

Transcription de l'entretien avec Marion Maar

[00:06]

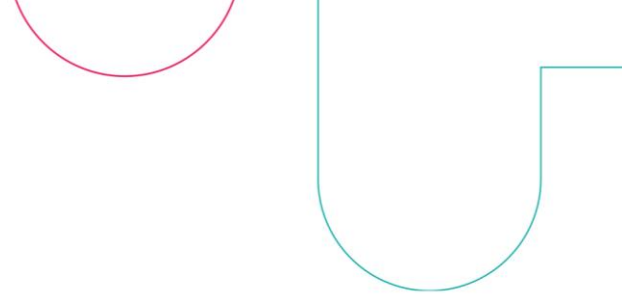
Je m'appelle Marion Maar. Je suis professeure agrégée et membre du premier corps enseignant de l'École de médecine du Nord de l'Ontario. En général, mon travail consiste à collaborer avec les Autochtones pour créer des services de santé sécuritaires. Avant de travailler à l'École de médecine, j'ai travaillé pour le Centre médical Noojmowin Teg pendant huit ans. Avec les Premières Nations de l'île Manitoulin, j'y ai fait de la recherche en santé et l'évaluation de programmes. J'étais donc très enthousiaste lorsqu'on m'a offert la possibilité d'être la responsable externe de l'évaluation pour le projet collaboratif Promotion de la vie. J'étais enthousiaste pour différentes raisons. J'étais vraiment impatiente d'apprendre de tous les membres du groupe d'orientation. J'étais enthousiaste à l'idée d'intégrer des principes directeurs dans un cadre d'évaluation, et ce, en collaboration avec le groupe d'orientation et avec les équipes locales. J'avais vraiment hâte de commencer le travail. Comme dans la plupart des organismes de santé, l'évaluation était déjà intégrée à tous les programmes de la FCASS. Ces évaluations s'appuyaient beaucoup sur des indicateurs prédéterminés et des mesures de la performance. Les nombreuses années consacrées à mon rôle d'évaluatrice m'ont appris que, souvent, les cadres d'évaluation conventionnels ne conviennent simplement pas aux services offerts dans les régions nordiques, rurales et autochtones.

[01:54]

Les cadres sont habituellement conçus en tenant compte d'un programme urbain. Alors lorsqu'ils sont transposés dans un contexte différent, comme des communautés rurales, éloignées ou autochtones, ils n'arrivent tout simplement pas à bien mesurer le succès. Alors si vous intégrez également à ce nouveau contexte diverses cultures, différentes philosophies en matière de programmes qui sont fondées sur la vision du monde des Autochtones, par exemple, alors les hypothèses sur lesquelles le cadre d'évaluation conventionnel a initialement été fondé ne sont tout simplement plus appropriées. Si vous les utilisez, vous obtiendrez généralement des conclusions plutôt erronées quant au succès d'un programme.

[02:49]

Malgré cela, je remarque qu'il y a souvent un énorme engagement et une importante loyauté envers ces mesures normalisées au sein des organismes conventionnels, même si vous ne tirerez probablement pas les réponses et les recommandations appropriées de l'évaluation si vous utilisez ces mesures. Dans le même ordre d'idées, l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord de la FCASS a dû se livrer à des revendications internes pour qu'on soit en mesure de changer la politique et les pratiques en matière d'évaluation. Ce changement était vraiment nécessaire, tout comme cette revendication. Il n'est donc pas possible d'obtenir



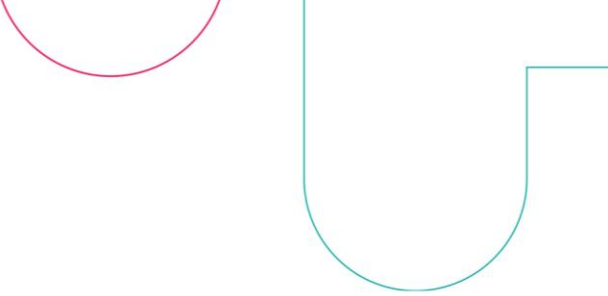
un cadre d'évaluation approprié pour les programmes autochtones si vous ne pouvez pas changer la politique déjà en place. À la suite de ces efforts de revendication, le projet Promotion de la vie est devenu le premier projet collaboratif à élaborer son propre cadre d'évaluation à l'aide d'une approche participative.

[04:01]

Lorsqu'on a ensuite créé le cadre en collaboration avec le groupe d'orientation, il n'était pas seulement question de remplacer les anciennes mesures de la performance par de nouvelles mesures. Ce n'était pas ce qu'on avait l'intention de faire. On devait faire beaucoup plus. Dès le début, il était donc clair qu'on ne devait pas mettre l'accent sur les personnes, je veux dire sur le recensement des personnes, des réunions ou des services dans un délai précis, ce qui est habituellement fait pour les mesures de la performance. Ce n'était simplement pas la bonne approche pour ce que l'on voulait faire. De nombreux phénomènes responsables du succès ou de l'échec des services offerts dans les communautés autochtones sont beaucoup plus complexes, et plus abstraits. Par exemple, comment mesurer le respect de la vision du monde des Autochtones dans une initiative? Comment mesurer le niveau d'humilité culturelle? Comment mesurer la compréhension qu'ont les gens de l'incidence négative que peut avoir l'histoire coloniale sur les services de santé? C'était ça le défi. Et nous étions heureux de nous y attaquer. Plutôt que de recenser des choses, on a plutôt recueilli des renseignements sur la qualité de nos réunions, la qualité et peut-être même la sincérité de l'intégration de la vision du monde des Autochtones, de l'intégration des façons de faire autochtones, de l'écoute des aînés, du respect des cérémonies. C'est ce genre de choses qui était important, tout comme la qualité de la relation, et ce qui devait se produire dans les cas où il y avait des difficultés dans la relation, lorsque les opinions divergeaient. C'est alors qu'il est le plus important pour nous de déterminer quelle est la bonne façon d'aller de l'avant. Le cadre d'évaluation visait à établir cette orientation.

[06:22]

Il était également très important de cerner les innovations. Au début, on ignorait parfois quelle intervention on allait privilégier. Par exemple, l'encadrement. Au début, on pensait que les formateurs allaient offrir du soutien par téléconférence, peut-être une fois par mois ou toutes les deux semaines. On a vite réalisé que plus de soutien était nécessaire, surtout pour les organismes conventionnels, afin d'atteindre un niveau de préparation où il était possible de travailler de façon efficace et respectueuse avec les organismes autochtones. Cela a donc exigé que les formateurs passent beaucoup de temps dans la communauté, à travailler avec les gens, en étant bien concentré sur l'apprentissage expérientiel. Cet apprentissage était alors soutenu par des webinaires qui étaient très, très spécifiques aux besoins d'apprentissage de chacune des équipes. Encore une fois, c'est pour ça qu'il était important d'avoir une évaluation des processus afin de montrer comment on faisait les choses, pourquoi on devait parfois



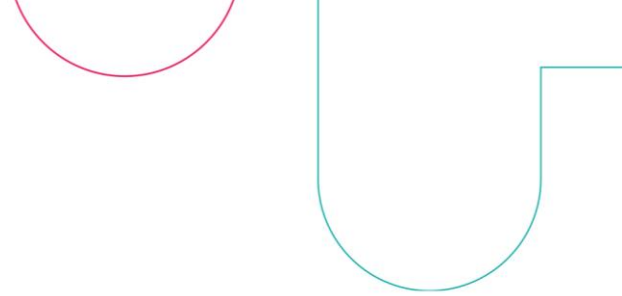
s'adapter et dans quelles circonstances ces différentes interventions fonctionnaient. On a donc beaucoup misé sur les méthodes qualitatives en matière de collecte de données, ce qui nous a permis de créer une évaluation solide et très rigoureuse grâce à de nombreuses données qu'on a récoltées non seulement sur les éléments habituels d'une évaluation, mais également sur les principes directeurs, pour déterminer s'ils étaient réellement intégrés dans les programmes et dans la façon dont on gérait le projet collaboratif. Y avait-il du respect pour les connaissances autochtones? Si oui, comment se manifestait-il? Que devait-on surveiller? Comment pouvait-on nous appuyer sur les forces de la culture? Comment pouvait-on mesurer le succès d'une façon qui pourrait convenir aux communautés locales? Cela a été possible grâce à la conception de notre évaluation des processus.

[08:50]

D'autres éléments étaient également très importants. Par exemple, on a assurément encouragé l'utilisation de méthodes de recherche autochtones dans l'évaluation. Très tôt, Marriette Sutherland et moi avons offert un atelier sur la façon dont les équipes pouvaient explorer cette option, et même de quelle façon notre propre groupe, la septième équipe, et le groupe d'orientation pouvaient le faire aussi. Cela signifiait par exemple que nous devions organiser des cercles d'apprentissage plutôt que des groupes de discussion. Le cercle d'apprentissage est justement une méthode de recherche autochtone. Il est inspiré d'un cercle traditionnel de partage, mais a été adapté par le gardien du savoir, auteur et savant Anishinaabe Herb Nabigon. Un cercle de partage est un lieu où chacun peut partager ce qui le préoccupe, où chacun a le temps de vraiment parler de ses inquiétudes. Cependant, ce qui est dit dans un cercle de partage ne doit normalement pas être répété en dehors de ce cercle. Le cercle d'apprentissage est spécialement conçu pour être utilisé à des fins de recherche ou d'évaluation des programmes, pour déterminer si les choses sont convenables et pour permettre à chacun de partager ce qui le préoccupe. En ce sens, l'évaluation est devenue bien plus qu'une collecte de données. C'est devenu ce que Herb Nabigon appelle une *quête de vérité et de guérison*. La recherche évaluative était maintenant liée à la cérémonie, alors qu'on se rassemblait pour partager ce qu'on avait appris, mais également pour résoudre des problèmes qui auraient pu survenir étant donné que deux visions du monde travaillaient ensemble dans un espace éthique.

[10:55]

L'accent qu'on a mis sur l'évaluation des processus et sur la collecte de données, pour savoir ce qui fonctionnait ou non en ayant recours à la recherche qualitative, nous a permis de documenter plusieurs des processus, plusieurs des choses que nous avons par la suite estimées nécessaires pour faire un travail de qualité et établir des relations de qualité. C'était l'un des aspects les plus importants. On a vraiment déduit que le processus de création de relations durables était le principal élément capable d'indiquer si les interventions



fonctionneraient à long terme ou non. Cela témoignait également de la pérennité. Si la relation est bonne, on croit qu'elle a de très bonnes chances de durer. C'était le véritable indicateur de succès. On est donc passé d'un processus où l'on recensait des choses et essayait de performer d'une façon normalisée à un processus de compréhension de ce qui fonctionnait, comment et pourquoi ça fonctionnait, et dans quelles circonstances, parce que chaque communauté était différente. On devait donc déterminer dans quelles circonstances ces éléments fonctionnaient et de quelle façon un tel projet collaboratif pouvait commencer à transformer les gens. Parce que c'est l'une des choses que l'on remarque. Ce n'était pas toujours les systèmes qui étaient transformés, mais plutôt les personnes. Puis on espère que cela durera, que ces personnes commenceront à transformer tout le système à l'avenir.