



Réseau pancanadien d'apprentissage en développement communautaire (RPADC) – Profil de pratique efficace



Centre Ma Mawi Wi Chi Itata

« Nous travaillons tous ensemble pour nous entraider. »

L'un des premiers et des plus importants programmes urbains canadiens de soutien aux enfants et aux familles autochtones, le Centre Ma Mawi Wi Chi Itata (ci-après appelé « Ma Mawi »), constitue un excellent exemple d'initiative permettant à la communauté de relever les défis et saisir les occasions qui se présentent à elle grâce à l'autonomisation des personnes qui se heurtent à des obstacles à la participation à la société. Le Ma Mawi apporte le soutien nécessaire pour permettre à la communauté autochtone de reprendre en main la destinée de ses membres et assurer leur mieux-être. Il veille à ce que ces services soient adaptés à la

culture autochtone et permettent aux personnes, aux familles et à l'ensemble de la communauté d'accroître leur autonomie et de renforcer leurs capacités. Le Ma Mawi compte 140 employés autochtones, qui participent à un large éventail d'initiatives de soutien à la communauté et aux familles.

Ce profil de pratique efficace figure parmi les quinze études de cas analysant la façon dont des initiatives communautaires novatrices tirent parti d'approches globales pour améliorer les conditions sociales et économiques à l'échelle locale.

Ces profils ont été créés dans le cadre d'une initiative du Réseau canadien de DÉC échelonnée sur deux ans et demi, qui vise à déterminer la façon dont le développement économique communautaire contribue à l'inclusion sociale.

Pour lire les autres profils, pour obtenir plus d'information sur cette initiative ou pour accéder à d'autres ressources sur l'inclusion sociale et le DÉC, veuillez vous reporter aux notes à la fin du présent document.

Contexte

Winnipeg, ville d'environ 700 000 habitants située dans la région des Prairies, a connu une croissance rapide au cours des dernières décennies en raison de la migration urbaine d'Autochtones de communautés rurales et nordiques. En 1996, plus de 52 000 Autochtones vivaient à Winnipeg; 35 % d'entre eux étaient âgés de moins de 14 ans.

Les siècles de colonisation et de mise à l'écart du pouvoir – pensons au témoignage vivant du système de pensionnat et l'intervention des services de protection de

Winnipeg (Manitoba)

Histoire – Territoire des Cris depuis des temps immémoriaux et première terre d'établissement des Écossais en 1812, Winnipeg a été fondée en 1873. De 1996 à 2001, la population de la « porte des Prairies » a augmenté de 1,2 %, par rapport à 3,7 % pour l'ensemble du Canada. Winnipeg est la 9^e plus grande ville canadienne.

Économie – L'une des économies les plus diversifiées au Canada; faible taux de chômage (5,1 % – seules Calgary et Edmonton affichent un taux plus bas au Canada); fortes dans les secteurs de la fabrication, de la finance, de l'assurance et de la recherche.

Besoin social – Dans le cadre de cette étude de cas, la croissance rapide de la population autochtone urbaine (56 000 personnes en 2001, soit 3,5 fois plus que par rapport à 1981) offre des possibilités et pose des défis à la communauté autochtone.

Distinction – Berceau de la célèbre grève générale de 1919, symbole de solidarité envers la classe ouvrière. Ce même esprit de solidarité s'est manifesté lors de « l'inondation du siècle », en 1997. Malheureusement, Winnipeg est également le lieu de l'emprisonnement et de l'exécution de Louis Riel, chef métis s'étant soulevé contre la colonisation des Euro-Canadiens.

l'enfance, qui ont dispersé des familles et des collectivités autochtones et disséminé la culture de ces dernières – ont contribué indubitablement aux problèmes actuels de la communauté autochtone, qui lutte pour que ses membres et ses familles aient droit à de bonnes conditions de vie. Même si de nombreux Autochtones réussissent de façon remarquable dans l'accession à des postes de dirigeants et parviennent à vivre dans de bonnes conditions à Winnipeg, les Autochtones de la ville continuent d'être sous-représentés dans les quartiers pauvres (environ 50 % des enfants et des jeunes autochtones vivent dans la pauvreté). L'emprisonnement, des taux de mortalité élevés chez les jeunes et le suicide sont autant de conséquences de cette situation.

Toutefois, comme le souligne John Loxley, professeur d'économie à l'Université du Manitoba, « cette communauté ne cède pas au fatalisme et ne tombe pas dans le piège irrévocable d'une 'culture de pauvreté'. Au contraire, elle fait preuve d'un leadership impressionnant et démontre de la résolution et de la créativité en établissant des institutions répondant aux besoins des Autochtones ».

Histoire

Au début des années 1980, les dirigeants de la communauté autochtone ont commencé à s'inquiéter du nombre d'Autochtones ayant besoin de services de soutien et du manque

d'Autochtones offrant de tels services. Ils ont remarqué que les services aux Autochtones seraient plus efficaces s'ils étaient dispensés par des Autochtones; les personnes, les familles et les communautés autochtones pourraient ainsi bénéficier de conditions de vie saines et accéder à des services adaptés à leur culture; ces services créeraient également des possibilités d'emploi.

Le Centre Ma Mawi Wi Chi Itata a été créé en 1984 dans le cadre d'un processus plus global de reprise en main de la vie des Autochtones vivant en milieu urbain. Dilly Knol, président du conseil d'administration du Ma Mawi, se rappelle de cette époque : « À ce moment, l'engouement né de la possibilité d'offrir des services pour et par des Autochtones nous a permis de voir grand et nous a poussés à nous battre contre un système qui mettait en échec notre capacité à répondre à nos propres besoins. »

Le Ma Mawi a pris de l'expansion au fil des ans. Aujourd'hui, il compte six installations interactives : trois établissements de soins résidentiels et trois établissements de soins communautaires ouverts. Le Ma Mawi emploie 140 Autochtones et mobilise l'énergie et les compétences de 500 bénévoles pour renforcer les capacités et le leadership de la communauté autochtone de Winnipeg.

Centre Ma Mawi Wi Chi Itata

Année de constitution – 1984

Activités – Renforcement des capacités, cercles de soutien, formation, planification communautaire, foyers d'accueil, maisons d'hébergement, éducation et expérience culturelles, centres d'informatique, haltes-accueil, aide à l'emploi, etc.

Incidence – Création de 140 emplois, mobilisation de 500 bénévoles et prestation de plus de 30 programmes.

Priorités – Créer un système de suivi de bases de données pour toutes les activités du Ma Mawi auxquelles participent le personnel, les bénévoles et les membres de la communauté; renouveler le plan stratégique de cinq ans en menant des consultations étendues et en évaluant les résultats des cinq dernières années.

Activités

Le Ma Mawi offre des programmes et des services de prévention et de soutien adaptés à la culture autochtone. Essentiellement, il répond à tous les besoins reconnus et travaille auprès de la communauté pour apporter l'aide appropriée, ce qui explique pourquoi il propose une gamme aussi riche d'activités – la liste des activités énumérées ci-dessous ne traduit pas toute l'étendue de son travail. On ne peut imaginer la nature diversifiée et polyvalente des activités qu'il mène d'une journée à l'autre, qu'il s'agisse de distribuer des billets d'autobus aux gens devant se rendre à un rendez-vous ou à une entrevue d'emploi, d'offrir un refuge aux gens en situation de crise, de mettre sur pied des centres de soutien et d'apprentissage, de prêter écoute à la vision de l'avenir des membres de la communauté, d'apporter son aide à la rédaction de CV, de se rendre à des entrevues avec les candidats qui le demandent, ou simplement de passer du temps avec les membres de la communauté et d'établir des relations.

Soins aux enfants : foyers d'accueil, maison d'hébergement pour les jeunes victimes d'agressions sexuelles, centre résidentiel d'apprentissage pour parents adolescents et conférences avec des groupes de familles.

Services aux jeunes : programmes de camps, développement culturel, clubs de pow wow, équipes vertes urbaines, scoutisme autochtone, initiatives sur les abus de solvants, cérémonies et enseignements traditionnels, saine épanouissement de la sexualité adolescente, programme destiné aux jeunes pères et programmes de mentorat.

Centre de développement de l'enfant : services de garde de jour pour les enfants de 12 à 24 mois.

Centres de soins communautaires : placement, services d'urgence à court terme (ex. : nourriture, billets d'autobus), centres de services communautaires, services de soutien à domicile, groupes d'éducation familiale, programmes de bénévolat, maîtrise de la colère des jeunes, programmes de mode de vie sain et de relations saines, alphabétisation, accès gratuit à Internet, ateliers portant sur le renforcement des capacités et initiatives d'emploi communautaire.

Centre communautaire de formation et d'apprentissage : stages en communication, ateliers portant sur le renforcement des capacités et la promotion du travail d'équipe, formation à la direction, planification stratégique PATH (*Planning Alternative Tomorrows with Hope*), médiation, culture autochtone et maisons de retraite pour femmes, hommes et couples.

Esprit pacifique – Mettre fin au cycle de la violence : services de soutien ouverts et fermés à l'intention de groupes de femmes, d'hommes et d'enfants, et services de soutien individuels.

Outre les activités qu'il propose aux gens de tout âge pour chaque aspect de la santé individuelle, familiale et communautaire, le Ma Mawi prend également appui sur les ressources

et les organismes existants lorsque vient le temps de lancer des initiatives et d'autres activités. Par exemple, il s'est associé avec la North End Community Renewal Corporation (NECRC), le Urban Circle Training Institute, la Maison-relais des femmes autochtones, la maison d'hébergement Ndinawe, le Andrews Street Family Centre et la Community Education Development Association (CEDA) pour diriger une séance de visualisation de l'avenir des Autochtones dans le cadre du processus de consultation dans le Nord de Winnipeg.

Analyse participative et globale

La gamme des activités du Ma Mawi et l'intégration de ces dernières ont de quoi impressionner. Or, l'approche adoptée par l'organisme a un impact encore plus profond, car elle permet d'établir une vision à long terme et des relations quotidiennes de personne à personne. Cette approche s'appuie sur le cercle d'influences et est fondée sur les valeurs de réciprocité, de respect, d'inclusion, d'apprentissage, de diversité, de compassion, d'indépendance et de leadership.

Les choses n'ont pas toujours été ainsi pour le Ma Mawi. En effet, même s'il était établi dans la grande ville, ses bureaux ont pendant longtemps été situés sur l'avenue Broadway, près du centre-ville de Winnipeg, où étaient concentrés les services gouvernementaux et ministériels. En ne se trouvant pas au cœur de la communauté, l'organisme était moins intégré à celle-ci et n'était pas participatif, car il dispensait des services en fonction de cas particuliers. Au fil du temps, il a constaté que ses services étaient sous-utilisés par rapport à la demande évidente au sein de la communauté autochtone.

Approche globale

- Objectif visé : bâtir des communautés saines.
- Favoriser une participation accrue de la communauté en offrant différentes possibilités économiques et sociales.
- Renforcer les capacités communautaires en transférant des compétences et des possibilités pour examiner les facteurs qui influent sur la santé de la communauté et des familles autochtones.
- Favoriser l'établissement de partenariats dans les quartiers pour faire en sorte que le soutien soit axé sur l'entraide des membres de la communauté.
- Favoriser le développement de la communauté autochtone en mettant à profit l'expérience des autres, en répondant collectivement aux problèmes locaux et en renforçant la capacité d'entraide de la communauté.
- Travailler étroitement avec la communauté pour créer et maintenir des services préventifs à l'intention des enfants et des familles autochtones.
- Utiliser une approche de développement communautaire et de renforcement des capacités dans les établissements de quartier.
- Continuer à entretenir de solides partenariats avec les intervenants des secteurs public et privé et du gouvernement.

En 1997, le Ma Mawi s'est ainsi engagé dans un processus exhaustif de consultation d'une année auprès des membres de la communauté autochtone (des enfants, des jeunes, des membres du personnel et du conseil d'administration, des représentants du gouvernement et des gens d'autres organismes communautaires). Il est ressorti de cette consultation que le Ma Mawi devait :

- resserrer ses liens avec la communauté et devenir plus visible au sein de celle-ci;
- mieux comprendre les besoins de la communauté et travailler directement avec elle;
- travailler avec les membres de la communauté pour créer un lieu sécuritaire et accueillant où pourront évoluer les enfants et les familles;
- adapter ses activités en faisant preuve de bienveillance et en valorisant les autres.

Au cours des deux années suivantes, le Ma Mawi a répondu aux demandes de la

communauté en :

- s'engageant à devenir un organisme favorisant l'apprentissage, où les gens peuvent jour après jour accroître leur capacité à obtenir les résultats qu'ils souhaitent et apprendre des autres;
- changeant ses pratiques fondées sur des cas particuliers pour des pratiques de renforcement des capacités communautaires, notamment en fermant des dossiers et en élaborant des programmes et des services d'assistance conformes à cette nouvelle approche;
- déménageant dans des établissements de quartier;
- mobilisant tout son personnel pour renouveler et affirmer le credo « Nous travaillons tous ensemble pour nous entraider »;
- établissant un plan stratégique de cinq ans comportant une orientation communautaire pour réaliser sa vision.

Dans le cadre de ce processus, non seulement le Ma Mawi a élaboré une vision communautaire et une approche d'inclusion sociale reposant entièrement sur la communauté, mais il a aussi entrepris une démarche participative qui a permis à la communauté autochtone de renforcer son autonomie, d'affirmer sa solidarité et de se sentir incluse.

Le plan stratégique de cinq ans du Ma Mawi est plus qu'un document d'orientation qu'une liste de mesures et de résultats spécifiques; c'est aussi un contrat avec la communauté. « Nous avons signé le document et un représentant de la communauté a fait de même », explique Diane Redsky, directrice des programmes du Ma Mawi. « Nous nous demandions comment nous pouvions améliorer les choses. Nous avons donc décidé de conclure une entente avec les gens qui comptent le plus. » Ce geste a insufflé à la communauté un sentiment d'appartenance, de solidarité et de responsabilité mutuelle.

L'approche globale du Ma Mawi est maintenant axée sur la participation, l'autonomisation et le renforcement des capacités. « Nous voulons renforcer l'autonomie de la communauté pour que ses membres puissent s'occuper d'eux-mêmes. Pour ce faire, nous établissons des relations », affirme Michelle Boivin, directrice des communications du Ma Mawi.

Le Ma Mawi applique cette nouvelle approche dans ses activités quotidiennes, et veille à ce que ces dernières s'appuient en tout temps sur les quatre éléments principaux de sa vision globale, soit le renforcement des capacités, l'établissement dans la communauté, la participation de la communauté et le développement du leadership.

Le renforcement des capacités vise à offrir aux gens des possibilités de développer et de partager leurs talents, d'accroître leurs compétences et leurs connaissances et de mettre leurs forces à contribution. Chaque fois



que les employés et les bénévoles du Ma Mawi échangent avec une personne de la communauté, ils tentent de mettre à profit les intérêts et les talents de cette dernière et de trouver des façons pour elle de contribuer aux activités organisées par l'organisme. Cette approche permet d'exploiter les compétences et les talents des personnes, d'intensifier leur confiance et leur sentiment d'appartenance et d'enrichir le bassin de compétences et de talents qui constituent le Ma Mawi. De plus, comme l'explique Tammy Christensen, directrice des établissements de quartier, « de nombreuses personnes profitent des services offerts par le Ma Mawi, et ont hâte de contribuer au bien-être de la communauté. Il est donc important que nous trouvions une façon de les aider ». Le Ma Mawi croit en la capacité de la communauté à régler ses problèmes et à se prendre en charge elle-même. Il suffit de définir, d'utiliser et de développer cette capacité.

« Le renforcement des capacités passe par l'engagement dans la communauté et l'établissement de relations. »

L'apprentissage continu prend différentes formes, et concerne les membres du personnel et du conseil d'administration, les bénévoles et les membres de la communauté. Par exemple, on encourage les membres du personnel à occuper de nouvelles fonctions de temps à autre de façon à ce qu'ils connaissent mieux les différents services offerts par le Ma Mawi et qu'ils mettent leurs compétences à contribution. « Même la réceptionniste travaille au centre de soins de jour une fois par semaine », souligne M^{me} Redsky. « Tout est

possible avec une approche axée sur les forces. »

L'apprentissage communautaire et les ateliers ont lieu dans des centres communautaires aménagés confortablement pour que les gens s'y sentent comme chez eux. Les personnes de chaque site déterminent elles-mêmes du contenu des séances. Le Ma Mawi s'occupe alors de trouver dans la communauté une personne qui co-animera l'atelier; il jumelle habituellement un novice avec une personne ayant de l'expérience en animation. Cette approche permet de renforcer les capacités du personnel, des bénévoles et des participants par la voie d'un modèle d'apprentissage par les pairs. Étant donné cette approche, il n'est pas inhabituel que des participants aux activités du Ma Mawi deviennent des bénévoles, puis des employés – à mesure que s'accroissent leurs capacités, ils accèdent à des échelons supérieurs de direction.

L'établissement dans la communauté a deux significations pour le Ma Mawi. Il s'agit d'abord de s'établir dans les quartiers où vivent les gens qu'il soutient, donc pas seulement à un seul endroit, mais à six endroits différents, de manière à être accessible, visible et intégré au maximum dans la communauté et à accroître les possibilités d'établir des relations fondamentales. Lorsque les bureaux du Ma Mawi se trouvaient au centre-ville, « l'utilisation des services était faible, mais il y a eu une explosion de la participation lorsque nous avons déménagé dans la communauté », précise M^{me} Redsky.

L'établissement dans la communauté n'est pas seulement une question d'emplacement, mais aussi d'approche. L'accent n'est plus mis sur les bureaux et sur les rendez-vous, mais sur la participation de la communauté et l'établissement de bonnes relations. Il s'agit d'aborder la communauté comme un « auxiliaire » et non comme un « entremetteur », comme un partenaire et non comme un fournisseur. « On ne se sent pas comme une entreprise, mais comme une famille. Ce lieu appartient à la communauté », explique M^{me} Christensen. Le contrat du Ma Mawi avec la communauté démontre à quel point l'organisme se sent responsable de cette dernière en tant que partenaire.

La participation de la communauté ne se traduit pas uniquement par les nouvelles installations du Ma Mawi. En effet, le Ma Mawi participe activement à la vie de la communauté et la communauté participe activement aux activités du Ma Mawi. « Les domaines fonctionnels

de chacune de nos installations comprennent des services d'urgence, des ateliers de groupe, la participation de la communauté et le soutien individuel, mais la communauté participe toujours à la prise de décision, à la conception et à la mise en œuvre de chacun d'entre eux », soutient M^{me} Redsky. Pour ce faire, le Ma Mawi fait appel au PATH (*Planning Alternative Tomorrows with Hope*), outil de planification stratégique permettant aux membres de la communauté de partager leur vision de la communauté, de déterminer la situation actuelle de celle-ci et de planifier des mesures progressives pour concrétiser cette vision. Dans chaque installation communautaire, le plan PATH est affiché dans un endroit bien visible; une fois de plus, ce processus insuffle un sentiment d'appartenance et d'inclusion dans la communauté. Les gens gagnent de l'assurance en voyant leurs idées prendre forme; leurs rêves deviennent plus grands et ils veulent participer davantage à la vie de la communauté. Qu'il s'agisse d'une jeune femme vivant dans un établissement de soins résidentiels ou des gens vivant près du centre de soins communautaires, « nous ne définissons plus les programmes pour la communauté : c'est elle qui nous dit ce qu'elle veut », poursuit M^{me} Redsky.

« Pour nous, la participation de la communauté signifie l'inclusion de celle-ci; la communauté est l'experte et les avantages qui en découlent sont énormes si son autonomie est renforcée. »

Le développement du leadership s'appuie sur le renforcement des capacités et la participation de la communauté. Ce volet comprend des occasions de co-animation d'ateliers, de participation à des ateliers et à des cercles de soutien, ainsi qu'un large éventail d'autres activités, notamment des activités de sensibilisation, de défense et d'intervention. « Lorsque nous menons des activités telles que des consultations avec Centraide, nous demandons à des membres de la communauté de nous accompagner pour qu'ils puissent partager leur histoire et

Cadre conceptuel

- Possibilité d'accès aux services
- Enracinement dans la communauté
 - Dans les quartiers
 - Plus près des familles
 - Imputabilité
 - Engagement
 - Partenariats
 - Visibilité

- Inclusion par rapport à exclusion
 - Soutien à la participation
 - Meilleure représentation de la communauté
 - Participation de la communauté, conception et prestation des services
 - Appartenance et responsabilité collective
 - Enrichissement de la base de ressources communautaires
 - Création de débouchés



- Possibilité de réaliser et de partager ses talents
- Valoriser les partenariats avec la communauté
- Capacité de la communauté à s'occuper d'elle-même
- Enrichissement des compétences et des connaissances
- Tirer parti des forces
- Changement de pratique
- Leadership au cœur de l'action
- Promotion des occasions de leadership
- Changement de la façon dont le 'système' offre des services aux familles et à la communauté

participer. Nous soutenons aussi les personnes qui souhaitent diriger différentes initiatives d'ordre politique et communautaire. Pour nous, le leadership est un mot d'action – 90 % de nos employés ont participé activement à diverses initiatives de renforcement des capacités et de leadership avant d'être embauchés par le Ma Mawi. »

« Le leadership est un mot d'action. Répétons que les membres de la communauté sont des experts, et nous, des auxiliaires et des animateurs dirigés par la communauté. »

Ces quatre stratégies font partie intégrante des activités du Ma Mawi. Chacune des six installations offre une gamme complète d'activités et de programmes et se concentre sur le renforcement des capacités, la participation de la communauté et le développement du leadership. Même si les bailleurs de fonds aiment souvent voir une délimitation claire entre les activités et les résultats, il ne s'agit pas de la réalité de la vie des gens.

Résultats et évaluation

L'évaluation de l'impact de la nouvelle approche adoptée par le Ma Mawi est difficile. Il ne s'agit plus de compter le nombre de dossiers ouverts et fermés : des facteurs difficilement quantifiables doivent maintenant être évalués, soit les capacités individuelles et communautaires renforcées, les relations solides établies et le leadership développé. Le Ma Mawi utilise actuellement une approche mixte composée de trois différents types de processus d'évaluation : les résultats particuliers au projet, le contrat de l'organisme avec la communauté et un nouveau système de suivi de bases de données en cours d'élaboration.

Évaluation particulière au projet – Des critères d'évaluation, des indicateurs et des résultats visés précis font partie de chaque initiative financée; ceux-ci varient en fonction de la nature du programme et des attentes des bailleurs de fonds. Parmi les paramètres d'évaluation possibles, nous trouvons le nombre de jeunes embauchés dans le cadre d'initiatives estivales de nettoyage ou d'écologisation, le nombre de jeunes mères hébergées dans une maison d'apprentissage, le nombre de participants à des cercles de soutien aux parents, et d'autres indicateurs similaires. Le Ma Mawi tente également d'examiner d'autres résultats mesurables qui traduisent « l'avant » et « l'après » de la participation des gens dans des domaines tels que la fugue, des épisodes de violence parentale, les gangs de rue, l'assiduité scolaire et la bénévolat.

Le Ma Mawi évalue également l'impact de chaque initiative (ainsi que de l'ensemble de l'organisme) sur la communauté. Les critères d'évaluation comprennent le service fourni, l'impact sur les personnes et les familles, le perfectionnement des compétences, les salaires versés aux membres de la communauté autochtone, le niveau de participation communautaire qui en a découlé, etc. Tous les objectifs sont établis par les employés et les bénévoles du Ma Mawi, les participants et leur famille et l'ensemble de la communauté. Afin de collecter ces données, le Ma Mawi analyse ses propres données et mène des sondages officiels et non officiels auprès des participants aux programmes et de leur entourage (famille, professeurs, partenaires, etc.).

Contrat avec la communauté – Chaque année, le Ma Mawi réexamine son contrat avec la communauté et évalue, en concertation avec les membres de cette dernière, s'il respecte son engagement. S'intègre-t-il à la communauté, contribue-t-il au renforcement des capacités des Autochtones, stimule-t-il le leadership autochtone, favorise-t-il la participation des membres de la communauté à l'établissement de l'orientation et aux activités du Ma Mawi, tire-t-il parti des forces individuelles, offre-t-il aux gens des possibilités d'utiliser leurs talents et, de façon plus générale, de quelle façon les indicateurs de santé et de bien-être des familles autochtones ont-

ils changé? Le premier contrat tirant bientôt à sa fin, le Ma Mawi est en train d'en négocier un nouveau avec la communauté par la voie d'un processus exhaustif de consultation similaire à celui mené il y a cinq ans. Le Ma Mawi demande à la communauté de l'évaluer par rapport à l'atteinte des objectifs fixés il y a cinq ans et de lui dire sur quoi il doit se concentrer au cours des prochaines années.

Nouvelle base de données – Le Ma Mawi met actuellement au point un outil d'évaluation unique, soit une base de données conçue pour suivre l'évolution des gens dans l'organisme, connaître les services utilisés par ces derniers et recueillir des commentaires (formulés officiellement ou simplement lors d'une conversation) en ce qui concerne leurs échanges avec l'organisme. Cet outil permettra au Ma Mawi d'évaluer quels programmes et services sont les plus et les moins utilisés, et d'établir le profil d'utilisation de chaque quartier. Le Ma Mawi pourra également mieux suivre l'évolution du renforcement des capacités en consignnant l'engagement individuel résultant au sein de l'organisme, par exemple si la personne continue de faire appel aux services et aux programmes du Ma Mawi et si elle devient bénévole, animatrice d'ateliers, membre du personnel et (ou) membre du conseil d'administration. En ce qui a trait au renforcement de l'autonomie, des capacités et du leadership, cet outil électronique permettra de raconter des histoires de réussite du Ma Mawi sur un plan autre qu'anecdotique.

Politiques, leçons et facteurs de réussite particuliers

Le Ma Mawi bénéficie de l'appui d'organismes d'influence comme Centraide Winnipeg. « Lorsqu'ils expriment nos préoccupations, les gens portent alors attention à nous! », dit M^{me} Redsky. En tant qu'organisme autochtone, le Ma Mawi a aussi grandement tiré avantage de l'époque où le gouvernement et les fondations accordaient la priorité au financement et aux partenariats en milieu autochtone; il est donc plus facile pour le Ma Mawi d'accéder à des ressources. Par exemple, la moitié des fonds recueillis par Centraide Winnipeg seront consacrés à des initiatives autochtones. Parmi les autres initiatives axées sur les Autochtones, nous trouvons l'Entente sur le développement de Winnipeg et la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain (SAMU).

Cependant, le Ma Mawi est d'avis que les résultats liés au développement du leadership des jeunes ne sont pas suffisamment reconnus par les décideurs politiques et les bailleurs de fonds. « Nous obtenons des résultats positifs, mais nous pourrions faire beaucoup plus », souligne M^{me} Redsky. Comme de nombreux Autochtones de Winnipeg sont des jeunes – l'avenir de la communauté autochtone de Winnipeg –, il importe d'appuyer adéquatement la priorité et la pratique efficace du Ma Mawi, soit la mise en place de conditions de vie saines pour les personnes et les familles par des activités favorisant le renforcement des capacités et le développement du leadership.

Habituellement, le Ma Mawi est toutefois en mesure de négocier des questions politiques dans le sens de ses attentes, ce qui n'est pas surprenant étant donné ses objectifs fondamentaux visant à changer la prestation des services aux familles autochtones et le respect qu'il a acquis au fil des ans. « Nous sommes proactifs dans tout ce que nous faisons en matière de politique, qu'il s'agisse de réaliser des changements ou de trouver des solutions créatives. Par exemple, les politiques d'attribution de permis pour les foyers d'accueil n'étaient pas adaptées aux familles autochtones. Nous avons engagé des pourparlers avec la province et les Services à l'enfant et à la famille, et nous avons conclu une entente sur le mode d'octroi de ces permis pour les foyers autochtones », conclut M^{me} Redsky.

Leçons apprises

- Les résultats intègrent le processus et l'approche. Il ne s'agit pas de prestation de services, mais de renforcement des capacités, de relations et de leadership aux niveaux individuel, familial et communautaire.
- Grâce à une approche intégrée, qui permet d'offrir les mêmes services de base sur chaque site, les personnes qui se rendent au Ma Mawi ont accès à tous les services. La prestation de services est ainsi beaucoup plus efficace, en particulier pour la communauté.
- Comme le Ma Mawi est établi dans la communauté et que ses quartiers sont conçus comme des maisons plutôt que des bureaux, les services sont plus accessibles et les membres de la communauté sont beaucoup plus à l'aise de s'y rendre.
- L'adoption d'une approche fondée sur les forces est essentielle : elle permet aux membres de la communauté de définir les occasions de contribuer et d'instaurer la confiance et d'en tirer parti.
- Le fait d'aborder la communauté dans le rôle d'un auxiliaire qui soutient la communauté, favorise la participation de ses membres et tient compte des besoins de ces derniers crée un sentiment de responsabilité mutuelle, d'imputabilité et d'appartenance entre le Ma Mawi et la communauté. En laissant la communauté décider des activités et de l'approche à adopter, le Ma Mawi est en mesure de proposer des activités plus appropriées et efficaces, et la communauté est plus encline à participer à la mise en œuvre des activités et à contribuer à l'atteinte des objectifs.
- En prenant en charge les services de soutien aux personnes, aux familles et à la communauté autochtones (à l'unisson de leur objectif de renforcement des capacités, des compétences et du leadership), le Ma Mawi a un impact économique important dans la communauté. Il a créé 140 emplois et a formé des membres de la communauté autochtone pour occuper ces postes.

Brendan Reimer

Brendan Reimer est le coordonnateur régional du Réseau canadien de DÉC pour la région des Prairies et des Territoires du Nord. On peut le joindre au (204) 927-3203 ou à breimer@ccednet-rcdec.ca.

Pour plus d'information sur le Ma Mawi Wi Chi Itata Centre, visitez le site : <http://www.mamawi.com> (en anglais).

Pour lire d'autres profils de pratiques efficaces et accéder à d'autres ressources sur l'inclusion sociale, visitez le site : <http://www.ccednet-rcdec.ca/fr/pages/learningnetwork.asp>

Ce projet est financé par la Direction du développement communautaire et des partenariats de Développement social Canada. Les opinions et les interprétations formulées dans le présent document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement social Canada.

Document publié par

© Le Réseau canadien de DÉC, 2005.
211-620, View St., Victoria (C.-B.) V8W 1J6
Téléphone : (250) 386-9980
Sans frais : 1 877 202-2268
Télécopieur : (250) 386-9984
Site Web : <http://www.ccednet-rcdec.ca>

This document is also available in English.

La version électronique de ce document est publiée sur notre site Web

ANNEXE – Tirée du plan stratégique du Centre Ma Mawi Wi Chi Itata

THE CREATOR GATHERED ALL OF CREATION AND SAID,
'I want to hide something from the humans until they are ready for it.

'IT IS THE REALIZATION THAT THEY CREATE THEIR OWN REALITY.'

THE EAGLE SAID,
'Give it to me, I will take it to the moon.'

THE CREATOR SAID,
'No one day they will go there and find it.'

THE SALMON SAID,
'I will hide it on the bottom of the ocean.'
'No, they will go there too.'

THE BUFFALO SAID,
'I will bury it on the great plains.'

THE CREATOR SAID,
'They will cut into the skin of the earth and find it.'

THEN GRANDMOTHER MOLE, WHO LIVES IN THE BREAST OF MOTHER EARTH, AND WHO HAS NO PHYSICAL EYES BUT SEES WITH SPIRITUAL EYES, SAID:
'PUT IT INSIDE THEM.' AND THE CREATOR SAID,
'IT IS DONE.'

- SIOUX LEGEND

