

Table des matières

Introduction	1
Section 1 : Commentaires	
Assemblage courtépote d’alliances inclusives en temps de COVID-19.....	3
<i>Andrea Mellor</i>	
Œuvrer à la réussite de l’alliance inclusive : Perspectives sur l’alliance inclusive dans le cadre d’un projet de recherche communautaire.....	15
<i>Katsistohkwí:io Jacco, Madeline Gallard, Joanna Mendell, Darren Lauscher, Deb Schmitz, Michelle Stewart, Catherine Worthington, Nancy Clark, Janice Duddy, & Sherri Pooyak</i>	
Section 2 : Histoires	
Que les feux s’unissent : notre cheminement en alliance.....	37
<i>Claudette Cardinal, Niloufar Aran</i>	
Accueillir l’alliance inclusive dans les communautés autochtones et y évoluer.....	57
<i>Mikayla Hagel, Miranda Keewatin, & Dr. Carrie Bourassa</i>	
Alliance inclusive : entrelacer notre sagesse, nos cœurs et nos esprits.....	64
<i>Denise Jaworsky and Valerie Nicholson</i>	
Section 3 : Travail pour étudiants	
Placement étudiant au Centre AHA, un projet du CAAN.....	74
<i>Michael Parsons</i>	
Section 4 : Recherche et développement communautaires autochtones dans le domaine du VIH/SIDA	
Provoquer le changement à l’aide du regard, de la croyance et de l’action qui tiennent compte de deux perspectives; faire écho à l’expérience des membres des Premières Nations du nord vivant avec le VIH.....	83
<i>Linda Larcombe, Elizabeth Hydesmith, Gayle Restall, Laurie Ringaert, Matthew Singer, Rusty Souleymanov, Yoav Keynan, Michael Payne, Kelly Macdonald, Pamela Orr, Albert McLeod</i>	

Facteurs associés aux connaissances en matière de santé sexuelle chez les hommes bispirituels, gais, bisexuels et/ou autochtones ayant des relations sexuelles avec des hommes.....	102
<i>Harlan Pruden, Travis Salway, Theodora Consolacion, and Jannie Wing-Sea Leung, Aidan Ablona, Ryan Stillwagon</i>	
La résilience et l’alliance inclusive chez les Autochtones dans le contexte de la criminalisation de la non-divulgation de la séropositivité au VIH : conversations avec des personnes autochtones séropositives et des alliés œuvrant à soutenir la communauté.....	125
<i>Emily Snyder and Margaret Kísikâw Piyêsîs</i>	
miyo-pimâtisiwin iyiniw-iskwênâhk (Bonne santé/Vivre parmi les femmes autochtones) : L'utilisation de Photovoice comme outil de visualisation des services de santé centrés sur les femmes autochtones vivant avec le VIH.....	143
<i>Carrie Bourassa, Miranda Keewatin, Jen Billan, Betty McKenna, Meghan Chapados, Mikayla Hagel, Marlin Legare, Heather O’Watch, and Sebastien Lefebvre</i>	
Réflexions sur les gestes s’inscrivant dans la pratique de l’alliance inclusive à partir d’un projet pilote coopératif de dépistage par goutte de sang séché.....	168
<i>Danielle Atkinson, Rachel Landy, Raye St. Denys, Kandace Ogilvie, Carrielynn Lund, and Catherine Worthington on behalf of the DRUM & SASH team</i>	
Vers une <i>amaamawi’izing</i> (collaboration) au sein de l’alliance interdisciplinaire : un exemple du Centre Feast pour la recherche sur les ITSS en milieu autochtone.....	186
<i>Randy Jackson, Renée Masching, William Gooding, Aaron Li, Bridget Marsdin & Doris Peltier</i>	
Travailler ensemble : alliés dans la recherche sur le genre et le changement de traitement antirétroviral combine.....	205
<i>Claudette Cardinal, Carly Marshall, Alison R. McClean, Niloufar Aran, Katherine W. Kooij, Jason Trigg, Erin Ding, Kate Salters, Robert S. Hogg on behalf of the CANOC Collaboration</i>	

Œuvrer à la réussite de l’alliance inclusive : Perspectives sur l’alliance inclusive dans le cadre d’un projet de recherche communautaire

Katsistohkwí:io Jacco*, Madeline Gallard*, Joanna Mendell, Darren Lauscher, Deb Schmitz, Michelle Stewart, Catherine Worthington, Nancy Clark**, Janice Duddy** et Sherri Pooyak**¹

*premières auteures **dernières auteures, chercheuses principales/utilisatrices principales des connaissances

Les auteurs reconnaissent que la rédaction du présent article s’est effectuée sur l’ensemble du territoire désormais désigné comme la Colombie-Britannique. La majorité des auteurs et des contributeurs vivent, travaillent, étudient et ont contribué à la rédaction du présent article sur les terres traditionnelles et non cédées de plusieurs nations autochtones de la province.

APERÇU DU PROJET ŒUVRER À LA RÉUSSITE

Œuvrer à la réussite (titre original : Making it Work) est un projet de recherche communautaire visant à faire ressortir à quel point les services communautaires intégrés destinés aux personnes ayant une expérience concrète du VIH, de l’hépatite C et/ou de problèmes de santé mentale ou d’usage de substances psychoactives sont plus appropriés pour les personnes qui les utilisent. Ce projet porte plus particulièrement sur les services offerts en tenant compte d’une vision autochtone de la santé et dans le respect de la culture des clients. Le projet Œuvrer à la réussite a vu le jour à la suite de discussions entre des fournisseurs de soins de santé et des personnes ayant une expérience concrète qui voulaient mettre en évidence les services précieux et divers offerts à la communauté. Avant d’être ce qu’il est aujourd’hui, le projet Œuvrer à la réussite a été témoin de nombreuses expériences de vie et du passage de divers membres au sein de l’équipe.

Pour mieux comprendre comment, pourquoi, quand et pour qui ces services sont les plus appropriés, le projet combine trois approches : le principe à double perspective, la recherche communautaire et l’évaluation réaliste. En 2020, nous avons décrit notre approche en matière de recherche et les leçons apprises dans une présentation par affiche pour le Congrès annuel de recherche sur le VIH/sida (figure 1). Nous fournissons cette affiche pour orienter la discussion suivante sur l’alliance inclusive vers la démarche de recherche collaborative privilégiée par le projet Œuvrer à la réussite.

L’ALLIANCE INCLUSIVE DANS L’ÉTUDE ŒUVRER À LA RÉUSSITE

L’alliance inclusive est un concept complexe abordé de différentes façons dans la documentation universitaire et activiste, entre autres dans les questions de violence fondée sur le sexe, de

¹ Les biographies des auteurs sont fournies à l’annexe A. Il est important de reconnaître les divers territoires sur lesquels chacun des auteurs vit et travaille. En outre, les ascendances ethniques et le positionnement de chaque auteur sont des facteurs importants dans la réalisation de la présente étude.

mouvements de décolonisation de la solidarité, de santé mentale, d'usage de substances psychoactives et de VIH (Carlson et autres, 2019; Kluttz, Walker et Walter, 2020; Happell et autres, 2018). L'alliance inclusive est définie comme étant la participation à une lutte contre les inégalités sanitaires et sociales pour le bien commun (Nixon, 2019). Par conséquent, on pourrait dire que l'alliance inclusive a pour objectifs principaux d'offrir des occasions de développement et de croissance entre, d'une part, des communautés qui sont souvent cataloguées et/ou qui vivent ou ont vécu des injustices et, d'autre part, des communautés qui occupent une position privilégiée (Happell et autres, 2018; Nixon, 2019).

Les critiques de l'alliance inclusive avancent qu'elle est souvent présentée comme étant hiérarchique, opérant une séparation entre ceux qui ont des privilèges et ceux qui ont besoin d'être défendus (Carlson et autres, 2019; Kluttz, Walker et Walter, 2020). Nous éloignant de cette idée, nous définissons l'alliance inclusive à la lumière du principe de base de transposition des capacités (*capacity building*, en anglais), un terme inventé par les membres de l'équipe de recherche *Visioning Health* et privilégié par l'AHA Centre ([AHA Centre, 2018](#)). Contrairement au terme similaire de « renforcement des capacités », la transposition des capacités s'éloigne du principe que les idées d'un membre de l'équipe ont plus de valeur que celles d'un autre, et reconnaît plutôt que chaque participant a une contribution à apporter au projet. Nous pouvons apprendre les uns des autres. La notion de transposition des capacités reconnaît que chaque membre d'une équipe a la capacité de contribuer à l'apprentissage des autres membres tout en faisant ses propres apprentissages et en améliorant ses propres capacités. La transposition des capacités s'exerce dans trois volets importants de l'alliance inclusive au sein de l'étude *Œuvrer à la réussite* : l'alliance inclusive entre les Autochtones et les non-Autochtones; entre les personnes qui ont une expérience concrète du VIH, de l'hépatite C, de problèmes d'usage de substances psychoactives et/ou de santé mentale et celles qui n'ont pas vécu ce genre d'expérience ; et entre les universitaires et la communauté.



Using a Two-Eyed Seeing Approach to Realist Evaluation in a Community-Based Research Project

Nancy Clark, Janice Duddy, Madeline Gallard, Darren Lauscher, Joanna Mendell & Sherri Pooyak on behalf of the Making it Work Research Team
The Making it Work team gratefully and respectfully works and partners with Indigenous Peoples in what is often referred to as British Columbia. The team has no conflicts of interest to disclose.



Background

Making it Work is a research project looking at integrated community-based services provided for people living with HIV, hepatitis C, and/or challenges with mental health or substance use. The study is particularly interested in services delivered through an Indigenous worldview and how organizations create cultural safety for their clients. Our research questions are:

1. Do services based on an **Indigenous worldview of health and wellbeing** produce improved outcomes for people living with HIV, hepatitis C, and/or challenges with mental health, or substance use (regardless of Indigenous ancestry)?
2. Does linking **case management** and **community development** programs and services improve health and social outcomes for clients?

To answer these questions we are working with three confirmed case study organizations: Positive Living North (Prince George and Smithers), Central Interior Native Health Society (Prince George) and PHS Community Services Society (Vancouver and Victoria). We are also continuing to build relationships with other potential case study sites that are not yet confirmed.



Our approaches to research



Two-Eyed Seeing

- It **foregrounds** Indigenous Ways of Knowing and assists in the incorporation of **decolonizing research strategies** into western CBR strategies¹
- Allows us to **mediate**, but not resolve, the uncertainty of and the irreconcilable ways Indigenous Ways of Knowing may relate to western research methods
- Helps understand **different perspectives and experiences** (based on social location and cultural identity)
- Seek out **common ground, respect differences, avoid knowledge domination** and assimilation²
- Offers a way to approach **conceptual tensions** between western and Indigenous concepts of health and wellbeing

1 - Wama, Marshall, Marshall, & Berlett, 2009
2 - Neuhver, & Berlett, 2010; Salskiu, 2009/2010; wama, M., Marshall, Marshall, & Berlett, 2009.



Community-Based Research

Community-based research (CBR) is a type of research that places community partnerships at the forefront. CBR approaches are marked by the following principles:

Collaborative:
The communities in which the research is taking place are **full partners** in all stages of the process

Inclusive:
Community-based research seeks to **democratize knowledge** by recognizing and valuing the unique strengths and perspectives of all members involved in the research process.

Change-oriented:
Although community-based research can make important contributions to knowledge, its ultimate objective is to **promote positive social change**. Community-based research seeks to empower communities and effect policy changes.



Realist Evaluation

Realist Evaluation is particularly good at helping understand complex programs, and is designed to not only ask 'if' a program works, but **how, why, when, and for whom**. This approach begins with developing a program theory in the form of **Context + Mechanism = Outcome** statements.

Contexts: Features that affect how a program works. The contexts influences which 'mechanisms happen'

Mechanisms: Describes peoples' reactions, interpretations and actions to the program. "How" and "why" a program works.

Outcomes: The impacts of a program

Many different sources of information can help you develop your program theory. Once our program theory is developed, we will be testing and refining this theory within our case study sites.

Two-eyed seeing in our project



Indigenous ways of seeing

- It **foregrounds** Indigenous Ways of Knowing and assists in the incorporation of **decolonizing research strategies** into western CBR strategies¹
- Takes an Indigenous perspective such as the preliminary study that used the medicine wheel as its framework
- The medicine wheel looks at 4 aspects or quadrants of a person or organization: Emotional, Mental, Physical, and Spiritual
- Case study – focused on what worked for the Indigenous participants within an Indigenous organization.
- Initial findings were FIRST reviewed with Indigenous team members
- Using a strengths-based approach



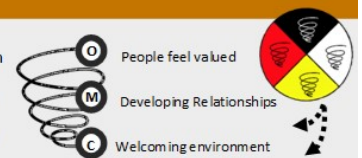
Western way of seeing

- Uses Realist Evaluation methods
- Linear thinking in its approach
- Is a theory-based approach that asks: "How or why does this work, for whom and in what circumstances?" rather than just "what works."
- MIW team has many non-Indigenous team members



Developing our Realist Evaluation Program Theory

Our team wanted to adjust the standard linear **Context + Mechanism = Outcome** configurations to a form that acknowledges the ongoing relational and evolving nature of these services. The program theory is still under development however, at this point the team has discussed representing our CMO statements as spirals. The example shown here describes how organizations with a welcoming environment (Context) contributes to people developing relationships with staff and peers (Mechanism) which leads to people feeling valued (Outcome). We believe the spiral helps illustrate how something like developing relationships is an ongoing process. Different CMO spirals exist within the framework of the medicine wheel, to emphasize how organizations provide services that support **emotional, mental, physical** and **spiritual** wellbeing for their clients.



Key learnings so far

1. In integrating the Realist Evaluation approach into our study it was important for our team to be clear on what we were not willing to be flexible on. The principles of **Community-Based Research and Indigenous ways of knowing and doing are paramount to the Making it Work project**, and are important to keep intact while working through the Realist Evaluation approach.
2. Realist Evaluation lends itself well to **incorporating diverse sources of evidence and experiential knowledge**. Data sources to inform a program theory can come from literature, primary data, and/or content experts. In our project, the experts informing this work are people with lived experience(s), those working in community-based organizations, and other community leaders, knowledge holders and Elders. We feel this part of Realist Evaluation complements Community-Based Research and Indigenous methodologies well.
3. Using Realist Evaluation, and trying to tease out the 'contexts', 'mechanisms' and 'outcomes' has **pushed us to think outside the box**, and has opened up the questions we are asking ourselves as to how services work well for clients. and under what circumstances.

4. **The importance of dialogue, and spending time to discuss things from different perspectives** has been evident in integrating Realist Evaluation into our project. This process has been one of **capacity bridging** between members of our research team with different life experience, and between Indigenous and non-Indigenous team members. Having people come together with different knowledge and worldviews and spending the time to develop our program theory using 'both eyes', or ways of seeing – without one eye being dominant over the other – has allowed us a wealth of information to build into our understanding of the 'contexts', 'mechanisms' and 'outcomes' that ultimately will become our program theory.
5. Part of coming together as a team with different experiences and knowledge has meant we have needed to be **clear with our language and defining concepts** well. We have done this in team discussions and have made a "key definitions" document to help guide our work.

* *Capacity bridging* is the concept of different people with different skills and knowledge coming together to learn from and alongside one another. Read more about capacity bridging through the AHA Centre [here](#)

Pour définir notre approche en matière d'alliance inclusive dans le contexte de collaboration avec les communautés autochtones et non autochtones, nous veillons à intégrer les modes de connaissance et façons de faire autochtones à toutes les étapes du projet de recherche. L'équipe de l'étude *Œuvrer à la réussite* est composée d'Autochtones et de non-Autochtones qui abordent leur travail en privilégiant l'approche à double perspective. Bien que l'on trouve de multiples façons d'envisager et de comprendre cette approche dans la documentation, l'équipe utilise le modèle suivant pour orienter ses travaux. Selon l'approche à double perspective, pour améliorer et promouvoir le bien-être des Autochtones, la recherche doit tenir compte des approches autochtones diverses et évolutives en matière de santé et de bien-être tout en reconnaissant la valeur des approches scientifiques occidentales (Iwama et autres, 2009). Dans le projet *Œuvrer à la réussite*, l'alliance inclusive avec les Autochtones est pratiquée non seulement en respectant et en mettant en œuvre l'approche à double perspective, mais aussi en associant intimement l'étude aux modes de connaissance et aux façons de faire autochtones, selon lesquels « la personne entière (aspects physique, émotionnel, spirituel et intellectuel) est interconnectée à la terre et en relation avec les autres (famille, communautés, nations) » (Cull et autres, s.d.). L'étude *Œuvrer à la réussite* intègre les modes de connaissance et les façons de faire autochtones en veillant à mettre la parole et les épistémologies autochtones au cœur des processus de recherche, où la conception et les méthodes tiennent compte des visions du monde des cultures autochtones, le savoir reposant sur les valeurs et les intérêts de ceux qui le génèrent. En intégrant les diverses approches en matière de recherche et en basant le travail sur les principes de sécurisation culturelle, ce projet vise à renforcer l'autonomie et à transposer les capacités des membres autochtones et non autochtones de l'équipe de recherche.

Le deuxième type d'alliance inclusive manifeste dans notre travail est l'alliance entre les personnes qui ont une expérience concrète du VIH, de l'hépatite C, de problèmes d'usage de substances psychoactives et/ou de santé mentale et celles qui n'ont pas vécu ce genre d'expérience. L'approche du projet *Œuvrer à la réussite* accorde un rôle essentiel au sein de l'équipe aux personnes ayant une expérience concrète. Les membres de l'équipe reconnaissent que les personnes ayant une expérience concrète sont les spécialistes de leur histoire et de leurs expériences et, par conséquent, qu'elles apportent une perspective unique. Dans la recherche communautaire, les personnes ayant une expérience concrète participent réellement et activement à la recherche. Elles proviennent souvent de communautés ou de populations prioritaires qui ne participent pas activement à la recherche et qui vivent ou ont vécu une expérience concrète du phénomène étudié (Belle-Isle, Benoit et Pauly, 2014; Greene et autres, 2009; Guta, Flicker et Roche, 2013; Jagosh et autres, 2012; Marshall et autres, 2015; Roche, Flicker et Gupta, 2010; Salmon, Browne et Pederson, 2010). Pour que l'alliance inclusive soit couronnée de succès, il ne suffit pas d'inclure des personnes ayant une expérience concrète à l'équipe du projet *Œuvrer à la réussite*. Il faut aussi que les membres qui n'ont pas d'expérience concrète ou qui sont privilégiés veillent à ce que ces voix trouvent un écho, qu'elles soient au centre des discussions et des décisions touchant directement la recherche, les conclusions et la communauté. C'est là que nous pouvons voir et comprendre comment fonctionne la transposition des capacités et ce dont il s'agit vraiment.

Enfin, le troisième type d'alliance inclusive se joue entre les universitaires de l'équipe et les membres provenant d'organismes communautaires ou plus largement de la communauté touchée par l'étude. Le projet *Œuvrer à la réussite* suit les principes de la recherche communautaire, qui

accordent une priorité à la collaboration et aux partenariats communautaires, qui stimulent et mettent l'accent sur le changement, et qui font une place aux forces et aux perspectives uniques des membres divers qui participent au processus de recherche (Israel et autres, 2010). Pour notre équipe, cela se traduit par la recherche d'un équilibre entre les besoins des chercheurs universitaires et ceux des membres de la communauté et des organismes communautaires. Par exemple, réfléchir aux « extrants » à tirer du projet : des publications officielles par rapport à une transposition du savoir plus axée sur la communauté. Cela peut s'avérer un défi, car il faut que l'équipe comprenne et accepte que tous les membres ont une valeur égale et apportent une contribution réelle. Toutefois, « ces efforts seront très bénéfiques à la qualité de la recherche et aux connaissances qu'en tireront les membres de l'équipe à long terme » [Traduction] (Center for Community Health and Development, s.d.).

L'alliance inclusive que nous privilégions dans notre projet est un processus collaboratif qui enrichit les processus de participation communautaire dans le cadre de notre engagement continu à apprendre grâce aux connaissances autochtones et aux diverses expériences humaines. Œuvrer à l'alliance inclusive, c'est plus qu'offrir un appui, c'est agir et s'employer en toute solidarité à mettre en œuvre des règles du jeu équitables pour que les membres de l'équipe aient tous droit au même respect et que leurs connaissances soient également valorisées. De même, comme l'indique la Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones du RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal (2019), on ne s'octroie pas soi-même le titre d'allié; il faut prouver qu'on en comprend le sens par les gestes que l'on pose, les relations que l'on noue et la reconnaissance que l'on reçoit de la communauté. On ne s'autoproclame pas allié. Il faut plutôt une reconnaissance et une volonté de mieux comprendre comment prêter main forte à ceux avec qui nous travaillons, comme les personnes vivant avec le VIH, l'hépatite C et/ou des problèmes d'usage de substances psychoactives ou de santé mentale, ou encore, les Autochtones.

Dans le contexte de notre projet de recherche participative communautaire, nous définissons l'alliance inclusive comme un processus continu de négociation-apprentissage et de désapprentissage qui exige de nombreuses discussions en équipe et la mise au point de documents d'orientation et de principes directeurs pour notre travail de collaboration. Nous inspirant d'expériences au sein de l'équipe de l'étude *Œuvrer à la réussite*, nous contribuons à la discussion sur l'alliance inclusive en collaborant avec les communautés autochtones et non autochtones, les personnes ayant une expérience concrète du VIH, de l'hépatite C, de problèmes d'usage de substances psychoactives et/ou de santé mentale et en établissant des partenariats entre la communauté et le monde universitaire.

OBSERVATION – RÉFLEXIONS DE L'ÉQUIPE

Pour rédiger le présent article, nous avons recueilli les réflexions et les leçons retenues des membres de l'équipe et avons accordé du temps, lors de nos vidéoconférences, pour discuter de la façon dont nous avons collaboré, des succès et des défis du travail d'équipe, plus particulièrement dans le cadre d'une alliance inclusive. Tous les membres de l'équipe étaient conscients que leurs réflexions et leurs interventions allaient être utilisées pour l'article et, à titre de co-auteurs, ils ont eu l'occasion de préciser leurs témoignages et de contribuer aux idées et à l'article.

Nous avons demandé aux membres de parler de leur expérience au sein de l'équipe, ainsi que de l'alliance inclusive dans le contexte de ce travail, notamment des défis, des succès et des leçons retenues. Nous leur avons également demandé de réfléchir à la façon dont l'alliance inclusive s'est manifestée dans les trois volets mentionnés précédemment. Les membres ont des fonctions différentes au sein de l'étude, ainsi que de la communauté dans laquelle ils vivent ou des populations prioritaires qu'ils représentent. Les contributeurs sont Nancy Clark, Janice Duddy, Darren Lauscher, Sherri Pooyak, Deb Schmitz, Michelle Stewart et Catherine Worthington. L'annexe A contient les biographies des auteures et des contributeurs.

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS

Il est bien connu dans le milieu de la recherche autochtone et chez les Autochtones que pour accomplir quelque travail que ce soit, il faut d'abord nouer des relations et passer du temps à faire connaissance. À titre de chercheuse autochtone, Sherri a appris d'une autre chercheuse autochtone qu'avant d'entreprendre quelque travail que ce soit, il faut avoir bu 10 tasses de thé. À bien des égards, notre équipe a bu 10 tasses de thé à de nombreuses reprises avec de nouveaux membres sur une période de plusieurs années. C'est ce qui a fait le succès de ce projet de recherche et de cette observation. Nous avons bu 10 tasses de thé à de nombreuses reprises.

L'idée de la confiance qui se gagne grâce à l'établissement d'une relation a été discutée avec plusieurs membres de l'équipe selon lesquels l'établissement de relations et la confiance accrue au sein du groupe mettent en lumière les succès et les défis de l'équipe de l'étude *Œuvrer à la réussite*. Pour Michelle, le mentorat et l'approfondissement des relations au sein de l'équipe font partie des grandes forces du projet. Elle affirme : « J'ai l'impression que je me suis fait une autre famille » [Traduction]. Selon Darren, les notions d'alliance inclusive et de relation sont parallèles, mais différentes. « Des gens provenant de divers horizons et ayant un objectif commun peuvent collaborer à des projets faisant appel à l'alliance inclusive; cela ne signifie pas pour autant qu'ils ont créé une relation. » [Traduction] Michelle a expliqué que le processus de recherche communautaire en équipe devient plus facile avec le temps, à mesure que la relation se noue entre les membres de l'équipe et que ceux-ci apprennent et évoluent ensemble.

L'établissement de relations n'est pas facile pour tout le monde. Deb a indiqué qu'il était auparavant difficile d'établir des relations avec certains membres, car les réunions se déroulaient par téléconférence, alors qu'elles sont désormais proposées sous forme de vidéoconférence. Les vidéoconférences nous permettent de voir les visages des membres en plus d'entendre leurs voix, ce qui facilite la communication et l'établissement de relations à distance. Selon l'expérience de Nancy, l'adaptation à un nouveau partenaire communautaire, à un nouveau rôle et à de nouvelles personnes a un effet sur l'établissement de relations. Aussi, lorsqu'un membre quitte l'étude en cours de route, non seulement l'équipe perd une personne compétente, mais elle doit faire son deuil des bonnes relations de travail qui avaient été établies. Pour Nancy, il est par conséquent essentiel d'offrir des occasions d'interagir, d'établir des relations et de renforcer les capacités au sein de l'équipe. Elle a donné pour exemple une formation sur l'évaluation réaliste à laquelle quelques membres ont assisté.

Lorsque nous collaborons dans le respect, je dirais que ça donne d'excellents résultats. Par exemple, un membre arrive avec son point de vue, j'arrive avec le

mien, mais nous sommes capables de collaborer pour parvenir à une nouvelle façon d'aborder une question. Je crois que c'est le secret du succès. [Traduction]

PRINCIPALES LEÇONS À COMMUNIQUER

- Il est essentiel de donner à une équipe de recherche le temps d'établir des relations et d'instaurer un climat de confiance. Certes, il est difficile d'accorder ce temps dans un environnement virtuel, mais la créativité permet d'y arriver, rendant ainsi l'équipe plus forte et plus unie.
- Il faut offrir aux membres de l'équipe des occasions de collaborer à des activités clés. Lorsque les gens se retroussent les manches et s'engagent dans une activité pertinente pour l'équipe, le sentiment de travail collectif et de son effet sur la communauté est plus grand.

FAIRE DE LA PLACE

Dès la toute première phase de ce projet, le recours aux modes de connaissance et aux façons de faire autochtones a obligé l'équipe de recherche à apprendre et à composer avec les principales leçons et les possibilités de croissance. Comme Janice l'a expliqué :

Au début, le projet ne portait pas sur les Autochtones et les communautés autochtones, mais nous en sommes venus, au fil des nombreuses conversations avec l'équipe, à déterminer qu'il s'agissait là d'un élément très important de la recherche... L'équipe a connu de nombreuses crises. J'en ai connu aussi. Nous n'étions pas très efficaces au début. Nous avions de bonnes intentions, mais il était impossible d'ignorer les expériences, les sentiments et les résultats négatifs qui faisaient partie de la réalité de certaines personnes se joignant à l'équipe. Il a été douloureux, mais instructif, d'apprendre que les intentions ne suffisent pas et que nous sommes jugés par nos gestes et les effets de ces gestes. [Traduction]

De la même façon, Deb a mentionné que l'étude *Œuvrer à la réussite* l'a obligée à apprendre davantage sur l'alliance inclusive et à changer son approche. Elle a expliqué : « Il est important d'être conscients de la façon dont nous – non-Autochtones, colonisateurs et personnes blanches qui voulons être de bons alliés – gérons nos émotions et nos réactions fortes ». [Traduction]

L'une des leçons tirées du projet en ce qui a trait à l'alliance inclusive a été de comprendre que le mal peut être perpétué dans ce processus de collaboration. Il a été important pour l'équipe de réfléchir à cette réalité et d'accepter l'idée exprimée par Deb, c'est-à-dire : « L'alliance inclusive ne relève pas du symbole et il ne s'agit pas seulement d'une case à cocher. Ce qu'il faut trouver et ensuite mettre en œuvre, c'est ce que doit vraiment être l'alliance inclusive. » [Traduction]

Grâce à des conversations, à un dialogue et à une nouvelle orientation, l'équipe a amélioré son approche, fait preuve d'une écoute plus attentive et intégré une utilisatrice principale des connaissances (UPC) autochtone et d'autres membres autochtones à l'équipe. Sherri a parlé du processus d'intégration d'une UPC autochtone. Elle a signalé qu'il était évident pour elle, à titre de femme autochtone, que les points de vue et la parole des membres autochtones de l'équipe n'étaient pas pris en considération. Cependant, lorsqu'elle a soulevé la question avec Janice, elle

a immédiatement reçu du soutien pour le recours à une UPC autochtone, augmentant ainsi les connaissances et l'expérience autochtones au sein de l'équipe. Pour Sherri, cela témoignait de la qualité de sa relation de confiance avec Janice et le Pacific Aboriginal Network (PAN). Au bout du compte, Janice a invité Sherri à assumer ce rôle. Selon Sherri, il n'est pas habituel de mettre de l'avant la parole des Autochtones, plus particulièrement dans les milieux universitaires. Elle voit donc comme un succès le fait que l'équipe ait pris cette approche qui accorde une priorité aux points de vue des Autochtones et des personnes qui ont une expérience concrète du VIH, de l'hépatite C, de problèmes d'usage de substances psychoactives et/ou de santé mentale.

Deb a également fait remarquer que l'équipe du projet n'avait pas toujours accordé de place à la parole des Autochtones et des personnes ayant une expérience concrète, mais que l'équipe avait récemment apporté des changements importants à son approche collaborative, offrant davantage d'occasions d'entrer en contact. L'attention portée à l'établissement de relations a contribué à changer la dynamique générale de l'équipe et à faire un succès du projet *Œuvrer à la réussite*.

Bien que l'équipe ait reconnu le potentiel de l'évaluation réaliste pour répondre aux questions de recherche qui l'intéressaient au plan méthodologique, certains ont réfléchi au processus de raisonnement qui fait appel à l'approche à double perspective au sein de l'équipe. Cathy a décrit la démarche de l'étude *Œuvrer à la réussite* à l'égard de l'approche à double perspective comme une façon d'inverser l'évaluation réaliste afin que l'accent soit mis davantage sur l'autochtonisation du processus. Cependant, il n'a pas toujours été facile d'avoir une réflexion approfondie sur la façon dont une méthode aussi linéaire que l'évaluation réaliste peut se greffer aux modes de connaissance et aux façons de faire autochtones dans le cadre de l'approche à double perspective. Joanna a ajouté que les efforts visant à définir la nature de notre intervention en ce qui a trait à l'évaluation réaliste illustrent l'approche à double perspective.

La collaboration entre membres ayant différentes façons de penser nous a amenés à faire des allers-retours entre diverses façons de voir la nature de notre intervention. Mon besoin de me replier sur ma façon rigide de réfléchir m'a amenée à utiliser des feuilles de calcul et des listes, mais il m'a aussi amenée à faire des efforts pour que le travail tienne compte de la vision des membres autochtones et qu'il s'inscrive dans une perspective autochtone. Nous sommes passés de notre feuille de calcul (que personne ne veut réellement consulter) au cadre de la roue médicinale, la nature de notre intervention étant représentée à l'aide de spirales qui reflètent bien le fonctionnement de ces services.

[Traduction]

Un exemple de la spirale de la nature de l'intervention à laquelle fait référence Joanna est présenté dans l'affiche précédente (Clark et autres, 2020).

Pour Sherri, ça a été d'apprendre en utilisant une approche non autochtone (des lignes au lieu de cercles ou de spirales). Dans son cas, l'expérience de transposition des capacités s'est concrétisée lorsqu'elle a été initiée à la feuille de calcul de Joanna : de nombreuses lignes et de nombreuses conversations au sujet du contenu de cette feuille de calcul. Cela l'a aidée à comprendre comment mieux communiquer avec l'équipe et lui a donné l'occasion d'apprendre.

Janice a expliqué :

Travailler à partir d'une approche à double perspective a été enrichissant pour moi qui viens d'un milieu scientifique très occidental (et qui aime les graphiques, Excel et les chiffres). Il a été important pour moi d'écouter attentivement et d'apprendre comment examiner les données et les conclusions d'une autre façon, une façon qui accorde de la valeur aux liens, aux histoires, aux métaphores et aux relations... En un sens, l'approche à double perspective a influencé notre étude, mais je vois également comment elle agit en moi. Je vois un changement dans la façon dont j'interagis avec des approches différentes de celles auxquelles j'ai été formée ainsi que dans la façon dont je valorise et utilise ces approches. J'utiliserai ces connaissances dans mes projets, et j'en suis reconnaissante. [*Traduction*]

Elle reconnaît également que sa façon de penser et d'organiser les données a été utile au processus, car elle a permis à l'équipe d'examiner les données de façon structurée afin d'assurer un lien et une cohérence.

Darren a avancé ce qui suit :

Ce que nous cherchons à faire, c'est de combiner le principe à double perspective et l'approche des universitaires. Comment les mettre en pratique dans la communauté? Comment évaluer des organismes qui offrent le même type de programmes, comment faire une bonne évaluation? Quelle est la différence? L'approche à double perspective et l'approche occidentale... et il y a ce mouvement au sein du monde scientifique, du monde universitaire, qui consiste à reconnaître l'espace accaparé et à accorder de l'importance au principe à double perspective afin de nous permettre d'évoluer en parallèle. Alors, nous avons la responsabilité d'intégrer ces apprentissages et ces enseignements à notre cadre de travail afin de permettre une adaptation collective. [*Traduction*]

L'équipe du projet *Œuvrer à la réussite* s'y est prise de diverses façons pour accorder une attention aux points de vue tant autochtones que non autochtones. Le fait d'utiliser la roue médicinale et d'explorer l'interdépendance de la recherche tout en utilisant la théorie du changement ou la méthodologie réaliste a ajouté de la rigueur à la méthodologie de l'étude et a offert une occasion d'apprentissage à tous les membres de l'équipe.

PRINCIPALES LEÇONS À COMMUNIQUER

- Pour réussir, il est essentiel de créer des espaces favorisant la participation, s'il n'y en a pas déjà. Il faut du temps et de la confiance, il faut nouer des relations et aller au-delà des intentions en mettant l'accent sur les effets.
- En faisant preuve d'une écoute attentive et en donnant l'occasion à chacun d'exprimer son point de vue, nous apprenons les uns des autres et nous profitons des forces des autres, par exemple en apprenant diverses façons de faire de la recherche.

- Il est parfois plus efficace d’alterner les méthodes □ par exemple, des membres de l’équipe ont utilisé une approche autochtone pour organiser les données et les histoires, puis ont passé le relais à d’autres membres qui ont appliqué des approches non autochtones. Cet important exercice consistait à effectuer un transfert ou à faire en sorte que chaque membre de l’équipe fasse l’expérience de l’approche de l’autre afin de bien la comprendre et de poser des questions précises sur les raisons pour lesquelles certaines décisions ont été prises. La phase suivante de l’étude s’est appuyée sur cet exercice.

ENTREPRENDRE SA PROPRE ÉDUCATION TOUT EN S’ACCOMPAGNANT MUTUELLEMENT DANS LA TRANSPOSITION DE CONNAISSANCES

En joignant l’équipe du projet *Œuvrer à la réussite*, certains membres se sont rendu compte que pour poursuivre leur participation, il leur était nécessaire de se renseigner sur ce que signifie être un bon allié de groupes de personnes victimes de désavantages structurels.

Plus particulièrement, les membres non autochtones ont reconnu qu’il était essentiel pour ce projet d’accorder une priorité aux modes de connaissance et aux façons de faire autochtones, mais qu’il était injuste d’imposer aux membres autochtones un apprentissage ou un travail supplémentaire. Nancy a mentionné qu’à titre de chercheuse, il lui a fallu rester en retrait lorsqu’elle a commencé à collaborer avec des chercheurs autochtones.

Lorsque nous travaillons avec des chercheurs autochtones, nous devons écouter et désapprendre certains comportements, comme celui qui consiste à débarquer et à prendre le relais à titre de chercheur – ce qui, selon nous, devrait arriver ou, encore, jouer le rôle de l’« expert ». [*Traduction*]

De la même façon, Darren a expliqué: « Il faut que je sois attentif et que je pose la question, mais de façon respectueuse. » [*Traduction*] Compter sur les membres autochtones pour éduquer leurs collègues non autochtones est inapproprié. Ces membres autochtones sont peut-être eux-mêmes dans un processus d’apprentissage et il ne faut pas tenir pour acquis qu’ils sont prêts à servir de porte-parole ou de représentants d’une communauté.

Les membres de l’équipe ont toutefois insisté sur le fait que les expériences individuelles ont contribué à changer et à faire évoluer le travail au fil du temps. Janice a parlé de l’importance de la « transposition des capacités » ([AHA Centre, 2018](#)) en ce qui a trait à l’apprentissage réciproque au sein de l’équipe. L’utilisation de la transposition des capacités comme approche au travail de l’équipe permet d’accorder moins d’importance au savoir universitaire pour plutôt établir des relations et instaurer la confiance, car chaque membre contribue au travail de son équipe par son regard et ses forces, et chacun peut apprendre et s’épanouir grâce à la collaboration. C’est aussi une évidence lors du déroulement de l’étude elle-même. Comme Michelle l’a expliqué : « C’était super de faire la connaissance de nouvelles personnes et d’entendre leur histoire... chacun est tellement différent, l’histoire de chacun est tellement différente. » [*Traduction*] La recherche de points communs à nos expériences contribue souvent à nous unir, à renforcer les liens au sein d’une équipe et à influencer notre façon d’aborder la recherche.

Être en situation permanente d'apprentissage et de mise en œuvre de l'alliance inclusive tout au long de notre processus a exigé de la souplesse et une réflexion critique à l'égard de nos objectifs communs. Les membres de l'équipe devaient assumer la responsabilité de leur apprentissage et de leurs désapprentissage, mais ils savaient que leurs collègues étaient là pour eux s'ils voulaient en savoir plus. L'équipe s'est efforcée de reconnaître la diversité des expertises et de créer des occasions permettant à chacun de s'exprimer.

PRINCIPALES LEÇONS À COMMUNIQUER

- Les équipes de recherche devraient accorder la priorité à la démocratisation du pouvoir et rendre plus horizontale la hiérarchie de la prise de décision. La transposition des capacités est un outil à utiliser par tous les membres d'une équipe appelés à prendre un poste de direction. On pourrait la retrouver dans les politiques, les procédures et les documents d'orientation de l'équipe, incluant le mandat, les directives relatives à la paternité de la recherche et les directives relatives à l'utilisation des données.
- Nous devons travailler activement à élever les autres formes de partage des connaissances et des renseignements, comme les connaissances des communautés ou les connaissances découlant de l'expérience, à un pied d'égalité avec les connaissances universitaires, et envisager comment l'établissement de relations peut faciliter l'acquisition et le partage de connaissances dans le cadre d'un projet.
- Il faut reconnaître que nos processus d'apprentissage sont individuels □ bien que la transposition des capacités offre de véritables occasions d'apprendre les uns des autres et d'évoluer grâce aux autres, il ne faut pas attendre des autres qu'ils soient responsables de nous sensibiliser à leurs expériences.

« ROULEMENT » – DÉPARTS ET ARRIVÉES DE MEMBRES

La recherche communautaire qui, d'un point de vue méthodologique, tient compte en priorité des besoins de la communauté et se déroule sous la direction de celle-ci crée une dynamique parfois difficile pour le travail d'équipe. Bien qu'elles soient engagées dans la recherche et l'étude, les personnes qui ont une expérience concrète et les personnes qui travaillent avec des organismes communautaires doivent parfois revoir leurs priorités pour répondre à d'autres besoins. Les membres de l'équipe ont indiqué que le « roulement » (l'arrivée au sein de l'équipe et le départ de membres par intermittence) a des répercussions sur la cohésion de l'équipe. Certains ont parlé des efforts requis lorsque de nouveaux membres intègrent l'équipe et le temps qu'il faut pour les mettre au courant des progrès du projet, ainsi que des discussions et des décisions passées. Il se crée parfois un déséquilibre avec les membres de longue date. Darren a raconté que le projet ralentit parfois lorsque de nouvelles personnes arrivent, en particulier parce que « nous devons leur communiquer plein d'informations sur le projet dont ils ont besoin pour aller de l'avant tout en apportant leur point de vue... C'est difficile. Et c'est sans compter les délais contractuels. » [Traduction] Pour certains, l'intégration de nouveaux membres dans un projet de recherche participative communautaire peut rendre difficile l'établissement de relations. Par exemple, Nancy a expliqué que la dynamique de groupe et la capacité à s'immerger dans le projet peuvent

être influencées par l'arrivée de nouvelles personnes. Cependant, bien qu'il ait été signalé que l'ajout de membres était nécessaire à la réussite de l'étude et à une meilleure prise en compte de l'engagement à l'égard de l'alliance inclusive, l'équipe a aussi mentionné la richesse que représentent les nouveaux points de vue et le privilège de pouvoir compter sur autant d'expériences et de connaissances. Cathy a ajouté :

C'est l'un des points les plus bénéfiques au point de vue personnel – de voir et d'apprendre de nouvelles choses... Nous avons tellement à apprendre de la communauté, tant de connaissances qui ont été ignorées par les démarches universitaires des 200 dernières années. [*Traduction*]

La recherche communautaire et la recherche autochtone s'appuient sur les relations, et il faut du temps pour établir des relations de confiance. Nous subissons souvent ce roulement en recherche communautaire en raison de changements inévitables parmi les chercheurs universitaires, les chercheurs communautaires et les personnes qui ont une expérience concrète. Le processus de travail au sein d'une alliance inclusive exige de cultiver sans cesse des relations de confiance et d'adapter le travail en fonction de l'évolution des priorités de la communauté.

De même, le roulement et le processus de recherche communautaire ont présenté des problèmes de capacité, les responsabilités variant parfois d'un membre à l'autre, sans parler des divergences d'idées quant à la façon dont le travail et le processus de recherche doivent être menés. Darren a mentionné que les sources de connaissances dépendent de chacun; certains membres ont acquis leurs connaissances grâce à une formation scolaire alors que d'autres ont une expérience concrète du sujet qui fait l'objet de l'étude. Par conséquent, il peut être difficile de comprendre les rouages internes de la recherche communautaire pour ceux qui n'en ont pas l'habitude. L'équipe doit alors s'y adapter. Michelle a également indiqué qu'il peut être stimulant pour une personne de sentir qu'elle contribue de façon égale au groupe alors qu'elle possède des compétences ou des habiletés différentes des autres. Nancy a décrit les défis que présente la recherche pour une chercheuse universitaire et communautaire qui doit également travailler avec les organismes communautaires. Il faut respecter ses obligations universitaires tout en faisant face à un processus de recherche communautaire parfois plus lent.

Pour aider l'équipe à faire face à des priorités concurrentes dans le cadre du projet *Œuvrer à la réussite*, nous avons mis au point quelques documents d'orientation. Un document en particulier, nos [*Knowledge Translation and Exchange and Authorship Guidelines*](#), qui a été créé en équipe, décrit notre approche en matière d'application et d'échange de connaissances. S'inspirant du travail réalisé par le Réseau canadien autochtone du sida (2013), il décrit notre responsabilité et notre engagement à collaborer avec les communautés autochtones pour faire en sorte que l'information que nous communiquons et les processus que nous utilisons pour la communiquer donnent aux Autochtones les moyens d'agir et ennoblissent les connaissances autochtones, reconnaissant les façons préjudiciables dont la recherche a été menée par le passé. Le fait de rédiger ce document de façon collective, avec l'approbation de toutes les membres de l'équipe, nous a permis de nous assurer que nous tenions compte de diverses priorités dans notre travail. Ayant intégré de nouveaux membres récemment, nous avons un peu réfléchi aux ressources et aux renseignements généraux qui leur seraient utiles. Notre coordonnatrice à la recherche a rencontré les nouveaux membres pour leur donner des détails sur l'étude, ce qui leur a permis d'être efficaces plus rapidement au sein de l'équipe.

PRINCIPALES LEÇONS À COMMUNIQUER

- La collaboration avec les Autochtones repose sur les relations – que l’on tisse, que l’on maintient, que l’on renforce et que l’on développe. Prenez le temps de connaître les membres de votre équipe.
- La recherche communautaire est fluide de par sa nature, car il est courant que des personnes s’ajoutent au processus et s’en retirent. Cette mobilité a l’avantage d’offrir de nouvelles possibilités d’apprentissage et de transposition des capacités. Nous avons la responsabilité de respecter les besoins des membres et leur capacité d’engagement tout en offrant un engagement plus ou moins grand selon ces besoins.
- Il faudrait envisager une plus grande collaboration au sein de notre étude. Par exemple, mettre au point des documents d’orientation pour aider à gérer les priorités concurrentes.

METTRE À PROFIT ET RESPECTER DIVERSES EXPÉRIENCES

Il peut être difficile de gérer diverses expériences et perspectives, mais elles font avancer le projet *Œuvrer à la réussite* et nous aident à nous adapter, à corriger le tir et à faire en sorte que l’étude soit utile à la communauté. Selon Cathy, l’un des éléments clés est l’expérience des partenaires communautaires, comme les organismes communautaires; leurs points de vue sont essentiels à la réalisation de ce travail. Elle explique :

Les organismes communautaires ont été d’importants alliés de ce projet. Ils ont contribué à faire changer le fonctionnement de l’équipe, car ils acceptent de faire l’objet de l’étude ou de prendre part au processus. Cet important rôle est au cœur de la compréhension que les organismes communautaires ont de la communauté et des besoins de celle-ci. [*Traduction*]

Les membres de l’équipe ont également insisté sur le fait que les expériences individuelles ont contribué à changer et à faire évoluer le travail au fil du temps, changeant le champ de recherche et nous faisant mieux comprendre à tous le travail que nous faisons. Janice a expliqué que la perspective générale des personnes ayant une expérience concrète a permis à l’équipe d’élargir la réflexion sur les questions de recherche et que ses collègues ayant une expérience concrète l’ont amenée à « porter une réflexion importante et utile sur l’étude et son incidence sur la communauté. » [*Traduction*] Nous apprenons tous grâce à d’autres perspectives et à d’autres regards. En outre, malgré la différence de nos expériences, le partage et la recherche de points communs contribuent souvent à nous unir et à renforcer les liens au sein de l’équipe. Darren a fait remarquer :

Nos situations ne sont pas les mêmes, elles ne le seront jamais. Elles sont similaires, et nous avons connu l’expérience du VIH... les vérités ne sont pas les mêmes, mais l’expérience du VIH est réelle □ nous avons ça en commun.
[*Traduction*]

PRINCIPALES LEÇONS À COMMUNIQUER

- La recherche participative communautaire accorde une place centrale à la parole des personnes ayant une expérience concrète au sein d'une équipe. Les chercheurs d'une étude devraient toujours se poser la question suivante : qu'est-ce que la communauté ou les personnes ayant une expérience concrète tireront de cette recherche?

ANALYSE

Pour de nombreux membres de l'équipe, l'alliance inclusive au sein du projet *Œuvrer à la réussite* a été définie par divers succès, défis et apprentissages. L'une des leçons importantes que nous avons retenues, c'est que les équipes et les membres d'une équipe doivent faire des efforts pour s'ouvrir au changement – adapter le travail et rectifier le tir au fur et à mesure que de nouveaux points de vue nous sont présentés tout en apprenant à prêter l'oreille pour faire en sorte qu'une place centrale soit accordée à la parole des Autochtones et des personnes ayant une expérience concrète. Dans cette étude, l'alliance inclusive s'est concrétisée par la création d'un espace permettant une discussion libre et par un approfondissement de notre connaissance des uns et des autres et de notre confiance les uns envers les autres – en passant du temps ensemble et en participant activement à la transposition du savoir. Cela a aussi voulu dire assumer où chacun se situe, que ce soit en se demandant ce que représente l'alliance inclusive pour nous, en reconnaissant les gestes purement symboliques que nous posons ou en apprenant à rester en retrait et à écouter. Cela signifie reconnaître lorsque nous perpétons le mal et faire les efforts pour répondre énergiquement aux préjudices causés. Participer à l'alliance inclusive, c'est avoir confiance que l'on peut s'éduquer soi-même sans en laisser la responsabilité aux autres.

Il est également essentiel d'investir dans les relations et d'établir un climat de confiance pour offrir une présence prévenante ou affective ou pour se soutenir entre alliés. C'est grâce à des liens serrés et à l'établissement de relations que nous pouvons accepter de nous faire dire que nous avons causé un préjudice et avoir confiance que les membres de notre équipe nous appuieront lorsque nous hésiterons à prendre une décision. Cela peut s'avérer difficile lorsque la composition de l'équipe change et que nous nous sentons coupés des relations que nous avons nouées. Cependant, l'une des leçons que nous en avons tirées est qu'il faut faire un effort pour changer de perspective et revoir notre façon de penser afin de considérer l'arrivée de nouveaux membres comme une occasion d'apprendre. L'équipe du projet *Œuvrer à la réussite* tente de reconnaître l'apport des personnes qui mettent fin à leur collaboration et d'accueillir les nouvelles en leur donnant l'occasion de faire part de leurs connaissances et de leur expérience. Il y a toujours moyen d'approfondir nos connaissances et notre pratique en nouant de nouvelles relations. La deuxième leçon que nous avons tirée est qu'il est important d'offrir aux équipes des occasions de discuter et d'établir des relations, d'offrir suffisamment d'espace pour permettre aux gens de se connaître au-delà du travail qu'ils effectuent. Les succès de l'équipe ont davantage de sens lorsqu'ils sont collectifs et lorsque les liens entre les membres sont forts.

Le projet *Œuvrer à la réussite* est également complexe, car non seulement il fait appel à l'approche à double perspective (évaluation réaliste et modes de connaissances et façons de faire autochtones), mais il a connu une croissance et des changements importants depuis le début. C'est grâce à de nombreuses discussions et à l'établissement de relations que le projet a changé

pour mettre l'accent sur les modèles de service autochtones, intégrer une UPC autochtone et accorder une plus grande place aux membres autochtones et aux personnes ayant une expérience concrète. Le mode de fonctionnement a changé (des téléconférences aux réunions en personne, puis aux vidéoconférences), et des membres se sont ajoutés au projet alors que d'autres s'en sont retirés. L'équipe reconnaît le rôle important de la transposition des capacités comme nouvelle approche à l'alliance inclusive. S'inspirant de l'orientation que nous donnons à l'alliance inclusive avec les membres autochtones et non autochtones de la communauté, la transposition des capacités capte l'essence de l'association de l'approche à double perspective et de l'approche occidentale (comme les méthodes d'évaluation réaliste). Pour ce faire, il faut utiliser les connaissances de chaque approche et créer un espace propice à l'apprentissage.

L'une des leçons que nous avons tirées est que la recherche communautaire nécessite de la souplesse et de l'agilité. Il faut toujours être prêt à changer sa façon de travailler afin de répondre le plus possible aux besoins de la communauté. La recherche communautaire ne consiste pas tant à faire de la recherche d'une manière particulière (bien que nous reconnaissons que les équipes puissent être aux prises avec différents objectifs, comme la pression de présenter des résultats universitaires et la nécessité de procurer des avantages pour la communauté). Dans ce sens, l'alliance inclusive, c'est plutôt reconnaître que les commandes sont *toujours* aux mains de la communauté et que nous devons accepter que le projet évolue beaucoup au fur et à mesure que nous apprenons et que nous évoluons ensemble. En privilégiant l'alliance inclusive dans le processus de recherche communautaire, on fait en sorte qu'aucun élément de la recherche n'est statique; les questions de recherche, les méthodes et la composition de l'équipe sont tous des éléments qui peuvent et qui doivent changer pour faire en sorte que la communauté soit toujours à l'avant-plan.

RÉFLEXIONS DES AUTEURES PRINCIPALES

Katsistohkwí:io Jacco : À titre de membre la plus récente de l'équipe du projet *Œuvrer à la réussite*, tenir le rôle d'auteure du présent article m'a permis de m'immerger complètement dans cette étude. Plus particulièrement, j'ai eu la chance de nouer des liens plus personnels avec les autres membres de l'équipe. J'ai appris qu'ils présentent une grande diversité et que chacun d'eux apporte un point de vue important à ce projet. Il est rafraîchissant pour moi, qui suis Autochtone, de voir que des équipes de recherche comme celle-ci accordent une priorité à l'inclusion et à une mise en valeur d'une parole qui a longtemps été tue et négligée.

Madeline Gallard : Mon rôle dans l'équipe m'amène généralement à être effacée – à l'image d'« une mouche sur le mur » qui prend des notes et qui contribue à la révision et à la rédaction. Le fait de participer aux conversations en vue de cette observation m'est donc apparu un peu comme un écart par rapport à mon rôle habituel.

Ce qui m'a frappée concernant ces discussions, c'est que chacune des personnes auxquelles nous avons parlé a pris une approche complètement différente à l'égard du projet. Elles ont toutes plus ou moins abordé les mêmes sujets, mais aucune ne s'est attardé aux mêmes parties du travail □ il y avait des thèmes communs, mais pas de répétition. Dans l'ensemble cependant, ce que je retiens de plus important, c'est le respect que porte chaque membre de l'équipe à ses collègues. Nous sommes très différents les uns des autres et nous contribuons tous avec nos réflexions, nos

idées et nos perspectives, mais nous pouvons tous voir nos collègues comme des personnes accomplies et complexes qui ont quelque chose à offrir.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous les membres – anciens et actuels – de l'équipe du projet *Œuvrer à la réussite* pour leur leadership, leur engagement et leur dur labeur. C'est grâce à vous si le projet est ce qu'il est aujourd'hui.

Nous remercions nos bailleurs de fonds, notamment les IRSC, l'AHA Centre et le Centre d'action des IRSC.

Enfin, nous souhaitons remercier tous ceux qui nous aident à apprendre et à évoluer.

BIBLIOGRAPHIE

- AHA Centre. (2018). Capacity bridging [Fact sheet]. https://www.ahacentre.ca/uploads/9/6/4/2/96422574/capacity_bridging_-_finaljune_2018.pdf
- Belle-Isle, L., Benoit, C., & Pauly, B. (2014). Addressing health inequities through social inclusion: The role of community organizations. *Action Research*, 12(2), 177–193. <https://doi.org/10.1177/1476750314527324>
- Carlson, J., Leek, C., Casey, E., Tolman, R., & Allen, C. (2019). What’s in a name? A synthesis of “Allyship” elements from academic and activist literature. *Journal of Family Violence*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s10896-019-00073-z>
- Center for Community Health and Development. (n.d.). *Chapter 36, Section 2: Community-Based Participatory Research*. University of Kansas. Récupéré le 24 juin 2020 de Community Tool Box: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/evaluate/evaluation/intervention-research/main>
- Clark, N., Duddy, J., Gallard, M., Lauscher, D., Mendell, J., & Pooyak, S. (2020). *Using a two-eyed seeing approach to realist evaluation in a community-based research project [affiche de conférence]*. Congrès de l’ACRV, 1^{er} et 2 mai 2020. <https://pacificaidnetwork.org/files/2020/06/Making-it-Work-CAHR-Poster-2020.pdf>
- Cull, I., Hancock, R.L.A., McKeown, S., Pidgeon, M., & Vedan, A. (n.d.). *Pulling Together: A Guide for Front-Line Staff, Student Services, and Advisors*. Récupéré de

<https://opentextbc.ca/indigenizationfrontlineworkers/chapter/indigenous-ways-of-knowing-and-being/>

- Guta, A., Flicker, S., & Roche, B. (2013). Governing through community allegiance: A qualitative examination of peer research in community-based participatory research. *Critical Public Health*, 23(4), 432–451. <https://doi.org/10.1080/09581596.2012.761675>
- Greene, S., Ahluwalia, A., Watson, J., Tucker, R., Rourke, S. B., Koornstra, J., Sobota, M., Monette, L. & Byers, S. (2009). Between skepticism and empowerment: The experiences of peer research assistants in HIV/AIDS, housing and homelessness community-based research. *International Journal of Social Research Methodology*, 12(4), 361–373. <https://doi.org/10.1080/13645570802553780>
- Happell, B., Scholz, B., Gordon, S., Bocking, J., Ellis, P., Roper, C., Liggins, J., & Platania-Phung, C. (2018). “I don't think we've quite got there yet”: The experience of allyship for mental health consumer researchers. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 25(8), 453-462. <https://doi.org/10.1111/jpm.12476>
- Israel, B.A., Coombe, C.M, Cheezum, R.R., Schulz, A.J., McGranaghan, R.J., Lichtenstein, R., Reyes, A.G., Clement, J., & Burris, A. (2010). Community-based participatory research: A capacity-building approach for policy advocacy aimed at eliminating health disparities. *American Journal of Public Health*, 100, 2094-2102. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.170506>
- Iwama, M., Marshall, M., Marshall, A., & Bartlett, C. (2009). Two-eyed seeing and the language of healing in community-based research. *Canadian Journal of Native Education*, 32(2),

3-23. [http://www.integrativescience.ca/uploads/articles/2009Iwama-etal-CJNE-Two-Eyed-Seeing-Mikmaw-language-healing-community-based-research\[1\].pdf](http://www.integrativescience.ca/uploads/articles/2009Iwama-etal-CJNE-Two-Eyed-Seeing-Mikmaw-language-healing-community-based-research[1].pdf)

Jagosh, J., Macaulay, A. C., Pluye, P., Salsberg, J., Bush, P. L., Henderson, J., Sirett, E., Wong, G., Cargo, M., Herbert, C.P., Seifer, S.D., Green, L.W., & Greenhalgh, T. (2012).

Uncovering the Benefits of Participatory Research: Implications of a Realist Review for Health Research and Practice. *The Milbank Quarterly*, 90(2), 311–

346. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2012.00665.x>

Kluttz, J., Walker, J., & Walter, P. (2020). Unsettling allyship, unlearning and learning towards decolonising solidarity. *Studies in the Education of Adults*, 52(1), 49-

66. <https://doi.org/10.1080/02660830.2019.1654591>

Marshall, Z., Dechman, M. K., Minichiello, A., Alcock, L., & Harris, G. E. (2015). Peering into the literature: A systematic review of the roles of people who inject drugs in harm

reduction initiatives. *Drug and Alcohol Dependence*, 151, 1–

14. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2015.03.002>

Nixon, S. A. (2019). The coin model of privilege and critical allyship: Implications for

health. *BMC Public Health*, 19:1637. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7884-9>

Pacific AIDS Network. (n.d.) *What is Community-*

Based Research? <https://pacificaidsnetwork.org/research-and-evaluation/what-is-cbr/>

Réseau canadien autochtone du sida. (2013). Principles of Research

Collaboration. <http://caan.ca/wp-content/uploads/2010/03/Principles-of-Research-Collaboration.doc>

- RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal. (2019). *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*. <http://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf> [Consulté en anglais]
- Roche, B., Flicker, S., & Gupta, A. (2010). Peer Research In Action I: Models of Practice. Récupéré le 6 juillet 2018 de <http://www.wellesleyinstitute.com/publications/peer-research-in-action/>
- Salmon, A., Browne, A. J., & Pederson, A. (2010). 'Now we call it research': Participatory health research involving marginalized women who use drugs. *Nursing Inquiry*, 17(4), 336–345. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2010.00507.x>

ANNEXE A

Auteurs

Katsistohkwí:io Jacco est stagiaire de recherche aux cycles supérieurs pour le projet *Œuvrer à la réussite*. Elle étudie à la maîtrise en sciences politiques et identité nationale autochtone à l'Université de Victoria. Membre du clan de l'ours de la nation Kanien'kehá:ka (mohawk), elle est reconnaissante de vivre sur les belles terres des Lekwungen et des WSÁNEĆ à titre d'invitée.

Madeline Gallard est coordonnatrice de la recherche communautaire pour le Pacific AIDS Network. Madeline est essentiellement d'ascendance européenne occidentale. Elle est une colonisatrice blanche et est reconnaissante de vivre sur les belles terres ancestrales, traditionnelles et non cédées des Stó:lō.

Joanna Mendell est coordonnatrice de la recherche pour le Pacific AIDS Network dans le cadre du projet *Œuvrer à la réussite*. Elle est née dans une famille de colonisateurs blancs établie sur le territoire des Salish de la Côte, où elle a vécu la plus grande partie de sa vie. Elle a maintenant le privilège de vivre dans le nord de ce que l'on appelle souvent la Colombie-Britannique, où elle profite des montagnes, des rivières, des lacs et des forêts du territoire traditionnel non cédé des Wet'suwet'en.

Contributeurs à l'observation

Darren Lauscher vit avec le VIH/sida et est bénévole pour le Pacific AIDS Network. Originaire des îles Britanniques, la famille de sa mère s'est installée en Saskatchewan. Darren est un colon de deuxième génération, les parents de son père ayant immigré de l'Allemagne pour s'installer aussi en Saskatchewan. Darren vit maintenant à Vancouver sur les terres non cédées des Musqueam, des Squamish et des Tsleil-Waututh.

Deb Schmitz, directrice générale, Pacific Hepatitis C Network (PHCN), est d'ascendance européenne occidentale, scandinave et anglaise. Elle est née d'une famille de colonisateurs sur le territoire traditionnel non cédé des Secwepemuc (suh-Wep-muhc) et a vécu sans y avoir été invitée sur les territoires traditionnels non cédés des nations Katzie, des Sto:lo, des Mowachaht/Muchalaht, des Tla'amin, des Ditidaht, des Niitsitapi (Blackfoot), des Wet'suwet'en, des Skwxwú7mesh et des Shishalh. Elle leur en est reconnaissante.

Michelle Stewart est paire associée de recherche pour le Pacific AIDS Network dans le cadre du projet *Œuvrer à la réussite*. Elle est également réceptionniste et paire intervenante à l'organisme Positive Living North. Michelle est métisse. Elle est née à Edmonton et a grandi à Prince George, sur le territoire traditionnel des Lheidli T'enneh.

Catherine Worthington est cochercheuse pour l'étude *Œuvrer à la réussite* et professeure à l'École de santé publique et de politique sociale de l'Université de Victoria. Elle vit sur les territoires traditionnels des WSÁNEĆ sur l'île de Vancouver. Elle est d'ascendance européenne (hongroise, britannique et écossaise).

Nancy Clark est professeure adjointe à la Faculté du développement humain et social, École des sciences infirmières de l'Université de Victoria, en Colombie-Britannique, et cochercheuse principale du projet *Œuvrer à la réussite*. Elle est d'ascendance biraciale et immigrante de première génération au Canada. Elle a des racines en ex-Yougoslavie et en Palestine. Elle utilise le pronom « elle ». Elle est une colonisatrice en visite dans le sud de l'île de Vancouver, où se trouve l'Université de Victoria et où habitent les Lekwungen, les Songhees, les Esquimalt et les WSÁNEĆ dont les relations historiques avec la terre se poursuivent.

Janice Duddy est directrice de l'évaluation et de la recherche communautaire pour le Pacific AIDS Network (PAN). Elle est co-utilisatrice principale des connaissances dans le cadre du projet *Œuvrer à la réussite*. Janice est une colonisatrice d'ascendance européenne qui est reconnaissante de vivre sans y avoir été invitée sur les territoires traditionnels non cédés des Semiahmoo, des Katzie, des S'ólh Téméxw (Stó:lō), des Salish de la Côte et des WSÁNEĆ avec son mari, ses deux fils et son chien Skeena, qui adore marcher sur les plages de ces belles terres.

Sherri Pooyak est gestionnaire de la recherche communautaire au AHA Centre/Réseau canadien autochtone du sida. D'ascendance crie, de la Première Nation Sweetgrass, en Saskatchewan, Sherri habite à Victoria, en Colombie-Britannique. Elle est co-utilisatrice principale des connaissances dans le cadre du projet *Œuvrer à la réussite*.