

Politique de résolution des conflits

ADOPTION PAR	
	DATE
Assemblée générale annuelle (AGA)	6 octobre 2017

1. PRÉAMBULE

La recherche collaborative prend du temps car elle nécessite une réflexion constante sur les relations de pouvoir au sein de l'équipe et avec les participants. Il faut développer la confiance et la réciprocité. Travailler en collaboration avec les jeunes implique également une responsabilité éthique. Outre le projet, les jeunes ont plusieurs besoins liés aux études, à la famille et plus encore. Cela demande du temps de planification pour rester en contact constant avec eux et non seulement quand nous avons besoin d'eux pour le projet. Travailler avec les jeunes implique également de nombreuses interactions et émotions. Contrairement aux approches traditionnelles de la recherche, travailler en partenariat implique gérer constamment ces émotions et maintenir constantes ces interactions.

Les données produites dans le cadre de la recherche collaborative sont co-construites. Cette méthode est très différente des approches scientifiques traditionnelles où les "données" sont considérées comme "objectives" et où le chercheur n'est pas censé intervenir. Dans la recherche collaborative, les chercheurs participent pleinement à la production des données. Par suite de cette décision, nous ne pouvons pas délimiter les différentes étapes du projet de recherche (collecte, analyse et rédaction) et ce processus itératif pose de nombreux défis.

Notre approche collaborative remet en question les hiérarchies bien établies entre chercheurs, étudiants, jeunes et partenaires non universitaires. Il n'est pas toujours facile de décomposer les hiérarchies entre les différents types de savoir (scientifique, professionnel, communautaire, jeunesse). Ce partenariat exige des moyens d'aborder ces hiérarchies et de les "plier" chaque fois que possible qui soient sensibles aux différences culturelles. Malgré nos efforts de collaboration, les relations de pouvoir persisteront et nous avons besoin de mécanismes pour y faire face.

2. L'OBJECTIF DE CETTE POLITIQUE

TRYSPACES est une équipe très diversifiée, traversée par plusieurs hiérarchies et relations de pouvoir, y compris des personnes d'âges, de classes sociales, d'origines ethniques et culturelles et de genres différents.

Conformément à l'article 6 de l'Accord de partenariat TRYSPACES, qui stipule que "*Les Partenaires partagent des principes communs qui sous-tendent la participation équitable de chaque Partenaire et de ses représentants attitrés: l'inclusivité; le respect; la réciprocité; la reconnaissance; l'engagement, partage; la confiance mutuelle. Les travaux de recherche et de coproduction des connaissances sont entrepris dans le respect des dispositions éthiques de l'Énoncé de politique des trois conseils subventionnaires canadiens,*" l'objectif de cette politique est de définir des mécanismes par lesquels les conflits peuvent être résolus.

3. PRINCIPES DE COLLABORATION

Les principes directeurs de TRYSPACES sont:

- Inclusivité
- Respect
- Réciprocité
- Reconnaissance
- Engagement
- Partage et confiance mutuelle

Ces principes doivent être mis en œuvre au moyen des mécanismes suivants, conçus pour faciliter la mise en œuvre de la collaboration avec la pleine participation de toutes les parties concernées en fonction de leurs besoins et de leurs limites:

- a. **Prise de décisions en collaboration:** Notre entente de partenariat et notre structure de gouvernance tiennent compte de la façon dont l'information circule et des décisions qui doivent être prises collectivement ou au sein de sous-comités, ainsi que des différences dont chaque partenaire a besoin en matière de reconnaissance et de responsabilités.
- b. **Rôles et responsabilités:** La collaboration implique une répartition claire du travail. Une grande partie du travail avec les jeunes est invisible (relations, soutien, suivi, discussion, etc.). Ce travail invisible doit être compté dans notre temps de travail, dans le budget, dans le calendrier et dans les délais.
- c. **Définir clairement nos objectifs:** Définir des objectifs spécifiques pour chaque groupe et des calendriers qui tiennent compte du fait que nous travaillons tous sur d'autres projets.
- d. **Flexibilité:** Accepter que notre conceptualisation initiale du projet évolue. Cela signifie disposer d'indicateurs de progrès et planifier le temps nécessaire pour réévaluer le projet, ce qui a été accompli, ce qui a été planifié et ce qui peut être modifié, et redistribuer les tâches en fonction de ces changements. Il est important de parler ouvertement de nos différentes exigences et façons de travailler. Le « débriefing » est au cœur de la collaboration.

4. MÉCANISMES DE RÉOLUTION DES CONFLITS

Notre structure de gouvernance repose sur un processus décisionnel décentralisé impliquant directement des partenaires académiques, sociaux et techno-artistiques. Tous les comités sont responsables devant le Comité de pilotage, composé des quatre coordinations de ville, de quatre partenaires non universitaires (dont un de Hanoi ou de Mexico, et un partenaire techno-artistique), du coordonnateur international de l'éthique et du coordonnateur étudiant. Le comité de pilotage est tenu de faire rapport annuellement à l'assemblée générale annuelle.

Il existe deux principaux mécanismes de résolution des conflits:

1. **Le Comité de pilotage:** Les conflits seront portés par écrit ou oralement à l'attention du Comité de pilotage. Le Comité s'appuiera sur l'expertise du Coordinateur international en éthique pour les résoudre. Le Comité de pilotage aura le dernier mot sur la stratégie/approche de résolution des conflits. Si le conflit survient au sein du comité de pilotage ou contre celui-ci, nous déférerons la décision au comité d'éthique de la recherche de l'INRS en tant qu'organisme externe et neutre.
2. **Les indicateurs de progrès:** Nous avons élaboré des outils pour mesurer les progrès. Deux d'entre eux sont qualitatifs et serviront également à ajuster nos pratiques et à fournir des canaux pour exprimer les difficultés ou les conflits.
 - a. Chaque comité des villes tiendra des réunions de débriefing périodiques.
 - b. Une brève enquête destinée à recueillir des informations sur les indicateurs qualitatifs et subjectifs sera envoyée une fois par an par la Coordination Centrale.