

Dialogue entre une chercheuse académique et un « partenaire » avec expertise de vécu : engagement au long cours dans le cadre d'une chaire de recherche sur les addictions

9 mars 2022



IUD INSTITUT
UNIVERSITAIRE SUR LES
DÉPENDANCES

LA GID CHAIRE DE RECHERCHE
SUR LE GENRE
ET L'INTERVENTION
EN DÉPENDANCE

UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Shane Knight

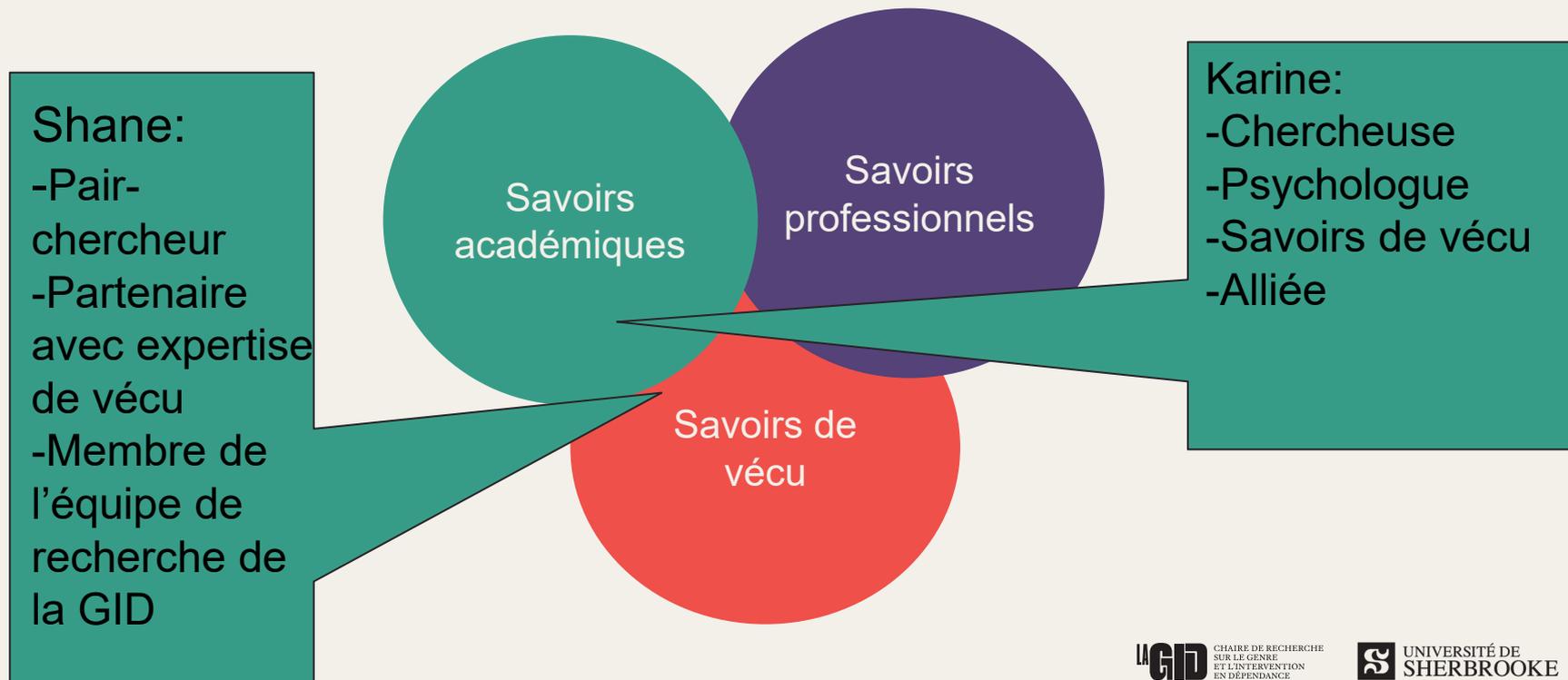
Partenaire détenant une expertise de vécu
Université de Sherbrooke

Karine Bertrand

Professeure titulaire
Université de Sherbrooke
Directrice scientifique de l'IUD



Chercheuse académique et partenaire avec expertise de vécu: identités et types de savoirs



Chaire de recherche des IRSC sur le genre et l'intervention en dépendance (la GID)

But: Améliorer les pratiques en dépendance (addictions) tout au long du continuum de services (intervention précoce, réduction des risques, traitement spécialisé), tenant compte du genre et de la diversité sexuelle et de genre

Programmation de recherche qui comprend plusieurs projets ayant pour objectifs

- **Mobiliser les chercheurs, décideurs, praticiens et personnes ayant une expertise vécue dans une démarche collaborative visant la transformation des services en dépendance (addictions).**

Projet de recherche TAPAJ

Emploi à bas seuil, usage de substances psychoactives (SPA) et santé mentale: comprendre l'évolution de jeunes en situation de précarité sociale sur 12 mois

Les vues exprimées ici ne reflètent pas nécessairement celles de Santé Canada, celles du ministère de la Santé et des Services sociaux ou celles du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Financement du programme
PUDS



Santé
Canada Health
Canada

Santé
et Services sociaux
Québec



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal



IUD INSTITUT
UNIVERSITAIRE SUR LES
DEPENDANCES

Co-chercheurs : Jorge Flores Aranda, Mathieu Goyette, David-Martin Milot, Joël Tremblay, Vincent Wagner

Chercheurs-collaborateurs des milieux de pratique : Jean-Hugues Morales, David Tsang/Véronique Martel

Pair-chercheur : Shane Knight

Coordonnateur de la GID : Thomas Haig

Coordonnatrices de recherche : Lysiane Robidoux Léonard, Débora Merveille Ngo Ngué

Doctorante: Ana Cecilia Villela Guilhon



TAPAJ (Travail Alternatif Payé à la Journée)

But ultime

***Soutenir la réponse aux besoins de base *Autonomisation *Améliorer la santé globale**

- Pour des jeunes en situation de précarité sociale, marginalisés
- Offert par des organismes de réduction des risques
 - Spectre de Rue, Tapaj France
- Bas seuil d'exigence:
 - Réduire les barrières d'accès au travail et aux services en réduisant les critères d'entrée et de rétention
 - N'impose pas l'abstinence d'alcool et de drogues
 - Travail qui est adapté en terme d'exigences afin de favoriser une expérience de réussite
 - Pas de qualification ou d'expérience professionnelle particulière
- Offre de courts plateaux de travail payés en argent à la journée même
- Pas d'engagement dans la durée
- Volet 2 : contrats de plus longue durée, intensités variables selon les capacités

Objectifs du projet de recherche



- 1. Modéliser les composantes de TAPAJ selon les perspectives de l'ensemble des parties prenantes**
- 2. Comprendre l'influence de TAPAJ au cours des 12 mois suivant l'implication dans le programme**
- 3. Examiner l'applicabilité du programme TAPAJ dans divers milieux d'intervention à travers le Québec**

Contexte et sens de l'engagement initial dans la recherche participative sur TAPAJ: points de vue croisés

Shane: approché par Spectre de Rue

- Curiosité, se sent valorisé
- ✓ Sens aux difficultés vécues
 - ✓ Canaliser sa colère (stigmatisation, obstacles d'accès aux services)
- ✓ Veut aider d'autres jeunes et améliorer les services

Karine: approchée par Spectre de Rue et TAPAJ-France: co-construction du projet initial

- ✓ Développement des capacités de tous les acteurs impliqués (chercheurs, praticiens, experts concernés)
- ✓ Apprentissages mutuels
- ✓ Alliée: porter la « voix » des personnes concernées

Diversité d'implications en recherche au fil du temps

- Membre du comité scientifique du projet de recherche TAPAJ
 - Identification des outils et indicateurs pour évaluer les effets de TAPAJ
 - Orientation des différentes phases de recherche, les objectifs, les analyses
- Pré-tests, bonifications des outils de collecte de données
- Démarches de recrutement de participants pour le suivi de cohorte
- Contributions aux analyses et interprétations des résultats
- Co-rédaction d'articles scientifiques
- Projet de chroniques vidéo de la GID
- Comité d'organisation d'un webinaire pour des partenaires
- Co-construction de présentations et participation à des congrès scientifiques et événements de vulgarisation scientifique

Facilitateurs de l'engagement

- Développement de liens de confiance avec quelques membres de l'équipe
- Communications franches et honnêtes: soutien et résolution de problèmes
- Diversité d'implications dans la GID, adaptées à son rythme et ses intérêts
- Accès à des formations, apprentissages en continu
- Participation à l'ensemble des réunions d'équipe de la GID, membre à part entière de l'équipe de recherche
- Valorisation de ses opinions et expertises, contextes qui permettent de s'exprimer et d'influencer les prises de décision
- Pour une période seulement: contrat de travail à 4 jours semaine (28h/sem) sur environ 1 an, donnant accès à des conditions de travail intéressantes (2 000 par mois net après impôt)
 - * Revenu permettant de sortir de la précarité économique et de soutenir la motivation à s'impliquer en recherche

Facilitateurs de l'engagement (suite)

- Travail d'équipe de la GID qui adhère à des valeurs d'équité sociale et au principe de « décoloniser » ou « dés-élitiser » la recherche*

*Loignon et al. (2018) <https://journals.openedition.org/ethiquepublique/4058>

- Principe d'égalité des savoirs expérientiels et académiques
- Apprentissages mutuels
- Développement des capacités de tous les acteurs impliqués (chercheurs, praticiens, experts concernés)
- Légitimité de la parole de tous
- Capacité de réflexion auto-critique

continue des chercheur.e.s académiques concernant leurs privilèges, pour favoriser l'implication de tous: partage de pouvoir

- **Pour changer les rapports sociaux dans la société il faut commencer par le faire dans le processus de recherche.**

- Politique d'équité, diversité, inclusion (ÉDI): formalisation des pratiques

Défis de l'engagement des collaborateurs détenant une expertise de vécu

- ✓ Statuts et rémunération
 - ✓ Contrat de recherche à l'université de Sherbrooke: plusieurs obstacles institutionnels, nécessité de contourner des règles
 - ✓ Titre de commis, versus les enjeux de diplomation et non reconnaissance de l'expertise de vécu comme critères d'embauche
 - ✓ Soutien et argumentations nécessaires avec les ressources humaines de la part de la GID
 - ✓ Instabilité des sources de financement en recherche
 - ✓ Rémunération comme consultants (travailleur autonome):
 - ✓ optimal pour les personnes qui souhaitent s'impliquer ponctuellement et ayant un autre emploi (ex.: pair-aidant)
 - ✓ mais problématique pour des personnes en situation de précarité (ex.: risque de subir des coupures d'aide gouvernementale): point de vue de Shane

Défis de l'engagement des collaborateurs détenant une expertise de vécu

- ✓ Adaptation au rythme et au format académique
 - ✓ Pressions liées aux échéanciers, nécessité du temps de préparation
 - ✓ Le cadre académique qui pose plusieurs défis
 - Format de communications (brèves, style scientifique, cadre rigide)
 - Processus de vulgarisation qui devient une solution (processus de travail en collaboration pour co-construire, discussion préparatoire en équipe, traduction en termes académiques, validation et bonifications sur le travail réalisé)

Défis de l'engagement en tant que collaborateur détenant une expertise de vécu

- ✓ Défis interpersonnels et nécessité d'adaptation:
 - ✓ évolution de l'équipe, changements nombreux
 - ✓ Contexte de collaboration avec d'autres pairs chercheurs
 - ✓ Clarté des attentes liées aux différentes implications
- Solution: 3 personnes clés (Lysiane, Karine et Thomas) pour référer si difficultés
 - ❖ Force de Shane: communiquer rapidement et nommer l'inconfort au lieu de fuir afin de rechercher des solutions, capacité à demander du soutien
 - ❖ Climat de sécurité dans l'équipe, essentiel en lien avec les traumatismes vécus: place sécuritaire pour en parler est nécessaire

Conclusions

- ✓ Nécessité de revoir les règles institutionnelles pour mieux reconnaître le statut des pairs chercheurs ou partenaires avec expertises de vécu
 - Statuts d'employé de recherche et contrats
 - Reconnaître le savoir de vécu, sans se limiter aux diplômes
 - Éviter de contribuer à la précarité des experts de vécu
 - Bourses de formation/ stages ?
 - Compensations financières de recherche comme alternative à un revenu ponctuel imposable: enjeux à discuter avec les comités d'éthique, i.e. compensation vs rémunération et le consentement libre et éclairé
 - Augmenter les fonds des organismes de recherche pour soutenir une participation plus intensive des pairs chercheursx
 - IUD: Favoriser la collaboration entre équipes de recherche pour offrir des contrats plus intéressants (ampleur et durée)

Conclusions

- Importance de poursuivre les efforts pour améliorer les conditions de participation des partenaires avec expertise de vécu afin de favoriser une implication soutenue, diversifiée et qui se prolonge dans la durée
 - Retombées positives non seulement pour la recherche , mais aussi pour les personnes qui s'impliquent
 - Importance de faciliter la prise de parole des pairs et leur influence via des processus de recherche et une intensité de participation adéquate qui reflètent la valeur accordée à leur expertise
- Mon but premier quand je me suis impliqué dans la GID:
 - ❖ Mobiliser les chercheurs, décideurs, praticiens et personnes ayant une expertise vécue dans une démarche collaborative visant la transformation des services en dépendance et de réduction des risques.
 - ✓ Objectif atteint grâce à mon implication et au soutien de la GID

QUESTIONS OU COMMENTAIRES?

Karine Bertrand
karine.bertrand@usherbrooke.ca

MERCI!