

## **Cadre de la communauté de pratique**

**Objectif :** Décrire les caractéristiques et la raison d'être de notre communauté de pratique et décrire les éléments de politique nécessaires pour que notre communauté de pratique fonctionne de façon sécuritaire et efficace.

**Résumé de notre communauté de pratique, de sa raison d'être et des rôles des groupes clés :**

- L'Agence de la santé publique du Canada :
  - L'ASPC appuie les personnes et les organismes qui offrent des interventions et des programmes de promotion fondés sur des données probantes et tenant compte des traumatismes visant à prévenir et contrer la violence familiale et ses répercussions sur la santé
  - La communauté de pratique est un moyen de réunir ces personnes et organismes dans le cadre de partenariats d'apprentissage soutenus tout au long de la durée de leurs projets
- Le Centre de connaissances :
  - Le Centre de connaissances coordonne l'application des connaissances et les activités de mobilisation de la recherche et de la pratique tenant compte des traumatismes et de la violence
  - Le Centre de connaissances facilite la communauté de pratique, qui est un espace pour faciliter ces efforts propres aux projets concernés et aux personnes qui y sont rattachées
- Les membres :
  - Les membres de la communauté de pratique (au moins deux par projet) participent aux diverses activités proposées par le Centre de connaissances, y compris l'établissement de relations, la co-construction de connaissances, les possibilités d'apprentissage et la mobilisation des connaissances
  - La communauté de pratique est une occasion de partager les réussites, les défis et les impacts des divers projets, de former des groupes de travail et de coproduire des produits d'échange de connaissances

### **Résumé de la façon dont le cadre tiendra compte des traumatismes et de la violence :**

- Le maintien d'une approche tenant compte de la violence et des traumatismes facilite la promotion de la santé et du bien-être des personnes qui ont subi des traumatismes, de la violence ou des mauvais traitements
- Le cadre vise, de façon proactive, à faire en sorte que les espaces virtuels et en personne favorisent la collaboration, l'autonomisation, la compréhension et les relations, et créent un milieu où règne la confiance et où les membres se sentent en sécurité et soutenus

### **Contenu du cadre et objectif de chaque sous-thème :**

- Énoncé sur l'équité, la diversité et l'inclusion
  - Décrire comment la communauté de pratique comprend ces termes et comment elle prévoit représenter et servir ses communautés en fonction de cette compréhension
- Lignes directrices en matière de communication
  - Nommer les façons dont la communauté de pratique s'engage à travailler ensemble
- Lignes directrices sur la résolution de conflits
  - Décrire le plan d'action privilégié en cas de désaccord au sein de la communauté de pratique
- Énoncé sur le partage des connaissances dans la pratique
  - Décrire comment l'information sera partagée à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté de pratique et clarifier le processus à suivre pour obtenir un consentement éclairé à cet égard

### **Commentaires généraux des membres qui ont orienté le cadre :**

- Le cadre doit être présenté dans un seul document concis!
- Les membres s'entendent généralement pour dire que le cadre peut être élaboré en adaptant les documents existants, tout en veillant à ce que les membres soient en mesure de créer conjointement d'autres aspects du cadre qui représentent spécifiquement cette communauté de pratique
  - Cela est particulièrement important en ce qui concerne l'énoncé sur le partage des connaissances dans la pratique et l'énoncé sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- De nombreux membres sont d'avis que notre communauté de pratique doit être mieux définie en ce qui a trait à nos buts et objectifs, et qu'il faut apprendre à mieux nous connaître les uns les autres ainsi les projets représentés ici, avant de finaliser certaines parties du cadre
  - Par conséquent, le cadre sera considéré comme un document évolutif, ouvert à la remise en question, à la révision et à l'évolution continues, à mesure que les membres de la communauté de pratique continuent de (re)conceptualiser qui nous sommes

### Ressources orientant le cadre :

- Il a fallu de grands efforts lors de la création de la première ébauche du cadre – en tant que document évolutif – pour obtenir les commentaires d’un large éventail de sources afin d’encourager une représentation diversifiée du plus grand nombre possible de communautés (p. ex., peuples autochtones, personnes de couleur, personnes 2ELGBTQ+) et de points de vue (p. ex., milieu universitaire, gouvernement, organismes de défense des droits)
- Ressources générales :
  - [The Anti-Oppression Network](#)
  - [Le Code des droits de la personne au Canada](#) (Commission canadienne des droits de la personne)
  - [Safer Spaces](#)
  - [Creating a Trans-Inclusive Workplace](#) (Harvard Business Review)
  - [Lignes directrices pour un espace plus sécuritaire](#) (Commission de la santé mentale du Canada)
  - [Ethical Space](#) (Conservation Through Reconciliation Partnership)
- Ressources particulières pour un énoncé sur l’équité, la diversité et l’inclusion :
  - [Cadre en matière d’équité, d’inclusion, de diversité et d’anti-racisme de Santé Ontario](#)
  - [Fonds Nouvelles frontières en recherche](#) (Comité de coordination de la recherche au Canada)
  - [Bénévoles Canada](#)
- Ressources particulières pour les lignes directrices en matière de communication :
  - Sawyer, J. et Brady, S. R. (2022). [A Critical Community Practice Theory for Forging Alliances across Difference](#). *Journal of Progressive Human Services*, 33(1), p. 75-95.
  - Du Toit, A. (2014). Internal Communication Guidelines and Norms. LinkedIn. Extrait de : <https://www.linkedin.com/pulse/201409110802-65643596-internal-communication-guidelines-norms>
  - [Western Libraries Inclusive Language Guide](#)
  - Stanton, C. (2017). [Guideline for team communication: Guideline first look](#). *AORN Journal*, 106(6), p. 12.
- Ressources particulières pour les lignes directrices sur la résolution de conflits :
  - Lewitter, F., Bourne, P.E., et Attwood, T.K. (2019). [Ten simple rules for avoiding and resolving conflicts with your colleagues](#). *PLoS Computational Biology*, 15(1) : e1006708.
  - [Commission canadienne des droits de la personne](#) – Trousse pour l’élaboration de processus communautaires de règlement des différends dans les communautés des Premières Nations
- Ressources particulières pour un énoncé sur le partage des connaissances dans la pratique :
  - Liu, F., Lu, Y., et Wang, P. (2020). [Why knowledge sharing in scientific research teams is difficult to sustain: An interpretation from the interactive perspective of knowledge hiding behavior](#). *Frontiers in Psychology*, 11 : 537833.

- Bratianu, C. (2015). [Knowledge sharing and communities of practice](#). Dans C. Bratianu, *Organizational knowledge dynamics: Managing knowledge creation, acquisition, sharing, and transformation* (chapitre 11).
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (2021). Lignes directrices pour l'obtention d'un consentement valable. Extrait de : [https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/collecte-de-renseignements-personnels/consentement/gl\\_omc\\_201805/](https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/collecte-de-renseignements-personnels/consentement/gl_omc_201805/)

## Le cadre

### Lignes directrices pour un espace plus sécuritaire

L'inégalité et l'oppression sont pertinentes à notre travail et existent partout.

Nous devons toutes et tous gérer efficacement et continuellement leurs effets.

Pour ce faire, il faut :

- s'engager envers l'apprentissage, le désapprentissage et l'alliance et la **complicité**
- travailler activement à des répondre aux appels à la décolonisation et à la réconciliation
- viser la protection des droits de la personne et l'élimination de toutes les formes de discrimination
- se responsabiliser les un.e.s envers les autres dans la façon dont nous partageons et distribuons le pouvoir

Dans notre communauté de pratique, nous convenons de

- créer un espace plus sécuritaire qui reconnaît la relativité qui accompagne le sentiment de sécurité des personnes dans divers contextes
- créer un espace où l'ensemble des membres sont à l'aise de partager leurs besoins, d'affirmer leurs limites et de développer leur capacité d'agir sans crainte de discrimination
- respecter les limites physiques et émotionnelles, les identités et antécédents, les pronoms et noms, ainsi que le droit à la vie privée de chaque personne, y compris les nôtres

### Lignes directrices en matière de communication

La communication a pour but de rassembler les gens.

Nous devons toutes et tous continuellement gérer l'engagement et le vivre-ensemble durable.

Pour ce faire, il faut :

- encourager de multiples formes d'écoute délibérée – écouter d'abord, écouter pour comprendre et écouter pour apprendre
- s'engager à utiliser un langage axé sur les personnes et à s'auto-identifier
- célébrer le comportement de « prise de parole », en offrant aux membres plusieurs façons d'intervenir (oralement, par écrit, etc.), afin de leur donner l'occasion de contribuer et de collaborer sur une base continue
- **s'engager à ce que toute communication soit claire, facile à comprendre et sans obstacle à la compréhension**

Dans notre communauté de pratique, nous convenons de

- Toujours présumer une intention positive et être authentiquement présent.e, au meilleur de nos capacités, pour toutes les réunions et tous les événements
- reconnaître la validité interne de l'expérience vécue et des méthodes de connaissance fondées sur l'expertise, et faire place à des approches et des styles variés pour communiquer les connaissances

- créer des occasions d'éliminer les cultures de méfiance et les silos de connaissances, en reconnaissant que le partage des connaissances peut aider à réattribuer les relations de pouvoir
- être responsables les uns envers les autres pour partager la responsabilité de respecter ces lignes directrices en matière de communication et d'adopter une approche tenant compte des traumatismes et de la violence dans toutes les communications

### **Énoncé sur l'équité, la diversité et l'inclusion**

Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont primordiaux.

Nous devons toutes et tous veiller à ce que nos recherches et nos programmes, ainsi que notre communauté de pratique, appuient ces principes et nous aident à soutenir les communautés que nous servons.

Pour ce faire, il faut :

- reconnaître les obstacles aux possibilités et fournir en conséquence des réponses et des solutions visant à aborder le traitement différencié
- reconnaître les caractéristiques visibles et invisibles complexes qui forment l'identité d'une personne et la façon dont elles peuvent recouper des obstacles systémiques ou des catalyseurs plus généraux, en accordant une attention particulière aux personnes appartenant à des groupes sous-représentés en raison de leur âge, de leur éducation, de leur orientation sexuelle, de leur expression et identité de genre, de leur statut/responsabilité parentale, de leur statut d'immigrant, de leur statut d'indigène, de leur religion, de leur handicap, de leur langue, de leur race, de leur lieu d'origine, de leur ethnicité, de leur culture, de leur statut socio-économique et d'autres attributs.
- accueillir et faire de la place pour l'ensemble des expériences, des occasions, des activités et des ressources, de façon intentionnelle et continue, en reconnaissant notamment les obstacles auxquels font face les personnes qui demandent des mesures d'adaptation

Dans notre communauté de pratique, nous convenons :

- d'être sensibles à l'impact potentiel des facteurs identitaires sur les expériences et les approches des personnes et en tenir compte, en accordant une attention particulière aux rôles du sexisme et du patriarcat dans notre domaine de la violence fondée sur le genre
- de tenir compte de ces principes en lien avec la composition de la communauté de pratique ainsi que la représentation aux réunions et aux événements, et offrir régulièrement des possibilités de formation et de perfectionnement
- s'engager à faciliter des opportunités intentionnelles et continues de retour d'information et de réflexion sur la manière dont la communauté de pratique collabore et est représentée

### **Énoncé sur le partage des connaissances dans la pratique**

L'information, c'est le pouvoir, mais l'information est aussi sensible au pouvoir.

Il faut s'entendre sur la façon dont les connaissances sont partagées à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté de pratique, et sur les connaissances qui sont incluses dans ces possibilités.

Pour ce faire, il faut :

- favoriser une culture de soutien avec des niveaux élevés de confiance interne et un sentiment d'appartenance à la communauté
- être transparents et clairs à l'avance quant aux types de renseignements à partager et aux objectifs de ce partage
- s'engager à suivre un processus de consentement continu et éclairé, en respectant le fait que le consentement peut être retiré

Dans notre communauté de pratique, nous convenons de

- reconnaître l'importance du partage de l'information et de la cocréation des connaissances au sein de la communauté de pratique, y compris le rôle du Centre de connaissances dans le transfert, la mobilisation et la promotion de cette information, et appuyer ces objectifs
- protéger la confidentialité des données et des renseignements échangés sous toutes leurs formes (p. ex., communication verbale, écrite, virtuelle) avec tous les auditoires (p. ex., parmi les membres de la communauté de pratique, le grand public)
- permettre au Centre de connaissances de diffuser l'information issue de discussions et d'événements collaboratifs, à condition que l'information ne soit pas explicitement liée à des données personnelles ou confidentielles, qu'elle soit présentée de façon thématique et/ou agrégée, et que les membres aient été informés des occasions de partage en attente
- obtenir un consentement écrit pour diffuser toute forme d'information à l'extérieur de la communauté de pratique qui est explicitement liée à l'identité de ses membres, à ses équipes de recherche ou à ses projets et services, avant de partager cette information

### **Lignes directrices sur la résolution de conflits**

Le désaccord est une expérience inévitable dans les communautés.

Nous devons accepter de respecter un processus communautaire de règlement des différends pour guider notre pratique.

Cela se fait :

- d'une manière calme et non conflictuelle, en comprenant que parfois le résultat sera « d'accepter de ne pas être d'accord » tout en maintenant le respect mutuel
- grâce aux rétroactions de la communauté sur le processus, qui doit demeurer souple pour permettre à toutes les personnes impliquées dans un différend à un moment donné d'accepter le processus
- en tenant compte des expériences, des opinions et des faits, tout en reconnaissant que les décisions relatives aux différends doivent être accompagnées de motifs
- en encourageant une personne à expliquer son comportement (plutôt que de lui reprocher explicitement ce comportement), et en abordant le désaccord avec curiosité tout en adoptant une approche tenant compte des traumatismes et de la violence

Dans notre communauté de pratique, nous convenons que

- en cas de conflit ou de différend, les personnes touchées sont invitées à le porter à l'attention du coordonnateur ou de la coordonnatrice de la mise en œuvre de leur projet,

ou de tout.e autre membre de l'équipe du Centre de connaissances ou de la communauté de pratique en général, et ce, par écrit, verbalement ou de toute autre façon

- le coordonnateur ou la coordonnatrice de la mise en œuvre, ou toute autre personne contactée, prendra des dispositions pour que les personnes touchées choisissent de rencontrer au moins un.e membre de la communauté de pratique pour lui expliquer l'événement, proposer les types de solutions qu'elles souhaitent et s'entendre sur un processus pour travailler à réaliser ces solutions
- le ou la membre [du Centre de connaissances] que les personnes touchées ont choisi de rencontrer communiquera avec les personnes concernées pour donner la possibilité d'entendre différents points de vue
- le processus de résolution de conflits se déroulera au cas par cas, sous la direction des personnes touchées, qui doivent être d'accord avec les résultats
- tous les membres de la communauté de pratique seront avisés des résultats, ce qui leur donnera l'occasion de formuler des commentaires et de réfléchir
- s'engager à faciliter des opportunités intentionnelles et continues de retour d'information et de réflexion sur la manière dont la communauté de pratique collabore et est représentée