

## Transcription de l'entretien avec Mariette Sutherland

[00:04]

[Salutation en langue traditionnelle] Je m'appelle Mariette Sutherland, et je viens de la Première nation de Whitefish River en territoire Ojibwé dans le nord de l'Ontario. J'ai été très chanceuse de participer au projet collaboratif Promotion de la vie de différentes façons. J'ai commencé à y participer dès le début de la première phase, pendant les étapes de développement des relations, et j'ai collaboré au projet pendant sa mise en œuvre, jusqu'à son évaluation et maintenant, pour le processus d'échange des connaissances. J'ai soutenu le groupe d'orientation et les équipes Santé des populations autochtones et du Nord, notamment en animant un atelier d'évaluation lorsque les équipes ont été formées. J'ai également élaboré et soutenu le processus qui a permis d'élaborer le protocole d'échange des connaissances. J'avais donc une vue d'ensemble pendant le parcours d'apprentissage qu'est devenu le projet collaboratif, et je suis très heureuse d'en avoir fait partie.

[01:24]

Depuis la naissance du projet, un objectif consistait à assurer une transmission des leçons apprises et des constatations constructives du projet de façon plus élargie qu'auprès des équipes et de l'organisation hôte. On souhaitait que ces apprentissages soient déterminants et instructifs pour d'autres organismes. La FCASS, qui s'appelait alors la Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé, travaillait en étroite collaboration avec le Réseau canadien de santé des régions nordiques et éloignées, et ils voulaient vraiment que les apprentissages faits dans le cadre du projet soient partagés à grande échelle au sein du réseau et plus encore. Le plus important selon moi, et cela est perceptible dans les principes qui ont été établis par certains groupes d'orientation, c'est qu'il est très important de transmettre ces connaissances et de veiller à ce que la voix authentique des participants émane des leçons apprises et des produits d'évaluation et de connaissances (si l'on peut les appeler ainsi). Il faut vraiment s'assurer que les principales leçons du projet, surtout celles qui sont liées à l'importance du processus, et du fait que les récits sont un important moyen de communication de leçons et de connaissance, que celles-ci fassent partie du protocole d'échange des connaissances. L'autre élément important pour le groupe d'orientation consistait à reconnaître que beaucoup de concepts, d'enseignements et de connaissances autochtones étaient imbriqués dans l'approche du projet et du travail. Même s'il n'était pas initialement prévu de partager ces enseignements, ceux-ci ont défini la façon dont l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord travaillait avec le groupe d'orientation et ils étaient imbriqués dans tout l'encadrement, l'apprentissage et le travail des équipes.

[03:29]

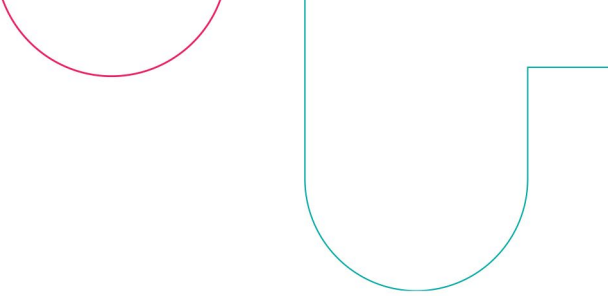
Je crois donc qu'il faut comprendre ce principe essentiel. Ainsi, dans le protocole d'échange des connaissances, il était important de définir de quelle façon ces renseignements seraient perçus, ce qu'il serait approprié de partager et ce qui serait plus facile à partager et à retenir – près du cœur plutôt que sur papier. Vous verrez dans les produits d'échange des connaissances que certains éléments se rapportent vraiment aux connaissances autochtones et que celles-ci sont fondamentales, même si ce n'est pas proprement dit. Voilà qui résume en partie le protocole d'échange des connaissances.

[04:17]

Le protocole d'échange des connaissances a été élaboré en un peu plus d'un an. Il s'agissait de l'étape suivante logique une fois l'évaluation des résultats terminée, lorsque le groupe d'orientation a reconnu que le projet avait engendré un nombre important d'histoires remarquables, d'apprentissages incroyables et de résultats. Il était donc souhaitable de communiquer ceux-ci d'une façon très culturellement adaptée et appropriée. C'est ce qui a marqué le début des travaux d'élaboration d'un protocole d'échange des connaissances dans lequel nous avons décrit la vision et les objectifs de ce protocole, ainsi que les façons les plus adaptées d'échanger les connaissances. L'une des promesses essentielles insiste sur le fait que le protocole d'échange des connaissances est également guidé par les principes directeurs originaux. Le groupe d'orientation a même élaboré davantage ces principes dans le contexte d'échange des connaissances. En quoi consiste l'humilité culturelle en contexte d'échange de connaissances? Qu'est-ce qu'une voix authentique en contexte d'échange de connaissances? À quoi ressemblent le processus et toutes ses étapes relationnelles en contexte d'échange de connaissances? Il fallait tenir compte de ces questions dans l'élaboration du protocole d'échange de connaissances. Un autre élément du processus qu'il faut mentionner, c'est la création du groupe de travail sur l'échange des connaissances dont la première tâche consistait à élaborer certains des produits d'information et de connaissances à utiliser. Parmi ceux-ci il y a l'histoire (je vais en parler souvent), mais aussi différents éléments comme des vidéocapsules (semblables à ce que l'on fait en ce moment). Il fallait aussi s'assurer que ces produits d'échange des connaissances établissaient un lien avec les conclusions générales du projet et confirmaient celles-ci. Le protocole d'échange des connaissances est donc guidé par le groupe de travail sur les échanges de connaissances et harmonisé avec celui-ci.

[06:18]

Une ébauche du protocole d'échange des connaissances a été rédigée en avril 2020, puis peaufinée plus tard à l'été, et elle est maintenant présentée au groupe de travail sur les échanges de connaissances et le groupe d'orientation qui devront l'adopter et l'appliquer. Ce protocole contient une vision de l'échange des connaissances, quelques objectifs généraux,



quelques moyens, mécanismes et lieux appropriés pour l'échange de renseignements, quelques principes d'échange des connaissances particuliers, ainsi qu'une remarque sur les connaissances autochtones, leur importance et la meilleure façon de partager des renseignements de cette nature. Je crois qu'il s'agit d'un bon produit parce que, selon moi, le processus pour l'élaborer était vraiment bien pensé et complet, et plusieurs voix ont été mises à contribution. Je crois donc qu'on peut être certain qu'il reflétera l'esprit et l'intention derrière le travail du projet collaboratif Promotion de la vie.

[07:29]

L'équipe Santé des populations autochtones et du Nord et le groupe d'orientation portaient beaucoup d'attention à la façon dont ils allaient partager et diffuser les connaissances sur le projet collaboratif Promotion de la vie, et ce, pour quelques raisons très importantes. Premièrement, il y a le fait de travailler dans le domaine de la promotion de la vie et de la prévention du suicide; il faut y penser très attentivement. Deuxièmement, comme je l'ai déjà mentionné, il y a des approches et des lieux spécifiques fondés sur les connaissances autochtones qui sont imbriqués dans le projet collaboratif Promotion de la vie. Finalement, on ne peut pas créer de liste de vérification à partir des renseignements et des connaissances générés par le projet. Comme je l'ai dit plus tôt, ces connaissances sont le résultat du processus utilisé et dépendent beaucoup de celui-ci. Certaines de ces étapes, bien qu'elles puissent être instructives pour d'autres, peuvent sembler assez différentes dans leur contexte, et la façon dont elles seront appliquées semblera quelque peu différente. L'idée d'être en relation, d'utiliser le processus pour apprendre ensemble et créer ensemble de nouvelles connaissances, et de trouver une nouvelle voie dans cet espace éthique où des Autochtones collaborent avec des entités non autochtones est une occasion d'apprentissage très stimulante, mais également exigeante. L'échange des connaissances exige que l'on mette de côté tout type de préjugé. Il faut faire preuve d'introspection. Il faut comprendre et positionner les histoires, puis établir des liens entre celles-ci et les comportements, les attitudes, les pratiques et même les systèmes. Il s'agit donc de bien plus qu'une simple recette que d'autres peuvent reproduire.

[09:36]

Voilà pourquoi il était très utile de positionner la stratégie KTE, si l'on peut la nommer ainsi, dans un protocole d'échange des connaissances plus formel. Je ne connais pas beaucoup d'organismes qui adoptent cette approche. Souvent, ils vont simplement précipiter le lancement des produits ou franchir cette étape de façon superficielle. Je crois cependant que, dans ce cas-ci, on perdrait la leçon du processus si on ne donnait pas suite à l'élaboration du protocole d'échange des connaissances de la façon dont l'organisme était prêt à le faire et si on ne consacrait pas le temps nécessaire pour le faire, comme cela a été fait pour tous les autres processus et pour l'ensemble du parcours d'apprentissage. Voilà qui résume en partie pourquoi le protocole d'échange des connaissances est utile dans ce cas-ci.

[10:34]

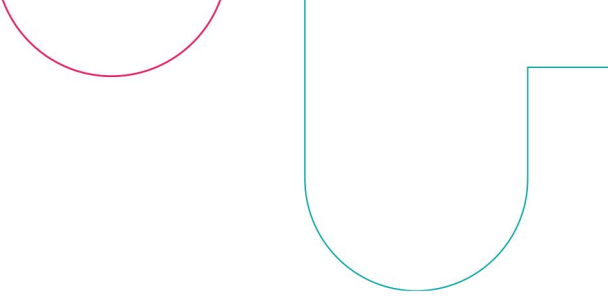
Je tiens à dire que ce fut un parcours d'apprentissage pour toutes les personnes concernées, et j'ai eu le privilège de travailler avec plusieurs autres organismes, spécialement en ce qui a trait à la gestion du changement organisationnel, en sachant bien que ces personnes ont atteint un niveau distinct de compréhension et de connaissance pendant leur parcours d'apprentissage. Je crois que le groupe d'orientation a été exceptionnel en matière de leadership quant à son approche où les gens pouvaient se joindre à ce parcours d'apprentissage, peu importe leur contexte. J'accorde donc beaucoup de valeur à ce projet, et je me sens privilégiée d'y avoir participé parce que j'ai pu écouter des leaders d'opinion et des gens dont le travail dans le domaine du bien-être mental et dans les communautés concerne un problème très difficile, des gens qui rendent leurs nombreuses connaissances accessibles et concrètes pour ceux qui connaissent peu ce sujet. Je crois que cela rejoindra très bien l'échange de connaissances qui se produira après l'achèvement du projet. Ce fut vraiment une expérience enrichissante pour moi. C'est vrai que ça exigeait beaucoup de temps, simplement pour établir ces relations et atteindre un point où il était possible de commencer à avoir de telles réflexions.

[12:08]

Je crois que cela témoigne du dévouement de l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord, de sa volonté à mettre de côté les cycles de planification et les échéances habituels que les organisations conventionnelles préconisent souvent et à vraiment prendre le temps d'écouter et de développer des relations de confiance et de respect, puis à repérer les signaux et imaginer chaque étape ensemble, plutôt que d'adopter une approche tactique comme le font les autres organisations. Selon moi, c'était très novateur et même très courageux. C'est ce qu'il faut pour être en mesure de générer de nouvelles connaissances et de nouvelles approches. Quelqu'un doit le faire. Je vois plusieurs leaders à cet égard autour de la table. Le projet collaboratif Promotion de la vie a vraiment respecté ses principes et tenu sa promesse.

[13:24]

Je voulais vous parler un peu du septième principe directeur, qui concerne précisément les changements au sein du système, et encore une fois, établir un lien avec l'idée du parcours d'apprentissage et du processus entrepris dans le cadre du projet collaboratif Promotion de la vie. En fait, le groupe d'orientation a longuement réfléchi à la manière dont les changements peuvent se produire. J'ai discuté un peu plus tôt du processus de gestion du changement, et vous savez, il y a certainement diverses approches et de nombreux modèles traditionnels à ce sujet. Je pense cependant que le projet collaboratif Promotion de la vie a pu envisager la gestion du changement d'une manière beaucoup plus relationnelle et centrée sur l'esprit. Je crois aussi que cela aura beaucoup plus d'influence à long terme, parce que souvent, les processus de gestion du changement se font de manière très tactique et stratégique.



Cependant, il manque la notion de l'esprit et de l'intention derrière tout ça... comment les gens se sentent. Ainsi, lorsque vous comprenez que la gestion du changement ne dépend pas d'un organisme composé de parties disparates et d'unités de service ou de programmes, mais que ce sont en fait des personnes qui en sont à l'origine et que le changement est mené par des gens, alors il est tout à fait logique de l'aborder à partir d'une approche relationnelle et centrée sur l'esprit. Je pense que pour les peuples autochtones en général, nous avons toujours su que pour produire un changement, il faut d'abord établir une relation avec l'autre, reconnaître l'esprit de chacun et comprendre d'où la personne vient.

[15:21]

Le fait que le projet collaboratif Promotion de la vie ait choisi d'aborder le changement de cette façon est profondément important, surtout quand il est question d'un changement de système dans le domaine de la santé mentale au sein des collectivités. Si l'on considère la longue histoire qui nous a menés là où nous en sommes dans les communautés en matière de santé mentale et de bien-être, si l'on ne reconnaît pas que le changement (même individuel) se produit d'une façon centrée sur l'esprit, alors il est très difficile de réaliser des changements et des améliorations en matière de bien-être mental. Je crois donc qu'il en a résulté une approche très importante quant à la gestion du changement, qui n'est pas souvent utilisée dans les environnements et les paramètres conventionnels. Pour moi, c'était très important de savoir que cette approche était adoptée, surtout pour un sujet qui est si profondément important pour nos communautés. Il devient de plus en plus important de comprendre que le changement peut vraiment se produire, mais qu'il doit naître d'une véritable relation et de l'esprit. Je crois qu'il s'agit là d'un apprentissage vraiment énorme que les gens pourraient faire dans leur propre processus de gestion du changement.