holliday et *al.* (2004), le concept de stéréotype pourrait se définir comme étant une « Ideal characterization of the foreign other » (p. 24). Seulement, il ne faut pas limiter l'analyse et la compréhension des stéréotypes au terme de la culture, car ce n'est forcément pas représentatif de tout ce qui peut être compris dans la diversité (*ibid.*, p. 23). Lorsque nous pensons à la différence, nous pourrions parler de la dissemblance qui existe entre les genres, les orientations sexuelles, les nationalités, les opinions et bien d'autres (*ibid.*). Les auteurs du guide font également un ajout substantiel dans l'entendement du rôle du stéréotype. En effet, ce concept n'agirait pas en solitaire. Il serait compris dans un duo réunissant le préjugé qui serait un « judgement made on the basis of interest rather than emergent evidence » (*ibid.*, p. 24) ainsi que l'« otherization », terme dont nous n'avons pu trouver une équivalence dans la langue française, mais qui se définit comme étant « reducing the foreign other to less than what they are » (*ibid.*). De cela découlera une idée préconçue à l'endroit de cette personne nous étant étrangère, ce qui nous mènera à déterminer au préalable ce qu'elle sera et ce qu'elle ne sera pas (*ibid.*, p. 23). Du coup, cette image provenant d'un fantasme plutôt que de la réalité diminuera grandement nos chances d'appréhender l'amplitude des autres aspects de l'identité de cette personne (*ibid.*). Nous pouvons ainsi comprendre comment ce phénomène assez courant dans les relations humaines affectera la communication interculturelle avant même de la rencontrer et d'entrer en relation avec elle, un individu a déjà à l'esprit l'image de qui devrait être cette autre personne.

Par exemple, il était commun de désigner les autochtones par le terme « Sauvages », en opposition aux allochtones d'origine européennes qui représentaient les personnes dites « civilisées » (Lepage, 2009, p. 5). Stuart Hall (1997), l'un des plus éminents penseurs des études culturelles, fait une habile démonstration du pouvoir des stéréotypes. À ce sujet, nous construisons automatiquement cette barrière entre Nous et Eux : « It divides the normal and the acceptable from the abnormal and the unacceptable » (Hall, 1997, p. 258). Nécessairement, les stéréotypes conduisent à

l'établissement d'inégalités et au maintien d'un pouvoir du groupe considéré comme étant dominant sur le groupe occupant la position du dominé (*ibid.*, p. 259). L'ethnocentrisme du groupe dominant encadrera la construction de l'image de l'Autre en raison du rapport de domination permettant de discriminer et, par le fait même, d'exclure (*id.*). Il est pertinent de mentionner que les stéréotypes sont, en règle générale, des images qui perdurent dans le temps et qui se transmettent entre les générations (*ibid.*, p. 225). Ils sont à l'image d'une tache de naissance dont l'individu devra supporter le poids. Au cours des derniers siècles, la transmission des stéréotypes sur les autochtones a emprunté différents canaux médiatiques : la photographie, les peintures, les manuels scolaires, la télévision (avec les films westerns ou le journal télévisé), les journaux et aujourd'hui les médias sociaux (*id.*).

L'une des particularités de cette recherche demeure dans le fait que nous marchons entre ces frontières distinguant groupes dominants et groupes dominés, groupes minoritaires et groupes majoritaires. En effet, à certains moments, le groupe dominant apparaît comme étant celui des allochtones et le groupe dominé, celui des autochtones. C'est en règle générale ce qui se produit dans notre pays. En effet, lorsque nous arrivons à Chisasibi, nous pouvons sentir cette pression du groupe dominant qu'exercent les Canadiens allochtones sur celui du groupe dominé des Cris, mais ce groupe dominant comprend également un groupe dominé et minoritaire composé de travailleurs allochtones canadiens ou bien issus de l'immigration. Lorsque les allochtones canadiens sont à l'extérieur de la nation crie de Chisasibi, ils récupèrent leur statut de dominant, puisqu'ils retournent dans le groupe majoritaire auquel ils appartiennent. Un changement similaire de statut s'opère pour les allochtones immigrants qui deviennent majoritaire face aux Cris à l'extérieur de la communauté de Chisasibi, mais qui demeurent minoritaires face aux allochtones canadiens.

Dans un article qui s'intitule « De la pensée holistique à l'Indian Time : dix stéréotypes à éviter sur les Amérindiens », l'anthropologue Marie-Pier Bousquet (2012) s'est attelée à la tâche de démystifier quelques-uns des stéréotypes les plus fréquents à propos des Premières Nations du Québec. Elle explique clairement que plusieurs intervenants allant travailler dans les communautés autochtones reçoivent une formation inadéquate sur les Premières Nations ou n'en reçoivent tout simplement aucune. Ils utilisent donc les stéréotypes qu'ils ont entendus au cours de leur vie comme des outils pour interagir avec eux (p. 205-206). Elle survole des stéréotypes aussi divers que ceux voulant que les autochtones ne tolèrent pas l'alcool ou qu'ils entretiennent une relation privilégiée avec la nature, ou encore qu'ils éprouvent de grandes difficultés à réussir à l'école. L'auteure suggère que même si plusieurs de ces préjugés abondent dans une vision parfois positive envers les autochtones, par exemple ceux concernant leur pensée holistique, elle explique que la ligne est mince entre les idées préconçues qui diaboliseront ces personnes et celles qui vont les considérer comme des demi-dieux (*ibid.*, p. 216). On pourrait penser au mythe très stéréotypé et bien connu du « bon Sauvage » que créa Christophe Colomb en 1492 lors de ses rencontres avec les premiers habitants de l'Amérique (Todorov, 1991).

2.3.2 Altérité entre autochtones et immigrants

Pour ce qui est des relations entre des autochtones et des immigrants, peu de recherches ont été faites à ce propos. Nous retrouvons cependant à Vancouver l'organisme autochtone Kamloops Cariboo Regional Immigrants Society qui a pour mandat d'accueillir les nouveaux arrivants²¹. Cet organisme a eu le souci de

²¹ Kamloops Cariboo Regional Immigrants Society, *Mission Statement*. Récupéré de <http://immigrantservices.ca/about-us/mission-statement/>, (Consulté le 15 avril 2015)

s'interroger sur les relations que pouvaient développer les immigrants et les membres des communautés autochtones environnantes :

Because newcomers to Canada receive so little information about the history of First Nation, Metis and Inuit people, they are unable to understand the devastating effects of government policies on these communities and individuals. Immigrants are often left to collect information from popular culture and media misrepresentation instead.²²

Dans l'optique de construire un pont entre les deux minorités, l'organisme organise des activités communautaires afin de permettre des échanges positifs entre elles.

Nous pouvons penser que la situation des travailleurs immigrants à Chisasibi peut être semblable au portrait décrit par cet organisme concernant le manque d'informations à propos des autochtones. L'ignorance est sans doute partagée par la population crie, lorsque nous savons qu'il y a une diversité d'immigrants plutôt surprenante dans la communauté.

Alors que le passé que les travailleurs allochtones d'origine canadienne partagent avec les diverses nations autochtones peut encore projeter une ombre sur leur relation, l'altérité qui se dresse entre les Cris et les immigrants semble basée sur un manque de connaissances l'un envers l'autre. C'est pour ces raisons que le guide d'accompagnement serait un outil incontournable pour parfaire les connaissances des nouveaux arrivants envers les Cris de Chisasibi, et ce, tant pour les allochtones immigrants que pour ceux venant du Québec ou d'une autre province.

²² Kamloops Welcoming Communities Program's Fact Sheet, *Immigration in Canada Aboriginal and Immigrant Communities*. Récupéré de <http://immigrantservices.ca/wp-content/uploads/2014/04/4.pdf>, (Consulté le 15 avril 2015).

2.3.3 Stéréotypes entretenus envers les allochtones canadiens

À sens inverse, les stéréotypes sur les allochtones d'origine canadienne entretenus par les autochtones et les immigrants sont tout aussi présents que ceux dont nous venons de faire état, bien qu'ils soient moins médiatisés. En effet, il est facile de trouver des articles et des dossiers traitant du taux élevé de racisme, de stéréotypes et de préjugés véhiculés par les allochtones canadiens au sujet des nations autochtones du pays, ou même des différents groupes d'immigrants. Il semble plus facile de véhiculer des stéréotypes au sujet d'un groupe minoritaire et bien souvent dominé, lorsque l'instigateur appartient au groupe majoritaire dit dominant, comme c'est le cas pour les allochtones d'origine canadienne. Mais quels sont les stéréotypes et les préjugés qui circulent au sujet de ces derniers? Il faut dire que la littérature à ce propos n'est pas aussi abondante que celle entourant la question des stéréotypes dont sont victimes les groupes autochtones et immigrants du pays. En fait, la littérature est inexistante, mais pour être moi-même une allochtone d'origine canadienne vivant dans une communauté autochtone, je sais pertinemment que certains stéréotypes à notre propos devraient être déconstruits. Par exemple, plusieurs Cris pensent souvent à tort, que les « Blancs » sont présents sur leur territoire que pour des raisons financières. Ils pensent également que nous voulons leur voler leurs emplois et prendre leurs places dans la communauté. C'est en soi, une peur de l'envahissement, de la perte de contrôle de leur vie, comme au temps de la colonisation ou des pensionnats. C'est pourquoi il faut travailler en amont de ces stéréotypes et développer des liens de confiance nous menant au-delà de ces premiers jugements.

CHAPITRE III MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présentera les bases de la recherche-action intégrale et coopérative. Par la suite, mon cheminement ontologique et épistémologique sera exposé pour saisir quels savoirs seront privilégiés. Je mettrai en évidence le déroulement en quatre phases d'une boucle de recherche-action et je préciserai les détails du processus de création du guide d'accompagnement. J'achèverai en abordant la question des rôles des participants ainsi que de la place réservée à la considération des enjeux éthiques.

3.1 La recherche-action intégrale et l'utilisation de l'enquête coopérative

La recherche-action intégrale et l'enquête coopérative font partie de la grande famille de la recherche-action. Celle-ci prend racines dans les années 1970, entre autres avec Kurt Lewin, dans le courant de la psychosociologie (Dolbec et Prud'Homme, 2009, p. 534; Morin, 1992). Le terme « intégrale », employé par Morin (1992), est ici utilisé comme un terme complémentaire à celui d'« enquête coopérative » utilisé par Heron (1996), qui met l'accent sur l'implication des acteurs dans la création d'un changement pour eux et par eux. « Cette forme de recherche-action engage les acteurs à coopérer à l'amélioration de leurs conditions de vie et à la solution de leurs problèmes » (Morin, 1992, p. 15). L'accent est mis sur la coopération, l'ouverture, l'approche formelle, mais conserve une forme non structurée (*ibid.*, p. 18).

La recherche-action n'est pas un processus linéaire où nous voyageons d'un point « A » à un point « B ». Au contraire, elle prend plutôt la forme d'une spirale qui va de l'action à la réflexion et ainsi de suite, jusqu'à ce que la situation souhaitée soit atteinte (Dolbec et Prud'Homme, 2009; Heron, 1996; Heron et Reason, 2006; Morin,

1992). L'objectif de la recherche-action intégrale et coopérative est la relation que l'on peut établir entre la réflexion apportée par la recherche et l'action apportée par la pratique. Les deux parties de cette boucle deviennent interreliées et interdépendantes dans la génération de nouvelles connaissances (Heron et Reason, 2006, p. 145).

Les personnes peuvent apprendre et créer la connaissance 1) sur la base de leur expérience concrète, 2) par l'observation et la réflexion sur leur expérience, 3) en formant des concepts abstraits et des généralisations, et 4) en testant l'implication de ces concepts dans de nouvelles situations, ce qui conduit à une nouvelle expérience concrète et, par conséquent, à l'amorce d'un nouveau cycle. (Dolbec et Prud'Homme, 2009, p. 539)

Ces connaissances seront dès lors mises à profit dans l'atteinte de cette situation souhaitée par les acteurs de la recherche-action.

3.2 La construction du savoir

L'épistémologie serait, pour sa part, la création et l'accumulation du savoir (Miller, 2005, p. 28). Dans un même ordre d'idées, étant donné que cette recherche-action se situe dans une perspective relativiste constructiviste, nous pouvons concevoir le constructivisme comme étant « la capacité de parler de ses expériences, de dégager le savoir de cette expérience; le sens se cocrée, le savoir se cocrée : la communication est un processus, l'identité est un processus, le savoir est un processus... » (Mahy, 2012). Parallèlement à cette définition, la perspective du chercheur autochtone Four Arrows (2008) démontre que la recherche ne consiste pas en la découverte de nouvelles connaissances, mais de nouvelles façons d'appliquer celles qui sont déjà existantes (p. 17). Dès lors, la recherche se doit de décrire et surtout d'interpréter le monde et non de l'expliquer (*id.*). Nous revenons à la position subjective de la relativité, de ce qu'est la nature de l'être et du savoir. La connaissance n'est pas en soi un élément qui est fixe et ce n'est pas une donnée immuable (*id.*). Elle serait

plutôt en constante construction, car le savoir engage un processus dynamique qui balance entre l'interprétation et la découverte faites par les individus (*ibid.*, p. 18).

Dans cette recherche, la problématique cible les communications et les relations interculturelles entre la population de Chisasibi et les travailleurs allochtones. Or, nous tentons de dégager les savoirs de ces deux groupes relativement à la question de l'intégration dans cette communauté. Ces savoirs ne sont pas objectifs, mais proviennent des personnes qui les perçoivent et les construisent. Les acteurs qui ont participé à cette recherche ont mis à profit les connaissances qu'ils ont acquises dans l'action. Ce sont donc les savoirs expérientiels qui seront valorisés comme source de connaissances dans la création du guide d'accompagnement.

3.3 Le déroulement de la recherche en fonction du contexte de la problématique

En ce qui concerne le déroulement de cette recherche-action intégrale et coopérative, j'articulerai le tout selon les quatre phases proposées par Heron et Reason (2006)²³.

C'est au cours de la première phase que les balises sur lesquelles la recherche s'est appuyée ont été bâties (*ibid.*, p. 145). Il est pertinent de préciser qu'au cours de la recherche, j'étais une employée à l'école primaire Waapinichikush de Chisasibi, ce qui m'a permis d'endosser, comme les autres participants, le double rôle de praticien et de chercheur. Sur une base volontaire, j'ai recruté des personnes crie et allochtones vivant dans la communauté. Au départ, j'avais prévu mettre des affiches à travers les institutions du village. Je souhaitais rassembler de 10 à 15 participants

²³ Se référer à la page 31 pour les phases de la recherche proposées par Heron et Reason, 2006.

provenant des trois groupes, soit des allochtones canadiens, des immigrants et des Cris.

Nonobstant la planification de cette méthode de recrutement, l'occasion de mobiliser la majorité de mes participants m'a été offerte grâce à une soirée organisée par une personne de la communauté à la suite de ma participation à la journée multiculturelle de Chisasibi. Après cet événement communautaire, l'organisatrice a invité tous les exposants à se réunir chez elle pour partager un repas. C'est en parlant à quelques personnes de la recherche que je planifiais mener que j'ai pu aller chercher la majorité des participants. Grâce à un effet boule de neige très bénéfique, le groupe s'est vite agrandi. Étant donné que j'avais encore quelques places pour accueillir plus de participants, j'ai tout de même mis quelques affiches dans la communauté. Avec quelques désistements de dernière minute, j'ai obtenu un total de 11 participants. À la suite de cette étape, j'ai proposé d'effectuer nos quatre rencontres à l'école primaire Waapinichikush, un lieu qui me semblait être propice à la tenue de cercles du dialogue et d'un World Café.

Notre première rencontre s'est tenue le 21 avril 2016, à 18 h 30. Dans un premier temps, j'ai entamé le dialogue par la présentation de tous les participants, moi compris. Dans un deuxième temps, j'ai poursuivi avec une description approfondie de l'ensemble des facettes de la recherche. J'ai également réitéré l'obligation de confidentialité et les clauses associées à celles-ci. À ce propos, tous les participants ont accepté dès le départ que leur identité soit révélée dans le cadre de cette recherche-action. Dans un troisième temps, nous avons procédé à la tenue du premier cercle du dialogue, qui se concentrait sur la question de l'intégration perçue par les participants.

Pour des raisons éthiques, nous avons eu l'assistance de Selena Hinse, travailleuse sociale exerçant pour le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie

James, lors des rencontres. Elle avait pour tâche d'agir en tant que médiatrice si un malaise était ressenti chez des participants avant une discussion ou une expérience vécue lors de la mise en pratique d'activités liées à l'intégration. Tous étaient invités à aller la rencontrer avant ou après les cercles du dialogue, afin qu'elle puisse désamorcer une situation de malaise et diriger la personne vers un autre professionnel au besoin. Au début du premier cercle du dialogue, elle s'est présentée et a décrit le rôle qu'elle allait occuper. En règle générale, Selena Hinse n'intervenait pas dans les discussions. Elle a toutefois offert son opinion à quelques reprises en demandant préalablement la permission à l'ensemble des participants qui étaient sur place, en plus de prendre activement part à l'activité du World Café.

Durant la deuxième phase, qui prenait place entre les rencontres en groupe, les cochercheurs changeaient de rôle pour se transformer en copraticiens dans leur pratique quotidienne (Heron et Reason, 2006, p. 145). Dans le but de bien différencier ces rôles, les participants à la recherche partageant ces deux statuts, voici une précision : ils étaient des cochercheurs au moment de dialoguer et de réfléchir en groupe, et ils devenaient copraticiens entre les rencontres, lorsqu'ils se retrouvaient immergés dans une action reliée au processus d'intégration²⁴. C'est d'ailleurs durant cette période que nous entamions les actions qui avaient été planifiées à la fin d'un cercle du dialogue. À cet effet, certains participants ont proposé de sonder leur entourage à propos des questions qui avaient été abordées en groupe lors des cercles du dialogue. D'autres se sont immergés dans l'action concrète, en expérimentant un éventail de situations se rapportant à l'intégration, tant dans leur vie professionnelle que sociale. Ces démarches avaient été préalablement suggérées à la fin de la première phase par l'ensemble des participants qui assuraient le rôle de cochercheurs. Le but était simplement de favoriser les actions entreprises dans la vie quotidienne, afin de permettre le contact avec l'Autre. C'est lors de ces périodes d'immersion dans

²⁴ Voir section 3.5 pour une discussion approfondie sur les rôles de cochercheur et copraticien.

l'expérience concrète qu'il était important pour chaque participant de porter le regard sur soi, mais également sur son entourage (*ibidem*). Dans le processus d'élaboration du guide d'accompagnement, qui prendra place au cours de l'année suivant la rédaction de ce mémoire, ces actions pourraient se révéler être précieuses. Elles serviront à établir des points de repère pour soutenir les savoirs qui ont été partagés par les participants au sujet de leurs perceptions sur l'intégration dans un milieu autochtone.

En parvenant à la troisième phase, les copraticiens ont pu s'immerger pleinement dans leurs actions entamées lors de la deuxième phase. C'est ce que Heron et Reason (2006) qualifient de phase d'immersion dans l'action et la prise de conscience d'une nouvelle vision de la situation (*id.*) : « It is this deep experiential engagement, which informs any practical skills or new understandings which grow out of the inquiry, that makes co-operative inquiry so very different from conventional research » (*ibid.*, p. 145-146). C'est alors que les participants ont effectué des actions en lien avec la question de l'intégration et ont tenté de percevoir cette problématique autrement (*ibid.*, p. 146). On spécifie qu'il est important d'assurer le soutien entre les membres du groupe de recherche lorsque ceux-ci mettent à l'essai de nouvelles façons de fonctionner et que des comportements singuliers sont adoptés (*id.*). À ce propos, je ne conçois pas que cela puisse avoir été possible pour cette recherche, car les participants menaient leurs actions de façon autonome, à l'intérieur de leur milieu de vie respectif. Toutefois, lorsque nous revenions en groupe, ils pouvaient assurément partager leurs efforts et obtenir un soutien lorsque nécessaire.

Certaines actions entreprises ont été des succès incroyables. Seront d'ailleurs racontées, dans le chapitre sur l'analyse des résultats, quelques anecdotes partagées lors des rencontres. À l'opposé, il s'est aussi avéré qu'une action planifiée n'a pas été possible ou qu'elle n'ait pas eu la portée escomptée. D'après les découvertes faites par les participants lors de leurs expériences, nous avons pu commencer une liste

informelle des éléments pertinents à inclure dans le guide d'accompagnement. À cette étape, certains participants avaient opté pour la tenue d'un journal de bord, afin de conserver leurs idées ou leurs expériences à partager en groupe. Toutefois, la majorité d'entre eux n'ont eu recours qu'à leur seule mémoire pour témoigner de leurs pensées et de leur créativité.

Lors de la quatrième et dernière phase, telle que proposée par Heron et Reason (2006), nous nous regroupions afin de laisser émerger de cette période de réflexion collective les savoirs que nous désirions recueillir (p. 146). Cette étape se déroulait au début de chaque cercle du dialogue. Les participants de la recherche reprenaient donc leur position de co-chercheur en se réunissant pour dialoguer. Ces discussions nous ont menés vers l'expression de nos expériences, de nos sentiments, vers le partage de données récupérées et l'émergence de nos idées au sujet de l'objectif de cette recherche (*id.*).

La boucle d'action-réflexion suivante débutait généralement lorsque le tour de table au sujet des expériences des cochercheurs se terminait. Nous entrions dès lors dans un nouveau cercle du dialogue. Cette boucle s'est réalisée à trois reprises, puisque nous avons eu trois cercles du dialogue. La dernière rencontre s'est articulée différemment, car elle avait comme but de répondre au deuxième objectif de cette recherche, c'est-à-dire la forme et le contenu qu'allait adopter le guide d'accompagnement. Les quatre rencontres se sont articulées autour des thèmes suivants: 1) la perception de l'intégration selon les participants et selon le secteur d'emploi, 2) les relations sociales et professionnelles ainsi que défis et stratégies reliées à l'intégration, 3) l'accueil fait par la communauté et les conseils utiles sur Chisasibi et 4) la forme, le contenu et la division du guide d'accompagnement.

3.3.1 L'élaboration du guide d'accompagnement

Le but initial de cette recherche était de créer un guide d'accompagnement qui pourrait recenser et refléter les expériences vécues ainsi que les savoirs des participants au sujet de l'intégration des travailleurs allochtones dans l'environnement de Chisasibi. À la suite de notre dernière rencontre qui s'est terminée avec la tenue d'un World Café²⁵, nous avons envisagé les avenues qui pourraient être adoptées afin de répondre au mandat fixé par cette recherche-action. Avec le consentement préalable du Conseil de bande, qui sera le détenteur et le promoteur principal du guide, une foule d'informations y sera regroupée, en plus d'être facilement accessible à tous les travailleurs allochtones. Les détails concernant cette quatrième et dernière rencontre seront décrits au chapitre de l'analyse des résultats. Sa concrétisation sera assurée en partie par moi et, heureusement, lors de la dernière rencontre, qui s'est tenue le 16 juin 2016, une majorité des participants ont manifesté leur intention de poursuivre leur engagement d'aider à sa rédaction²⁶. Il importe de mentionner ici que nous n'avons fait qu'entamer la conception du guide d'accompagnement en réfléchissant aux formes possibles qu'il pourrait prendre. L'achèvement de ce mémoire ne comprend pas la matérialisation concrète et finale de ce guide d'accompagnement.

3.3.2 Le cercle du dialogue

En accord avec la recherche en milieu autochtone, la méthode du cercle du dialogue semblait appropriée pour répondre au premier objectif de la recherche, c'est-à-dire la description du phénomène d'intégration et d'accueil des nouveaux travailleurs

²⁵ Voir section 3.4.3 sur le World Café

²⁶ Le guide d'accompagnement issu du projet sera rédigé en anglais étant donné l'aisance de tous les participants à communiquer dans cette langue. Cependant, il est possible d'envisager la traduction de ce guide en français, afin qu'il puisse être accessible à une plus grande majorité de travailleurs allochtones.

allochtones à Chisasibi. En partie développé par le physicien David Bohm (2012), le cercle du dialogue s'est révélé être approprié pour permettre l'éclosion de nouvelles solutions concernant la question de l'intégration. Bohm concevait intrinsèquement que le dialogue était la clé pour aborder la complexité d'un sujet en renversant sa fragmentation, c'est-à-dire en unissant toutes les parties de son ensemble afin de le comprendre, en fin de compte, dans son ensemble (Bohm et Nichol, 1996, p. 49; Do, 2003). Le dialogue peut être pratiqué avec soi-même ou en groupe et le nombre de participants est illimité. Le cercle du dialogue est considéré comme un espace où naît l'intelligence collective par son aspect coréflexif et coconstructif (Bohm et Nichol, 1996, p. 6). Plus concrètement, le cercle du dialogue prend place dans une salle où il est possible d'asseoir en cercle l'ensemble des participants. L'animateur présente le thème de la rencontre et laisse les participants répondre à tour de rôle sur ce qu'ils pensent du sujet proposé. Une discussion émerge alors et le rôle de l'animateur est principalement de s'assurer que tous les participants puissent avoir un tour de parole. Le cercle du dialogue prend fin lorsque l'on sent que tous les aspects du sujet ont été abordés ou bien que le temps alloué à l'activité est écoulé. Plusieurs cercles du dialogue peuvent avoir lieu si le thème à couvrir est plus large et demande plus de temps qu'une seule session.

3.3.3 Le World Café

Le World Café est une méthodologie de changement collectif qui a fait ses preuves à l'échelle planétaire, et ce, dans divers contextes (Brown et Isaacs, 2005, p. 5). Essentiellement, il s'agit d'une conversation en petits groupes sur une multitude de questions ayant un sens profond et gravitant autour d'un projet de changement commun (*ibid.*, p. IX) : « How can we enhance our capacity to talk and think more deeply together about critical issues facing our communities, our organizations, our nations, and our planet ? » (*ibid.*, p. 3) Comme l'expliquent les fondateurs Junita Brown et David Isaacs, la conversation en face à face comparable à la réalité vécue

dans les vrais cafés, permet de traiter de questions qui sont réellement préoccupantes et d'aider les personnes à répondre à un problème (*ibid.*, p. XI). Ces conversations leur offrent l'occasion d'échanger, d'écouter, de créer, bref de parvenir conjointement à des réponses pouvant amener un éclaircissement sur les préoccupations initiales (*ibid.*, p. 5-6). Le World Café est simple à organiser et requiert l'application de sept principes incontournables (*ibid.*, p. 40).

Premièrement, il faut officialiser le contexte et définir le thème de la réunion pour une collectivité d'individus (*ibid.*, p. 49). Deuxièmement, il est essentiel de songer à l'environnement qui sera créé pour recevoir ces personnes (*ibid.*, p. 64-65). C'est pourquoi l'ambiance d'un café semble adéquate pour accueillir des personnes voulant discuter ensemble (*id.*). Troisièmement, on établit la question centrale de la réunion (*ibid.*, p. 90). Cela permettra d'approfondir les contours de celle-ci (*id.*). Quatrièmement, le dialogue est complet lorsqu'on peut encourager la participation de tous ces acteurs, ce qui relève de la responsabilité de tous (*ibid.*, p. 99). Cinquièmement, on encourage la mobilité des idées émises en faisant changer les personnes de tables, un peu à la manière des abeilles pollinisatrices qui transportent avec elles le nectar de leur labeur (*ibid.*, p. 113). Cela permet la circulation du flux de la créativité entre les tables (*id.*). C'est ainsi que nous parvenons à la création d'une intelligence collective qui naîtra du dialogue, comme le mentionnaient notamment Bohm et Nichol (1996) en décrivant l'essentiel de ces fondements (p. 27). Sixièmement, la stimulation de l'écoute permet de déceler collectivement un sens commun aux idées émises (*ibid.*, p. 128). Certes, l'émergence d'un réel dialogue mise sur la discussion, mais également sur l'écoute active (*id.*). Septièmement, on partage ses découvertes et l'on tente de regrouper les résultats des discussions, afin de répondre collectivement et avec fraîcheur à la problématique de départ (*ibid.*, p. 145). Pour ce faire, la créativité n'a pas de limites, en ce sens qu'il est fortement recommandé de laisser la trace du dialogue en coloriant sur des nappes de papier ou bien en exprimant ses idées sur divers médiums (*id.*). Dès lors, il devient plus simple,

par cet aspect visuel, de collecter les idées qui ont émergé au cours des phases du dialogue.

3.3.4 L'apport du journal de bord

Au cours du déroulement de la recherche, j'ai tenu assidûment un journal de bord. Sa rédaction a commencé quelque temps après mon retour à Chisasibi, lorsque la réalisation de cette recherche était résolument fixée grâce à l'accord donné par le Conseil de bande. Cet outil d'introspection et d'analyse a été le témoin des hauts et des bas de cette recherche. Entre autres, plusieurs expériences personnelles et professionnelles liées à ma propre intégration y ont été décrites. J'ai détaillé l'ensemble des démarches entreprises au fil des mois pour parvenir aux résultats et à l'achèvement de cette recherche. Mes observations, mes questionnements, mes craintes et mes succès ont été dévoilés, dans le but de dépeindre les chemins que j'ai empruntés. Baribeau (2005) mentionne que le journal de bord est essentiel pour assurer la qualité des informations recueillies sur le terrain grâce au processus de triangulation des données (p. 98). C'est ce qui permet de « [...] confirmer un résultat en montrant que les mesures indépendantes qu'on en a faites vont dans le même sens, ou tout au moins ne les contredisent pas » (Miles et Huberman, 2003, p. 480). Ce journal est un élément de choix en raison de sa complémentarité avec l'analyse, qui fournira des réponses à l'atteinte des deux objectifs.

3.4 Le rôle des cochercheurs et des copraticiens

Comme il a été sommairement exposé en début de chapitre, le chercheur partage le rôle du praticien et le praticien partage celui du chercheur au cours des différentes

phases de la recherche : « Each person is cosubject in the experience phases and coresearcher in the reflection phases » (Heron, 1996, p. 1). Pour favoriser le bon déroulement d'une telle recherche, nous comprenons que le chercheur doit avoir un lien intime et positif avec le milieu dans lequel elle se déroulera.

La recherche-action intégrale et l'enquête coopérative sont des lignes de conduite contribuant à l'autonomisation des participants, afin qu'elles puissent répondre à leurs besoins (Morin, 1992, p. 15). Pour atteindre les objectifs initiaux, les participants se sont transformés en chercheurs et en praticiens, suivant les phases dans lesquelles ils se trouvaient, dans le but de produire les savoirs dont ils auraient besoin pour créer le guide (Heron, 1996, p. 7). Il a été constaté que le changement devait être engendré par les participants, leviers de cette recherche (Dolbec et Prud'Homme, 2009, p. 535). Les participants ont été guidés par leurs émotions et leur intuition (Heron, 1996, p. 47), en plus de maîtriser leur environnement et les connaissances préalablement acquises. En tant qu'initiatrice du projet, j'ai pu faciliter la transition entre l'action et la réflexion, tout en contribuant personnellement à la recherche-action (Heron et Reason, 2006, p. 145).

3.5 Un souci d'éthique

De prime abord, l'éthique s'est révélée être un élément précurseur dans la planification de cette recherche. On ne peut s'aventurer dans une communauté autochtone dans le but de faire une recherche sans demander la permission (Jérôme, 2008). Comme le souligne le chercheur autochtone Robert-Falcon Ouellette (2011) : « Will the culture and the people be hurt by this research [...] ? » (p. 36) Il faut être attentif pour ne pas reproduire les erreurs du passé faites par d'autres recherches, qui ont amené plus de mal que de bien (Cardinal, 2005; Jérôme, 2008; Taylor et de la

Sablonnière, 2014). En suivant les recommandations du Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador (2014), j'ai obtenu le consentement du Conseil de bande de Chisasibi. Avec la précieuse collaboration d'une enseignante crie, nous sommes allées rencontrer le chef, la chef députée ainsi que les membres du conseil, afin de faire valoir la pertinence et l'utilité de cette recherche-action. C'est ainsi que le 30 octobre 2015, j'ai reçu une lettre en bonne et due forme de la Nation crie de Chisasibi qui confirmait son accord à la réalisation de cette recherche (voir Annexe A).

3.5.1 La recherche-action culturellement sensible et l'engagement du chercheur

Mener une recherche dans le contexte d'une communauté autochtone est une expérience singulière. L'héritage du colonialisme et des relations de domination entre les allochtones et les autochtones pourrait expliquer partiellement cette spécificité (Jérôme, 2008; Ouellette, 2011, p. 36; Taylor et de la Sablonnière, 2014). Comme l'exprime le grand chef Goyce Kakegamic de la nation Nishnawbe Aski en Ontario

[o]ur history with researchers is one of “give and take”, we gave and they took. We gave views, information, teaching and wisdom, and researchers used this information for their own purposes, not ours, and in most cases we were neither credited nor provided access to the completed research (Garrick, 2008).

Les psychologues Taylor et de la Sablonnière (2014) ont montré la manière par laquelle les chercheurs allant dans les communautés autochtones contribuaient à l'héritage du colonialisme en ne se souciant par outre mesure de la participation des habitants locaux. Nécessairement, il faut respecter le fait que les participants d'une recherche qui implique un certain engagement aient d'autres responsabilités et qu'ils ne puissent s'investir autant que les chercheurs. Pour ce qui est de cette recherche, l'entière des participants était des travailleurs actifs dans la communauté. Certains ont eu à quelques reprises des empêchements dus à leurs obligations qui ont limité

leur présence aux quatre rencontres. Il fallait demeurer réaliste et conscient que ces personnes participaient de façon volontaire et qu'ils avaient parfois d'autres engagements limitant disponibilités.

À l'instant où les chercheurs portant un intérêt aux communautés autochtones et à divers phénomènes les entourant comprennent l'importance de la recherche-action, ils peuvent au contraire contribuer à décoloniser les relations, et ce, lorsque les exigences de la recherche sont raisonnables et conviennent aux participants (Taylor et de la Sablonnière, 2014, pp. 28-29). Selon Sarah Amira De La Garza : « We are privileged as scholars. We are heard. But the majority of our nation are not » (Broome *et al.*, 2005, p. 164). C'est pour cette raison que la recherche faite en milieu autochtone doit, jusqu'à un certain niveau et avec le respect approprié envers les participants, répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

CHAPITRE IV

ANALYSE DU PHÉNOMÈNE D'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS ALLOCHTONES À CHISASIBI ET ÉLABORATION DU GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT

Ce chapitre présentera en premier lieu l'hétérogénéité des portraits des participants²⁷ de cette recherche. En deuxième lieu, les réponses des participants seront analysées en fonction des thèmes explorés au cours des trois cercles du dialogue que nous avons eus entre les mois d'avril et juin 2016. Ces dialogues ont permis de graduellement diriger tous les participants, moi compris, vers l'atteinte des objectifs de cette recherche. Premièrement, la recherche visait à comprendre les enjeux en communication interculturelle dans les relations entre les allochtones et autochtones et, deuxièmement, elle devait mener à penser à une idée de guide voué à accompagner les travailleurs allochtones dans leur processus d'intégration à Chisasibi. Il est pertinent de souligner que les participants se sont engagés à part entière dans le processus de communication interculturelle lors du déroulement des cercles du dialogue, puisqu'ils prenaient part à des discussions dont les problématiques et les préoccupations les touchaient. Un tel engagement contribue grandement à la réussite d'un tel projet de recherche-action. En abordant des thèmes tels que la perception de l'intégration, les relations sociales et professionnelles, les défis et les stratégies liés à l'intégration ainsi que l'accueil et les conseils pratiques pour vivre à Chisasibi, des savoirs se sont graduellement dégagés et accumulés afin d'établir les balises de ce guide d'intégration. Celui-ci sera remis au Conseil de bande de Chisasibi qui en assurera la promotion et la distribution. En troisième lieu, je présenterai les résultats de notre dernière rencontre qui s'est déroulée sous la forme

²⁷ Les noms des participants de cette recherche ne sont pas fictifs. Ils ont tous consentis à révéler leur identité et à ce que soit utilisé leur nom réel. De plus, étant donné que le français ou l'anglais ne sont pas les langues maternelles de plusieurs participants, il se peut que des citations choisies contiennent des erreurs de syntaxe. Cette décision a été prise par souci de préservation de l'authenticité des propos partagés par ces personnes.

d'un World Café. C'est lors de cet atelier de création que le groupe a établi ce à quoi allait ressembler le guide d'accompagnement à l'intégration. Comme soulevé dans le déroulement de la méthodologie de recherche, les participants avaient le temps et la chance de réfléchir ou d'expérimenter, entre les rencontres, toute une gamme d'aspects se rapportant à la question de l'intégration et de l'accueil à Chisasibi.

4.1 Présentation des participants de la recherche-action

Chisasibi se compose majoritairement d'une population crie, mais elle compte aussi des personnes provenant des quatre coins du monde. C'est pour cette raison que ce projet de recherche a voulu mettre en valeur le relief humain composant la toile multiculturelle du village. Lors des premiers cercles du dialogue, la discussion a commencé par une période allouée à la présentation des participants. Cela leur a permis de faire connaissance, de connaître davantage le parcours et la personnalité de chacun et ainsi d'avoir un portrait d'ensemble de ce groupe de recherche qui venait de voir le jour. Cette activité « brise-glace » a été un élément déclencheur incontournable dans le processus de l'ouverture du dialogue sur des sujets qui allaient entourer le phénomène de l'intégration.

4.1.1 Les participants Cris

Annie est secrétaire à la Commission scolaire crie, dans le département éducationnel depuis 1978. Elle est originaire de Fort-George²⁸ et comme la majorité des enfants de sa génération, elle a reçu son éducation à travers le système des pensionnats. Elle a

²⁸ Fort-George était le lieu principal de résidence des Cris de Chisasibi avant l'aménagement des barrages à la Baie James. Pour plusieurs raisons dont l'érosion progressive de l'île ainsi que la croissance constante de la population, les habitants de cet endroit ont été relocalisés à quelques kilomètres sur la terre ferme, au bord de la rivière La Grande, et ce, depuis 1980.

d'ailleurs terminé son secondaire à Rouyn-Noranda. Elle est mariée à un allochtone canadien qu'elle a rencontré à son retour à Fort-George à l'âge adulte. Annie dit adorer Chisasibi pour sa quiétude, sa culture, le contact avec la terre et, surtout, la proximité avec sa famille.

Doris est originaire de Fort-George et elle est de descendance inuit et crie. Bien qu'elle ait atteint la soixantaine, elle est toujours enseignante à l'école primaire en deuxième année. Comme Annie, elle a été éduquée à travers le système des pensionnats. Elle a été entre autres envoyée à Rouyn-Noranda et La Tuque. Doris est emballée par les rencontres très diversifiées sur le plan culturel qu'elle a faites au cours de sa vie à Chisasibi et les expériences positives qu'elle en a tirées.

Rose est née à Fort-George. Elle a fait son primaire à l'école résidentielle que l'on retrouvait sur l'île avant de devoir quitter sa famille pour les villes allochtones du Sud. Elle sera prochainement retraitée du Conseil de santé et des services sociaux de la Baie-James, où elle travaille comme représentante en santé communautaire (Community Health Representative) auprès de la population des aînés. Elle aime Chisasibi, mais Fort-George demeure dans ses meilleurs souvenirs liés à son enfance. Elle pense cependant que Chisasibi permet un meilleur environnement de vie, en raison de l'accessibilité aux services disponibles.

4.1.2 Les participants allochtones canadiens

Audrée est originaire de Lévis près de Québec. Elle a réalisé une maîtrise en nutrition à l'Université Laval et elle exerce depuis trois ans à l'hôpital de Chisasibi. Avant d'arriver dans ce village, elle a eu une expérience de stage en nutrition dans une population inuit du Nunavik, ce qui lui a littéralement donné la piqûre pour la vie dans le Nord. En fait, elle dit adorer la température froide qu'offre l'environnement de la Baie-James, en plus de tous les sports de plein air qu'elle peut pratiquer.

Vincent est arrivé de Montréal au début de 2015 pour enseigner l'éducation physique à l'école primaire. Il s'agit de sa première année d'enseignement et de vie à Chisasibi. Comme il a beaucoup apprécié son expérience, il sera de retour pour l'année scolaire 2016-2017 afin de poursuivre son mandat. En ce qui a trait à Chisasibi, il a mentionné aimer la taille réduite de la communauté, ce qui lui procure une proximité avec la nature et tous les sports auxquels il peut s'adonner. Il est également enchanté par les activités sociales et sportives qui sont proposées dans le village et auxquelles il est facile de prendre part.

Marie-Ève est enseignante en première année à l'école primaire. Elle vit et travaille à Chisasibi depuis trois ans. Elle est originaire de la Rive-Sud de Montréal et elle a rencontré son conjoint en travaillant à l'école. Elle a d'ailleurs fait ses premières armes comme enseignante à Chisasibi même. Elle aime vivre dans ce village pour l'esprit de famille qui y règne ainsi que pour la qualité de vie que l'on y retrouve.

Alexandra est orthophoniste de formation et travaille à Chisasibi depuis peu. Elle était préalablement venue dans ce village pour réaliser son stage final avant l'obtention de son diplôme. Elle travaille pour le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James. Passionnée par les relations humaines, elle admire la communauté pour l'unicité de sa culture et sa langue, dont elle semble rapidement avoir acquis la maîtrise.

Josée-Anne est native de Chicoutimi. Elle est tout d'abord arrivée en septembre 2015 avec l'organisme Fusion Jeunesse pour travailler à l'école primaire comme coordonnatrice d'activités parascolaires. Elle a une formation de psychoéducatrice et vient d'être engagée comme telle par la Commission scolaire crie. Elle planifie demeurer à Chisasibi pendant quelques années. Elle apprécie les histoires qui lui sont

partagées par les membres de la communauté racontant la vie que les gens menaient lorsqu'ils vivaient encore à Fort-George.

4.1.3 Les participants allochtones issus de l'immigration

Marcel est né en Allemagne et possède un diplôme en administration et commercialisation. Il a immigré au Canada après s'être marié à une Québécoise. Il a vécu sur la Rive-Sud de Montréal pendant deux ans avant de venir s'établir dans le village avec son épouse, qui a obtenu un poste à l'hôpital il y a cinq ans. Depuis son arrivée dans la communauté, Marcel fait de la suppléance dans les deux écoles du village. Il est passionné de photographie et a réalisé plusieurs vidéos exposant la beauté de cette région nordique.

Hyungu est natif de la Corée du Sud. À l'âge de huit ans, il a immigré à Halifax avec sa mère. Il est arrivé à Chisasibi au mois de janvier 2016 pour travailler avec Fusion Jeunesse à l'école secondaire en tant que coordonnateur de projets parascolaires. Il détient un baccalauréat en sciences et il souhaite poursuivre ses études de deuxième cycle en environnement et santé autochtone. Il ne sera pas de retour dans la communauté à l'automne 2016 pour cette raison, mais il aspire y revenir pour exercer sa profession, en raison de son attachement à la population locale. Toujours en mode découverte, il aime entendre les récits que les Cris veulent lui raconter, notamment par rapport à leur langue et à leur culture.

Sonam enseigne à l'école primaire depuis deux ans. Elle est venue à Chisasibi avec son mari et leur jeune fils. Elle est originaire du Tibet, mais elle a immigré en Inde alors qu'elle était toute petite pour fuir la guerre. Elle a grandi dans un orphelinat du nord de l'Inde. Elle adore Chisasibi et s'y sent comme chez elle, en raison de plusieurs ressemblances qu'elle observe avec sa culture d'origine. Alors qu'elle était une jeune journaliste au Bhoutan, elle a rencontré un journaliste canadien qui allait

devenir son mari. En immigrant au pays, elle a occupé différents emplois et elle a finalement obtenu son diplôme en enseignement à l'Université McGill.

4.2 L'intégration à Chisasibi : un amalgame de perceptions complémentaires

Pour comprendre les multiples perceptions fournies au sujet de l'intégration au cours des trois cercles du dialogue, j'ai séparé celles qui m'ont été données par les participantes natives de Chisasibi de celles des participants allochtones. Ce découpage permet de saisir les deux composantes du processus d'intégration survolé lors du deuxième chapitre, c'est-à-dire l'intégration vécue par les personnes provenant de l'extérieur et voulant s'insérer dans un groupe qui n'est pas le leur et l'accueil qui leur est réservé par ce groupe en question. Le tour d'horizon sur les perceptions à l'égard de l'intégration se terminera sur les points de convergence et de divergence entre les participants cris et allochtones. Qui plus est, dans leurs témoignages au sujet de leurs perceptions face à l'intégration, les participants ont abordé des situations mettant en avant-plan la communication interculturelle qui s'articule à Chisasibi entre les Cris et les allochtones. Conformément au mandat associé à la création du guide d'accompagnement à l'intégration, il est souhaitable que cette recherche-action puisse conduire vers de meilleures communications interculturelles dans le village.

4.2.1 La perception de l'intégration selon les participantes cries

Lors du déroulement des discussions, deux points marquants sont ressortis des commentaires des participantes cries lorsqu'elles se sont exprimées au sujet de leur perception du phénomène d'intégration. Tout d'abord, elles ont évoqué la question de l'accueil que la communauté devrait réserver dans l'accomplissement de ce processus. Elles ont aussi partagé leurs propres expériences d'intégration alors

qu'elles étaient de jeunes élèves autochtones venues de la Baie-James, devant vivre et étudier dans des villes allochtones du Québec.

Le phénomène de l'intégration ne peut être vu à sens unique. Il a été démontré dans le cadre conceptuel que l'intégration pouvait difficilement s'accomplir sans l'établissement d'une relation basée sur l'engagement de la communauté à accueillir les nouveaux arrivants. (Jacob, 1997, p.49) Chisasibi ne fait pas exception à la règle et c'est précisément dans cette direction que les participantes criées ont articulé leurs pensées. Annie et Doris se sont d'ailleurs exprimées sur leur engagement et l'intérêt qu'elles avaient à accueillir les multiples groupes de travailleurs allochtones lorsqu'elles vivaient à Fort-George. En organisant des activités à caractère social et ludique, cela devenait une façon pour les Cries de dévoiler leur milieu de vie, leurs coutumes et leur culture, et ainsi, d'initier les premiers contacts entre les deux groupes. Par exemple, Annie nous a confié qu'avant la construction du barrage de LG1²⁹, elle se plaisait à emmener les travailleurs allochtones à cet endroit très prisé par les Cries pour la pêche. Les activités sportives ou festives, comme les soirées de danse étaient des événements permettant la prise de contact entre les autochtones et les allochtones. Doris a relaté combien sa mère qui était cuisinière dans l'une des pensionnats de Fort-George aimait inviter des enseignants allochtones à venir partager des repas dans son *mitchuap*³⁰ pour qu'ils puissent apprendre tout simplement à se connaître. Ces rassemblements qui étaient offertes aux travailleurs allochtones faisaient office d'ouvertures facilitant le processus d'intégration des travailleurs allochtones.

²⁹ LG1 est le dernier complexe hydro-électrique situé sur la rivière La Grande avant qu'elle se jette dans la Baie-James.

³⁰ Un *mitchuap* est le terme cri pour parler du tipi ou tepee, tente circulaire faite de troncs d'arbre et recouverte de toiles ou de peaux d'animaux.

Sous un autre angle, Rose a donné un aperçu de sa perception de l'intégration en partageant son expérience de jeune fille autochtone devant aller vivre dans un milieu allochtone. En se remémorant son expérience personnelle au sujet de son séjour dans une école résidentielle de Rouyn-Noranda, Rose a pu faire le parallèle avec ce que les professionnels qui viennent travailler et vivre à Chisasibi doivent ressentir : « I had to integrate into another culture and it was probably the same thing that the professionals to come and work in our town. I felt like a very strange person in another culture and I stayed in a foster home » (Rose, 26 mai 2016, 2^e cercle). Lorsqu'elle demeurait à Val-d'Or, elle a été accueillie par une famille tchécoslovaque qui avait immigré dans la région pour travailler dans les mines. En raison de leurs besoins financiers, ils avaient accepté de prendre en pension des enfants autochtones. Rose a donc vécu plusieurs intégrations, soit celle d'une ville allochtone, d'une famille immigrante et d'un nouveau système d'éducation. Malgré tout, elle conserve de bons souvenirs de cette époque. Selon elle, une intégration peut être considérée comme « réussie » lorsque la personne conserve des contacts avec la communauté d'accueil.

Le commentaire de Rose révèle une grande part d'empathie à l'endroit de ce que s'apprêtent à vivre les nouveaux travailleurs allochtones, car elle a déjà vécu une expérience similaire lors de son séjour en milieu allochtone. Même si elle n'est pas celle qui actuellement vit cette intégration dans un environnement qui n'est pas le sien, elle peut se remémorer son expérience et se mettre à la place d'un allochtone, imaginant ce qu'il peut ressentir dans ce processus qu'est l'intégration. C'est précisément ce sentiment à l'égard de l'Autre, qui nous est étranger, qui permettra une ouverture vers une communication et qui encouragera le développement d'une relation. Nous espérons que le guide d'accompagnement à l'intégration stimulera le sentiment d'empathie des travailleurs allochtones qui y auront recours, soit envers leurs collègues cris ou bien envers les membres de la communauté de Chisasibi.

Malgré tout, il faut admettre que l'intégration forcée des enfants autochtones dans les pensionnats ainsi que les nombreuses avenues qu'a empruntées le colonialisme pour modeler les relations entre les autochtones et les allochtones du pays au cours des siècles ont laissé de lourds souvenirs pour plusieurs. Annie a exprimé son désarroi d'avoir été enlevée en bas âge à sa famille pour être envoyée sans son consentement dans un établissement d'enseignement dirigé par l'Église. Elle a d'ailleurs vécu des expériences traumatisantes qui lui ont laissé des séquelles qu'elle ne peut oublier. À ce propos, elle a expliqué à quel point il a été difficile pour elle d'introduire sa culture à l'homme qui allait devenir son futur époux. Comme il a été mentionné dans la présentation des participants au début de ce chapitre, Annie s'est mariée à un homme allochtone d'origine canadienne. Il est arrivé à Fort-George pour travailler dans le domaine de la construction lorsqu'il était jeune. Il s'intéressait beaucoup à Annie et à sa culture. Malheureusement, elle n'avait pas confiance en elle. Selon elle, c'est la conséquence désastreuse du lavage de cerveau qu'elle a subi lors de son passage dans le système des pensionnats. Elle a raconté que bien que son futur conjoint désirait visiter sa maison, goûter à sa nourriture traditionnelle et découvrir qui elle était, Annie avait peur d'être jugée. Elle disait se sentir honteuse de ne pas vivre dans une maison, mais dans une tente. C'est grâce à la curiosité et à l'intérêt soutenu qu'a manifesté celui qui allait devenir son mari qu'elle lui a fait découvrir son monde. Ils ont toutefois constaté avec le temps que bien que la culture d'Annie soit différente, qu'elle n'en était pas moins valable pour autant.

Cette sensibilité envers l'Autre, envers ce qu'il est, son identité et sa culture est précisément l'objectif d'un projet de recherche comme celui-ci. Être sensible interculturellement est le résultat final et souhaitable que pourra apporter une intégration réussie des travailleurs allochtones à Chisasibi. Comme le montre l'exemple offert par Annie, ce sentiment était également partagé par cette participante vis-à-vis de l'homme qui allait devenir son époux. Cette complémentarité entre l'accueil réservé par la communauté et les efforts qui sont déployés de la part des

allochtones pour s'intégrer peut mener vers cette sensibilité interculturelle, qui serait en fin de compte, le dénouement souhaitable de la création future du guide d'accompagnement à l'intégration.

4.2.2 La perception de l'intégration selon les participants allochtones canadiens et issus de l'immigration

Selon ces participants, l'intégration est un processus complexe entraînant dans son engrenage une gamme impressionnante de facteurs qui viendront simultanément influencer son déroulement. Comme l'a d'ailleurs mentionné Marcel, participant originaire de l'Allemagne :

[w]ell, I mean integration is a huge topics that goes into so many ways and means so much, basically for everyone, cause everyone will sooner will have to deal with integration, like to move from one city to another or for one country to another. You have to deal with all these obstacles and I mean, I had to go through these obstacles as well, like language wise, cultural wise. (Marcel, 3^e cercle, 2 juin 2016)

Avec la contribution des participants de cette recherche-action, il a été possible de soulever plusieurs de ces facteurs et d'en décrire les contours, ce qui facilite la compréhension ainsi que la description de ce phénomène à Chisasibi. J'ai réuni dans cette section les perceptions des participants allochtones canadiens et immigrants, car leur complémentarité contribuait à la compréhension du processus.

L'intégration à Chisasibi des travailleurs allochtones pourrait être comprise comme un système composé de multiples niveaux (voir figure 4.1). Alexandra pense que certains allochtones s'intègrent uniquement dans des groupes composés d'autres allochtones. Selon elle, ils se réunissent entre eux selon leurs centres d'intérêt, leur origine, leurs croyances, leur âge, leur langue, leur lieu de travail, etc. D'autres allochtones, eux, semblent plutôt aller à la rencontre des Cris et vivent une intégration parmi eux. Encore là, les intérêts communs, comme les activités sociales ou bien le

milieu de travail, agissent comme vecteurs de regroupement. Évidemment, on retrouve plusieurs allochtones qui vont fréquenter différents groupes d'appartenance. Par exemple, un infirmier travaillant à l'hôpital, aimant jouer au hockey sur glace et aller à la pêche pourra vivre une intégration parmi trois groupes différents, composés de Cris et d'allochtones, et partagés entre sa vie professionnelle et sociale. Il faut conserver à l'esprit que chaque personne possède un niveau de satisfaction ainsi que des besoins différents concernant son intégration. Comme le souligne d'ailleurs Vincent, une personne se sentira intégrée tout simplement en saluant quotidiennement tous ses collègues de travail, alors que d'autres éprouveront la nécessité de partager des expériences liées à leur intégration.

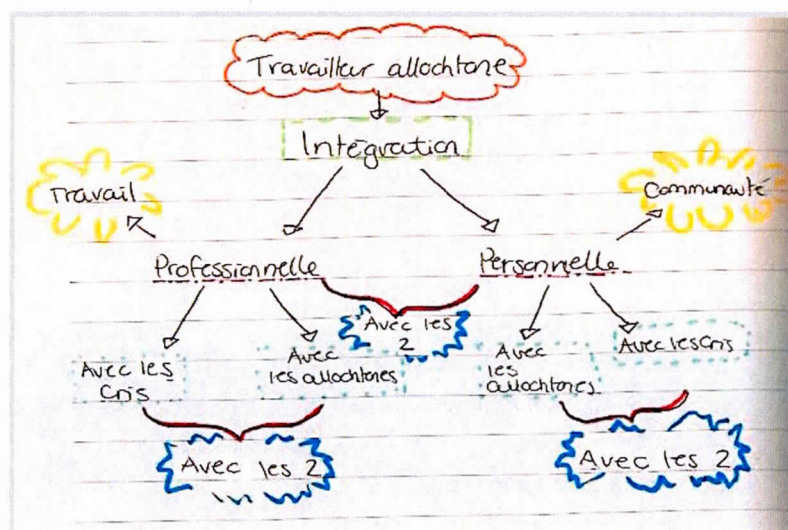


Figure 4.1 Schéma de l'intégration multiple vécue par les travailleurs allochtones, tel qu'exprimé par les participants (Source : mon journal de bord, 2 mai 2016)

Un second facteur déterminant dans la compréhension de ce processus d'intégration vécu par les allochtones à Chisasibi est l'impact que jouera la personnalité de l'individu qui souhaite s'intégrer. Ce sujet a été abondamment soulevé au cours des dialogues par la majorité des participants allochtones, car cela renvoyait à leurs expériences personnelles. En évoquant toutes les variantes de personnalité, tel qu'extravertie, réservé ou bien nonchalant, des participants tels que Marie-Ève ont

soulevé le fait que bien qu'ils souhaitent parfaire leur intégration, leur timidité peut devenir paralysante lorsque vient le temps d'aller à la rencontre de l'Autre. Heureusement pour Marie-Ève, des expériences positives avec des personnes de la communauté lui ont révélé que les Cris étaient au contraire très heureux de partager des informations au sujet de leur culture. Au contraire, Alexandra et Hyungu ont exprimé avoir eu de la facilité à entrer en contact avec les Cris en raison de leur personnalité plus intrépide. Ces deux participants allochtones disent aimer entreprendre différentes actions pour participer à la vie culturelle chisasibienne.

Even if it's uncomfortable for you a day or two, a week or so, you got to do it. You got to do it because that is the only way you're gonna be able to make these relationships. You got to be vulnerable yourself and be willing to share and listen, cause this is the only way. (Hyungu, 2e cercle, 26 mai 2016)

Comme le mentionne Hyungu, la vulnérabilité est une émotion requise pour sortir de sa zone de confort et aller à la rencontre de l'Autre pour se dévoiler.

Certains traits de personnalité peuvent dès lors devenir de précieux atouts à posséder lorsqu'on souhaite s'intégrer dans un nouveau milieu ainsi que dans un groupe qui est préalablement étranger. Marcel explique qu'à son avis, l'ouverture est incontournable pour comprendre l'Autre et ainsi, saisir l'ampleur de ce que l'on s'apprête à découvrir. C'est un moyen de s'éloigner de ses tendances naturelles ethnocentriques. En lien à cela, plusieurs participants ont mentionné avoir eu un besoin débordant de tout connaître avant leur départ. Alexandra a mentionné avoir visionné plusieurs documentaires et consulté des ouvrages au sujet de l'histoire des Cris et de la Baie-James, afin de se préparer pour son emploi, mais également pour avoir une meilleure expérience personnelle. Josée-Anne a confirmé qu'en assistant aux entrevues pour les nouveaux enseignants, elle était surprise de constater à quel point ceux-ci avaient des interrogations variées sur Chisasibi. Pour certains, cet apprentissage à propos du nouveau groupe, dans ce cas-ci celui des Cris, sera sans fin. « And in terms of

integration, integrating another culture, it's recognizing that everybody else knows way more than you. And that they are all experts of their culture and you are not » (Alexandra, 2e cercle, 26 mai 2016). Même après plusieurs années à œuvrer au sein de cette communauté crie, il est indéniable que l'on peut encore apprendre et découvrir de nouvelles facettes de celle-ci. Après tout, les allochtones ne deviendront jamais cris et ils resteront toujours de simples visiteurs. Nonobstant cet élan pour aller à la rencontre de l'Autre que l'on retrouve chez plusieurs allochtones, la réalité démontre que ce ne sont pas toutes les personnes venant de l'extérieur de la communauté qui auront d'intérêt à s'intégrer. « But everybody is different, everybody has a different personality and you know, some people are shy and some people, you know, they don't even get the idea of starting a research to look for all these informations » (Marcel, 3e cercle du dialogue, 2 juin 2016). Il est fréquent de rencontrer ce type de personnalité plus fermée chez certains collègues allochtones. Ceux-ci ne souhaitent sans doute pas s'investir dans des expériences interculturelles, quelles qu'elles soient.

Bien que la personnalité influence grandement les avenues que prendra le processus d'intégration pour ceux qui le vivent, Vincent a souligné que l'intention et les sources de motivation qui animent les travailleurs allochtones à venir vivre et travailler à Chisasibi contribueront tout autant au processus d'intégration. On peut dès lors aisément constater que certains travailleurs ont comme préoccupation première d'accomplir les tâches pour lesquelles ils sont rémunérés. Ce genre de comportement est bien sûr souvent apparent. Ces observations nous permettent d'affirmer que ce ne sont pas toutes les personnes venant à Chisasibi qui ont l'intention de s'intégrer.

Sonam a soulevé pour sa part un élément incontournable du processus d'intégration, que Schutz avait appelé la « crise » dans son analyse du phénomène (2003, p. 19-20), ici désigné comme étant le choc culturel : « You are going to go through a cultural shock, but in order to get out of cultural shock, you have to be welcoming. It works

that way. Like as an immigrant, is the same. » (Sonam, 26 mai 2016, 2e cercle) En fait, on n'arrête jamais de s'intégrer et d'aller à la rencontre de l'Autre. C'est un processus qui est en perpétuel développement et c'est sur ce point que tous les participants se sont rejoints.

4.2.3 Points de convergence entre les perceptions des Cris et des allochtones

Unanimement, les participants cris et allochtones s'accordent dans leurs visions de ce qu'est le processus d'intégration. Ils conçoivent celui-ci comme étant une rencontre à mi-chemin entre la personne qui s'intègre et celle qui accueille : « And I think if you give and take you are happy and the person you are taking from is also happy » (Sonam, 26 mai 2016, 2e cercle). Pour s'intégrer, il est nécessaire d'être accueilli. Ce mouvement dialogique entre Soi et l'Autre conduira tranquillement vers ce dévoilement et cette découverte de sens du nouveau groupe dans lequel on tente de s'intégrer : « I think for me, integration is a on going process and I think I am always thinking about what integration means » (Alexandra, 2e cercle, 26 mai 2016). Lorsqu'une personne franchit des étapes menant vers cette intégration au sein d'un groupe qui n'était initialement pas le sien, l'acceptation de l'Autre est plus facile et un sentiment d'appartenance peut alors naître. À ce propos, Doris a expliqué que lorsqu'elle est à l'extérieur de la communauté et qu'elle rencontre un autochtone qui vit également à Chisasibi, elle se sent bien et reconnaît un sentiment d'appartenance envers cette personne qui ne lui apparaît plus comme étant étrangère. Ce sentiment est fondamental dans le processus d'intégration autant que dans la communication interculturelle qu'entretiennent les Cris et les travailleurs autochtones. Il est évident que le sentiment d'appartenance ne sera pas ressenti par les Cris à l'égard de tous les travailleurs autochtones qui seront venus à Chisasibi. Néanmoins, pour ceux avec qui une relation positive a été développée et avec qui les communications se déroulent harmonieusement, le sentiment d'appartenance témoigne du déroulement du processus d'intégration.

4.2.4 Points de divergence entre les perceptions des participants Cris et allochtones

Évidemment, les participants de cette recherche sont des personnes qui avaient initialement un intérêt pour la question de l'intégration des allochtones à Chisasibi ainsi que pour les relations et communications interculturelles. De ce fait, il est normal que leurs perceptions soient davantage axées sur les aspects positifs de cette réalité qu'ils vivent au quotidien. Cependant, des dimensions moins positives ont également été exprimées par les participants. Un exemple précis a été présenté lors du premier cercle du dialogue, sous la forme d'un échange qui n'a pas fait consensus entre Vincent et les participantes cries présentes. Il expliquait qu'en venant à Chisasibi en tant qu'allochtone, il faut être conscient de ses intentions, à savoir si l'on est présent dans l'unique but de travailler ou bien si l'on désire rencontrer des gens de la communauté et entrer en relation avec eux. De cela, on peut laisser savoir aux Cris si l'on souhaite être accueilli ou bien ne pas vouloir s'intégrer. C'est sur ces propos qu'Annie a manifesté son désaccord en rappelant que personne ne lui avait demandé son avis d'être enlevée de sa famille lorsqu'elle vivait à Fort-George durant son enfance pour être envoyée dans une école résidentielle, à des centaines de kilomètres des siens. Personne ne s'est soucié d'avoir son consentement ou celui de ses parents. Cette expérience s'est avérée hautement traumatisante pour elle. Doris a acquiescé à ce commentaire en disant qu'elle ne conçoit pas que les Cris aient à demander aux allochtones s'ils souhaitent s'intégrer ou non dans la communauté. Cela devrait aller de soi, même si la réalité est autrement. Vincent s'est alors distancié de ce qu'il avait dit en expliquant qu'il ne s'identifie pas à ce genre de comportement, mais que certains des travailleurs allochtones sont comme cela.

4.3 Les relations sociales et professionnelles ainsi que les défis et stratégies liées à l'intégration

Comme il a été décrit et exposé par les participants de cette recherche, l'intégration est un processus qui mène à la création de relations entre les personnes autochtones et allochtones, et ce, tant dans son travail que dans sa vie sociale. C'est d'ailleurs grâce à cette intégration qu'une connexion pourra s'établir avec cet étranger. Je présenterai les perceptions des participants cris et allochtones en lien avec les relations qu'ils entretiennent avec la communauté, ainsi que les défis qu'ils peuvent avoir à relever et les stratégies qu'ils ont mises en place pour les surmonter.

4.3.1 L'établissement de relations sociales et professionnelles

Bâtir une relation est synonyme de temps et d'investissement. On ne développe généralement pas une amitié solide avec un parfait inconnu du jour au lendemain. Il faut apprendre à apprivoiser l'Autre en découvrant les couleurs de son identité et en communiquant avec lui. De même il faut soi-même être prêt à s'ouvrir pour qu'il puisse en retour apprendre à nous connaître. En soi, le processus d'intégration peut mener vers cet établissement de relations, qu'elles soient professionnelles ou sociales, selon le contexte. Bien entendu, certains facteurs peuvent faciliter la mise en place de relations avec d'autres personnes. À ce propos, il a été exposé précédemment qu'un trait de personnalité, tel que l'ouverture d'esprit peut encourager un allochtone à aller à la rencontre des Cris. De même, ses intentions personnelles à venir travailler dans le nord du Québec, dans une communauté autochtone, influenceront le déroulement de la construction de ses relations avec le groupe qui l'accueillera.

Afin de dresser un portrait des perceptions des participants au sujet des relations sociales et professionnelles qui peuvent être entretenues à Chisasibi entre les Cris, les allochtones canadiens et ceux qui sont issus de l'immigration, j'ai décidé de vous

présenter trois expériences qui ont été partagées par des participants. Cela permettra d'entrevoir la diversité des opinions à ce sujet, et par le fait même, la complémentarité des réponses.

4.3.1.1 Une expérience enrichissante au Goose Break

Pour réfléchir à ces aspects incontournables de l'intégration que sont les relations sociales et professionnelles qui seront développées entre les travailleurs allochtones et la communauté d'accueil, voici l'expérience qu'a vécue Alexandra lors du Goose Break³¹ dans un camp de chasse cri :

So for me, going to the camp for Goose Break was like the ultimate integration experience. And I went with a family that I really now see as my cree family. They really took us in and taught us how to do everything, how to pluck the geese, how to cook them, how to do everything. My boyfriend came up to go to the camp and he knows something about the cree culture through me but he had some cultural shock. But he loved it! They took him hunting and I was in the mitchuap and he was hunting. So that was an experience. He was telling me all about it. Yeah, we had a great experience. And I think I was surprised to come back to Chisasibi and that everybody was talking to me about how I went to the bush, cause everybody is like « You went to my cousin's camp. I know them. I know you went in the bush. » And everybody started talking more to me. People at the daycare that kind of didn't talk to me started talking to me and showing me pictures and just like started opening up, because I think going in the bush showed that I was really interested in the culture and that I was willing to go learn that culture and go learn how they used to live, and how they still do it in the bush and I think that opened up another level of dialogue. (Alexandra, 2e cercle, 26 mai 2016)

Cette anecdote partagée par Alexandra démontre bel et bien son dévouement à parfaire et à approfondir son intégration. Cela devient pour elle un atout précieux dans le cadre de ses relations sociales et professionnelles. Il faut conserver à l'esprit

³¹ Le Goose Break est l'équivalent de la semaine de relâche. C'est un congé culturel annuel à Chisasibi ainsi que dans les autres communautés crie de la Baie-James. Au début du mois de mai, les écoles et plusieurs autres établissements de la communauté sont fermés pour permettre aux familles crie de se rendre dans leur camp et d'aller à la chasse à l'outarde.

que Chisasibi, bien qu'elle soit la plus grande communauté crie du territoire Eeyou Istchee, est un endroit où les relations ainsi que les communications entre les personnes sont très serrées et occupent une grande place dans la vie quotidienne de tous. Il est facile alors de créer un impact significatif dans ses relations sociales en s'investissant dans ses relations professionnelles ou bien vice-versa, c'est-à-dire de mettre des efforts dans ses relations professionnelles pour, par la suite, avoir un impact positif dans ses relations hors du travail. C'est le pouvoir de la communication qui est mis en branle dans un milieu où les interactions interculturelles sont chose du quotidien, tant pour les allochtones que pour les Cris.

En lien avec l'expérience d'Alexandra durant le Goose Break, Doris a répondu positivement :

I think that is the best, you know. She went with that family to go to their camp. I think for people to really get to know the culture and really know to see the way we practice it and then you begin to really understand our culture, at the setting, to be out on the land. (Doris, 2e cercle, 26 mai 2016)

Cette immersion de la part d'une allochtone dans le monde des Cris est une expérience grandement enrichissante. Cela a permis la création d'un passage vers l'Autre et par le fait même, vers son univers quotidien et authentique. « Authenticity can be defined generally as the unobstructed operation of one's true or core self in one's daily enterprise. » (Goldman et Kernis, 2012) Selon la description faite par Schutz (2003) de l'étranger, celui-ci peut dès lors s'accoutumer au nouveau groupe qu'il intègre, et, graduellement, se familiariser avec ce qui, initialement, n'avait peut-être pas de sens pour lui. En reconsidérant les buts de cette recherche, soit la description du phénomène d'intégration des travailleurs allochtones dans un milieu cri et la mise en place d'un guide d'intégration, l'histoire d'Alexandra et le commentaire fait par Doris à son égard permettent d'imaginer l'atteinte de ces objectifs d'une manière créative et positive. Alexandra expose explicitement son

propre parcours d'intégration dans la communauté et plus précisément au sein d'une famille crie. En réponse à cela, Doris applaudit les actions menées par Alexandra et encourage les efforts qu'elle a déployés pour entrer en relation et en communication avec cette famille crie lors du Goose Break.

4.3.1.2 L'impact des expériences passées sur les relations

Le récit de Sonam relatant son parcours en tant que réfugiée tibétaine et par la suite en tant qu'immigrante constitue une partie de son identité. C'est avec ses expériences de vie marquantes qu'elle doit composer au quotidien à Chisasibi. Elle le ressent de façon concrète dans ses relations :

Professional relationships is tough! I mean honestly it's tough. Especially with someone with my background, growing up with nothing and not knowing where I am going, my future being, because I grew up as a refugee [...] so it was hard. So whatever I got, whatever opportunities I got, I just see to it and I had to work harder. Here is different. And I know and I am not saying it's a bad thing. I know why it's different. Because you have everything here and the things that they need isn't given to them. And so they don't see the difference. [...] It's that the motivation and the goal, there is a big gap and the kids are lost and not just the kids, even the professionals are lost. So there are lots of outsiders that see a lack of professionalism. It's not really a lack of professionalism in there. If you know the situation. [...] You have to go step to step and you will be willing and be patient. And you will eventually see. (Sonam, 2e cercle, 26 mai 2016)

Les conséquences de la vie de Sonam alors qu'elle vivait en Asie sont indéniables. Et bien qu'elle soit consciente que sa perception est fausse, pour elle, plusieurs aspects de son environnement de travail reflètent un manque de professionnalisme. En effet, sa perception est influencée par ce que devraient être, selon elle, l'éducation et l'accomplissement des tâches connexes. À titre d'exemple, en raison de la difficulté d'embaucher des travailleurs qualifiés dans une région éloignée comme la Baie-James, il est plus ardu de congédier un enseignant qui n'accomplirait pas convenablement son travail, car l'administration sait pertinemment qu'il sera

compliqué de trouver un remplaçant qualifié immédiatement. Certaines classes peuvent alors être sans enseignant régulier ou qualifié pendant quelques mois. Qui plus est, les travailleurs issus de différentes cultures ne conçoivent pas tous l'éducation, la santé ou bien la sécurité de la même manière. Cela peut donc affecter les relations entre collègues ainsi que la réalisation des tâches liées à leur emploi. Travailler à Chisasibi est une expérience professionnelle très différente et unique. Le fait de vivre et d'œuvrer dans une communauté autochtone en tant qu'allochtone est une expérience que peu de personnes vivront au cours de leur vie. À ce propos, Marie-Ève a ajouté que la réalité qui est vécue est très différente de celle décrite par les médias, bien souvent seuls diffuseurs d'informations au sujet des autochtones au Canada. La vie à Chisasibi lui a permis de les voir d'un angle qui n'est pas exposé au grand jour. Elle a pu appréhender la complexité des défis que les Cris ont à surmonter au quotidien, tout en admirant la beauté qu'offre leur culture. Comme le mentionne d'ailleurs Sonam, il faut tâcher d'être patient pour comprendre. On ne peut venir à Chisasibi et désirer effectuer son travail de la même manière qu'on le faisait dans son lieu d'origine.

En ce qui a trait à ses relations sociales, Sonam exprime qu'elle a plus d'aisance à communiquer avec les Cris qu'avec les autres allochtones. Par exemple, elle dit reconnaître qu'après le travail, les Cris ont d'autres sujets de conversation, tandis que les allochtones en font un point central de leurs discussions. La transition de la relation professionnelle vers la relation sociale serait ainsi plus ardue chez les allochtones selon elle. Sonam sent que sa culture d'origine tibétaine est semblable à celle des Cris et elle leur trouve plusieurs ressemblances, comme l'importance de la communauté et de la famille. À ce propos, elle a été adoptée symboliquement par une famille crie avec laquelle elle passe beaucoup de son temps. Elle se sent comme l'une des leurs.

Au contraire, Alexandra, qui est Québécoise d'origine, expose sa difficulté à déconnecter de son travail à la fin de sa journée. Il est difficile pour elle de se distancier de son rôle professionnel dans la communauté, puisque partout où elle va, c'est ainsi qu'on la reconnaît : par son emploi, donc la raison de sa présence à Chisasibi. « So I am always somewhat working and somewhat supposed to be professional cause I will run into some clients ». (Alexandra, 2e cercle, 26 mai 2016)

Il importe de rappeler que la première raison de la présence d'allochtones dans cette communauté crie, c'est le besoin d'avoir des travailleurs pour des emplois qui ne sont malheureusement pas occupés par des membres de la localité, faute de personnes qualifiées pour réaliser ces mandats.

4.3.1.3 Des liens qui se solidifient avec le temps

Le temps est un facteur clé dans le processus d'intégration et d'accueil. On ne forge pas des relations solides et durables en l'espace de quelques jours, ni même en quelques semaines. En plus de devoir s'investir dans ces relations en y mettant de l'énergie, les allochtones qui demeureront plusieurs années à Chisasibi auront davantage le temps d'approfondir celles-ci :

You know for me, with the people that I have known, that I have worked with since quite a while when they are on their holidays and I greet them, I always say « Welcome home! » because I know they have been with us for so many years, for a number of years and they are still with us, I consider them as part of our community. (Doris, 2e cercle, 26 mai 2016)

Ce lien d'appartenance qui se créera au niveau des relations sociales et professionnelles pourra influencer positivement le processus d'intégration des allochtones. Doris offre l'exemple de ce sentiment d'appartenance envers un allochtone travaillant à Chisasibi qui s'est manifesté alors qu'elle était à l'extérieur de la communauté :

And there was a teacher, I mean at the high school one time was telling me his wife was having a baby in Val-d'Or, so it happens they were just next door to the apartment we were renting. So I went to visit them and they were very very happy to see us. And he said « It feels like home. You are here. Because you are from Chisasibi. (Doris, 2e cercle, 26 mai 2016)

Il n'est effectivement pas rare de voir des travailleurs allochtones désigner Chisasibi comme étant leur lieu de résidence principal. Il devient alors intéressant de constater qu'un allochtone ou un Cri peut se réjouir de croiser une autre personne crie ou allochtone vivant à Chisasibi alors qu'il se trouve à l'extérieur du village. Le sentiment d'appartenance va donc au-delà du groupe culturel duquel on est issu ou même de sa nationalité. C'est par la reconnaissance de l'Autre comme appartenant à la communauté que nous pouvons transcender cette catégorisation Eux-Nous pour devenir seulement Nous.

4.3.2 Les défis et les stratégies liés à l'intégration

Lors des échanges entre les participants Cris et allochtones, il a été intéressant de constater comment ils pouvaient ensemble, d'une part, soulever des défis communs à tous et, d'autre part, apporter des pistes de solutions. Quatre obstacles à l'intégration ont été répertoriés: le soutien offert ou non par l'employeur, les stéréotypes, les barrières linguistiques ainsi que les problèmes liés à la communication. Pour parvenir à surmonter ces obstacles, les participants ont également proposé une variété de stratégies répondant à leurs besoins.

Il a été souligné par Marie-Ève et Marcel qu'un manque d'appui de la part de l'employeur était parfois ressenti. Ce dernier n'aurait pas nécessairement les outils, les services ou le temps nécessaire pour aider à l'intégration de leurs nouveaux employés. Plusieurs participants allochtones ont affirmé ne pas avoir eu de journée d'orientation dans leur lieu de travail ou même dans la communauté. Vincent a dit

qu'il aurait aimé avoir un guide d'intégration destiné spécifiquement à son poste ainsi qu'une rencontre qui aurait pu l'introduire au travail qu'il s'appropriait à accomplir en tant qu'enseignant en éducation physique dans une école primaire crie. Les participants allochtones ont exprimé avoir éprouvé un besoin plus grand d'être accompagné dans ce cheminement qui n'est pas toujours évident, surtout si l'on se sent laissé à soi-même. Pour remédier à ce problème, les participants ont proposé d'offrir un système de parrainage qui pourrait être mis en place au travail aussi bien que dans la communauté. Alexandra a d'ailleurs mentionné que le fait d'avoir été prise sous l'aile d'une famille crie a facilité grandement son intégration. Également, Josée-Anne a également suggère que chaque employeur puisse fournir à ces nouveaux arrivants une trousse d'accueil ou bien une séance d'orientation au travail pour mieux s'y intégrer ainsi que dans la communauté. La trousse pourrait contenir des renseignements pertinents et essentiels au sujet de l'emploi qui sera occupé par le travailleur autant que des informations générales sur la communauté. Il s'agirait d'y inclure, par exemple, un manuel exposant les particularités du nouveau milieu de travail ainsi que le guide d'accompagnement à l'intégration distribué par le conseil de bande de Chisasibi. Selon la forme que ce dernier prendra, il offrirait des renseignements généraux sur la communauté aussi bien que des informations pratiques au sujet de la communication interculturelle. Puisque c'est toujours apprécié, il serait aussi recommandé d'ajouter un mot de bienvenue de la part de l'employeur ou même du chef de la communauté de Chisasibi à l'endroit du nouveau travailleur.

Les stéréotypes sont un réel défi, peu importe que l'on soit Cri, autochtone canadien ou immigrant. Personne n'y échappe, et cela devient un frein dans la rencontre avec l'Autre. Ces stéréotypes proviennent en fait de l'ignorance envers celui que l'on croit connaître, mais qui au fond, nous est encore inconnu. Alexandra a mentionné à quel point on ne savait rien en tant qu'allochtone québécois au sujet des Premières Nations. Le système d'éducation québécois est pauvre à ce niveau, tandis que les

médias véhiculent une quantité impressionnante d'images négatives, erronées et stéréotypées d'eux. Et comme ce phénomène va dans les deux sens, les Cris entretiennent également des stéréotypes à l'égard des Blancs. Par exemple, quand elle mentionne la tâche consistant à vider et à plumer les oies, Doris dit croire, comme d'autres Cris d'ailleurs, que les femmes blanches sont répugnées à la vue du sang, alors que ce n'est pas toujours le cas. « She is White, she won't touch the blood. It is not an insult, but it's the way we think » (Doris, 2e cercle, 26 mai 2016). En plus des idées préconçues que les allochtones peuvent apporter à Chisasibi, il y a toutes ces images qui sont véhiculées entre les allochtones de la communauté au sujet des Cris. Doris a raconté qu'un collègue enseignant allochtone est venu lui demander s'il était vrai qu'il était culturel pour les Cris de laisser jouer leurs enfants dehors dans les rues jusqu'à très tard le soir. Elle a dit avoir été blessée par ce genre de commentaire, mais qu'elle était heureuse que la personne soit venue à elle pour vérifier la véracité de cette rumeur. En réponse à cet obstacle, les participants Cris et allochtones s'accordent pour dire que le dialogue permet de briser ces stéréotypes et d'ainsi obtenir des relations plus authentiques. Annie raconte également combien elle aime tout particulièrement découvrir la culture des travailleurs issus de l'immigration. Elle dit toujours être enthousiaste de découvrir une personne venant d'un pays étranger. Il faut aussi encore rappeler que le fait d'aller chercher des sources d'informations fiables au sujet du nouveau groupe dans lequel on s'apprête à s'intégrer est une formule gagnante pour éviter le piège des stéréotypes.

La barrière linguistique représente un autre obstacle non négligeable à Chisasibi. En effet, lorsqu'on évoque la diversité humaine, il faut aussi songer à la diversité linguistique qui y est liée. Dans le contexte de Chisasibi, la langue principale est le cri, bien que l'anglais fasse souvent office de langue d'échange entre les Cris et les allochtones. Néanmoins, pour un Cri, l'anglais et le français demeurent des langues secondaires. Dans l'établissement de relations sociales et professionnelles, cela peut engendrer des problèmes de communication. Doris a expliqué que sa mère, lors d'une

hospitalisation à Chisasibi, a eu de la difficulté à communiquer en anglais avec les professionnels allochtones pour décrire le mal qu'elle éprouvait. Elle disait se sentir soulagée lorsqu'elle pouvait communiquer avec une infirmière crie. À ce sujet, Alexandra rappelle qu'il est important pour les allochtones de faire des efforts pour tenter d'apprendre le cri, même si cela peut représenter une tâche colossale pour plusieurs. Il demeure que l'humour est, selon Doris, un bon moyen pour désamorcer une situation tendue liée à des problèmes de communication.

Inévitablement, la communication, bien qu'elle puisse s'effectuer dans une langue commune comme l'anglais, peut devenir un réel obstacle à l'établissement de relations. En tant qu'allochtone, il faut être prêt à s'adapter aux besoins et aux façons de communiquer de la population crie :

I am supposed to help people communicate in a better way and we kind of have norms and things that kids and adults are supposed to do in terms of communication. And here, all of this doesn't apply. It is not the same rules of communication, it is not the same way of interacting, it is not the same pace, it is not...everything is just different. (Alexandra, 2e cercle, 26 mai 2016)

Dans ce genre de situation, Alexandra rappelle qu'il faut demeurer humble et reconnaître que l'on ne puisse pas toujours comprendre comment les échanges fonctionnent. Il faut donner aux Cris le pouvoir d'être des experts de leur culture. L'écoute de l'Autre est vitale pour apprendre et communiquer avec eux. C'est précisément dans ce genre de situation que la communication interculturelle puise tout son sens. Effectivement, la rencontre avec l'Autre est un processus dialogique engageant son identité, sa culture, sa pensée, bref, tout son être. Il faut en effet être conscient que cette communication, qui s'articule sur de nouvelles bases souvent inconnues pour celui qui vient de l'extérieur tout comme pour celui qui appartient au nouveau groupe, demandera des efforts et de l'investissement. Un défi

supplémentaire s'ajoute lorsque la langue d'échange n'est pas celle d'usage pour les deux parties, comme présenté dans l'exemple d'Alexandra.

4.4 L'accueil dans la communauté et conseils pour vivre à Chisasibi

L'accueil est une partie intégrante du processus d'intégration qui est vécu par la personne venant de l'extérieur. Il correspond aux différentes actions entreprises envers l'étranger pour l'accepter et lui offrir une place parmi le nouveau groupe (Jacob, 1997, p. 49). Comme précisé ultérieurement dans le cadre conceptuel, l'accueil est fait par les personnes et organisations appartenant au groupe auquel l'étranger tente de s'intégrer (*ibid.*, p. 50). Selon les participants, ce rôle sera assuré à Chisasibi par l'employeur autant que par les Cris et les autres allochtones qui vivent déjà dans la communauté. C'est précisément sur ce sujet qu'a porté le troisième cercle du dialogue. Dans cette section, les perspectives des participants seront décortiquées en fonction de leur groupe d'appartenance. Une division sera par la suite faite entre leur perception de l'accueil, les défis qu'ils y associent ainsi que les éléments qui, selon eux, peuvent faciliter cet élément du processus d'intégration. De plus, les participants ont pris le temps de se questionner sur les conseils qui pourraient s'avérer pertinents pour tous ceux ayant le désir de venir à Chisasibi.

4.4.1 Perception de l'accueil selon les Cris

Selon Annie et Doris, les deux participantes crées qui étaient présentes lors du troisième cercle du dialogue, l'accueil est un rôle qui leur revient partiellement. Du point de vue du divertissement et de l'exposition aux aspects culturels, c'est une responsabilité qu'elles ont parfois assumée lorsqu'elles étaient à Fort-George durant leur jeunesse. Elles organisaient d'ailleurs des activités à caractère social telles que

des soirées dansantes et des parties de pêche pour les nouveaux travailleurs. Elles laissaient également à certains allochtones la chance de pénétrer dans l'intimité de leur quotidien et de partager une partie de leur mode de vie. Encore aujourd'hui, ces femmes tentent d'accueillir dans leur communauté les allochtones chez qui elles perçoivent un intérêt envers les Cris de Chisasibi. À cet effet, Doris raconte l'expérience de quatre jeunes enseignantes qu'elle a invitées il y a quelques années à venir assister à la cérémonie de Walking Out³² de son petit-fils. Elle dit que les membres de sa famille présents lors de ce rituel étaient contents de voir ces jeunes femmes allochtones prendre part aux festivités et de démontrer un intérêt envers leur culture et leurs traditions.

Par ailleurs, lorsque Doris et Annie ont commencé à travailler pour la Commission scolaire crie, elles ont pu voir que la responsabilité de l'accueil des nouveaux membres du personnel était partagé avec leur employeur. Elles racontent qu'auparavant, la Commission scolaire crie ainsi que ces divers comités étaient davantage préoccupés par la mise en place d'activités sociales et intégratives pour leurs employés :

And at the beginning of the year too, there was the parents committee, the school committee, they had an orientation activities with the teachers, like taking them over to the island and where we had a big picnic and there, everybody met the new teachers and it was sort in a very natural setting, you know. It was very nice to be over there and they have questions to ask us and again, that it's gone. (Doris, 3e cercle, 2 juin, 2016)

Il est possible de croire que les initiatives prises sur ce plan dépendent grandement de l'administration en place et des différents comités : « But again, as administrators,

³² Le Walking Out, ou cérémonie des premiers pas se déroule chaque année au printemps pour tous les jeunes enfants âgés d'environ un an. C'est à l'aurore qu'ils marcheront pour la première fois à l'extérieur, et ce, accompagnés de leur mère. Un grand festin aura par la suite lieu pour déjeuner et des offrandes, telles que des oies et d'autres viandes de chasse apportées par les invités seront cuisinées au cours de la journée pour un second festin en fin de journée.

you have new employees, you should make time for them and you want them to be happy to work for you and for your school » (Doris, 3e cercle, 2 juin 2016). Pour elles, il est naturel d'organiser des activités sociales allouant la création de liens entre les employés cris, les membres du village ainsi que les nouveaux arrivants à Chisasibi.

D'après Annie et Doris, l'un des obstacles majeurs à l'accueil des nouveaux employés allochtones à Chisasibi est le haut taux de roulement du personnel allochtone dans les différents établissements. Cela ne facilite pas la mise en place de relations et de communications avec la communauté, qui voit, malheureusement, une quantité impressionnante d'allochtones venir au village et en partir. Alors lorsque la population locale croit que les allochtones ne viennent chez eux que pour l'argent ou de façon temporaire, on peut comprendre sa réticence à aller à leur rencontre et à participer activement au processus d'accueil :

It is difficult when you have such a high turn over of people. [...] Because there is no trust there. Here, like the Native people maybe are not so trusting anymore because of that big and high turn over. Especially with the doctors and nurses. They don't know your files or whatever. [...] You know, they don't know me or whatever, so there is distrust there too. (Annie, 3e cercle, 2 juin 2016)

L'existence de cette réalité propre aux allochtones vivant à Chisasibi a son rôle à jouer sur le taux de roulement élevé de ces employés. Sauf exception, il n'est pas possible de vivre toute sa vie à Chisasibi. Plusieurs raisons motivent les travailleurs allochtones à retourner un jour vers leur lieu d'origine. Annie a mentionné que certains de ses amis allochtones qui sont venus travailler à Chisasibi ont eu à repartir pour des raisons familiales, éducatives ou professionnelles. L'attachement devient difficile pour les membres de la communauté qui ont, au cours de leur vie, vu plusieurs de leurs amis allochtones quitter Chisasibi.

Un second obstacle à l'accueil réservé aux allochtones à Chisasibi a été soulevé par les participantes crie. Il s'agit de la trace laissée par les pensionnats qu'ont fréquentés plusieurs Cris au cours de leur enfance :

I think one of the biggest problems we have, as Cree people, especially for our generation is what we went through in residential schools. And some of us can not seem to go past it. You know, because of some traumas. But some of us have gone past it. That's where I think you'll see a lot of hostility. It's those who haven't been able to go beyond that yet. (Annie, 3e cercle, 2 juin 2016)

À nouveau, on ne peut échapper au colonialisme qui est la genèse des relations entre autochtones et allochtones au pays. De plus, un trait de personnalité qui semble généralisé chez les habitants de Chisasibi est leur propension à être réservés et timides. « But you have to get out there if you want to be part of the community. But it is not that easy either, because even the people in the community, the Cree are just shy. They are not the one who are gonna introduce themselves. » (Annie, 3e cercle, 2 juin 2016) À ce propos, d'autres participants allochtones ont aussi reconnu être timides lorsque vient le temps d'aller à la rencontre de Cris. Comme il a été mentionné à plusieurs reprises lors des cercles du dialogue, ce processus d'intégration et d'accueil est une rencontre à mi-chemin entre Soi et l'Autre.

Selon les participantes crie, il semble clair que ce qui facilite l'accueil, ce sont les activités permettant de réunir dans un même espace les autochtones et les allochtones, en particulier ceux qui sont des collègues de travail. Elles ont d'ailleurs offert plusieurs exemples de ce qui a déjà été fait par le passé à la Commission scolaire crie :

I remember back in the old days, we used to have, let's say, for socialization between the school, the teachers, the non-natives and the natives, that worked at the school. Not for the whole community but just the staff. We used to have Halloween party. We used to look forward for that. [...] And then at the end of the year, they would have like a little, with a group who organized, like a going away party type of

thing like where they roasted a pig or whatever. [...]It was fun, we used to look forward for that. (Annie, 3e cercle, 2 juin 206)

Certaines années étaient très prolifiques sur ce plan alors que d'autres étaient marquées par le désintérêt des personnes invitées à ces activités. Par ailleurs, Doris a d'ailleurs donné l'exemple d'une année où elle était membre du comité social de l'école primaire et où l'intérêt des nouveaux enseignants allochtones envers les activités planifiées n'était pas au rendez-vous. Le comité social et celui de l'accueil sont d'ailleurs mis en place chaque année dans les écoles du village. Ils sont constitués de personnes travaillant déjà dans ces établissements. L'engagement se fait de façon volontaire et ces employés peuvent être cris ou allochtones. La composition de ces comités varie chaque année. Il est probable qu'autant de Cris que d'allochtones s'y investissent une année, alors qu'ils peuvent être seulement composés d'allochtones à un autre moment. Comme son nom l'annonce, le comité d'accueil se charge des activités à préparer en début d'année scolaire pour accueillir et orienter les nouveaux enseignants. En ce qui a trait au comité social, son mandat s'étalera au cours de l'année scolaire. Aucun cadre spécifique d'activités n'est requis pour ces comités. Généralement, le comité d'accueil préparera un tour guidé du village en autobus pour les nouveaux membres du personnel allochtone, ainsi qu'une petite soirée permettant de rencontrer de nouveaux collègues. Pour sa part, le comité social organisera des soirées au café du village ou bien des repas-partage le midi. Ce sont des moments qui sont généralement agréables et où il est intéressant de socialiser et de communiquer avec ses collègues et amis.

4.4.2 Perception de l'accueil selon les allochtones

Pour les participants allochtones de cette recherche, l'accueil n'a pas à être assumé uniquement par les membres de la communauté crie. Ils ont mentionné que le fait d'accueillir peut être assuré par les gens de Chisasibi autant que par l'employeur et

par les allochtones qui résident déjà dans le village et qui ont eux-mêmes vécu et poursuivent leur intégration. Ils pensent que tous peuvent contribuer à cet élément complémentaire de l'intégration, et ce, de différentes façons et à plusieurs niveaux.

Vincent a partagé son expérience personnelle au sujet de son arrivée à Chisasibi. Il a été pris en charge par le comité d'accueil de l'école primaire, mais les membres de ce comité étaient tous des allochtones. De ce fait, il a été plus facile pour Vincent de s'intégrer parmi les différents cercles d'allochtones qui existaient déjà à travers le village. À ce propos, il a souligné un important défi lié à l'accueil, le fait qu'il s'est installé dans une zone de confort avec des personnes « comme lui ». Il explique que le fait de travailler et d'avoir un logement généralement à proximité de collègues allochtones est un piège les conduisant éventuellement à ne plus sortir de cette bulle confortable, prévisible et sécuritaire. L'intégration ne se fait alors pas dans la communauté, mais avec les expatriés qui accueillent d'autres allochtones.

En se rapportant au commentaire portant sur les logements et la crise actuelle dans la communauté, il est certain que le lieu où l'employeur décidera d'installer ses employés venant de l'extérieur de la communauté pèse énormément dans la balance de l'accueil. Par exemple, si les employés allochtones se retrouvent dans un quartier où vivent uniquement d'autres allochtones, il est possible que des liens plus durables se construisent entre eux, car ils auront davantage d'occasions de se fréquenter et de se rencontrer. Au contraire, si ces travailleurs allochtones se retrouvent dans un quartier partagé entre Cris et allochtones, les possibilités de rencontrer des gens de la communauté hors du travail et ainsi bâtir des liens avec eux seront plus nombreuses. Les participants allochtones présents suggéraient qu'il serait avantageux, voire préférable, d'installer les logements des travailleurs allochtones dans des quartiers où résident des Cris pour favoriser la mise en place de relations entre autochtones et allochtones. Toutefois, en raison de la forte dichotomie des opinions à ce propos entre les participants, il a été conseillé de ne pas aborder ce sujet dans le guide

d'accompagnement, puisqu'il relevait de la responsabilité de l'employeur et non de la communauté de Chisasibi, qui éprouve déjà un grand manque de logements pour ses propres habitants. C'est d'ailleurs une source actuelle de désagrément et de débats dans la communauté.

Les participants allochtones qui étaient présents lors de cette rencontre ont également relaté avoir eu, ou avoir connu des personnes ayant vécu, des expériences négatives en ce qui a trait à la manière d'avoir été accueillis par leur employeur à leur arrivée. En voici un exemple :

There is so many cases, so many new employees that I can, I really ask myself why they are still here. The way they were welcomed, the driver was not there or wasn't on time, the coordinator didn't even know the employee was starting, there is nothing in the office, no computer, nothing. We told the person he would have his own place and finally the person got a transit shared with like doctors and nurses that worked days and nights and you can not make noises like at anytime of the day. So crazy stories like that. Bad welcoming. (Audrée, 3^e cercle, 2 juin 2016)

Il importe de mentionner ici qu'il s'agissait d'expériences au sujet de leur milieu de travail et non avec des membres de la communauté. Marie-Ève ajoute :

When I arrived it was awfull. Catherine was there 'cause I knew her. If I was to be there alone...bad experience. 'Cause I had no answer at all and I knew nothing about the school. Nothing. And then I arrived in my classroom and there was five desks. That's it! Maybe pairing with experienced teachers would be a good idea. (Marie-Ève, 3^e cercle, 2 juin 2016)

Bien que son expérience n'ait pas été des plus positives, Marie-Ève suggère dans son commentaire une solution pouvant faciliter l'accueil des allochtones à Chisasibi.

En effet, les allochtones ont proposé, dans leurs commentaires relatifs à l'accueil, quelques facilitateurs qui pourraient être adoptés en particulier concernant leur employeur, afin d'aider leur acclimatation au nouvel emploi. Tout d'abord, Marie-

Ève suggère, comme exprimé à la fin du dernier commentaire, qu'il serait utile pour les nouveaux enseignants d'être parrainés par un enseignant déjà en poste, afin d'avoir une personne-ressource vers qui se tourner en cas de besoin. En parlant avec une enseignante nouvellement engagée par la Commission scolaire crie et qui n'avait jamais mis les pieds à Chisasibi, Marie-Ève a constaté à quel point il était important pour cette allochtone d'en savoir davantage sur le type de travail qui l'attendait et sur le matériel dont elle disposait :

Like if you are going to work in the school, having a list or something that can help teachers. If you are going to work at the Health Board, having something to relate to the job, not only the life in Chisasibi, but also your job 'cause it's a big thing your job in Chisasibi. [...] But if we knew what are the things available in the school and everything, cause she was asking for her order and I said: « No we have that, no we have that, no no we have that. » And she didn't know. So she was like: « What am I ordering? » So I told her : « You can do that, that and that. » But if I would not have been there, it would have been hard for her. It is nice to speak with somebody, if maybe, a list of things from the school, or communicate with somebody who is there, maybe it's a good idea. (Marie-Ève, 3e cercle, 2 juin 2016)

Il est aisé de constater à quel point la raison de la présence des travailleurs allochtones influence leur perception vis-à-vis l'accueil. Les relations avec les Cris de la communauté ne semblent pas nécessairement être au centre de leurs préoccupations, comme c'est le cas pour leur relation avec leur futur emploi. Il importe de réitérer que la principale raison de la présence d'allochtones à Chisasibi est l'occupation d'emplois qui ne sont pas comblés par les gens de la communauté.

4.4.3 Conseils pratiques selon les participants

Comme conclusion pour les trois cercles du dialogue, j'ai demandé aux participants en faisant un tour de table, quels étaient les conseils pertinents dont devraient s'armer les allochtones qui pensent travailler à Chisasibi ou qui sont fraîchement arrivés.

Tout d'abord, il semble évident selon plusieurs d'entre eux que les personnes voulant vivre et être employées à Chisasibi devraient se renseigner au sujet de cette communauté. On suggère également de visionner des documentaires disponibles en ligne et de lire des livres. À cet effet, les participants proposent plusieurs ressources. Alexandra a suggéré de consulter le site de l'Office national du film (ONF), où l'on retrouve le documentaire *Cree Hunters of Mistassini* réalisé par Tony Ianzelo³³. Doris a pour sa part proposé la lecture de livres d'histoire sur les Cris de la Baie-James, comme celui de la chercheuse Toby Morantz *The White Man is Gonna Getcha*. Annie a mentionné à ce sujet qu'un ancien enseignant allochtone qui a travaillé plusieurs années à Chisasibi aurait écrit un ouvrage de fiction sur la vie de travailleurs autochtones dans le village. Le titre de ce roman est *People Like Us in a Place Like This* par Philip Kreiner (1983). De plus, en effectuant des recherches, il est possible de trouver une foule d'informations préalables au départ pour ce village du Nord-du-Québec. Marie-Ève a soulevé qu'il est enrichissant de contacter une personne habitant déjà à Chisasibi, si l'occasion se présente. Des questions pourraient ainsi trouver des réponses.

Dans le même ordre d'idées, il a été fortement suggéré par Annie et Doris de consulter la revue locale mensuelle le *Waashkimaustaau*, qui s'adresse aux travailleurs autochtones. Ce bulletin est une véritable mine d'informations au sujet de la communauté, des événements à venir et passés, de la culture, en plus de comporter des récits qui sont partagés dans le village, etc. Il est en vente dans tous les commerces de Chisasibi et, grâce à lui, il est possible d'avoir accès à la vie sociale et communautaire du village pour la modique somme de deux dollars par numéro. Annie souligne qu'elle espère voir prochainement une version numérique de ce

³³ National Film Board of Canada, *Cree Hunters of Mistassini*, récupéré de https://www.nfb.ca/film/cree_hunters/

magazine, afin que tous puissent y accéder à partir de leur ordinateur, même lorsqu'ils sont à l'extérieur de la communauté.

Étant à l'épicentre de plusieurs problèmes entre autochtones et allochtones, la communication interculturelle n'a pas été négligée dans les conseils proposés par les participants. Marcel et Marie-Ève ont insisté sur le fait qu'il est inutile, voire nuisible, de catégoriser les Cris, ou bien de les réduire à quelques traits prétendument culturels ou bien de comparer l'expérience vécue à Chisasibi à d'autres : « But the one thing I would say to people that are coming here, the first thing is don't compare. It's not better, it's not worse, it's different » (Marie-Ève, 3e cercle, 2 juin 2016). C'est avec cette approche que la spécialiste en formation à la communication interculturelle, Margalit Cohen-Emerique (2015) tente d'expliquer les bases de cette relation avec l'Autre. La modélisation qu'elle fait d'ailleurs de la communication interculturelle pourra se retrouver dans le guide d'accompagnement à l'intégration, afin de répondre au second objectif de cette recherche-action.

Finalement et en lien avec le conseil précédent, Doris affirme qu'il est essentiel de ne pas arriver à Chisasibi avec l'intention de changer ce qui existe déjà. Elle mentionne que les gens de la communauté savent ce qui est le mieux pour eux :

Don't come in with your ideas, thinking that you are gonna change. [...] Because it is not for you to come in and make the change. You are here to work. If there's a change, you might be part of it and you can say that you participated, but not for you to come in and change things. (Doris, 3e cercle, 2 juin 2016)

Doris croit que lorsque des allochtones se présentent à Chisasibi avec le désir de tout changer et que leurs plans ne se concrétisent pas, ils en ressentent souvent une amertume qui nuit probablement à leur expérience nordique.

4.5 World Café : Forme, contenu et structure du guide d'accompagnement

Pour clore le processus de dialogue entre les participants, la quatrième et dernière rencontre s'est terminée par la tenue d'un World Café. Comme elle a été décrite dans le chapitre méthodologique, cette technique vise à promouvoir le changement en ayant recours à l'intelligence collective. Celle-ci naît de la tenue de conversations entre des personnes concernées par un projet de changement commun. L'objectif de ce genre d'activité est de cocréer le résultat final (Brown et Isaacs, 2005, p. IX). Cette méthode s'est révélée très appropriée pour concevoir un canevas général qui servira à l'élaboration d'un guide d'accompagnement destiné aux travailleurs allochtones à Chisasibi. Cette recherche-action avait pour but d'entamer une réflexion sur le contenu et la structure d'un guide d'accompagnement à l'intégration. Sa production finale, quant à elle, sera réalisée de concert avec le Conseil de bande de Chisasibi, en dehors de ce mémoire.

Pour sa part, le World Café s'est déroulé chez moi. Dans un souci de vouloir reproduire l'ambiance que l'on retrouve dans un véritable café, il a été proposé aux participants de faire un repas-partage. Pour cette dernière rencontre, il y avait un total de douze participants, moi compris. La maison a été aménagée avec trois tables sur lesquelles on retrouvait des marqueurs, de grands cartons blancs, ainsi que des blocs-notes, afin que tous puissent noter leurs idées de la façon qui leur plaisait. Nous avons fait trois tours de table autour des trois thèmes principaux dans le but d'imaginer le guide d'accompagnement : la forme, le contenu et la structure. Chaque table avait vingt minutes par thème pour dégager des idées et faire des propositions. Lorsque le temps était écoulé, les participants se déplaçaient et se dirigeaient vers une nouvelle table, afin de faire circuler leurs idées. À chaque table, un collecteur d'idées a été désigné pour faire part des échanges de la ronde précédente aux nouveaux participants qui arrivaient d'une autre table. Ce sont également les collecteurs d'idées qui ont présenté le résumé des trois discussions lors du rassemblement à la fin du

World Café. C'est à ce moment que les grandes lignes se sont dessinées pour un prototype de guide d'accompagnement. Bien que les idées qui ont été proposées représentent toutes des avenues intéressantes, les participants savaient pertinemment qu'il ne serait pas possible d'adopter l'ensemble de celles-ci. C'est lors de la présentation finale des trois tours de table que les participants, d'un commun accord, ont décidé de l'organisation des idées qu'ils pensaient avoir le plus grand potentiel de réussite. La prochaine section offre un aperçu du potentiel guide d'accompagnement à l'intégration.

4.5.1 La forme

Il a été déterminé à l'unanimité qu'un site web serait la forme la plus accessible et la plus actuelle que pourrait prendre ce guide d'accompagnement à l'intégration. Puisque nous sommes à l'ère de l'informatique, le groupe était d'avis que cet outil bénéficierait d'être accessible en ligne, car il pourrait être consulté à tout moment. Cette forme est d'autant plus avantageuse qu'un futur employé allochtone pourrait le consulter avant son départ pour Chisasibi, afin de répondre à ses questionnements et à ses besoins. Une plate-forme informatique permettrait aussi l'ajout d'informations supplémentaires. Par exemple, plusieurs participants ont proposé de mettre des liens vers des documentaires à propos de Chisasibi ou de la Baie-James, ainsi que vers d'autres sites web et ressources pertinentes qui sont accessibles en ligne. La polyvalence qu'offre Internet était considérée comme un atout pour les participants. Ce site web sera une mine d'informations pour tous ceux désirant en savoir davantage sur leur nouveau milieu de vie, sur leur travail ainsi que sur la communication interculturelle. Ce dernier thème sera également développé davantage dans cette section.

De façon complémentaire, les participants ont également suggéré de produire un document PDF qui pourrait être téléchargeable et imprimable à partir du site web. Cet

outil complémentaire prendrait la forme d'un mini-guide d'accompagnement, à la manière des guides de poche que l'on peut se procurer pour voyager. Ce dernier pourrait être un condensé d'informations que l'on retrouverait sur le site web. Ainsi, les nouveaux travailleurs seraient en mesure, à leur arrivée, d'avoir un outil en main pour les aider dans leur intégration. À cet effet, il n'est pas toujours possible d'avoir un accès direct à internet lorsqu'on arrive au village. Pour avoir une connexion dans son logement, il est possible que cela prenne un moment, d'où l'utilité d'avoir ce guide de poche, qui pourrait être imprimé par le travailleur avant son départ. Sommairement, le guide serait divisé en différentes sections : les informations pratiques à connaître sur Chisasibi, comme les coordonnées des différents services offerts dans la communauté, une carte du village, les activités sportives et sociales auxquelles on peut participer, un aperçu de l'histoire des Cris de la Baie-James, de la vie à Fort-George et des raisons du déménagement de la communauté à Chisasibi. De plus, il serait fort pertinent d'y inclure des informations concernant l'importance à accorder à la communication interculturelle dans un milieu aussi humainement diversifié que Chisasibi. Ces nouveaux travailleurs allochtones pourront ainsi avoir de meilleures relations avec leurs collègues cris ou d'autres origines ainsi qu'avec les habitants du village.

Finalement, le site web comprendrait un documentaire qui sera réalisé par les participants à ce projet. Ils souhaitent filmer dans la communauté des travailleurs allochtones et cris pour que ceux-ci partagent le portrait de leur vie dans ce village. Cette fenêtre ouverte sur la vie à la Baie-James pourrait à ceux qui regarderont ce documentaire d'appréhender encore plus concrètement ce à quoi ressemble le quotidien des personnes vivant à Chisasibi. On pourrait donc suivre différents travailleurs aux origines variées dans leur milieu de travail, dans leurs activités sociales et dans leurs relations avec leurs collègues ou bien avec des bénéficiaires des services qu'ils offrent. Des Cris pourraient aussi parler de l'histoire de Chisasibi, de leur culture, de leur langue et d'autres aspects entourant leur identité, afin d'offrir des

informations les plus enrichies possible aux potentiels nouveaux travailleurs allochtones. Cela pourrait ainsi développer leur sentiment d'empathie à l'endroit de la population qui les accueillera et faciliter les relations et les communications interculturelles. Ce documentaire sera un complément au site web ainsi qu'au mini-guide PDF, puisqu'il sera présenté sous la forme d'un média audiovisuel.

4.5.2 Le contenu

Avant d'entreprendre la production du guide d'accompagnement, il a été suggéré par Rose de recueillir l'information qui est déjà offerte et accessible dans la communauté ainsi que sur internet, pour que l'on puisse par la suite trouver ce qui est manquant et fournir des renseignements qui seraient complémentaires. Cela augmenterait l'efficacité du guide. Le site web regrouperait donc, outre les informations proposées dans le cadre de ce mémoire, un ensemble d'autres données pertinentes pour les travailleurs allochtones. À ce sujet, voici une liste d'éléments complémentaires qui ont été mentionnés et qui pourraient se retrouver sur le site web : l'histoire de Chisasibi et de la Baie-James, un aperçu de la culture et de la langue crie, une carte détaillée du village illustrant les différents bâtiments, les ressources en place dans le village, une description de la météo et de la température au fil des saisons, une liste des numéros de téléphone utiles dans la communauté, une liste de choses essentielles à apporter, une section abordant les questions de sécurité, en particulier pour les amateurs de plein air, un calendrier des activités et des événements se déroulant à Chisasibi, une liste de vidéos, de documentaires, d'ouvrages à consulter en ligne, et finalement, une description des installations et des maisons qui sont octroyées aux allochtones de la communauté. À ce propos, il ne faudrait pas s'aventurer trop loin sur le sujet, car la question des logements relève de la responsabilité de l'employeur et non du Conseil de bande.

Pour répondre plus précisément au deuxième objectif de cette recherche-action portant sur l'amélioration des relations et de la communication interculturelle entre les travailleurs allochtones et les Cris, nous pourrions retrouver dans le guide d'accompagnement une section dédiée à la description et à l'explication des bases de la communication interculturelle. Cela pourrait offrir aux allochtones un aperçu de l'approche qu'ils peuvent emprunter pour améliorer leurs pratiques professionnelles en tant que travailleurs desservant une communauté crie et leurs communications avec d'autres employés ou tout simplement pour les aider dans leurs relations sociales à travers Chisasibi. À cet effet, le modèle développé par Cohen-Emerique (2015) est adapté pour enseigner les bases de la communication interculturelle auprès de professionnels qui interviennent parmi une clientèle issue de l'immigration. Bien que la situation présentée dans cette recherche diffère de celle qui est communément employée par cette auteure, au sens où la population desservie est majoritairement crie et les intervenants sont d'origines diverses, le modèle de communication interculturelle suggéré demeure applicable.

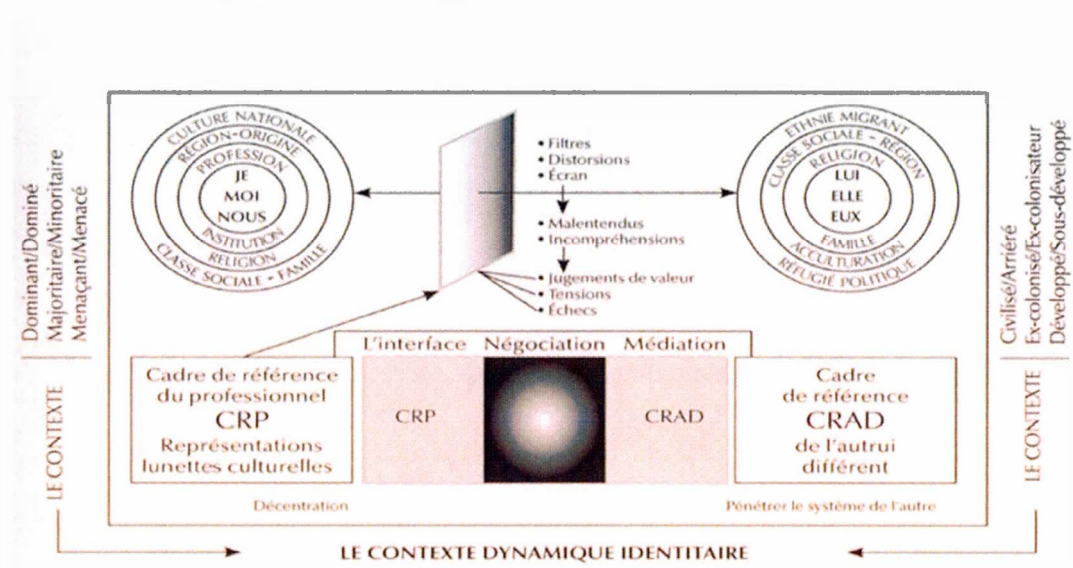


Figure 4.2 : Modélisation de l'interaction interculturelle selon Cohen-Emerique (2015, p.189)

Le cercle « Je-Moi-Nous » représente les professionnels engagés pour travailler à Chisasibi et le cercle « Lui-Elle-Eux » constitue les habitants originaires de la communauté. Leurs carrés respectifs illustrent la lunette culturelle propre à chacun, c'est-à-dire, leur manière respective de percevoir les événements. Lorsque deux ou plusieurs individus entrent en action, ils ont une lecture du contexte forgée par leur identité, ce qui crée des distorsions, des malentendus et des incompréhensions. Comprendre l'interaction interculturelle ne se fait pas sans prendre en compte le contexte, qui ici englobe le schéma entier, afin de positionner le rôle de chacun dans des paradigmes souvent opposés.

En voyant ce modèle de la communication interculturelle, il sera plus aisé pour les travailleurs allochtones utilisant le guide de comprendre les fondements de leurs interactions avec la population locale, voire même avec d'autres employés allochtones étant d'une autre origine.

En se rapportant à la question des documentaires qui ont fortement été conseillés par plusieurs participants dans la préparation au départ vers la Baie-James, Marcel a proposé au cours du World Café de créer notre propre montage vidéo qui pourrait se retrouver sur le site web. Il désirerait créer un documentaire qui serait une fenêtre sur la vie de travailleurs allochtones et cris. Ceux-ci seraient suivis dans leurs tâches quotidiennes au travail et dans leurs activités au sein de la communauté, afin de créer un portrait global de ce à quoi la vie peut ressembler à Chisasibi lorsqu'on y est employé. Ce serait une occasion unique pour les candidats potentiels ou ceux qui sont fraîchement arrivés à Chisasibi de contempler ce à quoi leur nouvel environnement de vie et de travail pourrait ressembler.

4.5.3 La structure

Au terme de ce World Café, la structure du site web a été discutée, dans le but d'organiser l'ensemble des informations qu'on y retrouvera. Tout d'abord, les participants pensent qu'il serait important d'avoir une section où on aborderait des thèmes pertinents pour les travailleurs allochtones qui viennent s'établir à Chisasibi. Il est toujours approprié de bien s'informer sur le lieu où l'on s'apprête à aller vivre. C'est pourquoi ils aimeraient concevoir une ligne du temps qui montrerait les événements historiques importants pour Chisasibi et les Cris de la Baie-James, en plus d'aborder l'histoire de Fort-George, des pensionnats et de l'aménagement des barrages hydroélectriques. Par le fait même, des informations concernant la langue et la culture cries seraient accessibles à cet endroit.

Par la suite, une deuxième section porterait sur les grandes questions fréquemment posées sur Chisasibi: qui, quand, où, quoi et pourquoi. Les éléments pratiques à connaître sur Chisasibi pourraient s'y retrouver. Quelle température fera-t-il ? Que dois-je apporter ? Qui sont les personnes à contacter en cas de problèmes ? Où dois-je aller pour accéder à tel service ? Quelles activités sont offertes à cet endroit ? Et ainsi de suite. Pour répondre à ce besoin, les participants souhaiteraient concevoir une carte du village qui représente graphiquement tous les services et les ressources disponibles, en plus de fournir des informations à leur sujet, comme les personnes responsables et les coordonnées pour les joindre. Par la suite, ils désireraient développer un calendrier réunissant les différents types d'activités qui se tiennent annuellement, les informations météorologiques ainsi que les événements spéciaux qui sont à venir. Évidemment, cette section demanderait plus de mises à jour que les autres parties du site web, mais des liens web vers des groupes Facebook qui sont déjà fonctionnels dans la communauté et qui offrent un portrait détaillé des événements à venir pourraient être insérés. De cette manière, tous pourraient être au courant des nouveautés à Chisasibi. Cette section contiendrait également l'approche

qui est présentée dans ce mémoire, c'est-à-dire celle de la communication interculturelle. Les nouveaux travailleurs pourraient en cultiver les principes dans leurs relations avec la population locale ainsi qu'avec leurs collègues cris ou d'une autre nationalité.

Finalement, la troisième section réunirait toutes ces informations qui sont déjà disponibles, mais qui sont pour le moment éparpillées de part et d'autres de leur émetteur. À ce sujet, les participants aimeraient regrouper les liens menant aux documentaires ou aux vidéos déjà existants ainsi que dresser la liste des ouvrages et des livres parlant de Chisasibi et de la Baie-James. On pourrait également y retrouver les liens vers les sites web des différents employeurs de la communauté ainsi que vers ceux des organismes, des infrastructures et des entreprises qui sont reliés à Chisasibi. Par exemple, les liens menant aux sites du Conseil de bande, de l'hôtel de Chisasibi ou de la Commission scolaire crie y auraient leur place. Ce site web ainsi que l'ensemble de son contenu seront dédiés à faciliter l'intégration des nouveaux employés allochtones et même de ceux qui vivent déjà à Chisasibi. Les participants souhaitent que ce soit une mine d'information regroupant tous les renseignements pratiques de quelque façon que ce soit. Dans cette troisième section figurerait également le documentaire sur les différents portraits de travailleurs.

Pour résumer l'intention entourant ce guide d'accompagnement à l'intégration à l'usage des nouveaux employés allochtones arrivant à Chisasibi, un tableau récapitulatif se trouve à la page suivante. Y sont rapidement exposés le contenu et la structure que prendra le guide. De même, on y présente brièvement les deux autres composantes du site web, soit le guide de poche qui sera imprimable en version PDF et le documentaire présentant une vision humaine de Chisasibi.

C'est ainsi que s'achève l'analyse du phénomène d'intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi ainsi que l'élaboration d'un guide d'accompagnement à leur

usage. En contribuant à la tenue de trois cercles du dialogue et d'un World Café, les participants cris, allochtones canadiens et allochtones immigrants vivant à Chisasibi ont pu partager leurs savoirs et leurs visions concernant l'intégration, les relations et les communications interculturelles.

Guide d'accompagnement à l'intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi

Formes

- Site web (plateforme pour accéder aux deux autres formes que prendra la guide)
 - Guide de poche PDF imprimable
 - Documentaire



Contenu

- Informations générales sur l'histoire des Cris et de Chisasibi, la culture, la langue, etc.
- Informations générales sur Chisasibi, les différentes ressources disponibles dans la communauté, la météo, les activités à pratiquer, etc.
- Calendrier des événements à venir
- Schéma de la modélisation de la communication interculturelle de Cohen-Emerique (2015)



Structure

- 3 parties
 1. Ligne du temps pour expliquer l'histoire, la culture et la langue
 2. Informations générales sur la communauté et sur la communication interculturelle
 3. Liens vers d'autres sources complémentaires d'informations (documentaires, livres, ouvrages, sites web), guide de poche PDF et documentaire créer par le Conseil de bande

Guide de poche
d'accompagnement à
l'intégration version PDF,
imprimable à partir du site
web
Condensé du contenu
disponible en ligne.

Documentaire
Présente les différentes
composantes du guide
d'intégration, mais à l'aide
d'un autre média. Disponible
sur le site web et offrant des
témoignages de Cris et
d'allochtones vivant à
Chisasibi.

CONCLUSION

Il y a maintenant de cela sept ans, j'étais à Chisasibi alors que je terminais ma dernière rotation avec le programme gouvernemental de bénévolat Katimavik. Au cours de cette période, rien n'aurait pu me préparer à l'expérience que j'allais vivre aujourd'hui. Si l'on m'avait prédit que j'allais faire une maîtrise et de la recherche dans ce même village cri, cela m'aurait semblé irréel, voire impossible, puisque jamais je n'aurais cru revenir à la Baie-James. Et me voici à présent, écrivant ces dernières lignes pour compléter ce mémoire de recherche-action, assise chez moi à Chisasibi. Je suis de celles qui à présent se disent « Home sweet home » au retour de vacances passées à l'extérieur.

C'est sans doute pourquoi la question de l'intégration des allochtones dans une communauté autochtone me tenait si fortement à cœur, car je suis moi-même constamment dans ce processus qui ne prendra jamais fin. Même si certains osent y croire, je ne pourrai jamais dire : « Je suis un membre de la nation crie de Chisasibi ». On ne devient jamais une autre personne. Je pense qu'on ne fait qu'ajouter des éléments à son identité, qui se forge tout au long de notre vie. La migration professionnelle comme celle vécue par les travailleurs allochtones est une expérience qui ajoutera sans doute une nouvelle dimension à l'identité de ceux et celles qui la vivront. En effet, je ne suis plus la personne qui a quitté Montréal il y a quelques années pour venir s'établir à Chisasibi. Je le constate facilement lorsque je retourne voir ma famille et mes amis. Je suis comme cette étrangère décrite par Schutz (2003) qui rentre au bercail; cet Ulysse qui retourne parmi les siens à la suite de l'Odyssée, qui dura dix années. La vie a poursuivi son chemin pour moi, mais également pour le monde auquel j'appartenais.

La rédaction de ce mémoire et le déroulement de cette recherche ont été révélateurs à bien des égards, tant pour moi que pour les participants qui y ont contribué. Les participants et moi avons pu ensemble, lors des trois cercles du dialogue qui ont mené au partage de nos savoirs ancrés dans l'expérience concrète, répondre au premier objectif de cette recherche, c'est-à-dire d'établir les contours du phénomène de l'intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi. C'est au terme de ces discussions que Cris et allochtones canadiens et immigrants ont pu rassembler leurs perspectives afin de former des pistes de solution pour faciliter la communication entre eux.

Le cadre conceptuel qui a été bâti autour des concepts d'intégration, d'empathie et d'altérité a établi les fondements de cette recherche. C'est entre autres grâce aux théories empruntées à Alfred Schutz, à Carl Rogers et à Emmanuel Levinas à propos de ces trois concepts que j'ai pu en extraire les définitions les plus exactes possible. Schutz (2003) nous a permis de comprendre que l'intégration est un processus en continu que vit un étranger lorsque celui-ci tente d'intégrer un nouveau groupe. Il se familiarisera graduellement avec les façons de faire de ce groupe dont il ne comprenait pas le sens préalablement. Pour sa part, le psychologue Carl Rogers nous a appris que l'empathie est une qualité propre à l'humain permettant à une personne de saisir avec autant d'authenticité que possible ce qu'une autre personne vit, tout en sachant qu'elle ne sera jamais cette personne (Boulanger & Lançon, 2006, p. 498-499). Finalement, Emmanuel Levinas (1995) présente l'altérité sous l'angle de la relation qu'entretient le « Je » envers le « Tu ». C'est grâce à l'humanité de l'un et de l'autre que nous pouvons concevoir notre appartenance à une espèce commune, ainsi que d'accepter notre égalité en tant qu'être humain.

La recherche-action s'est révélée être une méthodologie tout à fait adaptée pour concrétiser cette recherche. En plus d'avoir pu répondre aux objectifs initiaux, elle s'est avérée appropriée afin de respecter le besoin d'inclure les gens de la

communauté dans sa réalisation. D'ailleurs la question de recherche est demeurée comme telle tout au long du déroulement de la recherche-action avec les participants. Nous avons su rester sur le chemin menant vers la formulation de réponses concrètes dans l'atteinte de nos deux objectifs. En misant sur le dialogue entre Cris et allochtones, je pense que ce processus engageant une conversation entre Soi et l'Autre est un avantage pour obtenir des points complémentaires au sujet du phénomène d'intégration dans une communauté autochtone. Cela n'aurait sans doute pas été aussi évident si j'avais réalisé des entrevues individuelles ou bien seulement avec des groupes de même appartenance. Bien que les réponses des participants n'aient pas toujours fait consensus, ils ont tout de même pu réunir leurs savoirs autour des grandes questions qui étaient soulevées. Ces cercles du dialogue et ce World Café étaient des composantes ayant une valeur *sine qua none* à la réussite de cette recherche-action en milieu autochtone.

Lors de la première rencontre, les participants ont réuni leurs visions et leurs définitions de ce qu'est l'intégration. Les participants allochtones ont été en mesure de définir les types et les niveaux d'intégration vécus dans la communauté, et ce, que ce soit avec d'autres allochtones ou bien avec les Cris. Les participantes cries ont, pour leur part, tenté d'expliquer l'intégration selon leur perspective, qui s'articulait davantage autour de leur rôle d'hôtes pour les employés allochtones. Elles ont par le fait même évoqué leur expérience d'intégration personnelle, alors qu'elles étaient pensionnaires d'écoles résidentielles situées dans des villes du sud du Québec. C'est ainsi que l'on a pu comprendre que tous les participants s'entendaient pour dire que l'intégration a pour complément incontournable l'accueil.

La deuxième rencontre avait pour sujet les relations sociales et professionnelles. La question portant sur les défis de l'intégration et les stratégies mises en place pour en faciliter le processus a également fait partie des discussions. En écoutant trois histoires confiées par les participants des trois groupes, on a pu observer que les

relations sociales et professionnelles se développent avant tout dans des expériences significatives et engageantes. L'exemple d'Alexandra montrait que son séjour avec une famille crie lors du Goose Break a été un élément incontournable de son intégration et de la formation de ses relations sociales, qui ont, par la suite, grandement influencé ses relations professionnelles. Il est évident, dès lors, que l'investissement et les efforts pour aller vers l'Autre sont des atouts lorsqu'on souhaite forger des liens avec la communauté d'accueil. L'histoire de Sonam, originaire du Tibet qui a vécu plusieurs immigrations, a révélé à quel point les expériences du passé peuvent influencer le développement des relations qui se développeront éventuellement. Elle a pu faire plusieurs liens entre sa vie au Tibet et celle qu'elle a présentement à Chisasibi avec les Cris. Finalement, le commentaire de Doris concernant la durée du séjour de certains travailleurs allochtones a contribué à l'entendement du développement de relations sociales et professionnelles à Chisasibi en démontrant la prépondérance du facteur temps.

Dans un élan de complémentarité, les participants ont recensé des obstacles en lien à l'intégration et ont proposé des stratégies dans le but de pallier ceux-ci. À ce sujet, ils ont évoqué le manque de soutien de la part des employeurs pour faciliter l'intégration de leurs nouveaux employés. Les participants ont également soulevé les stéréotypes, vecteur incontournable dans la rencontre entre Soi et l'Autre pouvant mener à un éloignement, plutôt qu'à un rapprochement. Ils ont aussi mentionné deux autres obstacles liés à la communication, soit la barrière de la langue et les différentes manières de communiquer.

Lors du troisième et dernier cercle du dialogue, les participants de cette recherche ont finalement abordé la question de l'accueil selon leurs perceptions respectives. Les participantes crie ont révélé un trait majeur, selon elles, de leur culture. Les Cris seraient, à leur avis, moins portés à aller à la rencontre des étrangers. Elles disent qu'ils sont en général timides et réservés, en plus d'avoir un peu de difficulté à faire

confiance aux travailleurs allochtones en raison du taux élevé de roulement chez cette catégorie d'employés et de l'histoire de contentieux entre les communautés autochtones et allochtones. De leur côté, les allochtones pensent que ce ne sont pas seulement les Cris qui doivent accueillir les nouveaux travailleurs allochtones, mais également les allochtones qui sont déjà dans la communauté. À cet effet, ils reconnaissent qu'il est facile de tomber dans une zone de confort et de demeurer uniquement au sein de groupes composés d'allochtones qui pourraient les avoir accueillis. Cette rencontre s'est terminée en recensant quelques conseils pratiques pour tous les allochtones désirant venir travailler à Chisasibi. Le conseil ayant fait l'unanimité se rapporte aux informations qui devraient être prises en compte avant que les futurs employés allochtones partent pour Chisasibi. Pour ce faire, il a été fortement recommandé de visionner des documentaires, de lire des livres au sujet de la communauté et de la Baie-James et même de contacter des personnes vivant déjà dans le village.

Le deuxième objectif de cette recherche-action était d'entamer le processus de création d'un guide d'accompagnement dédié à tous les nouveaux travailleurs allochtones. Ce guide prendrait la forme d'un site web ainsi que d'un petit guide PDF qui serait en soi un résumé du contenu disponible en ligne. Ce guide de poche serait téléchargeable à partir du site web. Pour répondre à ce mandat, les participants se sont réunis dans le cadre d'un World Café. C'est en réfléchissant de concert à la forme, au contenu et à la structure que tous sont parvenus à la vision d'un site web qui réunirait une foule d'informations sur la communauté crie. En divisant cet outil en trois parties, il serait possible de répondre aux interrogations des futurs employés allochtones, et même de ceux qui sont déjà à Chisasibi. On pourrait y retrouver des données portant sur l'histoire de cette nation autant que des informations d'actualité sur les événements à venir, une description de la saison à venir, ou encore des conseils pour entretenir de bonnes communications interculturelles avec la communauté. Le site web deviendrait aussi une plate-forme informatique réunissant

diverses ressources électroniques utiles pour les allochtones qui souhaiteraient approfondir certaines connaissances ou satisfaire leur curiosité. Les participants aspirent aussi à produire un documentaire présentant différents travailleurs cris et allochtones dans leurs environnements respectifs, dans le but d'offrir aux gens intéressés, un aperçu de ce à quoi leur vie pourrait ressembler dans ce village. Bien que le site web et toutes ses ressources connexes n'aient pas encore vu le jour, on croit fermement qu'il contribuera à une meilleure intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi et qu'il mènera à des relations et des communications plus harmonieuses entre les Cris et les allochtones.

Comme mentionné dans le chapitre consacré à la méthodologie, un journal de bord a été assidûment tenu au cours de cette recherche. À la fois cahier de notes anthropologiques, confident de mes sentiments et témoin de mes réflexions, ce journal de bord fut un outil précieux pour que je puisse faire le point sur l'expérience de recherche que je vivais. Annexé à ce mémoire de recherche-action, il pourra servir de témoin du long processus qu'a été ce projet en milieu cri et de ma vision à son égard. En cas de doute sur ce que j'avais vu ou même pensé, ce journal de bord s'est révélé être un excellent aide-mémoire, en plus de me fournir certains détails dont j'avais oublié l'existence. En bref, c'était un outil réflexif essentiel pour faire un retour sur les événements passés et par le fait même, prendre du recul sur ce projet de longue haleine.

En parcourant à nouveau ses pages, la raison qui m'a poussée à réaliser une maîtrise à Chisasibi m'est clairement apparue. « Lorsqu'on vit en communauté, l'empathie devient primordiale afin qu'on ne laisse personne dans des situations impensables. Je me soucie de ton bien-être et tu te soucies du mien » (Journal de bord, 17 avril 2016). Ce simple passage reflète le côté plus humain que je souhaitais apporter à cette recherche. J'ai à cœur la communauté de Chisasibi et ses habitants. J'aspire à ce que

les travailleurs allochtones qui débarqueront ici aient ou développent ce même sentiment à leur égard.

L'analyse du phénomène de l'intégration a révélé qu'il va de pair avec celui de l'accueil. En définissant les limites de cette recherche, j'avais décidé de me consacrer uniquement à la question de l'intégration des travailleurs allochtones à Chisasibi et de proposer un outil pour répondre à cette problématique. Bien que les participants et moi nous soyons concentrés sur l'intégration, il est également apparu comme nécessaire de concevoir un outil similaire pour les membres de la population crie. Dans un avenir rapproché, j'espère pouvoir répondre à ce besoin en obtenant un nouveau mandat du Conseil de bande. Les besoins en communication interculturelle sont réels et visibles à Chisasibi et l'idée d'étendre cette recherche à d'autres situations m'apparaît comme étant possible. Ce serait une bonne façon d'entamer une carrière avec un nouveau diplôme en main.

**ANNEXE A – LETTRE D'ACCEPTATION DU PROJET PAR LE CONSEIL
DE BANDE DE CHISASIBI**



Cree Nation of Chisasibi

Chisasibi (Quebec)

October 30, 2015

Catherine Rheaume-Prevost
218 Wichishkw rd. app. C
P.O. Box 1185
Chisasibi, Quebec
J0M 1E0

Subject: Support for Research Study

Dear Catherine,

At our Council meeting held on October 28th & 29th, 2015, we tabled and discussed your letter of request dated September 1, 2015 which we received on September 28, 2015 to conduct a study on the development of a program to help integrate non-aboriginal people into an aboriginal community. Therefore, after some discussion and careful consideration, Council concurred to support the said project as we felt that various individuals including community members could benefit from such a project.

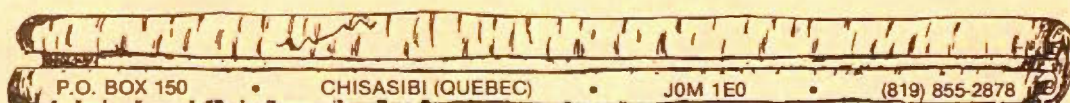
Futhermore, we thank you for taking the time to present your research project on October 28th to the Chief and Council along with Ms. Doris Pachano. We look forward to receiving an update on the status of your project and we wish you all the best in your research project.

Sincerely,

CREE NATION OF CHISASIBI

Daisy House, Deputy Chief

Cc: Chief Davey Bobbish & Council
Catherine Montgomery, Professeure Université du Québec à Montréal



BIBLIOGRAPHIE

- Abdallah-Pretceille, M. (1986). L'interculturel en éducation et sciences humaines. Dans *Actes du colloque de Toulouse (juin 1985)* (p. 25-32). Toulouse : Publication Université Toulouse Le Mirail.
- Abdallah-Pretceille, M. (1996). *Vers une pédagogie interculturelle*. Paris : Anthropos.
- APNQL. (2014). *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador*. Wendake, Qc: Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador.
- Arrows, F. (2008). *The Authentic Dissertation. Alternative ways of knowing, research, and representation*. New York : Routledge.
- Baribeau, C. (2005). L'instrumentation dans la collecte de données. Le journal de bord du chercheur. *Recherches Qualitatives, Hors Série*(2), 98-114.
- Barrette, C., Gaudet, É. et Lemay, D. (1996). *Guide de communication interculturelle*. (2e éd. éd.). Montréal : Éditions du Renouveau pédagogique.
- Bennett, J.M. (1979). Overcoming the golden rule: empathy and sympathy. Dans NIMMO, D. (dir.), *Communication Yearbook 3* (p. 407-422). New Brunswick, NJ : Transaction Books.
- Bennett, J.M. (1993). Towards ethnorelativism : A developmental model of intercultural sensitivity Dans Paige, R. M. (dir.), *Education for the intercultural Experience*. Yarmouth : Intercultural Press.
- Bohm, D. et Nichol, L. (1996). *On dialogue*. [Disponible en format PDF]. London ; New York : Routledge,. Disponible par MyiLibrary <http://proxy.bibliotheques.uqam.ca/login?url=http://www.myilibrary.com/?id=3720>
- Boulanger, C. et Lançon, C. (2006). L'empathie : réflexion sur un concept *Annales Médico Psychologique*(164), 497-505.

- Bousquet, M.-P. (2012). De la pensée holistique à l'Indian Time: dix stéréotypes à éviter sur les Amérindiens. *Nouvelles pratiques sociales*, 24(2), 204-226. *érudit*. Récupéré de <http://id.erudit.org/iderudit/1016356ar>
- Broome, B.J., Carey, C., De la Garza, S.A., Martin, J. et Morris, R. (2005). "In the Thick of Things": A Dialogue about an Activist Turn in Intercultural Communication. *International & Intercultural Communication Annual*, vol. 28, p.145-175.
- Brown, J. et Isaacs, D. (2005). *The World Café : shaping our futures through conversations that matter*. San Francisco, CA : Berrett-Koehler Publishers.
- Bussugu Bissélu, G. (2015). *Campagne de partenariat PRIJBAIJ Via Schola*. Chibougamau : Via Schola.
- Cardinal, P. (2005). Why Do They Do It?-A Brief Inquiry into the Real Motives of Some of the Participants in the Recording, Transcribing, Translating, Editing, and Publishing of Aboriginal Oral Narrative. *TTR : traduction, terminologie, rédaction*, 18(2), 135-159. *érudit*. Récupéré de <http://id.erudit.org/iderudit/015768ar>
- Cohen-Emerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social : théories et pratiques*. [texte]. (2e édition. éd.). Rennes : Presses de l'École des hautes études en santé publique.
- Colomb, E. (2012). *Premières Nations : essai d'une approche holistique en éducation supérieure : entre compréhension et réussite*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Comeau, Y. (1987). Résurgence de la vie quotidienne et de ses sociologies. *Sociologie et sociétés*, 19(2), 115-123. doi: 10.7202/001142ar Récupéré de <http://id.erudit.org/iderudit/001142ar>
- Cosset, A., Mansion, H. et Rousseau, J. (2009). *Mistissini, terre des Cris*. Québec : Cornac.
- CSB. (2015). *2014-2015 Rapport Annuel Commission scolaire crie*. Dans crie, C. s. (dir.). (Vol. 2014-2015). Mistissini : Commission scolaire crie.
- CVR. (2012). *Ils sont venus pour les enfants : le Canada, les peuples autochtones et les pensionnats*. Winnipeg (Manitoba) : Commission de vérité et réconciliation du Canada.

- Do, K.L. (2003). *L'exploration du dialogue de Bohm comme approche d'apprentissage: une recherche collaborative*. (Doctorat en technologie de l'enseignement). Université Laval, Québec. Philosophiae doctor.
- Dolbec, A. et Prud'Homme, L. (2009). La recherche-action. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (p. 531-569). Québec : Presses de l'Université du Québec
- Drapeau, L. (2011). *Les langues autochtones du Québec : un patrimoine en danger*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Garrick, R. (2008). Research must respect Aboriginal communities. *Wawatay News*, November 13, Récupéré de http://www.wawataynews.ca/archive/all/2008/11/12/Research-must-respect-Aboriginal-communities_14670
- Glon, E. (2009). Émotion empathique et cognition sociale. Dans Lazzeri, C., & Nour, S. (dir.), *Reconnaissance, identité et intégration sociale*. Paris : Presses universitaires de Paris Ouest. Récupéré de <http://books.openedition.org/pupo/749>
- Goldman, B.M. et Kernis, M.H. (2012). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. *BioMedSearch.com*, 5(6).
- Guba, E.G. et Lincoln, Y.S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. Dans Denzin, N. K. et Lincoln, Y. S. (dir.), *Handbook of qualitative research* (p. 105-117). Thousand Oaks, CA : SAGE.
- Hall, S. (1997). *Representation : cultural representations and signifying practices*. London ; Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications in association with the Open University.
- Hammer, M.R., Bennett, M.J. et Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4) Récupéré de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0147176703000324>
- Heron, J. (1996). *Co-operative inquiry research into the human condition*. London : Sage.

- Heron, J. et Reason, P. (2006). The practice of co-operative inquiry: research "with" rather than "on" people. Dans Reason, P. et Bradbury, H. (dir.), *Handbook of action research : the concise paperback edition* (Concise paperback éd., p. 144-154). London ; Thousand Oaks, Calif. : SAGE.
- Holliday, A., Kullman, J., Hyde, M. et MyiLibrary (Service en ligne). (2004). *Intercultural communication an advanced resource book Routledge applied linguistics* (p. 1 ressource en ligne (xvi, 233 p). [texte]. London : Routledge,. Disponible par MyiLibrary <http://proxy.bibliotheques.uqam.ca/login?url=http://www.myilibrary.com/?id=7958>
- Jacob, A. (1997). L'accueil: une pratique en mouvance. *Nouvelles pratiques sociales*, 10(1), 47-51. doi: 10.7202/301384ar ...rudit. Récupéré de <http://id.erudit.org/iderudit/301384ar>
- Jérôme, L. (2008). L'anthropologie à l'épreuve de la décolonisation de la recherche dans les études autochtones : Un terrain politique en contexte atikamekw. *Anthropologie et Sociétés*, 32(3), 179-196. *érudit*. Récupéré de <http://id.erudit.org/iderudit/029723ar>
- Kimelman, E.C., Indian, M.R.C.o., Adoptions, M. et Placements. (1985). *No Quiet Place: Final Report to the Honourable Muriel Smith, Minister of Community Services*. : Manitoba Community Services.
- Kovach, M. (2005). Emerging from the Margins: Indigenous Methodologies. Dans Brown, L. A. et Strega, S. (dir.), *Research as resistance : critical, indigenous, and anti-oppressive approaches* (p. 19-36). Toronto : Canadian Scholars' Press.
- Kreiner, P. (1983). *People like us in a place like this*. Ottawa : Oberon Press.
- Lagacé, C. (2015, 31 mars 2015). *Diagnostic territorial en immigration Sommaire Région du Nord-du-Québec, secteur Jamésien*. Baie-James : Administration régionale Baie-James.
- Lepage, P. (2009). *Mythes et réalités sur les peuples autochtones* (p. 88). (2e éd.). Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Disponible par Bibliothèque et Archives nationales du Québec <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1903856>
- Levinas, E. (1972). *Humanisme de l'autre homme*. Montpellier : Fata Morgana.

- Levinas, E. (1995). *Altérité et transcendance*. S.l. : Fata Morgana.
- Mahy, I. et Carle, P. (2012). *Théorie U : changement émergent et innovation : modèles, applications et critique*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Marandon, G. (2003). Au-delà de l'empathie, cultiver la confiance : clés pour la rencontre interculturelle. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*(61/62), 259-282.
- Meyer, M.A. (2001). Our Own Liberation: Reflections on Hawaiian Epistemology. *The Contemporary Pacific*, 13(123-148). Récupéré de <http://scholarspace.manoa.hawaii.edu/bitstream/handle/10125/13319/v13n1-124-148-dialogue.pdf?sequence=1>
- Miles, M. et Huberman, A.M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. (2nd ed. éd.). Bruxelles : De Boeck Université.
- Miller, K. (2005). *Communication theories : perspectives, processes, and contexts*. (2 éd.). Boston : McGraw-Hill.
- Ministère de l'Immigration, d.l.D.e.d.l.I. (2015). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. Montréal: Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion Récupéré de <http://www.midi.gouv.qc.ca>.
- Morantz, T.E. (2002). *The White Man's Gonna Getcha: The Colonial Challenges to the Crees in Quebec*. Montreal & Kingston : McGill-Queen's University Press.
- Morin, A. (1992). *Recherche-action intégrale et participation coopérative*. Laval : Agence d'Arc.
- Nietzsche, F. (1967). *On the Genealogy of Morals and Ecce Homo*. (Kaufman, W. a. R. J. H., Trad.). New York : Vintage.
- Ouellette, R.F. (2011). *Evaluating Aboriginal Curricula using a Cree-Métis Perspective with a regard towards Indigenous knowledge*. Université Laval. Récupéré de ...rudit <http://www.theses.ulaval.ca/2011/27621/27621.pdf>.
- Rifkin, J. (2009). *The empathic civilization : the race to global consciousness in a world in crisis*. New York : J.P. Tarcher/Penguin.
- Rogers, C.R. (1985). *La relation d'aide et la psychothérapie*. (6e ed éd.). Paris : ESF.

- Saganash, R. (2009). Le Québec et les peuples autochtones: une perspective crie de la Baie-James. Dans Dialog (dir.), *Autochtonies : vues de France et du Québec* (p. 249-259). Montréal : Presses de l'Université Laval
- DIALOG - le réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones.
- Savard, R. (1979). *Destins d'amerique les autochtones et nous*. Montréal : L'Hexagone.
- Schutz, A. (2003). *L'étranger : un essai de psychologie sociale suivi de L'homme qui rentre au pays* Paris : Allia.
- Smith, L.T. (2012). *Decolonizing methodologies : research and indigenous peoples*. (2nd ed.. éd.). London : Zed Books.
- Taylor, D.M. et de la Sablonnière, R. (2014). *Towards constructive change in Aboriginal communities : a social psychology perspective*. Montreal : McGill-Queen's University Press.
- Todorov, T. (1991). *La conquête de l'Amérique la question de l'autre*. Paris : Paris Éditions du Seuil.
- Todorov, T. (1995). *La vie commune essai d'anthropologie générale*. Paris : Paris Éditions du Seuil.