

Un cheminement vers la RéconciliAction

Rapport sur les appels à l'action

Ce document a été élaboré sur les territoires traditionnels des Six Nations de la rivière Grand et des Mississaugas de la rivière Credit. Nous rendons hommage aux ancêtres de ceux qui nous accueillent sur leurs terres traditionnelles. Nous nous efforçons de travailler en collaboration afin de garder à l'esprit l'importance de l'histoire qui nous unit, de nos liens d'amitié et de nos relations futures.

Préparé par :



Hamilton Community Legal Clinic
Clinique juridique communautaire de Hamilton



Exclusions et restrictions

Le présent rapport reconnaît et respecte la diversité des cultures autochtones qui existent à travers le Canada. Le présent rapport n'approuve ni n'adopte une approche pan-autochtone des lois et traditions autochtones. Ce rapport porte principalement sur les lois et les traditions des Anishinaabe, des Haudenosaunee et des Métis car ce sont les populations qui sont actuellement les plus fortement représentées dans la ville de Hamilton.

Pour nous, ce rapport constitue un document évolutif. Nous reconnaissons qu'il n'est pas parfait. Il s'agit d'une tentative de capter notre position sur la réconciliation. Cela va changer à mesure que notre base de connaissances augmente et que notre pensée évolue au niveau de notre clinique et en réponse à l'ensemble de la communauté. Ceci est un commencement, mais nous nous en servons comme point de repère pour progresser. Nous ne voyons pas les recommandations comme une simple liste de contrôle. Le rapport est plutôt une occasion de réfléchir sur les structures organisationnelles, les services, les collectivités et les projets. Les recommandations émises sont axées sur la structure de la Clinique juridique communautaire de Hamilton en tant qu'organisme à but non lucratif doté d'un ensemble de politiques et de procédures déjà en place.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
REMERCIEMENTS	4
PARTIE I : CADRE DE LA RECONCILIATION	6
QU'EST-CE QUE LA COMMISSION DE VERITE ET RECONCILIATION?	7
CADRE DE RECONCILIATION	11
TRADITIONS JURIDIQUES AUTOCHTONES	13
TISSER DES LIENS AVEC LES COMMUNAUTES AUTOCHTONES :	17
CE QUE NOUS AVONS ENTENDU	17
PARTIE II : RECOMMANDATIONS	20
LANGUE	21
RECUPERATION DE NOMS	25
ÉDUCATION JURIDIQUE PUBLIQUE	27
PRATIQUES D'EMPLOI DU POINT DE VUE DES DROITS DE LA PERSONNE	33
RECRUTEMENT	34
POLITIQUES RELATIVES A L'EMPLOI	38
SANTE	46
CONCLUSION	48
ANNEXE A : RECOMMANDATIONS POUR LA RECONCILIATION	49

Introduction

La Clinique juridique communautaire de Hamilton (CJCH) est une clinique juridique communautaire à but non lucratif qui dessert les résidents à faible revenu de Hamilton. En plus de fournir des services juridiques individuels en matière de pauvreté, y compris des conseils juridiques, des recommandations et la représentation juridique, la Clinique participe à l'éducation juridique publique, au développement communautaire et à la réforme du droit.

En 2013, la CJCH a mis sur pied YÉN : TENE (une expression Mohawk qui signifie « vous et moi irons là ensemble »), une initiative de la justice autochtone qui s'efforce de nouer des liens entre la Clinique et de la communauté autochtone. YÉN : TENE est guidé par un Comité consultatif autochtone composé de membres de la communauté autochtone, d'amis et d'alliés. Le coordonnateur de la justice autochtone (CJA) agit en tant que gardien du savoir et assure la liaison entre la communauté autochtone et la CJCH. La CJA s'assure que la CJCH fournisse des services adaptés à la culture des clients autochtones. En tant que membre du personnel de première ligne de la Clinique, le CJA joue un rôle fondamental en reliant les clients autochtones aux services dont ils ont besoin.

Le 15 mai 2014, la CJCH a été accueillie par la communauté autochtone à la cérémonie de la « célébration de l'abondance », une cérémonie sociale annuelle. Durant la cérémonie, nous avons eu le grand honneur de recevoir une

plume d'aigle. Cette plume est sous le soin de notre directeur général, Hugh Tye, et de notre coordonnateur de justice autochtone, Lyndon George. La plume est disponible, si besoin, pour ceux qui utilisent nos services.

Une reconnaissance territoriale (RT) est faite au début de chaque réunion du Conseil d'administration mais également lors des rencontres publiques dirigées par la Clinique ou parrainées par la Clinique dans la communauté. Nous suivons d'ailleurs la RT sur la couverture de ce rapport. Cette RT est une part importante de la décolonisation de notre organisation. Elle garantit que nous agissons en comprenant que nous occupons des territoires qui ont été volés.

Nos efforts pour construire une relation de confiance sont basés sur des collaborations. Nous travaillons avec « le groupe de réseautage et de promotion des professionnels autochtones » (PAANG), « Sisters in Spirit », les jeunes autochtones, la ville d'Hamilton et d'autres réseaux, partenaires et membres de la communauté pour réaliser des événements et rassemblements afin d'éduquer et d'apporter un changement. Il est important pour les employés de la Clinique ainsi que le conseil d'administration d'avoir une présence constante dans la communauté et de s'engager comme alliés et amis. Nous accueillons des membres de la communauté autochtone dans notre Clinique et lors d'évènements, nous promouvons cela dans le cadre du processus de réconciliation.

Le présent rapport vise à mettre en évidence les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation qui s'appliquent à la Clinique juridique

communautaire de Hamilton (CJCH) et à formuler des recommandations sur la façon dont la Clinique peut intégrer les appels à l'action dans ses politiques, ses procédures et ses pratiques. La recommandation fournit un chemin réfléchi pour appuyer le processus de décolonisation de la Clinique.

Remerciements

Le présent rapport est en grande partie le résultat d'un travail incroyable des stagiaires d'été Nicholas Baxter et Jessie Doreen. Nicholas et Jessie ont interviewé des informateurs clés liés à la Clinique et ont mené une petite consultation communautaire. Les observations qu'ils ont compilées, ainsi que l'analyse approfondie des politiques et procédures opérationnelles mais aussi des recherches préliminaires, façonnent ce rapport et les recommandations qui y sont contenues. Leur contribution à l'indigénisation continue de la Clinique est inestimable. Nous sommes profondément reconnaissants de leur engagement dans ce processus.

Le présent rapport n'aurait pas été possible sans l'appui du personnel de la Clinique juridique communautaire de Hamilton, de son conseil d'administration et de son Comité consultatif autochtone. Nous tenons à remercier spécialement Lyndon George, Cat Cayuga, Sandi Bell et Hugh Tye. Chacun d'eux a fourni une aide cruciale tout au long de ce processus. Nous sommes également reconnaissants à Sophie Adair, Lil Acevedo et John Mills, membres du conseil d'administration, ainsi qu'à Tara Williams, membre du Comité consultatif, d'avoir si généreusement accepté de réviser le document de travail.

Nous tenons également à remercier chaque personne - tant les autochtones que les non autochtones - qui a participé à nos initiatives de mobilisation communautaire. C'est en faisant entendre sa voix à nos séances de

mobilisation communautaire que chaque personne a joué un rôle déterminant dans ce projet. Nous voulons que ce rapport soit votre voix pour le changement.

Partie I : Cadre de la Réconciliation

Qu'est-ce que la Commission de vérité et réconciliation?

En décembre 2015, la Commission de vérité et réconciliation (CVR) a publié son rapport final sur l'héritage des pensionnats indiens au Canada. Le rapport final de la CVR est un document de six volumes qui illustre le génocide dont les peuples autochtones ont fait l'objet au Canada depuis l'arrivée des premiers colons européens sur l'île de la Tortue. Le rapport décrit en détail comment le gouvernement canadien entendait assimiler les peuples autochtones à la culture occidentale et à la religion, en retirant les enfants de leurs maisons et en les dépouillant de leur identité autochtone et de leur culture. En 1867, le gouvernement du Canada a approuvé le modèle d'enseignement des pensionnats indiens. Le dernier pensionnat indien a fermé ses portes en 1996.

Les cas d'abus physiques, émotionnels et sexuels sont nombreux dans le rapport final. Dans les pensionnats, les enfants étaient souvent punis pour la pratique de leur culture et recevaient rarement l'affection des adultes. Les enfants apprenaient que leur identité autochtone n'avait aucune valeur pour la société. Ces pensionnats ont eu pour conséquence de laisser comme héritage un traumatisme intergénérationnel. Beaucoup de survivants du système des pensionnats ont fondé leurs propres familles mais n'avaient pas d'habiletés ou d'enseignements traditionnels à transmettre à leurs enfants. Le traumatisme intergénérationnel est particulièrement problématique pour les peuples autochtones parce que leur mode de vie est lié à la terre, aux communautés et aux enseignements. Sans ces liens, de nombreux peuples autochtones

n'auraient pas pu subvenir à leurs besoins sur les terres comme ils l'avaient fait depuis des siècles. Ainsi, les peuples autochtones ont été contraints de quitter leurs terres ancestrales pour s'installer dans des communautés urbaines, où il est plus facile de s'assimiler à la culture occidentale.

Le rapport final indique que les problèmes créés par les pensionnats sont systémiques.ⁱ Il n'y a pas de solution unique qui puisse réparer les dommages définitifs. La CVR estime que ce qui est nécessaire est la réconciliation, un « processus continu d'établissement et de maintien de relations respectueuses ».ⁱⁱ La CVR a créé 94 appels à l'action qui guideront les efforts de réconciliation partout au Canada.

La réconciliation peut avoir différentes significations selon le contexte dans lequel le mot est utilisé. Tandis que la réconciliation au sens large fait référence à la relation entre les peuples autochtones et le Canada en général, il faut tenir compte de ce que cela signifie à un niveau plus étroit et individuel. Ceux qui sont touchés par un traumatisme intergénérationnel doivent passer par un processus de réconciliation individuelle ;ⁱⁱⁱ un processus par lequel une personne vient à comprendre comment elle a été personnellement touchée par le système des pensionnats. Grâce à cette démarche, la personne peut amorcer le processus de guérison. Les organisations doivent adopter les appels à l'action de la CVR en gardant à l'esprit que tous les peuples autochtones n'ont pas la même opinion de la réconciliation. Certains croient que la réconciliation est

simplement un autre outil de l'État colonial pour apaiser les intérêts des Autochtones.

Nous reconnaissons que le processus de réconciliation est tout aussi important pour les peuples non autochtones qui doivent examiner individuellement ce que cela signifie pour eux sur le plan personnel et comment ils vont établir une relation positive avec la communauté autochtone pour soutenir le processus de guérison. Ceux qui travaillent et font du bénévolat à la Clinique doivent s'engager individuellement à atténuer les effets du génocide culturel imposé et du traumatisme intergénérationnel. Le processus de décolonisation est un périple ardu qui nécessite des réflexions et une discussion approfondies pour renverser un état d'esprit qui a été ancré pendant plus d'un siècle et demi. En tant qu'organisation non autochtone, il est important de pratiquer la réconciliation en corrigeant les problèmes systémiques auxquels les peuples autochtones sont confrontés tous les jours.^{iv}

La correction de ces problèmes systémiques commence par la mise en œuvre des appels à l'action établis par la Commission de vérité et réconciliation. Le rapport final de la CVR est un cadeau des survivants et survivantes intergénérationnels du système des pensionnats. Ceux qui ont vécu un traumatisme du système des pensionnats ont revécu leurs expériences horribles pour le rapport final de la CVR. Le Canada doit tirer des leçons des histoires profondément personnelles des survivants afin de veiller à ce qu'aucun système

semblable à celui des pensionnats ne puisse se reproduire. Nous devons nous demander comment nous pouvons redonner ces précieux cadeaux.^v

À la base même, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation sont le début d'une nouvelle ère en matière des droits de la personne, de justice et de structure de gouvernance organisationnelle. Ils fournissent le point de départ pour faire tomber les obstacles systémiques qui continuent de réprimer les peuples autochtones. Cela ne signifie pas pour autant qu'une approche axée sur le langage clair et simple à l'interprétation des appels à l'action suffit. Les appels à l'action nécessitent une interprétation large et significative pour créer les changements positifs que souhaitent voir les commissaires de la Commission de vérité et réconciliation. Cela signifie que nous devrions éviter de les lire étroitement, mais plutôt regarder l'intention derrière les recommandations et l'injustice historique qu'elles tentent de réparer. Cela signifie d'aller de l'avant de bon cœur et de bonne volonté.

Cadre de réconciliation

Le rapport de la CVR stipule expressément que la voie vers la réconciliation exige d'agir.^{vi} Les recommandations 43, 44 et 92 demandent aux organisations autochtones et aux alliés au Canada d'adopter la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP)* comme cadre pour faciliter le processus de réconciliation. *L'UNDRIP* est un instrument international ratifié par les Nations Unies en septembre 2007 et approuvé par le gouvernement fédéral canadien le 10 mai 2016. *L'UNDRIP* reconnaît et énumère les droits collectifs et individuels préexistants et inattaquables des peuples autochtones du monde entier.^{vii} Ces droits énumérés ne représentent que les normes minimales qui devraient exister dans les lois et politiques nationales.^{viii} Bien que *l'UNDRIP* ne soit pas un document ayant force contraignante au Canada, son approbation en 2016 par le gouvernement suggère que ce dernier agira en conformité avec les dispositions et principes qui y sont contenus. En outre, les tribunaux canadiens ont utilisé ces déclarations dans leurs interprétations du droit interne, afin de tenir le gouvernement du Canada responsable de ses obligations internationales.^{ix}

L'approbation par la CVR de l' *UNDRIP* comme cadre pour la réconciliation au Canada suggère que ce rapport doit non seulement adopter les appels à l'action mais aussi l' *UNDRIP*. Après l'approbation par le gouvernement du Canada, il est désormais clair que l'UNDRIP sera fondamentale pour les efforts de réconciliation en cours. *L'UNDRIP* exige un changement dans la façon

dont les gouvernements canadiens précédents ont agi avec les peuples autochtones. On devrait maintenant mettre l'accent sur la mise en place d'un environnement qui décompose le système colonial occidental au Canada, un système qui ne respecte ni n'adhère à la culture autochtone. *L'UNDRIP* reconnaît que les lois et les traditions autochtones doivent être intégrées à la structure d'une organisation afin de créer un environnement sans obstacles pour les travailleurs et les clients.

Recommandation 1 : Le Conseil de la Clinique juridique communautaire de Hamilton doit présenter une motion visant à adopter les appels à l'action de la CVR et la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* comme cadre de réconciliation.

Traditions juridiques autochtones

Les lois traditionnelles régissaient les communautés autochtones des siècles avant que les lois occidentales-coloniales ne soient imposées aux peuples autochtones. Les traditions juridiques autochtones régissaient la façon dont les communautés des Premières nations, des Métis et des Inuits établissaient l'ordre social avant l'arrivée des colons.^x Toutefois, le droit autochtone continue d'être considéré comme inférieur au droit canadien. Ce rapport fait valoir que les lois autochtones sont compatibles avec les structures organisationnelles actuelles. L'identification de ces éléments d'uniformité et la mise en œuvre de lois autochtones sont essentielles au processus de réconciliation. En droit canadien, la doctrine de la découverte et la thèse de la sauvagerie ont été utilisées comme outils par les colons pour nier l'existence des lois autochtones.

La doctrine de la découverte propose que le Canada, avant la colonisation européenne, était *terra nullius*, « aride et déserte. »^{xi} Lorsque les colons européens ont débarqué sur cette terre, les peuples autochtones n'étaient pas considérés comme des personnes ayant des droits et des structures de gouvernance préexistants. La doctrine de la découverte suppose que la possession de la terre n'est pas définie par celui qui l'occupe en premier, mais par la manière dont la terre est utilisée.^{xii} Les Premières Nations étaient considérées comme des « sauvages » et, du point de vue des Européens, elles n'avaient pas utilisé les terres à leur plein potentiel.^{xiii} Par conséquent, les lois

occidentales ont été imposées aux peuples autochtones pour perpétuer les croyances européennes sur la religion, l'ordre social et l'utilisation des terres. Ces croyances sont en grande partie contraires aux principes centraux de la culture et des traditions juridiques des peuples autochtones. Par exemple, les Anishinaabe, au moment de l'arrivée des européens, n'avaient aucune notion de l'accumulation de richesses.^{xiv} Selon leurs coutumes et leurs pratiques, on ne prenait que ce qui était nécessaire à sa survie.^{xv}

En outre, la doctrine de la réception, un prolongement de *terra nullius*, propose que les peuples autochtones ne possèdent pas de lois antérieures au colonialisme.^{xvi} Les colons pensaient que la diffusion du droit occidental était une source de civilité qui pouvait améliorer les moyens de subsistance des peuples autochtones.^{xvii} Par exemple, la *Loi sur les Indiens*^{xviii} a imposé des changements arbitraires aux structures gouvernementales des communautés autochtones. Elle a imposé des principes démocratiques occidentaux aux communautés qui ne voulaient ni n'avaient besoin de changement. Lorsque le gouvernement canadien n'a pas reconnu l'autorité de chefs héréditaires ou des mères de clans, les collectivités ont été contraintes d'adopter des processus électoraux canadiens qui allaient à l'encontre de leurs règles de gouvernance traditionnelles.

De nombreuses traditions juridiques indigènes ont été perdues en raison des politiques assimilatrices du Canada et de l'instauration de valeurs occidentales.^{xix} La destruction par le gouvernement canadien des communautés, des langues et des terres autochtones a contribué à la perte de nombreuses lois

traditionnelles. Selon les traditions des Haudenosaunees, les femmes occupaient des postes très puissants au sein de leurs communautés, mais les colons européens à cette époque ne traitaient pas les femmes comme des égales. La *Loi sur les Indiens*^{xx} a empêché les femmes autochtones d'occuper des postes au sein des conseils de bande et les a contraintes à renoncer à leur statut si elles épousaient un homme non autochtone.^{xxi} Les opinions européennes ont contaminé les normes sociales les plus élémentaires au sein des communautés autochtones, ce qui a entraîné une érosion des lois, des traditions, des principes, des coutumes et des applications autochtones.

Les lois autochtones existent toujours et demeurent distinctes, « malgré l'impact du colonialisme. »^{xxii} Certains diront que les lois autochtones n'ont pas l'intelligibilité, l'accessibilité et l'applicabilité pour être acceptables dans la société canadienne. Cependant, quand elles sont placées dans le contexte approprié, les lois autochtones peuvent être applicables au sein de la société occidentale. Beaucoup de communautés autochtones ont répondu en écrivant les lois dans des récits, des livres, des codes, des statuts ou des constitutions. En rendant le droit autochtone plus accessible au Canada, les spécialistes en droit autochtone et les gardiens du savoir autochtone développent de nouvelles manières intéressantes de rendre ces lois plus compréhensibles et applicables à tous les Canadiens et Canadiennes.

Les lois, les traditions, les principes, les coutumes et les applications autochtones se trouvent dans les histoires transmises par les communautés

autochtones.^{xxiii} Malheureusement, comme les histoires autochtones sont souvent orales, le système des pensionnats a empêché que beaucoup de ces histoires soient transmises à la jeune génération. Les gardiens du savoir et de la sagesse ont joué un rôle crucial dans la préservation de ces histoires au sein de leurs communautés respectives et leur transmission aux jeunes générations.^{xxiv}

Il est important que les recommandations reconnaissent les personnes qui vivent dans leurs communautés et reconnaissent, respectent et intègrent les traditions juridiques spécifiques de ces peuples autochtones.

Recommandation 2 La Clinique doit continuer à honorer les lois, les traditions, les principes, les coutumes et les applications autochtones comme guide influent dans l'élaboration et la révision de ses politiques, procédures et pratiques.

Tisser des liens avec les communautés autochtones :

Ce que nous avons entendu

Nous avons tenu quatre séances de consultation communautaire avec des participants invités de la ville de Hamilton. Ces séances étaient essentielles pour cerner les questions que les communautés autochtones considèrent importantes. Il était primordial pour nous de recueillir les commentaires de tous les groupes d'âge parce que les appels à l'action touchent les personnes de différentes façons. Nous étions heureux de pouvoir boucler la boucle.^{xxv}

Avant la tenue de ces séances, nous voulions établir une base pour amorcer notre discussion sur la réconciliation. Au cours d'un événement organisé par le Réseau professionnel de défense des autochtones appelé « Notre voix, notre vérité, » nous avons distribué un simple sondage demandant aux répondants d'indiquer s'ils étaient autochtones ou non autochtones et ce que la réconciliation signifiait pour eux.

Notre premier engagement communautaire a été avec les jeunes du programme SHAE (Strengthening Hamilton Indigenous Education) dirigé par le Hamilton Regional Indian Centre. Le programme SHAE offre une formation continue aux jeunes Autochtones dans un environnement d'apprentissage culturellement adapté. Les étudiants du programme SHAE ont démontré une solide compréhension des questions touchant les jeunes Autochtones en milieu urbain à Hamilton. Nous avons d'abord fait une brève présentation sur la CVR et

l'UNDRIP pour compléter les ressources qui avaient été distribuées aux étudiants à l'avance. Nous avons ensuite fait participer les étudiants au processus de dotmocratie^{xxvi} et à la discussion en groupe. Enfin, nous avons demandé aux étudiants de se rendre dans un parc local pour prendre des photos de ce que la réconciliation signifiait pour eux. Les étudiants ont développé les photos et les ont utilisées pour créer des affiches sur leur propre cheminement vers la réconciliation.

Nous avons également organisé un remue-méninges avec des membres de la communauté autochtone, quelques membres du personnel de la CJCH et des représentants d'organisations autochtones de Hamilton. Pour faciliter cet échange, nous avons fait une brève présentation sur la CVR et *l'UNDRIP*. Après la présentation, nous avons organisé une activité brise-glace pour que les participants soient plus à l'aise les uns avec les autres. Nous avons ensuite collaboré avec l'ensemble du groupe avec un exercice de remue-méninges en utilisant une animation graphique.

Pour notre troisième séance, nous avons assisté à un programme à Niwasa (programme Bon départ pour autochtones) appelé Cooking Kitchen pour recueillir de l'information auprès des membres de la communauté, en particulier des parents. Nous avons fait une présentation sur la CVR et *l'UNDRIP* et avons utilisé un modèle d'animation en forme d'arbre. Le modèle de l'arbre est un symbole de croissance et de changement réel. Nous avons demandé aux participants d'écrire leurs réponses sur des feuilles d'arbre en papier.

Enfin, pour notre dernière consultation communautaire, nous avons assisté au programme « Life Long Care » au Hamilton Regional Indian Centre. Nous avons fait une présentation sur la CVR et l'*UNDRIP* et avons ensuite utilisé une technique d'animation combinant le modèle de l'arbre et le format remue-méninges.

Dans l'ensemble, les séances de mobilisation communautaire nous ont permis de mettre l'accent sur les questions qui concernent la CJCH. Nous avons abordé un certain nombre de sujets, allant de l'auto-identification à la préservation de la langue. Nous remercions tous les participants et espérons que ce rapport reflète adéquatement leurs idées et crée des changements pour leur avenir.

Partie II : Recommandations

Langue

La langue est la racine de toutes les communications. C'est la clé de l'identité, de la culture, de la compréhension et de la communauté. Elle peut éclairer notre vision du monde et façonner nos relations. On a battu, violé et torturé beaucoup de peuples autochtones dans le but de leur prendre leur langue, leur culture et leur identité. En fait, le premier ministre J. A. MacDonald aurait dit que l'intention des pensionnats indiens était de « tuer l'Indien dans l'enfant. »^{xxvii}

Les langues autochtones étaient les premières langues parlées sur l'île de la Tortue, mais historiquement, elles n'ont pas été reconnues ni protégées au Canada. Les peuples autochtones ont été exclus de la discussion et de la création de l' *Acte de l'Amérique du Nord britannique*,^{xxviii} par conséquent, les langues autochtones ne bénéficient pas d'une protection constitutionnelle comme l'anglais et le français.

Les appels à l'action 13 à 16 et *UNDRIP* 13(1) et 15(1) plaident en faveur de la protection et de la promotion de la langue et de la culture autochtones au Canada. Ceci est important car les langues autochtones constituent l'identité d'un peuple et leur utilisation ouvre de nouvelles sources d'idées en permettant aux gens d'exprimer des pensées qui ne viennent pas de la même manière en anglais et en français. Par exemple, certains mots en langue Mohawk ne

peuvent pas être traduits en anglais, laissant ainsi de côté une partie du sens traditionnel d'un conte ou d'un concept s'il est raconté en anglais ou en français.

En tant que langues officielles du Canada, l'anglais et le français ont éclipsé les nombreuses langues autochtones au Canada; beaucoup de ces langues sont en voie de disparition ou pire. Les recherches menées par Verna J. Kirkness de l'Université de la Colombie-Britannique, ont révélé qu'il y avait autrefois plus de 60 langues indigènes parlées au Canada.^{xxix} Sur ces 60, huit ont disparu, 13 sont sur le point de disparaître et 23 sont en voie de disparition.^{xxx} En outre, il y a eu une baisse marquée dans la maîtrise des langues autochtones. Une étude réalisée en 1986 a révélé qu'en 1951, les langues autochtones étaient les langues maternelles de 87,4 % des peuples autochtones. En 1986, 51 % des adultes et 71 % des enfants ne parlent pas une langue autochtone.^{xxxi} Ce changement drastique illustre l'influence que les pensionnats indiens ont eu sur les langues autochtones au Canada.

En 1998, l'Assemblée des Premières Nations a demandé au gouvernement canadien de reconnaître un état d'urgence national en ce qui concerne les langues autochtones.^{xxxii} En 2011, des recherches ont révélé que seulement 14,5 % des peuples autochtones avaient une langue autochtone comme langue maternelle.^{xxxiii}

La perte des langues autochtones a eu une incidence significative sur la culture et l'identité autochtones. Sans les langues autochtones, les peuples

autochtones perdent un lien significatif avec leurs communautés. La promotion des langues autochtones peut avoir plusieurs avantages pour les Canadiens et les Canadiennes non autochtones. Cela leur permet de comprendre qu'il existe une histoire commune au Canada, ce qui peut favoriser le respect et la reconnaissance des cultures et des traditions autochtones.^{xxxiv} Les organisations non autochtones, comme la CJCH, ont l'obligation de promouvoir les langues autochtones dans l'ensemble de la communauté. Bien que la CJCH puisse fournir des services de traduction dans plus de 200 langues, elle n'offre pas de services ni d'éducation juridique publique écrite dans les langues autochtones. Sans la promotion des langues autochtones au sein de la communauté, la culture et les langues autochtones continueront d'être menacées.

Les jeunes Autochtones en milieu urbain du programme SHAE se sentent déconnectés de leur culture et de leur langue. Selon eux, la société a traité la culture autochtone comme étant accessoire ou supplémentaire aux langues anglaise et française, notamment dans leurs programmes scolaires. Les jeunes ont exprimé un désir d'apprendre leur langue culturelle, mais se sont demandés si cela comportait un avantage. Ils ont également déclaré que tant que les organisations autochtones urbaines continueraient à ignorer les langues autochtones, de nombreux jeunes continueront à penser que leur culture est moins respectée, appréciée ou en demande au sein de leur communauté.

Recommandation 3 : La Clinique doit préconiser la prestation de services dans les langues autochtones.

Recommandation 4 : La Clinique doit fournir les documents d'information juridique destinés au public dans les langues autochtones.

La séance de remue-méninges avec des membres de la communauté et des intervenants professionnels d'organisations autochtones a révélé que notre système téléphonique est un outil sous-utilisé pour mobiliser les gens autour des langues autochtones. Les participants ont suggéré que lorsqu'une personne est en attente, au lieu de la musique, le système de messagerie vocale pourrait enseigner des mots de base dans des langues autochtones.

Recommandation 5 : La Clinique doit mettre à jour le système téléphonique pour y inclure une occasion d'apprendre des mots de base dans des langues autochtones lorsqu'une personne attend de parler au personnel.

Récupération de noms

Les noms, comme le langage, sont importants pour l'identité d'un individu et la place qui lui revient dans sa communauté. Traditionnellement, les peuples autochtones n'ont qu'un seul nom, et celui-ci ne contient pas de nom de famille. Les noms autochtones peuvent provenir de plusieurs sources selon une culture donnée. Par exemple, ils peuvent être spirituels, héréditaires, donnés ou être des noms de clan.

En raison de la colonisation et du maintien de la culture occidentale dans la *Loi sur les Indiens*, les peuples autochtones étaient tenus d'avoir un prénom et un nom de famille. Les systèmes administratifs provinciaux et fédéraux ont continué d'appliquer ces politiques.

En 2016, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il investirait 20 millions de dollars sur trois ans pour « comprendre le système des pensionnats ».^{xxxv} Le gouvernement compte utiliser une partie de ce montant pour abolir les frais exigés des personnes autochtones qui veulent récupérer leurs noms.^{xxxvi} Lorsque cela se produit, les clients et le personnel peuvent s'identifier en utilisant leurs noms traditionnels.

Les organisations non autochtones doivent créer des processus qui permettent et encouragent les clients et le personnel autochtones à s'identifier en utilisant leur nom autochtone traditionnel. Pour les clients, cela démontrerait que des organisations comme la CJCH respectent les cultures autochtones et

pourrait favoriser l'auto-identification quand des clients autochtones se prévalent des services de la Clinique. Les membres du personnel ont le droit de s'identifier à l'aide de leurs noms traditionnels qui ont été éliminés par le système des pensionnats.

Recommandation 6 : La Clinique doit aider les clients et le personnel autochtones à s'identifier selon leur dénomination traditionnelle conformément à l'appel à l'action 17 et l'article 13(1) de l'UNDRIP.

Éducation juridique publique

Le système des pensionnats a imposé des valeurs d'éducation occidentales aux enfants et aux jeunes autochtones. Ce système cruel et insensible était incompatible avec les langues, la culture et les traditions autochtones. Non seulement le système d'éducation a été injuste envers les peuples autochtones en parlant d'eux comme des « sauvages », mais il les a aussi méprisé en les excluant de l'histoire du Canada et du reste du programme d'études.

L'appel à l'action 10 demande au gouvernement fédéral d'élaborer, en matière d'éducation, de nouvelles lois qui comprendront des programmes culturellement adaptés aux jeunes Autochtones. Les programmes d'études culturellement adaptés doivent non seulement comporter une explication complète et précise de l'histoire du Canada mais aussi du matériel qui se rapporte à l'identité et au patrimoine autochtones. Ce concept devrait également être intégré au cadre de la Clinique et dans ses politiques sur la défense des droits.

Le droit canadien n'a jamais été favorable aux peuples autochtones.^{xxxvii} Tel qu'indiqué précédemment, il s'agit d'un système occidental qui a été imposé aux peuples autochtones parce que ni eux ni leur culture n'étaient pas respectés ou valorisés. En outre, les systèmes de common law et de droit civil étaient tout simplement différents des lois traditionnelles qui régissaient les communautés

autochtones. Les initiatives de défense des droits et les activités d'éducation juridique publique de la CJCH auxquelles participent les peuples autochtones devraient avoir pour but de briser les barrières conceptuelles et réelles à la justice.

La justice est perçue différemment dans certaines cultures autochtones. Dans la langue anishinaabe, le mot « vérité » n'existe pas. Le mot le plus proche est w'daeb-wae, qui en anglais signifie « il/elle a raison ou ce qu'il/elle dit est juste/exact/véridique ».^{xxxviii} Par conséquent, dans la société anishinaabe, la vérité est définie uniquement par la perspective et l'interprétation.

Fait intéressant, cette compréhension de la connaissance et de la vérité s'applique aux concepts occidentaux de droit et de justice. Le système accusatoire est utilisé pour trouver la vérité lorsqu'il existe une incertitude dans les faits et/ou la loi. Les juges interprètent la loi, mais celle-ci change constamment avec l'évolution de la société. Par conséquent, tout comme la compréhension anishinaabe de la vérité, le droit canadien repose également sur des perceptions et interprétations qui peuvent changer au fil du temps.

En établissant ces liens logiques, la CJCH contribue à un discours culturellement sensible et culturellement sécuritaire sur les questions juridiques autochtones grâce à l'éducation juridique publique. Cela permettra d'illustrer aux clients que la Clinique fait de son mieux pour comprendre leurs luttes en tant que personnes autochtones au Canada. L'éducation juridique publique devrait mettre

l'accent sur la conciliation des lois canadiennes avec les lois, les traditions, les principes, les coutumes et les applications autochtones dans son travail car, historiquement, les lois canadiennes n'ont pas été favorables aux peuples autochtones.

Recommandation 7 a) : Les initiatives d'éducation juridique publique de la Clinique pour les peuples autochtones doivent être culturellement sensibles et culturellement sécuritaires, conformément aux appels à l'action 10 et aux articles 13(1) et 13(2) de l'UNDRIP,

Recommandation 7 b) : La Clinique doit se familiariser avec les inégalités créées par le système juridique canadien et honorer les lois, les traditions, les principes, les coutumes et les applications autochtones d'une manière respectueuse, responsable et positive.

Le personnel et les membres du conseil d'administration de la CJCH devront recevoir une formation sur les questions autochtones afin d'être en mesure de défendre cette cause. Les politiques et les pratiques en matière d'éducation et de formation sont importantes pour s'assurer que les connaissances sont diffusées dans toute la Clinique et dans la communauté.

Les politiques et pratiques d'éducation et de formation du personnel doivent équilibrer l'apprentissage et l'interaction communautaire. Bien que le matériel pédagogique traditionnel comme les manuels, les modules ou les présentations soient importants, ils ne suffisent pas. Les activités pédagogiques peuvent inclure, de manière non-exhaustive, des présentations, des pow-wows,

des rassemblements communautaires ou des conférences. Ces activités devraient mettre l'accent sur l'amélioration de l'apprentissage actuel, l'élaboration de nouvelles connaissances et le renforcement des relations avec la communauté autochtone. L'interaction au sein de la communauté autochtone aidera le personnel et le conseil d'administration à mieux comprendre et apprécier la résilience des cultures autochtones. Entre autres avantages, la participation à des événements autochtones aide la communauté à faire connaissance avec le personnel et les membres du conseil d'administration et crée un sentiment de confort pour les clients qui se prévalent des services de la Clinique.^{xxxix} Le mandat du Comité consultatif autochtone stipule qu'il doit veiller à rehausser les compétences culturelles du personnel de la Clinique. Le Comité doit continuer de jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques et pratiques.

Recommandation no 8 La Clinique doit poursuivre ses pratiques d'éducation et de formation du personnel et du conseil d'administration et élaborer une politique qui exige que le personnel participe à des activités éducatives autochtones au moins deux fois par an, conformément aux appels à l'action 27, 57 et 92.

Le système des pensionnats a eu une incidence significative sur la santé des peuples autochtones partout au Canada. Selon le rapport final de la CVR, les normes éducatives atroces du système scolaire « ont mené au chômage chronique ou au sous-emploi, à la pauvreté, au logement inadéquat, à la

toxicomanie, à la violence familiale et à des problèmes de santé, dont de nombreux anciens élèves ont souffert à l'âge adulte."^{xi}

Grâce à son travail dans le domaine du droit de la pauvreté, la CJCH travaillera avec des clients qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour surmonter des problèmes de santé systémiques. Il existe cependant de nombreuses organisations capables d'aider les clients grâce à un processus de guérison culturellement approprié. Tout le personnel, notamment le personnel de première ligne, devrait avoir la formation et les connaissances nécessaires pour identifier les personnes en situation de crise et agir en conséquence. Si le personnel n'est pas adéquatement formé pour repérer une personne autochtone en situation de crise, les problèmes peuvent facilement dégénérer pour cette personne.

Recommandation 9 : La Clinique doit s'assurer que le personnel est formé pour identifier et réagir de manière appropriée lorsque des clients présentent des signes et des symptômes de violence familiale, de toxicomanie, de suicide.

Lors de la séance de consultation communautaire avec les membres du programme de soins à vie au Hamilton Regional Indian Centre, beaucoup ont senti qu'il existe des obstacles à une communication efficace. Beaucoup de participants n'utilisent pas le courrier électronique ou n'ont pas accès à Internet. La diversification des modes de communication de la CJCH est un sujet qui a été soulevé dans toutes les séances de mobilisation communautaire.

Recommandation 10 a) : La Clinique s'efforcera de fournir des renseignements et des occasions de participation dans d'autres formats, reconnaissant qu'il existe des obstacles à l'accès à l'information et à la technologie;

Recommandation 10 b) La Clinique doit imprimer les appels à l'action de la CVR et *l'UNDRIP* avec une page couverture indiquant leur importance et les rendre disponibles dans le hall d'entrée du bureau.

Pratiques d'emploi du point de vue des droits de la personne

Le 24 mai 2016, la CJCH a reconnu la Journée nationale des Autochtones comme un jour férié payé, conformément à l'appel à l'action 80. La CJCH estime que la journée nationale des autochtones est l'occasion d'accroître la sensibilisation sur les questions autochtones et de promouvoir l'inclusion. Cette décision représente les valeurs de la CJCH et son engagement à la « reconciliAction ». La CJCH encourage les organisations autochtones et non autochtones à envisager d'en faire de même.

La reconnaissance par la CJCH de la Journée nationale des Autochtones était plus qu'un simple geste symbolique. Elle reconnaît que les structures organisationnelles d'aujourd'hui reflètent l'histoire coloniale du Canada et non la culture des peuples autochtones. Les effets durables du système des pensionnats continuent à créer des pratiques d'emploi déloyales pour les travailleurs autochtones. Les appels à l'action 7 et l'article 17(1) et (3) de l'UNDRIP traitent de l'écart d'emploi entre les autochtones et les non-autochtones du Canada. Compte tenu de l'histoire des pensionnats indiens et des traditions des communautés autochtones, la CJCH a décidé de travailler en vue de devenir un lieu de travail plus accessible pour les peuples autochtones.

Il est important de se rappeler, tout au long de cet article, que le système capitaliste a été imposé aux communautés autochtones qui étaient en grande

partie communales. Il n'y avait aucune notion de « mien » ou « tien » dans les langues autochtones parce que tout était partagé au sein de la communauté. Par conséquent, un véritable processus vers la réconciliation nécessite des changements dans les processus les plus fondamentaux des structures de la CJCH.

Recrutement

Le rapport final de la CVR traite des lacunes en matière d'emploi qui existent pour les peuples autochtones. De nombreux pensionnats obligeaient les élèves à travailler plutôt que de leur fournir l'instruction promise dans les traités. Dans les années 1920, Dr Scott, surintendant général adjoint des Affaires indiennes, a précisé l'objectif des écoles pour les enfants autochtones, « Je veux me débarrasser du problème des Indiens ... Notre but est de continuer jusqu'à ce qu'il ne reste aucun Indien au Canada qui n'a pas été absorbé dans le corps politique, qu'il n'ait pas de question indienne ni de ministère des Affaires indiennes. »^{xli} Ce niveau d'instruction insuffisant persiste aujourd'hui et nuit à l'éducation des peuples autochtones, en partie à cause du caractère décentralisé des structures de financement et de gouvernance que les systèmes scolaires utilisent à l'intérieur et à l'extérieur des réserves.

Une décision du Tribunal canadien des droits de la personne en janvier 2016 a conclu que le gouvernement offrait moins de financement pour l'éducation et moins de services aux jeunes autochtones dans les réserves.^{xlii} Le gouvernement canadien n'a pas réussi à coordonner efficacement ses activités

avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Cela a créé un système d'éducation disparate qui a laissé « des lacunes dans les services, des retards et des refus pour les enfants et les familles des Premières Nations.^{xliii}

Lorsqu'ils tentent de décrocher un emploi, les peuples autochtones, en particulier ceux qui vivent dans les réserves, doivent surmonter des obstacles qu'aucun autre Canadien ou Canadienne n'a à surmonter. Par conséquent, la CJCH devrait prendre des mesures plus poussées dans le cadre de sa Politique sur l'équité en milieu de travail pour rendre l'emploi plus accessible et ne pas simplement paraître plus accessible.

Recommandation 11 : La Clinique doit annoncer les offres d'emploi pour les postes à la CJCH par l'entremise de réseaux et d'espaces autochtones.

Les offres d'emploi devraient encourager et accueillir les candidats autochtones. En encourageant les candidats autochtones, les personnes peuvent être plus à l'aise à l'idée de s'identifier. Lors d'une séance de consultation communautaire, une participante a déclaré qu'elle serait plus susceptible de postuler à des offres d'emploi lorsqu'il existe une clause encourageant spécifiquement les peuples autochtones à présenter une demande. La CJCH devrait promouvoir ce type de phraséologie auprès d'autres organisations non autochtones.

Recommandation 12 : La Clinique doit encourager les candidats autochtones à postuler dans toutes les offres d'emploi.

Une fois le poste annoncé, l'étape suivante est le processus d'entrevue. Le processus d'entrevue peut constituer un obstacle très sérieux pour les personnes autochtones qui cherchent à décrocher un emploi. La culture occidentale soutient que les « bonnes » techniques d'entrevue comprennent : le contact visuel, la confiance, l'expressivité, une voix enthousiaste, etc. Cependant, ces normes d'entrevue ne sont pas compatibles avec les normes de nombreuses communautés autochtones partout au Canada. Un article commandé par l'Organisation nationale de santé autochtone examine comment les professionnels de la santé peuvent offrir des soins plus adaptés à la culture aux femmes autochtones lors des accouchements.^{xliv} L'article stipule que les soins de santé adaptés à la culture commencent par l'éducation du personnel sur la culture autochtone et la création d'un environnement qui respecte cette dernière.^{xlv}

Certaines normes culturelles autochtones ne correspondent pas aux notions occidentales du « comportement professionnel ». Dans de nombreuses communautés autochtones, éviter le contact visuel et parler d'une voix douce sont des marques de respect, en particulier pour ceux qui occupent des postes importants au sein de la communauté.^{xlvi} On ne peut pas s'attendre à ce que des Autochtones qui ont été élevés dans les réserves comprennent ou se conforment pleinement aux normes culturelles occidentales.

Le processus traditionnel d'entrevue est une autre coutume coloniale qui a été imposée aux peuples autochtones. Les entrevues sont structurées d'une manière qui profite à ceux qui ont une éducation occidentale. Un processus d'entrevue actuel utilise un système de questions classées. Ce processus peut être considéré comme pratique pour un groupe de personnes interviewées, mais il peut ignorer l'expérience vécue par les candidats autochtones. Classer les réponses aux questions d'une manière stricte et normalisée perpétue le système des pensionnats en utilisant les points de vue coloniaux occidentaux sur l'intelligence et le savoir. Les participants à la mobilisation communautaire ont noté que les tests normalisés sont une pratique occidentale imposée aux peuples autochtones. Ce système de test a été utilisé par le gouvernement canadien pendant plus d'un siècle comme un outil qui fait en sorte que les enfants autochtones se sentent moins intelligents que les enfants non autochtones.

Pour empêcher l'utilisation des méthodes de tests normalisés, les processus d'entrevue doivent être malléables d'une manière qui s'adapte aux peuples autochtones tout en permettant aux personnes qui effectuent les entrevues d'évaluer les compétences et les connaissances. La meilleure façon d'atteindre cet équilibre est de travailler en collaboration avec le candidat et de lui demander quelle méthode il préfère. Idéalement, cela devrait être fait avant l'entrevue réelle de sorte que le candidat ne se sente pas stigmatisé.

Les participants à la consultation communautaire ont exprimé des préoccupations au sujet du processus d'entrevue et de sa capacité à traumatiser à nouveau les personnes autochtones. Ces préoccupations étaient fondées sur le racisme et la discrimination auxquels ils sont confrontés dans le cadre du processus de demande d'emploi. Il importait peu que ce racisme soit réel ou perçu. Ils ont constaté que puisque l'intervieweur ne comprenait pas leur conception du respect pour le savoir et la spiritualité traditionnels, il était difficile de communiquer avec eux. Il serait utile de veiller à ce que les pratiques d'entrevue soient plus culturellement adaptées aux autochtones interviewés. Le système des pensionnats, ainsi qu'une myriade de lois canadiennes qui ont volé des terres, la culture, la langue et les traditions comme l'interdiction des pow-wows et des fêtes ont forcé les peuples autochtones à cacher et même à nier leurs racines.

Recommandation 13 : La Clinique doit créer un processus d'entrevue flexible qui met l'accent sur l'évaluation des qualifications d'une personne autochtone d'une manière culturellement compétente.

Politiques relatives à l'emploi

Le Code des droits de la personne *du Canada et de l'Ontario*^{xlvii} existe pour éliminer la discrimination fondée sur les motifs énumérés, y compris la croyance. La croyance n'est pas spécifiquement définie dans le *Code*, mais les tribunaux l'ont reconnu comme étant synonyme de religion, de spiritualité ou de

mode de vie. Les organisations ne peuvent pas discriminer à l'endroit d'une personne en se fondant sur la croyance puisque celle-ci fait partie des motifs énumérés.

La discrimination fondée sur la croyance, en particulier pour certaines communautés autochtones, pose problème. Dans certains cas, les peuples autochtones n'accepteront pas un emploi dans une organisation non autochtone parce que ses politiques et procédures ne répondent pas adéquatement à leur mode de vie. Dans certaines communautés, les organisations non autochtones ne seront jamais en mesure d'être entièrement accommodantes parce que les traditions autochtones sont secrètes et ne peuvent être partagées avec une personne de l'extérieur de la communauté. Les Anishinaabe et Haudenosaunee pratiquent certaines traditions qui ne peuvent pas être partagées, mais en grande partie leurs traditions peuvent être partagées avec ceux de l'extérieur de leur communauté.

Il existe dans les traditions anishinaabe et haudenosaunee des processus de deuil qui dictent les rôles et les responsabilités des membres de la communauté. Dans les traditions de fin de la vie anishinaabe il y a des cérémonies et des prières qui servent à guider un esprit de retour au monde des esprits.^{xlviii} Les cérémonies diffèrent selon la communauté spécifique d'où provient la personne. Les processus de deuil et les cérémonies de guérison peuvent durer plusieurs semaines.^{xlix} Dans la culture Haudenosaunee, lorsqu'une personne meurt, son esprit doit entreprendre un voyage vers le Monde du ciel.^l

Cependant, il y a des forces qui tentent d'empêcher l'esprit du défunt de retourner dans le Monde du ciel.^{li} Par conséquent, négliger les cérémonies de deuil peut avoir des conséquences très graves pour la personne décédée dans les traditions haudenosaunee. Ces conséquences pourraient signifier que le défunt doit répéter des tâches pénibles qui représentent des méfaits qu'il a commis dans sa vie.^{lii}

Les politiques actuelles de la CJCH sur le congé pour des raisons familiales ne parviennent pas à répondre adéquatement aux besoins du personnel autochtone. Dans le cadre de la convention collective et de la politique du personnel, le congé pour des raisons familiales ne peut dépasser cinq jours ouvrables; par conséquent, le congé général est laissé à la discrétion de l'employeur et le salaire est également discrétionnaire. Le régime actuel utilisé par la CJCH pourrait s'avérer discriminatoire pour les peuples autochtones.

Les traditions autochtones peuvent exiger des peuples autochtones qu'ils quittent le travail pour assister à des événements au sein de leur communauté, s'engager dans des pratiques de guérison ou traiter des situations d'urgence personnelles distinctes des cérémonies de fin de vie. *L'article 25 de l'UNDRIP* stipule que le droit des peuples autochtones de maintenir et de renforcer leurs relations spirituelles est le résultat de leur engagement envers les générations futures. Le respect de ces obligations est non seulement important pour les peuples autochtones, mais aussi pour leur travail à la Clinique. En encourageant

la diversité, la CJCH permet au personnel autochtone d'amener sa culture et son mode de vie au travail tous les jours.

Dans la culture haudenosaunee, la maison longue est l'endroit où les clans résidaient. Maintenant, on utilise les maisons longues dans le processus décisionnel cérémonial. Les membres d'un clan ont la responsabilité de se présenter à la maison longue pour prendre des décisions qui peuvent toucher leur communauté en général, d'honorer et d'alimenter leur culture et leurs communautés. Les employés autochtones devraient se sentir à l'aise à demander des congés rémunérés pour pouvoir participer lorsqu'ils sont appelés à la maison longue. Cette participation améliorera la capacité du personnel autochtone de fournir des services culturellement compétents aux clients autochtones. Lorsque le personnel autochtone qui fait partie du clan haudenosaunee est empêché de se présenter à la maison longue, il peut se sentir obligé de choisir entre son travail et sa communauté.

Dans le style de vie anishinaabe un bon et fort esprit résulte en offrant le meilleur service possible aux clients autochtones. Le personnel autochtone devrait avoir la possibilité de prendre un congé culturel payé afin de promouvoir un esprit sain et robuste.

Recommandation 14 : La Clinique examinera la Politique du personnel et la convention collective afin de s'assurer qu'elles reflètent une compréhension générale de la structure familiale autochtone, des pratiques

**culturelles et de l'importance des liens avec la
communauté, la terre, la culture et l'individu.**

Dans de nombreuses communautés autochtones, la justice réparatrice a été utilisée pour régler les différends entre les membres de la communauté. Les principes de justice réparatrice devraient être une option disponible pour s'assurer que la CJCH crée un processus équitable pour les deux parties impliquées dans les processus de plaintes internes. Les pratiques de justice réparatrice doivent être volontaires. Elles sont axées sur les relations, et non sur les résultats.

Le rapport final de la CVR contient une liste de traditions autochtones dans diverses communautés du Canada qui peuvent s'appliquer aux processus de réconciliation. Ces traditions sont des ressources précieuses de principes de justice réparatrice qui peuvent être mises en œuvre dans la politique relative aux plaintes. Notamment, l'histoire racontée par Jean Teillet, un avocat métis, donne un excellent aperçu de la façon dont elle peut être applicable.^{liii} Dans son histoire, une jeune fille a été mordue par un chien. Les autorités ont tué le chien et l'ont placé dans un congélateur communautaire qui a contaminé le caribou qui s'y trouvait.^{liv} Les traditions juridiques métisses exigent que l'équilibre soit rétabli lorsqu'un tort est commis.^{lv} Dans cette histoire, les aînés ont posé de nombreuses questions, mais ont décidé qu'aucune mesure punitive n'était nécessaire. Les aînés ont abordé la situation en demandant à ceux qui ont tué le

chien d'indemniser la famille et le caribou contaminé a dû être remplacé par ceux qui ont placé le chien dans le congélateur.^{lvi}

La justice réparatrice est principalement analysée dans le domaine du droit pénal, mais elle n'est pas souvent abordée dans la gouvernance. La justice réparatrice a été définie de plusieurs manières, mais aux fins de la CJCH, c'est un processus de guérison et de restauration qui répond aux violations des politiques en milieu de travail. La justice réparatrice a été pratiquée par de nombreuses communautés autochtones pour traiter avec des membres qui perturbaient l'ordre social. Par exemple, dans la tradition anishinaabe, les histoires Windigo ont trait à la protection du groupe contre le mal par un processus de justice réparatrice.^{lvii}

Tandis que l'histoire du Windigo diffère selon la communauté, dans le *cas de Mayamaking*, un membre de la communauté se transforme en un monstre fou qui mange la chair et boit le sang des membres de la communauté.^{lviii}

Traditionnellement, il existe un processus en six étapes pour traiter avec Windigo.

1. Attendre, observer et recueillir des données
2. Consulter la communauté
3. Aider
4. Si vous ne pouvez pas aider, retirez-vous de la communauté
5. Rétablir les personnes touchées
6. Inviter tout le monde à être rétabli^{lix}

Cette histoire illustre une approche de justice réparatrice à la violence communautaire. Avant de retirer le Windigo de la communauté, le conseil de la communauté consultera les parties touchées pour élaborer un plan d'action pour aider le Windigo. Les membres de la communauté tendront la main à cette personne pour l'aider à surmonter sa condition. Une fois que le Windigo a été retiré de la communauté, soit en aidant les victimes ou par le bannissement, les dirigeants communautaires se chargent de dédommager les membres touchés de la communauté.

Les plaintes formelles déposées en vertu de la Politique sur la lutte contre la violence au travail, la Politique sur l'équité en milieu de travail et la politique anti-harcèlement psychologique / anti-harcèlement sexuel / anti-discrimination sont traitées par le Comité sur l'égalité. Le Comité sur l'égalité est composé de trois membres du conseil d'administration et du directeur général de la CJCH qui travaillent ensemble pour tenir le conseil informé, examiner la plainte, enquêter sur les circonstances (le cas échéant), recommander des résolutions et maintenir la communication avec le conseil. Le rapport final de la CVR a mis en évidence la vulnérabilité des peuples autochtones en ce qui concerne la violence, le harcèlement et la discrimination.^{ix} L' article 21(1) de l'UNDRIP appelle à l'élimination de la discrimination professionnelle. Il est important que ceux qui siègent au Comité sur l'égalité connaissent bien les Autochtones.

Recommandation 15 : La Clinique doit s'assurer que les membres du Conseil suivent une formation sur les questions autochtones.

Santé

Les Anishinaabe, les Haudenosaunee et les Métis ont leurs propres pratiques de guérison traditionnelles. Les guérisseurs traditionnels au sein de leurs communautés utilisent des médicaments et des cérémonies pour traiter les maladies physiquement, psychologiquement, émotionnellement et spirituellement.^{lxi} La médecine moderne repose sur la compréhension coloniale occidentale de la science. La médecine moderne ne peut pas répondre aux besoins émotionnels ou spirituels des peuples autochtones. Il y a un grand malentendu de la part des organisations non autochtones selon lequel les maladies peuvent s'articuler selon des critères précis et cohérents.^{lxii} Les pratiques traditionnelles de santé des communautés autochtones ne sont pas conformes aux limites de la médecine scientifique.

Les appels à l'action 18, 20 et 22 et *article 24(1)* de l'UNDRIP traitent des pratiques traditionnelles de santé des peuples autochtones. Ces documents demandent aux gouvernements et aux systèmes de soins de santé de reconnaître les pratiques traditionnelles de guérison et de veiller à ce qu'il y ait un droit d'accès aux services de santé autochtones.

La Convention collective et la Politique du personnel de la CJCH stipulent qu'après cinq jours de maladie le directeur général peut demander à l'employé un certificat de maladie rempli par le médecin de l'employé. Les médecins qui n'ont pas de connaissances spécialisées sur la santé émotionnelle ou spirituelle

des peuples autochtones ne pourront pas remplir un certificat de maladie pour les personnes autochtones qui souffrent de ces problèmes. Les travailleurs autochtones souffrant d'une maladie spirituelle ou émotionnelle peuvent demander à recevoir un traitement d'un guérisseur traditionnel. Par conséquent, le directeur général devrait être en mesure d'accepter les certificats médicaux de guérisseurs traditionnels.

Recommandation 16 : La Clinique doit demander au directeur général d'accepter les certificats médicaux de guérisseurs autochtones / praticiens de médecine alternative.

Conclusion

Les dommages causés par le système des pensionnats et les traumatismes intergénérationnels ne s'évaporeront pas au fil du temps. Des changements importants sont nécessaires pour surmonter la douleur que l'État canadien a infligée aux communautés autochtones. Le plus important de ces changements figure dans les Recommandations 1 et 2 du présent rapport. La Clinique juridique communautaire de Hamilton doit se porter responsable de ces changements et appliquer la justice en vertu des principes autochtones traditionnels.

Il est facile de faire preuve de complaisance avec le statu quo, mais les questions autochtones ne changeront pas à moins que des mesures soient prises au niveau systémique. Ce rapport n'est que la première étape dans le cheminement de la Clinique juridique communautaire de Hamilton vers l'adoption des appels à l'action et la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Une entreprise aussi importante que celle-ci mérite plus de temps, de pensée et de réflexion. Cependant, ces 16 recommandations constituent un point de départ pour un processus de réconciliation continu.

Annexe A :

Recommandations pour la ReconciliAction

1. Le conseil d'administration de la Clinique juridique communautaire de Hamilton doit présenter une motion visant à adopter les appels à l'action de la CVR et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de réconciliation.
2. La Clinique doit continuer à honorer les lois, les traditions, les principes, les coutumes et les applications autochtones comme un guide influent dans l'élaboration et la révision de ses politiques, procédures et pratiques.
3. La Clinique doit préconiser la prestation de services dans les langues autochtones.
4. La Clinique doit fournir des documents écrits d'information juridique destinés au public dans les langues autochtones.
5. La Clinique doit mettre à jour le système téléphonique pour y inclure une occasion d'apprendre des mots de base dans des langues autochtones lorsqu'une personne attend de parler au personnel.

6. La Clinique doit aider les clients et le personnel autochtones à s'identifier selon leur dénomination traditionnelle, conformément à l'appel à l'action 17 et à l'article 13(1) de l'UNDRIP.
7. a) Les initiatives d'éducation juridique publique de la Clinique pour les peuples autochtones doivent être culturellement sensibles et culturellement sécuritaires conformément aux appels à l'action 10 et aux articles 13(1) et 13(2) de l'UNDRIP,

b) La Clinique doit se familiariser avec les inégalités créées par le système juridique canadien et honorer les lois, les traditions, les principes, les coutumes et les applications autochtones d'une manière respectueuse, responsable et de manière positive.
8. La Clinique doit poursuivre ses pratiques d'éducation et de formation du personnel et du conseil et élaborer une politique qui exige que le personnel participe aux activités éducatives autochtones au moins deux fois par an, conformément aux appels à l'action 27, 57 et 92.
9. La Clinique doit s'assurer que le personnel est formé pour identifier et réagir de manière appropriée lorsque les clients présentent des signes et des symptômes de violence familiale, de toxicomanie, de suicide.

10. a) La Clinique s'efforcera de fournir des renseignements et des occasions de s'engager dans d'autres formats, reconnaissant qu'il existe des obstacles à l'accès à l'information et à la technologie;
- b) La Clinique doit imprimer les appels à l'action de la CVR et l'UNDRIP avec une page couverture indiquant leur importance et les rendre disponibles dans le hall d'entrée du bureau.
11. La Clinique annoncera les offres d'emploi pour les postes à la CJCH par l'entremise de réseaux et d'espaces autochtones.
12. La Clinique doit encourager les candidats autochtones à postuler dans toutes les offres d'emploi.
13. La Clinique doit créer un processus d'entrevue flexible qui se concentre sur l'évaluation des qualifications d'une personne autochtone d'une manière culturellement compétente.
14. La Clinique examinera la Politique du personnel et la convention collective afin de s'assurer qu'elles reflètent une compréhension générale de la structure familiale autochtone, des pratiques culturelles et de l'importance des liens avec la communauté, la terre, la culture et l'individu.

15. La Clinique doit s'assurer que les membres du Conseil suivent une formation sur les questions autochtones.
16. La Clinique doit indiquer au directeur général d'accepter les certificats médicaux de guérisseurs autochtones / praticiens de médecine alternative.

Notes en fin de texte

ⁱ Commission de vérité et réconciliation, « Canada's Residential Schools : The Legacy. » (2015, Montréal : McGill-Queen's University Press) à la p. 242. [CVR, « Réconciliation »]

ⁱⁱ Commission de vérité et réconciliation, « Canada's Residential Schools : Réconciliation. » (2015, Montréal : McGill-Queen's University Press) à la p. 11. [CVR, "Réconciliation"]

ⁱⁱⁱ *Ibid.*

^{iv} *Ibid.*, à la p. 17.

^v Dans la tradition métisse, offrir des cadeaux est un aspect important des relations de nation à nation. Le principe de réciprocité signifiait qu'il y avait un échange dans l'intérêt mutuel de chaque parti. Puisque les survivants intergénérationnels ont raconté leurs histoires, le Canada a l'obligation de fournir quelque chose en échange. Lawrence J Barkwell et coll., « The Origins of Métis Customary Law: With Discussion of Métis Legal Traditions » <http://www.Métismuseum.ca/media/db/07232> à 15.

^{vi} CVR, « Réconciliation », *supra* note 2 à la p. 7.

^{vii} *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, GA Res 61/295, 61e session, Supp No 53, UN Doc A/61/53 (2008) 4. [UNDRIP]

^{viii} UNDRIP, *supra* note 7 à l'article 43.

^{ix} *Baker c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817 au para 29.

^x Commission du droit du Canada, *Justice Within : Indigenous Legal Traditions* (document de discussion 2006 à la p. 3. [CDC, « Justice Within »]

^{xi} John Barrows, *Canada's Indigenous Constitution* (Toronto: University of Toronto press, 2010) à la p. 17. [Barrows, « Constitution »]

^{xii} *Ibid* à la p. 18.

^{xiii} *Ibid* la p. 44.

-
- ^{xiv} Darren Courchene, « Anishinaabe Dibendaagoziwin (Ownership) and Ganawenindiwin (Protection) » dans Camille Collision et coll., eds, *Indigenous Notions of Ownership and Libraries, Archives and Museums* (Austin : De Gruyter Saur, 2016) aux p. 40 à 53.
- ^{xv} *Ibid.*
- ^{xvi} J E Cote, « The Reception of English Law »(1977) à la p. 15 : 1 *Alta L Rev* à la p. 35.
- ^{xvii} Tom Flanagan, *First Nations? Second Thoughts, 2e éd* (Montréal : McGill-Queen's University Press, 2012) à la p. 44.
- ^{xviii} LRC, 1985, c 1-5.
- ^{xix} LCC, *Justice Within*, *supra* note 10 à la p. 6
- ^{xx} *Ibid* à la p. 11.
- ^{xxi} *Ibid* à aux p. 11-12
- ^{xxii} *Ibid* à la p. 8
- ^{xxiii} Hannah Askew et Lindsay Borrows, *Accessing Justice and Reconciliation: Anishinabek Legal Summary*, en ligne : http://indigenousbar.ca/indigenoulaw/wp-content/uploads/2012/12/anishinabek_summary.pdf à la p. 4. [Askew, *Accessing Justice*]
- ^{xxiv} CDD, *La justice en soi*, *supra* note aux p. 10 à 11.
- ^{xxv} Dans la culture Anishinaabe, le cercle est représenté par la roue de médecine. La roue de médecine est divisée en quatre points cardinaux. Chaque points cardinal représente les différentes étapes de la vie d'une personne tout au long de son parcours. A chaque étape, la personne doit surmonter des obstacles pour se rendre à l'étape suivante. Ces obstacles constituent la base des idées, des visions du monde et des opinions de l'individu.
- ^{xxvi} La dotmocratie est une technique de facilitation en vertu de laquelle un certain nombre de questions et réponses sont affichées sur un tableau à feuilles autour d'une pièce. Les participants reçoivent ensuite un certain nombre d'autocollants ronds colorés. Les participants doivent alors marcher autour de la pièce et placer des autocollants sous les réponses spécifiques qui trouvent un écho chez eux. Il n'y a aucune restriction quant au nombre d'autocollants qu'un étudiant peut placer sous une réponse précise.
- ^{xxvii} Vérité et réconciliation, 2012, à la p. 12
- ^{xxviii} 1867, 30-31 Vict, c-3 (R.-U.)
- ^{xxix} Verna J Kirkness, « The Critical State of Indigenous Languages in Canada » (1992) 22:1 *Canadian Journal of Native Education* à la p. 95.
- ^{xxx} *Ibid.*
- ^{xxxi} *Ibid.*
- ^{xxxii} CVR, « L'héritage », *supra* note 1 à la p. 112.
- ^{xxxiii} *Ibid*
- ^{xxxiv} *Ibid* à la p. 127.
- ^{xxxv} Gouvernement de l'Ontario, « Cheminer ensemble : l'engagement de l'Ontario envers la réconciliation avec les peuples autochtones, » en ligne : <https://www.ontario.ca/fr/page/cheminer-ensemble-lengagement-de-lontario-envers-la-reconciliation-avec-les-peuples-autochtones>
- ^{xxxvi} *Ibid*
- ^{xxxvii} CVR, « L'héritage », *supra* note 1 aux p. 8-9.
- ^{xxxviii} Wayne Roan et Earle Waugh, « Nature's Law: Rights of Interpretation, » (2004) en ligne :

http://wayback.archiveit.org/2217/20101208172550/http://www.albertasource.ca/natureslaws/culture/constitutional_rights_interpretation.html

^{xxxix} Il est extrêmement important d'être invité à un événement autochtone. Il n'est pas acceptable pour la communauté de se présenter sans une invitation.

^{xl} CVR, « L'héritage », *supra* note 1 à la p. 5.

^{xli} dans le rapport de la Vérité et réconciliation, 2012, à la p. 12

^{xlii} *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada c. Canada (ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord)*, 2016 CHRT 2.

^{xliii} *Ibid.*

^{xliv} June Birch et coll. « Culturally Competent Care for Indigenous Women: A Case for Culturally Competent Care for Indigenous Women Giving Birth in Hospital Settings, » (2009) *Journal of Indigenous Health* à 24.

^{xlv} *Ibid* à 25.

^{xlvi} *Ibid* à la p. 27.

^{xlvii} LRO 1990, c H 19.

^{xlviii} Ian Anderson, « Indigenous Perspectives on Death and Dying » (presentation)

Continuing Education program in End-of-Life Care, en ligne :

<http://www.cpd.utoronto.ca/endoflife/Slides/PPT%20Indigenous%20Perspectives.pdf>

^{xlix} *Ibid*

^l *Ibid*

^{li} *Ibid*

^{lii} *Ibid*

^{liii} CVR, « Réconciliation », *supra* note 2 à la p. 63

^{liv} *Ibid* aux p. 63-64.

^{lv} *Ibid.*

^{lvi} *Ibid.*

^{lvii} Borrows, *Constitution*, *supra* note 11 aux p. 81-82

^{lviii} *Ibid*

^{lix} *Ibid*

^{lx} VCR, « L'héritage », *supra* note 1 à la p. 228.

^{lxi} Michael Kanentakeron Mitchell, « The Haudenosaunee Code of Behaviour for Traditional Medicine Healers, » (2006 : National Indigenous Health Organization) en ligne : <http://www.naho.ca/documents/naho/publications/codeofBehaviour.pdf> à la p. 5

^{lxii} *Ibid*