

**Femmes et personnes non binaires
noires et racisées impliquées en
recherche partenariale au Québec :**

***entre obstacles structurels et
stratégies de résistance***

**RAPPORT DE RECHERCHE
2024**

**Projet Promotion des Actrices
Racisées en Recherche (PARR)**

Relais-femmes

Félicia Cá et Saaz Taher





PROMOTION DES ACTRICES RACISÉES EN RECHERCHE – PARR

Recherche et rédaction du rapport

Félicia Cá

Saaz Taher

Relecture du rapport

Anne-Julie Beaudin

Carole Boulebsol

Maud Jean-Baptiste

Mobilisation des réseaux personnels et professionnels

Maud Jean-Baptiste

Alexandra Pierre

Coordination du comité consultatif ad-hoc

Fritzna Blaise

Alexandra Pierre

Coordination des premières étapes de recherche

Maud Jean-Baptiste

Transcription

Samia Dumais

Stella Lemaine

Traduction

Sarita Ahooja

Samia Dumais

Graphisme

Maud Jean-Baptiste





PROMOTION DES ACTRICES RACISÉES EN RECHERCHE – PARR

Mise en page

Samia Dumais

Maud Jean-Baptiste

Saaz Taher

Comité aviseur

Anne-Julie Beaudin

Carole Boulebsol

Naïma Hamrouni

Samanta Nyinawumuntu

Fatima Gabriela Salazar Gomez

Comité éthique

Jade Almeida

Nelly Dennene

Hind Obad

Remerciements

Alexandra Pierre

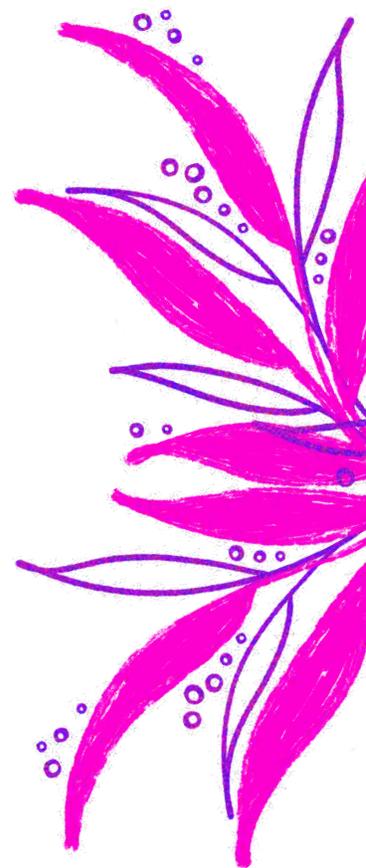
Dépôt légal: 1er trimestre 2024

© Projet PARR, Relais-femmes

ISBN version numérique: 978-2-922561-46-3

ISBN version papier: 978-2-922561-47-0

Pour citer le rapport: Cá, Félicia et Saaz Taher. 2024. *Femmes et personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale au Québec : entre obstacles structurels et stratégies de résistance*. Rapport de recherche. Montréal : Projet PARR, Relais-femmes.



Femmes et Égalité
des genres Canada

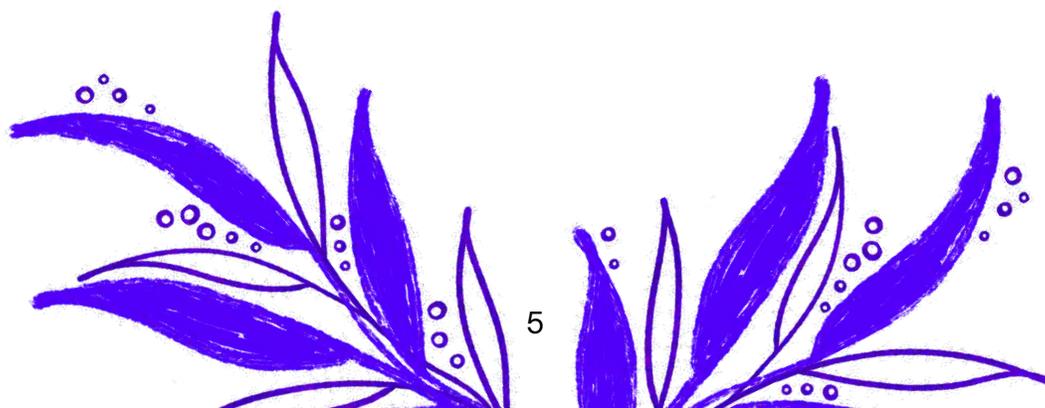
Women and Gender
Equality Canada

Table des matières

Remerciements	6
Résumé	7
Introduction	8
1. Injustices épistémiques et recherche partenariale : un état des écrits sur les femmes et les personnes non binaires noires et racisées au Québec	12
1.1 L’intersectionnalité et le féminisme au centre des expériences.....	13
1.2 Les réalités des milieux communautaires et universitaires.....	17
1.3 Les injustices épistémiques en recherche partenariale.....	21
2. Approche méthodologique par/pour/avec	26
2.1 L’approche méthodologique par/pour/avec.....	28
2.2 Le comité consultatif ad-hoc.....	29
2.3 Le processus éthique.....	31
2.4 La cartographie des personnes participantes.....	33
2.5 Les entrevues semi-dirigées et les groupes de discussion.....	36
2.6 Le traitement des données.....	38
3. Femmes et personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale : récits des défis, des stratégies et des ressources souhaitées	39
3.1. Défis et obstacles systémiques.....	39
3.1.1 Manque de ressources financières, logistiques et humaines.....	40
3.1.2 Surmenage, échéanciers et besoins divergents.....	43
3.1.3 Sous-représentation et exploitation.....	50
3.1.4 Exclusion et dévalorisation des savoirs.....	60



3.2. Gestion des défis : réactions, répercussions et ressources.....	67
3.2.1 Réactions face aux défis.....	67
3.2.2 Répercussions personnelles et professionnelles des défis rencontrés.....	73
3.2.3 Bonnes pratiques et ressources utilisées.....	77
3.3. Perspectives pour le milieu.....	80
3.3.1 Ressources désirées.....	80
3.3.2 Améliorer la recherche partenariale.....	90
Conclusion.....	94
Bibliographie.....	96
Annexe 1 : Formulaire de consentement pour entrevue individuelle.....	99
Annexe 2: Formulaire de consentement pour groupe de discussion.....	104
Annexe 3 : Grille des questions d'entrevues.....	109
Annexe 4 : Grille des questions des groupes de discussion.....	112





Remerciements

Ce projet de recherche a été réalisé grâce au financement du ministère des Femmes et Égalité des genres Canada.

L'équipe du projet PARR tient à remercier Alexandra Pierre, instigatrice de ce projet. L'équipe remercie également chaleureusement les femmes et les personnes non binaires noires et racisées qu'elle a rencontrées et qui ont accepté d'accorder de leur temps et de leur confiance pour participer au projet. Celui-ci a pu se réaliser grâce à leurs généreux témoignages et leurs réflexions essentielles.



Résumé

Le Québec s'inscrit dans un contexte particulier où la production des connaissances sur et par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées est invisibilisée et où celles-ci sont sous-représentées dans les milieux de recherche. Partant de ce constat, le projet PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche), affilié à l'organisme Relais-femmes, vise à comprendre quels sont les obstacles structurels auxquels font face les femmes et les personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale et quelles sont les stratégies individuelles et collectives, actuelles et envisagées, pour les surmonter et pour se préserver soi et ses communautés d'appartenance. Pour le faire, le projet PARR emploie une méthodologie qualitative par/pour/avec et s'appuie sur vingt entrevues semi-dirigées et deux groupes de discussion avec des femmes et des personnes non binaires noires et racisées ayant été impliquées dans des projets de recherche partenariale au sein de la province du Québec.

Mots-clés

Recherche partenariale; femmes et personnes non binaires noires et racisées; production des savoirs; obstacles structurels; stratégies de résistance; recherche par/pour/avec; Québec



Introduction

POURQUOI LE PROJET PARR ?

Les femmes et les personnes non binaires[1] noires et racisées[2] se retrouvent confrontées au quotidien à de nombreux obstacles systémiques et notamment à des injustices épistémiques, au sens de formes d'injustices subies dans leur capacité à participer à la production des savoirs collectifs. En effet, dans les milieux communautaires et universitaires plus particulièrement, elles font l'expérience de plusieurs rapports de pouvoir – au croisement de différents systèmes d'oppression fondés notamment sur la race, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la classe, la situation de handicap – qui les empêchent d'être considérées comme des productrices légitimes de connaissances. Le Québec, comme d'autres sociétés, s'inscrit dans un contexte particulier où la production des savoirs sur et par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées est invisibilisée et où celles-ci sont sous-représentées dans les milieux de recherche.

Partant de ce constat, le projet PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche), affilié à l'organisme Relais-femmes, a pour objectif général de comprendre quels sont les obstacles systémiques auxquels font face les femmes

[1] Une personne non binaire définit son identité de genre en-dehors des cadres binaires exclusifs définissant l'homme ou la femme: « Les personnes non binaires peuvent se sentir comme ni homme ni femme, comme les deux, ou comme toutes autres combinaisons des deux. La non-binarité inclut les identités en lien avec la fluidité des genres. Les personnes non binaires peuvent s'identifier comme trans, selon leur auto-identification » (Masson-Courchesne, 2018).

[2] La racisation constitue en un processus d'altérisation des individus et des groupes en fonction d'une différence réelle ou présumée (telle que leur couleur de peau, leur origine ethno-raciale, leur accent) et qui permet de les distinguer comme racialement différents (Hall, 1991).



et les personnes non binaires noires et racisées en recherche partenariale[3] et quelles sont les stratégies individuelles et collectives, actuelles et envisagées, pour les surmonter, mais également pour qu'elles puissent préserver leur bien-être, ainsi que celui de leurs communautés d'appartenance.

Le projet PARR a ainsi pour objectifs particuliers (1) de documenter les obstacles systémiques subis par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées issues des sphères communautaires et universitaires québécoises; (2) d'identifier les stratégies individuelles et collectives déployées pour contrer ces obstacles et favoriser la participation de toutes aux lieux de production des

savoirs; et (3) de soutenir le développement de pratiques collaboratives de production des connaissances et d'espaces de partage et de solidarité par et pour ces femmes et personnes non binaires noires et racisées.



QUI SOMMES-NOUS ?

L'équipe du projet PARR est composée de quatre membres noires et racisées : Maud Jean-Baptiste, coordinatrice de projets, Ornella Tannous, coordinatrice d'événements et de la vie communautaire, ainsi que Félicia Cá et Saaz Taher, chercheuses. Les travailleuses du projet PARR ont également sollicité l'expertise

[3] La recherche partenariale ou la recherche en partenariat implique une variété d'approches, d'objectifs et de pratiques. En sciences sociales, la recherche partenariale a pour objectifs l'amélioration de « la pratique d'intervention, le développement social et la reconnaissance politique » (Dumais, 2011). La recherche partenariale implique la collaboration d'une variété d'acteur·rice·s sociaux·ales « tels que les leaders d'organisations, les militants ou les fonctionnaires d'État, ou encore pour les professionnels des métiers d'intervention sociale et de pédagogie » (*ibid.*), dans l'objectif « de s'approprier le savoir et les ressources universitaires de manière à enligner la recherche sur leurs préoccupations pratiques » (*ibid.*).



de Samia Dumais et Stella Lemaine pour leur travail de transcription des entrevues individuelles et des groupes de discussion. Le projet PARR a également bénéficié du travail de traduction de Sarita Ahooja et de Samia Dumais.

Le projet PARR a collaboré étroitement avec un comité aviseur, formé de cinq membres noires et racisées issues des milieux communautaires et/ou universitaires respectant ainsi l'approche "par/pour/avec" de PARR. Ce comité est composé d'Anne-Julie Beaudin (RéQEF), Carole Boulebsol (UdeM), Naïma Hamrouni (UQTR), Samanta Nyinawumuntu (Black Healing Center) et Fatima Gabriela Salazar Gomez (Hoodstock), afin de recevoir des commentaires et rétroactions de leur part tout au long de l'élaboration du projet, aux plans théorique et méthodologique. Au commencement du processus de recherche, un comité consultatif ad hoc a également été mis en place. Composé de quatre femmes noires et racisées, ce comité a eu pour mandat de discuter les premières versions des outils de collecte de données. Le projet PARR a également constitué et sollicité un comité éthique interne et indépendant dont le mandat a été de soutenir la production des outils de collecte de données et de valider la conformité des stratégies de recrutement, de collecte, d'analyse et de conservation des données avec les standards éthiques de la recherche qualitative auprès d'êtres humain·e·s[4]. Ce comité est composé de Jade Almeida, Nelly Dennene et Hind Obad.

[4] L'une des chercheuses, Saaz Taher, détient un certificat éthique délivré par l'Université du Québec à Trois-Rivières pour mener ses travaux de recherche postdoctoraux dans le cadre du projet PARR (numéro de certificat : CER-22-292-07.19).



PLAN DU RAPPORT

Nous présenterons, dans un premier temps, la problématique au centre de notre démarche, illustrée par une revue de littérature sur les inégalités structurelles rencontrées par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées dans les milieux communautaires et universitaires au Québec, particulièrement les injustices épistémiques vécues au sein de la recherche. Dans un deuxième temps, nous présenterons la méthodologie qualitative employée au sein du projet PARR et son approche « par/pour/avec ». Nous proposerons, dans un troisième temps, une analyse des principaux résultats de recherche, portant sur les défis rencontrés dans les expériences de recherche partenariale, les impacts de ces défis sur les trajectoires personnelles et professionnelles des participant·e·s et leurs stratégies de résistance, ainsi que leurs perspectives envisagées pour le milieu de la recherche.





1. Injustices épistémiques et recherche partenariale: un état des écrits sur les femmes et les personnes non binaires noires et racisées au Québec

Les expériences des femmes et des personnes non binaires noires et racisées étant impliquées dans des projets de recherche partenariale au Québec ont rarement fait l'objet de travaux scientifiques. Afin de réaliser une revue des travaux à ce sujet, nous avons répertorié les écrits existants issus de différents types de littérature (scientifique et grise) et abordant divers aspects des expériences de ces actrices évoluant en recherche partenariale. Cette approche nous a permis de faire un état des lieux de l'exploration de ces thèmes dans différents milieux de recherche, mais aussi dans des univers linguistiques francophones et anglophones. À travers cette revue des écrits, nous démontrerons la pertinence de nous intéresser à ces expériences particulières pour la production des connaissances scientifiques.

Nous analyserons, à cet effet, la question de l'intersectionnalité et la place du féminisme dans les expériences des femmes et des personnes non binaires impliquées en recherche partenariale. Nous nous pencherons ensuite sur les réalités divergentes et convergentes entre les milieux communautaires et universitaires. Nous examinerons enfin la reproduction des injustices épistémiques dans les milieux de recherche, et plus particulièrement dans le cadre de projets de recherche partenariale.



1.1 L'INTERSECTIONNALITÉ ET LE FÉMINISME AU CENTRE DES EXPÉRIENCES

Pour commencer, il est important de répertorier la littérature existante au sujet des personnes participantes au centre de notre intérêt pour cette recherche : les femmes et les personnes non binaires noires et racisées, qui se trouvent au croisement de différentes structures d'oppression. Cette section propose une définition de l'intersectionnalité, ainsi qu'un survol des travaux discutant des expériences des personnes noires et racisées au Québec à l'intersection de multiples formes d'oppression, ainsi que du positionnement du mouvement féministe québécois sur cette question.

La perspective intersectionnelle est développée en 1970 avec les critiques afro-féministes à l'endroit des mouvements féministes majoritaires blancs qualifiés d'« ethnocentris[tes] et indifféren[ts] au racisme » (Bilge, 2010 : 47) et à l'endroit du mouvement antiraciste qui, quant à lui, manquait de considérer les effets de la misogynie dont sont victimes les femmes noires et racisées. Pendant des décennies, les Afro-féministes américaines et britanniques ont ainsi développé des réflexions et des conceptualisations sur l'imbrication des structures d'oppression, en réalisant les limitations des mouvements féministes majoritaires blancs dans lesquels elles peinent à voir leurs voix et expériences représentées (*ibid.* : 48). C'est alors en 1989 que le concept d'« intersectionnalité » est popularisé par la chercheuse féministe afro-américaine Kimberlé W. Crenshaw (1989) afin d'« analyser la manière dont les différents systèmes d'oppression » sont imbriqués (Pierre, 2017). Cet outil d'analyse, qui a des implications théoriques, politiques et pratiques, déconstruit l'idée soutenant que les expériences des personnes faisant partie d'un même groupe social historiquement





marginalisé soient considérées comme homogènes. Au contraire, l'intersectionnalité démontre que les expériences de chacun·e ne dépendent pas d'une structure d'oppression isolée, mais bien de l'imbrication dynamique d'un ensemble de structures affectant un individu ou un groupe (basés sur la race, la classe sociale, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, entre autres). Ces structures d'oppression ne peuvent donc pas être considérées indépendamment les unes des autres (Bilge, 2010 : 62).

Pour mieux comprendre l'intersectionnalité des différentes structures d'oppression, le dossier « Racisme et discriminations systémiques dans le Québec contemporain », dirigé par la sociologue Myrlande Pierre et le juriste Pierre Bosset (2020), documente et analyse d'importants éléments sur les manifestations des discriminations systémiques ainsi que sur la compréhension et les perceptions du grand public face à leur existence. Il y est mentionné que 55% des personnes canadiennes croient que les discriminations raciales sont des phénomènes passés alors que nombreuses études révèlent l'existence d'un important fossé entre le discours tenu sur l'égalité des droits et la « concrétisation vers une réelle égalité de fait » (Pierre et Bosset, 2020 : 28). Un autre article de ce dossier présente huit témoignages militants de personnes musulmanes faisant partie des communautés LGBTQ+. Tou·te·s les participant·e·s y mentionnent avoir de la difficulté à déterminer si, dans certaines situations, iels sont discriminé·e·s dû à leur religion, leur race, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle (Chehaitly *et al.*, 2020 : 199). Certain·e·s mentionnent d'ailleurs la difficulté de trouver des espaces bienveillants, puisque les milieux LGBTQ+ racisés et/ou musulmans ont aussi été identifiés comme des lieux potentiellement violents (*ibid.* : 200). Ainsi, exister à l'intersection

de différents systèmes d'oppression réduit les chances de trouver un espace sécuritaire dans lequel il est possible d'évoluer.

Pour les femmes noires et racisées, la création d'espaces sécuritaires au sein des milieux féministes québécois comporte également ses défis puisque les discussions sur la pertinence de l'intersectionnalité comme concept et comme réalité de terrain reste d'actualité. La politologue féministe Geneviève Pagé (2014) s'appuie sur l'« indivisibilité de la justice », concept communément utilisé par la chercheuse et militante afro-féministe Angela Davis, afin d'accentuer l'importance pour le mouvement féministe québécois « de lutter contre toutes les injustices subies par les femmes » (2014: 202), que ces injustices soient patriarcales ou d'autres causes (raciales, xénophobes, entre autres). L'indivisibilité de la justice soulève l'idée que chaque mouvement de lutte pour la justice sociale ne peut être considéré de façon indépendante et exclusive, mais, au contraire, que chacun d'entre eux est lié aux autres. L'idée qu'une « injustice commise quelque part est une menace pour la justice à travers le monde » illustre bien ce concept (Northend Agent, 2017).

Pagé argumente ainsi que le mouvement féministe québécois remplirait le mandat de protéger et garantir la justice sociale pour les femmes en adoptant une approche intersectionnelle, afin ainsi d'empêcher que la lutte « ne soit [...] spécifique [qu'] à un seul groupe », celui des femmes victimes d'injustices découlant exclusivement du patriarcat (2014 : 212). Alors que de nombreuses féministes majoritairement blanches accusent l'intersectionnalité de fragmenter à l'infini la catégorie « femmes », divisant ainsi le mouvement féministe, Pagé avance, au contraire, que cet outil vient reconsolider le mouvement en considérant les expériences de toutes. Dans cette perspective, tant et aussi longtemps que toutes les femmes ne seront pas dites libérées, le travail du mouvement





féministe ne sera pas achevé. Même si certains groupes de femmes ont eu gain de cause à travers les années, tant que la libération de toutes n'est pas atteinte, « justice n'est pas faite » comme nous le rappelle les principes de l'indivisibilité de la justice (*ibid.*: 213). Alors qu'il semble évident pour certain·e·s chercheur·euse·s que l'intersectionnalité devrait être une catégorie d'analyse nécessaire pour penser les mouvements féministes québécois, il semble encore difficile pour les revendications des femmes et des personnes non binaires noires et racisées de se faire entendre au sein de ces espaces.

Nous pouvons ainsi avancer que l'absence d'analyse intersectionnelle au sein des cercles féministes majoritaires n'est pas surprenante. Dans un article publié dans la revue *Recherches féministes* intitulée « Intersectionnalités », les chercheuses féministes Dominique Bourque et Chantal Maillé (2015) soulignent que dans l'univers féministe québécois majoritaire, la tradition « d'analyses féministes limitées au paradigme du genre », qui ne s'intéressent historiquement qu'aux concepts binaires du féminin et masculin, de la femme et de l'homme, date de longtemps (2015 : 3). Les catégories de race et de classe, par exemple, n'y ont été que très peu explorées (*ibid.*). L'importante mise en lumière d'injustices soulevées par l'analyse intersectionnelle et auparavant « invisibilisées ou banalisées » en fait un outil essentiel pour le développement des mouvements féministes québécois (*ibid.* : 2).

La littérature sur les femmes et les personnes non binaires noires et racisées, leurs expériences à la croisée de systèmes d'oppression, ainsi que dans les milieux féministes, reste encore limitée au Québec et ailleurs. Ainsi, inclure les expériences des personnes non binaires aux côtés des femmes cisgenres[5] dans une recherche portant sur les réalités de la recherche partenariale

pour les personnes noires et racisées, tel que réalisé par le projet PARR, permet de mettre en lumière les expériences de populations qui constituent encore trop rarement les sujets principaux des projets de recherche.

1.2 LES RÉALITÉS DES MILIEUX COMMUNAUTAIRES ET UNIVERSITAIRES

S'intéresser aux femmes et aux personnes non binaires noires et racisées faisant de la recherche partenariale implique de brosser le portrait des divergences et des convergences des expériences vécues dans les milieux communautaires et universitaires. Nous verrons ainsi, dans cette section, le rôle occupé par les milieux

communautaires au Québec, les réalités des femmes noires et racisées évoluant dans les milieux communautaires féministes et enfin la reproduction des discriminations raciales existantes dans les milieux universitaires.

Ainsi, il est primordial de saisir la place occupée par le secteur communautaire au Québec et les effets de ce positionnement sur les projets de recherche qu'il initie. Alors que le milieu communautaire exerçait une certaine influence sur l'État dans les années 1980, notamment sur la question de la démocratisation des savoirs, la tendance semble s'être inversée dans les dernières années. En effet, le rapport de l'Institut de recherche et d'informations socio-



[5] Une personne cisgenre est une personne dont le sexe à la naissance correspond à son identité de genre (Alessandrin, 2018: 117).



économiques sur le financement et l'évolution des pratiques dans les organismes communautaires québécois révèle que pour s'assurer du financement de leurs projets, les organismes n'hésitent pas à adapter ceux-ci aux préférences du bailleur de fonds (Depelteau *et al.*, 2013 : 5). L'évolution « des modes et des types de financement » (*ibid.*) dans le milieu s'est traduite par l'augmentation de redditions de comptes « comme instrument de contrôle » (*ibid.*) et la forte influence des bailleurs de fonds sur les tables de concertation. Le financement est donc un enjeu de taille dans un milieu où certaines organisations voient leur mission initiale adaptée aux exigences requises pour l'obtention de fonds, dont dépend la réalisation de leurs projets. On peut faire l'hypothèse ici, qu'à l'instar des projets d'intervention ou de sensibilisation, les projets de recherche initiés par les groupes risquent aussi d'être influencés par les exigences des bailleurs de fonds. La marge de manœuvre de ces organisations dans le choix de leurs sujets de recherche se voit alors limitée puisque ces projets ne peuvent exister sans ce financement.

Alors que les enjeux de financement de la recherche dans le milieu communautaire constituent un élément central dans la compréhension de notre propre sujet de recherche, la description des réalités de nos participant·e·s (femmes et personnes non binaires noires et racisées) dans ces milieux est une priorité. Jade Almeida et Marlihan Lopez (2021), chercheuses féministes et critiques de la race, discutent de la place des femmes noires dans les milieux communautaires féministes majoritaires au Québec, qu'elles ont elles-mêmes côtoyés, dans un article intitulé « Feminist workplaces : “Safe spaces” for black women? ». Les deux autrices présentent les réalités auxquelles sont confrontées ces femmes et brossent le portrait des expériences des femmes noires dans les milieux féministes. Des stéréotypes aux diverses formes de

violence (*white tears*, renvois, microagressions) en passant par les stratégies de survie et de résistance que doivent adopter ces femmes, les autrices font le constat que l'intersectionnalité dans les milieux féministes majoritaires québécois est touchée par le phénomène du « blanchiment », qui retire la dimension d'analyse critique de la race lors de la mise en pratique de l'intersectionnalité (Almeida et Lopez, 2021 : 183).

Ce concept du blanchiment de l'intersectionnalité est théorisé par la sociologue féministe et critique de la race Sirma Bilge (2015) comme le processus de dépolitisation de l'intersectionnalité qui s'opère lorsque les milieux universitaires retirent tout le savoir activiste en préconisant le savoir théorique dans l'objectif de faire de l'intersectionnalité une science (2015 : 23). En retirant le savoir expérientiel des femmes noires et racisées ayant mené à l'élaboration de l'intersectionnalité pour tenter de généraliser le concept aux personnes blanches, on sous-entend que le savoir expérientiel blanc est le seul pouvant mener à la théorisation (*ibid.*). Les milieux féministes majoritaires se disant intersectionnels ne sont pas exempts de cette réalité et ne sont donc pas nécessairement sécuritaires pour les femmes noires et racisées. Alors que dans la section précédente, la place faite aux revendications des femmes noires et racisées dans les milieux féministes était questionnée, on comprend ici que les effets de ce positionnement se ressentent non seulement sur le plan théorique et conceptuel, mais également sur le plan des pratiques quotidiennes. Les femmes noires et racisées œuvrant dans les milieux communautaires féministes majoritaires font ainsi face à de nombreuses violences.

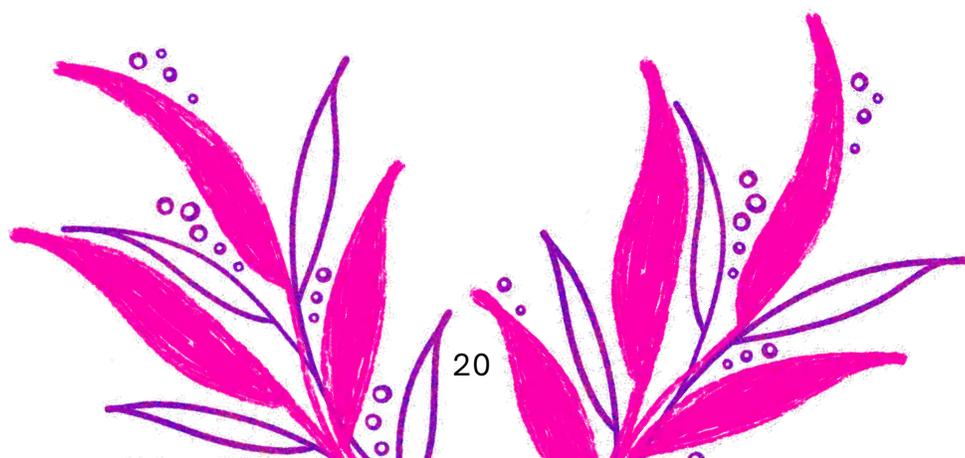
Si les milieux universitaires ne souffrent pas des défis de financement à la même échelle que les milieux communautaires, ils





ne sont pourtant pas des espaces exempts de reproduire des formes de discrimination raciale, entre autres. L'article « Student Voices on Social Relations of Race in Québec Universities » (2021) rappelle que malgré le refus du gouvernement québécois de reconnaître le racisme systémique, les réalités dans les universités québécoises reflètent son existence. Les étudiant·e·s racisé·e·s du niveau du baccalauréat sondé·e·s dans cette recherche révèlent qu'ils sont souvent victimes de micro-agressions banalisées sous forme d'humour, renforçant ainsi leur sentiment d'infériorité face à la majorité blanche constituant la plus grande partie du corps étudiant (Magnan *et al.*, 2021 : 12). L'article souligne aussi que le personnel blanc des établissements universitaires ne semble pas être formé pour reconnaître ou répondre aux micro-agressions vécues par ces étudiant·e·s (*ibid.* : 13).

Ces défis en contexte de recherche communautaire ne sont que très peu discutés dans la littérature grise. Ainsi, la réalité des personnes non binaires dans les milieux communautaires ou universitaires est faiblement abordée dans les travaux scientifiques au Québec. De plus, le rôle des femmes et des personnes non binaires noires et racisées en recherche partenariale est, quant à lui, totalement absent de la production des savoirs académiques au Québec.



1.3 LES INJUSTICES ÉPISTÉMIQUES EN RECHERCHE PARTENARIALE

Les populations sollicitées par le projet PARR étant marginalisées au sein de différents espaces publics – particulièrement en ce qui a trait à la place accordée à leurs voix et leurs paroles au sein de ces espaces – cette section examinera particulièrement le rôle des injustices épistémiques dans les projets de recherche partenariale en se penchant sur l’origine de ces injustices, sur la place occupée par celles-ci au sein de la recherche partenariale, ainsi que sur les pistes de solution envisagées pour les contrer.

L’article scientifique « Injustices épistémiques et recherche participative: un agenda de recherche à la croisée de l’université et des communautés » définit l’injustice épistémique comme la discréditation vécue par « les membres de certains groupes historiquement stigmatisés » lorsqu’iels partagent leurs connaissances sur un sujet donné (Godrie *et al.*, 2020 : 4). Le concept d’injustice épistémique, théorisé par la philosophe Miranda Fricker en 2007, reconnaît le lien existant entre « les inégalités sociales et la production des savoirs » et l’absence de crédibilité avec lequel ces savoirs et les producteur·rice·s de ceux-ci sont considéré·e·s. Les injustices épistémiques résultent, entre autres, d’action réduisant au silence les témoignages de certaines personnes ou de certains groupes en fonction des biais identitaires auxquels iels sont associé·e·s. Pour que des témoignages soient reconnus, les personnes les partageant doivent être considérées comme des productrices légitimes et fiables de connaissances. Si les biais affligeants ces personnes les rendent moins crédibles aux yeux de leur auditoire, ces dernières risquent grandement d’être perçues comme non crédibles et réduites au silence. Nombreuses activistes et chercheuses noires ont préalablement discuté ce





concept puisqu'elles sont souvent considérées comme moins compétentes vue les stéréotypes auxquels elles sont régulièrement associées, tels que la femme noire comme prostituée, ou encore la femme noire comme dépendante de l'État (Dotson, 2011 : 243).

Mais d'où proviennent ces injustices épistémiques ? Si des chercheur·euse·s ont abordé la façon dont ces injustices sont co-constitutives de l'ignorance blanche et de l'idéologie post- raciale (Eid, 2020; Taher, 2021), pour François Toutée (2018), alors étudiant à la maîtrise en philosophie (UQAM), c'est en posant un regard sur le droit à la liberté d'expression et aux discours stigmatisants qu'il est possible de saisir la reproduction des injustices épistémiques. Alors que la question de la liberté d'expression a occupé et continue d'occuper considérablement l'espace dans les cercles académiques, les questions entourant les conséquences des discours stigmatisants émergeant de cette liberté de parole sont pourtant moins abordés. L'auteur explique que cela résulte en un étouffement des voix des « personnes marginalisées qui subissent ces discours » dans le monde académique (2018 : 72).

Dans l'article « Les coûts épistémiques de la haine : discours stigmatisants, injustices épistémiques et liberté d'expression » (2018), l'auteur se penche sur l'origine des injustices épistémiques en lien avec les discours stigmatisants et discriminatoires. Pour Toutée, tout commence avec les discours stigmatisants. Le discours stigmatisant ou discriminatoire consiste en « l'utilisation de mots ou de symboles pour stigmatiser et/ou marginaliser » un groupe cible en l'associant à « des qualités hautement indésirables », l'objectif ici étant de « communiquer une idée ou une opinion » (Toutée, 2018 : 72). La diffusion de ceux-ci forge et

renforce les stéréotypes négatifs véhiculés dans une société en associant des attributs négatifs à certains groupes en les maintenant en usage et « en circulation dans le monde social » (*ibid.* : 78). Ces « mauvais stéréotypes » accolés à certains groupes affectent ainsi la façon dont seront compris leurs témoignages et leurs savoirs partagés à travers ceux-ci (Godrie *et al.*, 2020 : 5). « Le jugement de crédibilité » du groupe subissant les stéréotypes, ainsi que les témoignages de ses membres seront alors affectés négativement (Toutée, 2018 : 79). Les discours stigmatisants mènent ainsi à des injustices épistémiques. L'auteur conclut aussi que ces injustices nuisent à la liberté d'expression des groupes qu'elles ciblent, puisque la liberté d'expression théoriquement pour tou·te·s ne mène pas aux mêmes conséquences pour les populations marginalisées. Les discours stigmatisants finissent donc par décrédibiliser la parole des personnes issues de groupes marginalisés, menant à leur exclusion de certains espaces collectifs et les empêchant ainsi de participer à la production de connaissances en leur sein.

Considérant que la recherche partenariale participative[6] se veut à l'écoute de toute personne et de tout groupe, est-il possible qu'elle soit exempte d'injustices épistémiques ? Le projet de recherche « Injustices épistémiques et recherche participative: un agenda de recherche à la croisée de l'université et des communautés » (2020) a pour but de mesurer la corrélation entre le nombre de recherches partenariales et la reproduction d'injustices épistémiques. La conclusion de cette démarche révèle que même si ce type de recherches offre des leviers intéressants pour limiter les injustices épistémiques en permettant un meilleur partage des savoirs, il n'y a

[6] La recherche partenariale participative implique une forme de recherche impliquée dans un milieu de pratique et une collaboration entre deux catégories d'acteur·rice·s, soit les chercheur·euse·s et les praticien·ne·s (Bonny, 2015: 36).





pas de corrélation évidente entre recherche partenariale et justice épistémique (Godrie *et al.*, 2020 : 13-14). En effet, il est souligné que « travailler à établir des relations plus horizontales entre les différents types de savoirs et les personnes » demande un travail et une attention constante (*ibid.* : 14). Du côté universitaire, les chercheur·euse·s ne sont pas nécessairement formé·e·s pour établir ce type de ponts avec les communautés, alors qu’au niveau communautaire, et plus particulièrement lorsque l’on parle de communautés historiquement marginalisées, les expériences négatives qu’elles ont pu avoir par le passé avec des chercheur·euse·s universitaires peuvent ralentir le processus de création du lien de confiance (*ibid.*). Il faut ainsi conserver de constantes réflexions sur les pratiques tout au long du projet de recherche pour s’assurer de ne pas répéter des pratiques nuisibles à la sécurité de tou·te·s.

Certaines pratiques de recherche peuvent néanmoins favoriser la justice épistémique et promouvoir un changement social dans cette direction. La chercheuse Florence Piron suggère, dans son article « Les récits de vie peuvent-ils être un outil de changement social et de résistance aux injustices épistémiques ? » (2019), que les témoignages de vie partagés en entretien de recherche seraient des remparts essentiels dans la « lutte contre le racisme ou contre les violences fondées sur le genre » (2019 : 224). En effet, elle soutient que ces témoignages permettent de mettre « en valeur les savoirs des personnes qui se racontent » et de maintenir les liens entre un·e participant·e et ses savoirs (*ibid.*). L’auteur·ice insiste sur le fait que la méthode du récit de vie, quoique centrée sur la personne participante et ainsi « subjective et personnelle », peut avoir des conséquences positives considérables en termes de changements sociaux (*ibid.* : 296). Elle mentionne que les personnes ayant vécu certaines épreuves difficiles au long de leur parcours de vie ont

tendance à refouler leurs récits en elles. Les entretiens de recherche offrent par conséquent un espace relativement « protég[é] et sécuris[é] » pour parler de ce qu'elles ont vécu (*ibid.* : 213). En assumant que la parole des participant·e·s est entendue et désirée par la chercheuse et que les partages sont accueillis avec respect et dignité, l'autrice avance qu'un espace est donc créé pour qu'à la fois la personne participante mais également la chercheuse puissent, toutes deux, entamer un « processus de résilience ou d'émancipation politique » (*ibid.*). Pour maximiser l'influence de ces récits, une diffusion des témoignages en libre accès, à travers les plateformes numériques par exemple, permettrait de « transformer les perceptions » des lecteur·rice·s et des groupes dont iels font partie (*ibid.*: 224). Ainsi, un changement social et un combat contre les injustices épistémiques peuvent s'enclencher.

Même si la documentation sur les injustices épistémiques est relativement accessible, celle sur les recherches partenariales effectuées par des membres de populations marginalisées est plutôt difficile à trouver. Le projet de recherche PARR vise ainsi à contribuer à la littérature sur le sujet en s'interrogeant particulièrement sur la place, les rôles et les expériences des femmes et des personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale au Québec. Ces femmes et ces personnes non binaires noires et racisées évoluant dans les milieux communautaires et universitaires font encore trop peu l'objet de recherches dans la littérature actuelle au Québec. Notre projet de recherche participera, ainsi, à éclaircir certaines de leurs réalités.





Les trois enjeux soulevés dans cette revue des écrits mettent en lumière non seulement le faible nombre de travaux portant sur ces questions au Québec, mais surtout, ils soulignent la quasi-absence des chercheur·euse·s racisé·e·s les abordant. Le projet de recherche PARR contribuera donc à combler une lacune importante en adoptant l'approche méthodologique « par/pour/avec ».

2. Approche méthodologique par/pour/avec

Le projet de recherche PARR naît d'un intérêt et d'une conviction de la nécessité de collecter et de comprendre les expériences vécues par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées qui constituent le monde de la recherche partenariale québécoise, tant au niveau universitaire que communautaire. Ce projet de recherche privilégie une approche méthodologique qualitative dans une logique intégrée et transversale qualifiée de « par/pour/avec ». L'approche « par/pour/avec » veut que les sujets de recherche en soient aussi les protagonistes et les bénéficiaires. Dans le cadre du projet PARR, les femmes et les personnes non binaires noires et racisées impliquées dans la recherche partenariale sont représentées par le biais des personnes ayant participé aux entrevues et aux groupes de discussion, ainsi que par celui des membres de l'équipe de recherche et de ses comités éthique et aviseur.

À l'été 2022, la mise sur pied d'un comité consultatif ad hoc a été effectuée par Fritzna Blaise, Félicia Cá et Alexandra Pierre et celle d'un comité éthique l'a été par Félicia Cá, Maud Jean-Baptiste et Alexandra Pierre. Dans cette même période, le recrutement des personnes participantes en entrevues s'est faite grâce à la mobilisation des réseaux personnels et professionnels de Maud Jean-Baptiste et

d'Alexandra Pierre. Par la suite, Maud Jean-Baptiste a également coordonné les premières étapes de la présente recherche, à travers la coordination des rencontres avec le comité aviseur, la soumission de la demande d'évaluation éthique du projet, la rédaction des formulaires d'inscription, de consentement et des appels à participation aux activités de collecte de données, la révision des questions d'entrevues et de groupes de discussion, la logistique des entrevues et des groupes de discussion (réservation des lieux, signature des formulaires de consentement, facturation des compensations), ainsi que la facturation des transcriptrices.

Félicia Cá et Saaz Taher se sont chargées, quant à elles, de lancer les appels à recrutement pour les groupes de discussion, d'établir la grille de questions et de mener les entretiens lors des entrevues semi-dirigées et les groupes de discussion, d'effectuer un suivi de leur avancée auprès du comité aviseur, de coordonner le travail des transcriptrices, de coder les transcriptions d'entrevues et de groupes de discussion, ainsi que d'effectuer l'analyse des données et la rédaction du présent rapport.

La phase de collecte des données de recherche s'est ainsi divisée en trois étapes distinctes au courant de l'année 2022 : la mise sur pied d'un comité consultatif (juin 2022), la mise sur pied d'un comité éthique (juillet-septembre 2022), la tenue de vingt entrevues individuelles semi-dirigées (septembre-novembre 2022), ainsi que la tenue de deux groupes de discussion, faisant dialoguer 5 participant·e·s au total (novembre 2022). Chacune de ces étapes





visait des objectifs spécifiques sur lesquels nous nous penchons dans les sections suivantes.

2.1 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE PAR/POUR/AVEC

Qu'est-ce qu'on veut dire quand on avance qu'une recherche est menée avec une approche méthodologique par, pour et avec les populations qui constituent les sujets de la recherche?

Avant tout, « PAR » veut dire qu'il y a une importance accordée au fait que la composition de l'équipe de recherche reflète les profils, les réalités, et les expériences des personnes qui vont être sollicitées et qui vont devenir les sujets de la recherche. Il s'agit ainsi d'une approche méthodologique qui implique de tenir compte du positionnement d'où chacun et chacune se situe et d'assumer et d'affirmer que certaines expériences d'oppression peuvent difficilement être récoltées et recueillies par des chercheur·euse·s qui se trouvent externes au groupe étudié. Aussi, dans l'approche par/pour/avec, « POUR » implique de penser que les bénéficiaires de la recherche sont les populations interviewées, celles dont nous sommes venues soutirer les expériences et le temps pour mener à terme notre recherche. Et enfin « AVEC » correspond au fait de soutenir l'idée voulant que les communautés et l'équipe de recherche co-construisent ensemble les savoirs, la recherche et les avenues de transformations des milieux dans lesquels nous évoluons.

Adopter une telle approche méthodologique entraîne divers défis (Souffrant *et al.*, 2022). Dans le cadre de notre projet PARR, travailler sur des communautés qui nous ressemblent, dont nous faisons partie, fait en sorte que les témoignages que nous recevons convoquent des réalités qui nous sont familières, dans

lesquelles nous pouvons parfois nous reconnaître. Mais ceci également questionnant sur notre propre positionnement, en tant que femmes noires et racisées, et donc cela met en perspective les propres défis – pour nous – que c’est de mener une telle recherche dans des espaces majoritairement blancs. Enfin, et peut-être surtout, l’approche par/pour/avec est à concevoir comme un processus, un apprentissage continu, qu’il faut toujours travailler à améliorer au fil de nos recherches, parce qu’il s’agit d’un processus que nous pouvons toujours perfectionner.

2.2 LE COMITÉ CONSULTATIF AD-HOC

Le comité consultatif ad-hoc a été crucial comme première étape de cette collecte de données. Lorsque nous avons tenté de faire l’inventaire de la littérature existante sur les femmes et les personnes non binaires noires et racisées impliquées dans la recherche partenariale au Québec, nous avons rapidement réalisé que très peu d’informations existait à leur sujet. En effet, il n’y avait que très peu de documentation scientifique, ce qui rendait particulièrement ardu le processus de création d’un questionnaire pour d’éventuelles entrevues. Puisque la littérature ne nous donnait que très peu d’informations sur les populations au cœur de notre recherche, nous avons donc décidé d’aller directement à elles. Durant deux journées, nous avons ainsi regroupé quatre femmes et personnes non binaires noires et racisées évoluant dans le milieu de la recherche partenariale, dans l’objectif de tester nos questions d’entrevues et d’identifier de possibles angles morts à nos outils de





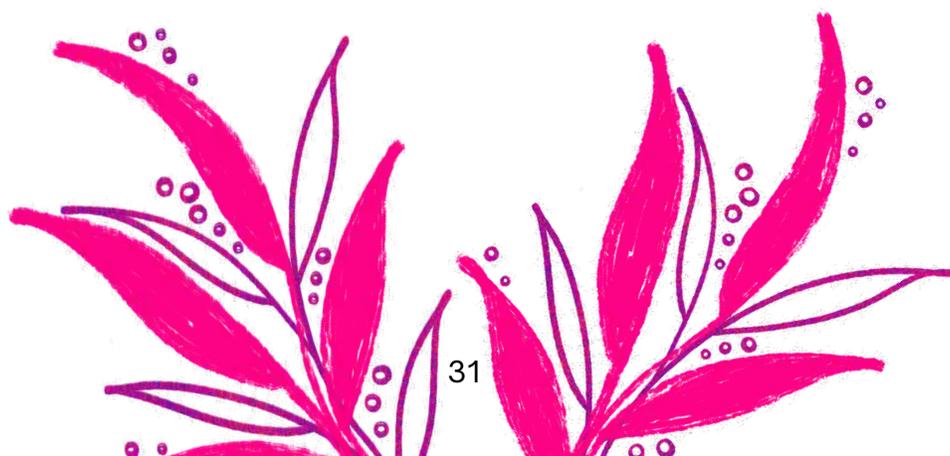
collecte de données. La première journée nous a surtout servi à poser nos questions dans une atmosphère d'entrevue de groupe et la seconde journée se voulait plutôt un retour en groupe sur l'expérience de la veille. Nous voulions savoir ce qu'ils avaient pensé de l'expérience, mais aussi ce qu'ils auraient voulu discuter plus en profondeur. Cette première étape fut très riche pour l'équipe puisque nous étions capables, dès ce moment, de créer un questionnaire complet reflétant mieux la réalité de ces chercheur·euse·s que nous pensions faire participer à notre recherche.

L'équipe de recherche a vite réalisé lors de la première journée que les participant·e·s avaient beaucoup à dire sur les sujets abordés. Nous avons prévu trois heures de discussion par jour pour cette activité de recherche, mais nous avons dû prendre presque deux heures supplémentaires pour pouvoir passer à travers la grille des questions d'entrevue. Alors que nous avons initialement pensé utiliser uniquement les groupes de discussion comme méthode de collecte de données, cette journée nous a convaincu dans le fait de privilégier un maximum les entrevues individuelles. Malgré les partages détaillés des participant·e·s du comité consultatif ad-hoc, nous avons de la difficulté à creuser leurs expériences plus en profondeur puisque nous manquions de temps pour le faire. Les entrevues nous semblaient donc un outil idéal pour nous concentrer sur les expériences spécifiques de chacun·e. Par souci de temps, il nous semblait plus réaliste de conduire une vingtaine d'entrevues individuelles d'une heure contrairement à une dizaine de groupes de discussion de trois heures. Le recrutement constituait également l'une de nos préoccupations puisque les emplois du temps des chercheur·euse·s sont surchargé·e·s. Il nous semblait donc laborieux de les réunir en groupe de trois à six chercheur·euse·s pour différents groupes de discussion.

La deuxième journée nous a principalement permis de réajuster notre questionnaire, mais aussi d'identifier de possibles angles morts quant aux sujets abordés. Certain·e·s participant·e·s se sont questionné·e·s sur la nécessité de sonder les chercheur·euse·s en recherche partenariale exclusivement, sans inclure les nombreuses expériences des chercheur·euse·s et des personnes impliquées dans le milieu de la recherche dans sa globalité. D'autres ont mentionné que les milieux communautaires étaient très diversifiés malgré qu'ils soient réunis sous la même appellation du « communautaire ». Le questionnement autour des différences de genre a aussi suscité une conversation intéressante dans laquelle les femmes cisgenres présentes ont souligné qu'évoluant dans un milieu plutôt féminin, ce n'étaient pas tant les hommes qui représentaient la présence la plus menaçante, mais plutôt la présence des femmes blanches. Enfin, la question qui a démontré le plus d'intérêt est sans équivoque celle de l'éthique. Les participant·e·s s'entendaient sur le fait qu'il nous fallait adopter un processus éthique pour la protection des futur·e·s participant·e·s à nos entrevues et nos groupes de discussion.

2.3 LE PROCESSUS ÉTHIQUE

En tant qu'équipe de recherche, nous avons considéré la nécessité d'une évaluation éthique du projet puisque l'objet de notre recherche ainsi que les questions qui allaient être posées aux participant·e·s pouvaient être chargées émotionnellement. Aussi, les questions de





collecte, de traitement et de confidentialité des données nous semblaient évidemment prioritaires. Nous voulions ainsi leur assurer une sécurité en ce que tout a été effectué et pensé pour limiter les risques quant à leur santé et leur bien-être lors des entrevues et des groupes de discussion, et par la suite. Nous nous sommes donc retrouvées face à un dilemme sur la façon d’approcher cette question éthique. Nous savions que de passer à travers les processus éthiques universitaires pour l’évaluation du projet de recherche PARR était une possibilité, mais nous voulions rester indépendantes, du moins en partie, des milieux académiques. En revanche, nous ne connaissions pas de comité éthique indépendant des sphères universitaires pouvant évaluer notre projet à partir d’un ancrage communautaire. En réunissant les commentaires du comité consultatif ad-hoc, les discussions avec notre comité aviseur, ainsi qu’entre membres de l’équipe de recherche, nous sommes arrivées à la conclusion que le début des entrevues individuelles devait être retardé afin de nous laisser le temps de constituer un comité éthique indépendant pouvant évaluer notre projet de recherche.

Cet objectif s’est composé en trois étapes distinctes : former un comité éthique, créer un cadre éthique et produire un formulaire d’évaluation éthique et, enfin, faire évaluer notre projet. Durant ce processus, nous voulions respecter l’approche « par/pour/avec » du projet dans la création de ce comité éthique, tout en faisant appel à des personnes ayant différentes expériences en éthique de la recherche auprès d’êtres humain·e·s pour rassembler diverses perspectives. Nous avons donc réuni trois femmes noires et racisées : une personne ayant davantage un parcours dans le milieu académique (Jade Almeida), une autre davantage dans le milieu communautaire (Nelly Dennene) et une personne ayant un

intérêt particulier pour l'éthique (Hind Obad). Cette étape complétée, nous avons collaboré à la création d'un cadre éthique et à la formalisation d'un processus d'évaluation éthique. Ceci a fait l'objet d'un processus itératif avec le comité éthique pour s'assurer que nous avons considéré tous les items d'évaluation qui devaient y figurer. Une fois l'approbation du processus d'évaluation complétée, nous avons soumis pour évaluation notre projet de recherche incluant les formulaires de consentement aux participant·e·s (voir Annexes 1 et 2). Après un second processus itératif, nous avons reçu l'approbation finale du comité éthique pour entamer nos entrevues individuelles (voir Annexe 3), suivies quelques mois plus tard de nos groupes de discussion (voir Annexe 4).

2.4 LA CARTOGRAPHIE DES PERSONNES PARTICIPANTES

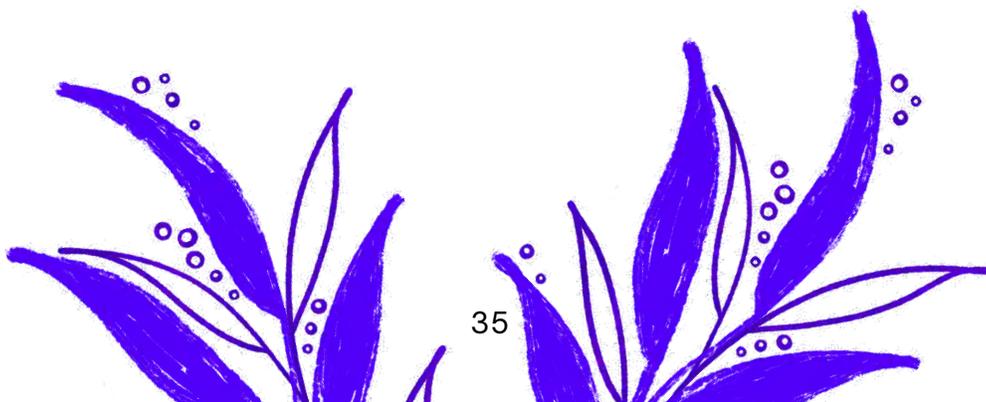
Pour mieux cartographier et répertorier les profils des participant·e·s à notre recherche, nous leur avons demandé de remplir un formulaire socio-démographique. Voici la cartographie socio-démographique tirée de ces données (données basées sur les 22 des 25 participant·e·s interviewé·e·s en entrevues individuelles et en groupes de discussion nous ayant renvoyé leur formulaire socio-démographique) :





- Le projet a permis de recueillir les témoignages de 25 femmes et personnes non-binaires noires et racisées, dont 20 participant·e·s en entrevues individuelles semi-dirigées et 5 participant·e·s en deux groupes de discussion différents.
- 4 de nos participant·e·s se retrouvent dans la catégorie des 18-25 ans, 5 dans les 26-35 ans, 6 dans les 36-45 ans, 4 dans les 46-55 ans, 2 dans les 56-65 ans, et 1 dans les 66 et plus.
- 14 participant·e·s résident dans la ville de Montréal, 7 participant·e·s dans d'autres villes au sein de la province du Québec dans les régions de l'Estrie, du Bas-Saint-Laurent, de la Capitale-Nationale, de la Mauricie, de Montréal et de Laval, ainsi qu'une participant·e maintenant établie à l'extérieur de la province.
- 4 s'identifient davantage comme appartenant au milieu académique, 2 au milieu communautaire et 16 à l'un et l'autre simultanément.

- En moyenne, les participant·e·s sont impliqué·e·s dans le milieu académique et/ou communautaire depuis 9 ans. L'ensemble des participant·e·s voient leur implication varier de 2 à 25 ans.
- 8 participant·e·s s'identifient comme étant Noir·e·s, 4 participant·e·s comme Arabes et Nord-Africain·e·s, 5 participant·e·s comme Latinx, 5 participant·e·s comme Asiatiques du Sud et du Sud-Est.
- 19 participantes s'identifient comme femmes cisgenres, 2 participantes comme femmes transgenres et transféminines et 1 participant·e comme personne non binaire.
- 3 participant·e·s indiquent être en situation de handicap.





2.5 LES ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES ET LES GROUPES DE DISCUSSION

Comme mentionné précédemment, nous avons décidé de maximiser le nombre d'entrevues individuelles au détriment des groupes de discussion puisque nous souhaitons fournir un cadre plus sécuritaire et ainsi permettre aux participant·e·s de partager des expériences difficiles en toute confidentialité avec seulement une intervieweuse. Nous pensions aussi que ce format nous permettrait davantage d'approfondir les expériences et les perspectives apportées par les participant·e·s plutôt qu'en collectivité, où le temps alloué à chacun·e est moindre. Concernant le recrutement des participant·e·s aux entrevues individuelles, nous avons décidé de cibler nos répondant·e·s pour ainsi recouvrir une diversité de profils. Nous avons ainsi inclus des participant·e·s francophones et anglophones, de Montréal et d'autres régions administratives québécoises (Estrie, Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Mauricie, Laval), mais aussi d'une grande diversité de racisation. Il était important aussi qu'il y ait un équilibre dans la représentation entre les chercheur·euse·s issu·e·s du milieu universitaire et les chercheur·euse·s issu·e·s du communautaire. Finalement, nous voulions réunir des chercheur·euse·s avec différents niveaux d'expériences dans le milieu de la recherche partenariale et appartenant à différents groupes d'âges, afin d'avoir un portrait plus diversifié.

Ces entrevues individuelles ont été menées virtuellement afin de prendre en compte les réalités pandémiques, mais aussi pour limiter les contraintes liées au déplacement que pouvaient éventuellement rencontrer les participant·e·s. À l'issue de l'enregistrement des entrevues individuelles, nous avons généré, à l'aide du logiciel Word, des transcriptions préliminaires que

nous avons ensuite acheminées aux deux transcriptrices (Samia Dumais et Stella Lemaine) pour révision et correction.

Les vingt entrevues individuelles, menées entre septembre et novembre 2022, nous ont fournies un nombre important de données que l'on a pu mettre en dialogue les unes avec les autres. Les deux chercheuses du projet se sont chargées de mener les entrevues : Félicia Cá s'est occupée des dix-neuf premières et Saaz Taher s'est chargée de la dernière[7]. Ensuite, inspirée par cette première étape, l'équipe de recherche a pu formuler le questionnaire des groupes de discussion constituant la dernière étape de collecte de données du projet de recherche.

Nous trouvions intéressant d'organiser des groupes de discussion à la suite des entrevues individuelles puisque nous étions alors capables de faire ressortir des sujets fréquemment mentionnés par les participant·e·s aux entrevues et ainsi entendre de nouvelles personnes participantes échanger sur ces thèmes. Initialement, l'objectif était de mener quatre groupes de discussion : deux à Montréal (anglophone/francophone), un à Trois-Rivières et un à Rimouski. Nous voulions couvrir le plus de territoires possibles et ainsi obtenir une représentation similaire à celle des entrevues individuelles. Le choix de ces régions ne s'est pas fait au hasard. Nous savions que ces villes étaient connues pour leur foisonnement de projets de recherche partenariale, ce qui allait faciliter notre recrutement de participant·e·s. Malheureusement, nous n'avons pas été en mesure de compléter le recrutement minimum pour le maintien des groupes de discussion prévus en région et avons dû nous limiter aux deux groupes de discussion ayant lieu à Montréal.

[7] Afin de respecter son contrat postdoctoral, Saaz n'a pu mener des entrevues qu'à l'obtention de son certificat éthique de l'Université du Québec à Trois-Rivières, début novembre 2022.





Le groupe de discussion francophone était composé de deux personnes participantes et le groupe de discussion anglophone de trois personnes participantes. Malgré nos difficultés de mobilisation, ces groupes de discussion nous ont permis de confirmer plusieurs pistes identifiées en entrevues individuelles, mais aussi d'en révéler quelques-unes qui s'étaient moins démarquées lors de cette précédente étape de collecte de données.

2.6 LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Une fois la collecte de données, l'anonymisation et la transcription complétées, nous avons pu commencer l'analyse des données recueillies à l'aide du logiciel de traitement de données MAXQDA. Avant de nous mettre à coder, nous avons constitué une grille de codages numérotés pour nous assurer d'identifier les mêmes codes lors du codage des transcriptions des entrevues individuelles ainsi que des groupes de discussion. Ensuite, nous avons identifié les codes récurrents afin d'en ressortir le contenu lors de l'étape d'analyse qui s'en est suivie.





3. Femmes et personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale : récits des défis, des stratégies et des ressources souhaitées

Dans cette section, nous présenterons les principaux résultats de recherche, en relayant les défis et obstacles systémiques rapportés par nos participant·e·s, les répercussions de ces défis sur leurs vies personnelle et professionnelle, ainsi que les ressources désirées pour naviguer ces défis et leurs perspectives pour le milieu de la recherche partenariale.

3.1 DÉFIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Les principaux obstacles systémiques relevés par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées en recherche partenariale se concentrent essentiellement autour de quatre points : le manque de ressources financières, logistiques et humaines ; le surmenage et les échéanciers et besoins divergents ; la sous-représentation et l'exploitation ; et l'exclusion et la dévalorisation des savoirs. Ainsi, ces points recouvrent les disparités qui existent entre les milieux communautaires et académiques.



3.1.1 MANQUE DE RESSOURCES FINANCIÈRES, LOGISTIQUES ET HUMAINES

Les participant·e·s soulèvent les disparités financières entre les milieux académiques et communautaires comme étant un obstacle important. Ils soulignent notamment les défis reliés au manque de ressources financières, logistiques et humaines dans les sphères communautaires pour mener des recherches partenariales. Pour plusieurs, ce manque s'inscrit dans un contexte où les travailleur·euse·s du communautaire sont déjà surchargé·e·s et sursollicité·e·s tandis que les financements généralement obtenus pour effectuer de la recherche partenariale sont alloués aux chercheur·euse·s des milieux académiques.

Du côté des milieux universitaires, plusieurs participant·e·s estiment qu'il y a un momentum politique actuellement au Québec et au Canada faisant en sorte qu'il existe des fonds publics – davantage qu'auparavant – dont les chercheur·euse·s peuvent bénéficier pour mener des recherches partenariales sur les minorités raciales notamment. Comme le soutient Joy[8]:

[N]ous sommes dans une époque totalement différente maintenant qu'il y a, disons, 10 ou même 15 ans. Donc, tu sais, le sujet du racisme systémique... [...] pas au Québec, mais au niveau fédéral [...] il y a de l'argent là-bas. Donc, par exemple, pour le projet que nous venons de réaliser [...] avec les jeunes Noir·e·s et Autochtones, nous avons reçu de l'argent du programme d'action anti-raciste du gouvernement fédéral. Donc maintenant, il y a une forme de reconnaissance, institutionnelle du moins, tu sais, avec de l'argent qui est mis de côté pour ces enjeux. (Joy)

En contraste, du côté des milieux communautaires, de nombreux·euses participant·e·s soulignent le manque de ressources logistiques, financières et humaines, au sein des organismes

[8] Les prénoms des participant·e·s ont été remplacé par des prénoms fictifs, afin d'assurer leur anonymat.





communautaires. Selon iels, ceci participe ainsi à ce que les organismes reposent sur les efforts continus exclusivement de quelques personnes pour survivre. Par conséquent, ce manque de moyens encouragerait les organismes communautaires à participer à des recherches partenariales, notamment pour recevoir des compensations financières. Comme le rapporte Joannie :

[P]arfois tu te dis « Oh mon dieu! Encore une fois, nous n'avons pas la capacité car nous n'avons pas d'employés. Nous sommes tous bénévoles ». Nous n'avons pas d'argent, mais parce que [...] quand [la chercheuse universitaire] nous a demandé de participer, elle nous a donné un peu d'argent. Donc on s'est dit « Ok, ok, c'est bien, nous allons avoir un peu de fonds. [...] Pour payer pour ceci, pour payer pour cela, pour payer pour nos affaires », mais nous n'avons même pas de bureau! Nous n'avons même pas de meubles ou d'équipements. Il s'agit des nôtres, on utilise notre propre équipement. [...] Tout l'argent que nous avons ramassé, les dons, les levées de fonds, c'est pour nos dépenses lorsque l'on fait de l'éducation populaire avec nos membres. Et les conférences [...], nous recevons également un honoraire des universités si elles nous appellent pour qu'on aille parler dans leurs classes, donc c'est [...] comme cela qu'on survit, haha. Ils ne savent pas, mais notre adresse officielle c'est ma résidence. [...] Notre numéro de téléphone, c'est mon téléphone résidentiel. Donc on ne paye aucune installation, seulement les choses importantes. (Joannie)

Surtout, au-delà du simple constat d'une carence de ressources, qu'elles soient financières, logistiques ou humaines, les participant·e·s déplorent le fait que les fonds de recherche ne soient principalement alloués qu'aux chercheur·euse·s issu·e·s des milieux académiques. En d'autres termes, l'expertise et les connaissances des membres des organismes communautaires ne bénéficient pas des mêmes possibilités de financement qui leur permettraient de participer pleinement aux recherches, de devoir dégager du temps au lieu de consacrer une ressource à 100% à ce genre de projet. Romy développe cet aspect :

Le point faible, c'est le fait que quand il y a un financement qui est obtenu pour de la recherche partenariale, bien souvent, ce financement va être alloué à l'enveloppe de la chercheuse ou du chercheur, et non pas alloué à payer des salaires ou à soutenir les ressources humaines ou l'administration dans les organismes. Ce qui fait qu'encore une fois, les organismes ne sont pas à même d'apporter leur pleine contribution, parce qu'on ne peut pas dédier un poste entier au projet de recherche, donc les travailleuses grignent de leur temps par-ci par-là, en plus de tout ce qu'elles ont à faire pour participer au projet de recherche. C'est une grosse faiblesse, parce que je pense qu'à ce moment-là, la qualité de la contribution qui est apportée par l'organisme n'est pas la même. (Romy)

En raison de ce manque de ressources, il est difficile pour plusieurs participant·e·s issu·e·s des milieux universitaires d'envisager de collaborer avec les membres de ces organismes sans leur fournir une compensation financière afin de reconnaître le travail et l'expertise qu'ils investissent dans la recherche partenariale. Axel relate ainsi :

Déjà, c'est des groupes communautaires qui n'ont pas vraiment de financement à la mission ou très peu de financement à la mission. [...] Et puis c'est des groupes aussi qui font face à une pénurie de main d'œuvre. Donc c'est sûr que solliciter du monde pour faire du bénévolat, pour nous, [...] on n'est pas en cohérence avec nos valeurs puisque nous aussi nous luttons contre le travail invisible. Donc faire du bénévolat, demander à un groupe de travailler, répondre aux questions, participer à des rencontres et qu'on ne rémunère pas, ça, c'est du travail invisible pour nous. (Axel)

Cette disparité de financement et ce constat que les fonds de recherche pour un projet partenarial vont essentiellement entre les mains des chercheur·euse·s principaux·ales est également un élément déploré au sein même du milieu de la recherche universitaire. En effet, quelques participant·e·s dénoncent le fait que leur travail en tant qu'assistant·e de recherche, bien qu'indispensable et central pour la recherche menée, n'était pourtant pas rémunéré à la hauteur de l'expertise fournie, comparativement au budget total alloué pour l'ensemble de la recherche. Ainsi Nina explique :





[D]'après ce que j'ai entendu à la fin, il restait tellement d'argent là, c'était tellement d'argent, tu sais. Je ne peux pas dire où cet argent-là est allé, mais moi, je me rappelle très bien [...] qu'au début du projet, au milieu du projet [...], les chercheurs principaux n'étaient pas forcément généreux dans l'allocation de certaines ressources financières. [...] On a beaucoup poussé pour que les rémunérations soient différentes, soient plus...t'sais. À l'époque, la rémunération c'était du 15-20\$. En tout cas, on a dit qu'il faut que ça soit beaucoup plus. (Nina)

Ces disparités, entre les milieux universitaires et communautaires, quant aux ressources financières, logistiques et humaines est un élément central, voire l'un des premiers enjeux, soulevé par la quasi-totalité de nos participant·e·s. Ceux-ci considèrent qu'il constitue un défi déterminant relié à celui des échéanciers et des besoins divergents.

3.1.2 SURMENAGE, ÉCHÉANCIERS ET BESOINS DIVERGENTS

Selon les participant·e·s, les milieux communautaires et universitaires ne sont pas confrontés à la même pression en termes d'échéancier dans la recherche. Elles ne définissent pas non plus de la même manière les besoins et les objectifs de recherche. Les participant·e·s perçoivent un décalage entre des organismes communautaires qui attendent des réponses concrètes à leurs besoins immédiats et le milieu universitaire dont les objectifs semblent avant tout orienté vers la production scientifique et le capital symbolique ou financier pouvant en être retiré (notamment les futures publications et subventions à la recherche).



Au sein des milieux communautaires, iels dénoncent également la charge de travail supplémentaire qui consiste à dégager du temps dédié à la recherche partenariale en plus des heures de travail à temps plein. Au sein des milieux académiques, cette charge supplémentaire est également présente pour les chercheur·e·s impliqué·e·s dans les projets partenariaux, constituant souvent des défis en termes de gestion d'équipe et d'encadrement de la recherche, dans un contexte où les livrables académiques sont hautement exigeants.

Plusieurs chercheur·euse·s du milieu académique révèlent que les recherches partenariales peuvent être particulièrement valorisées au sein des universités, notamment en raison des retombées sociales qu'elles impliquent. Comme l'explique Sora :

[L]a société, en ce moment, le milieu académique, universitaire, valorise beaucoup le travail [partenarial]. On [parle] moins de partenarial, on parle souvent des retombées sociales du travail, de l'implication, l'engagement en tant que chercheur, donc c'est très valorisant. (Sora)

Cependant, si plusieurs chercheur·euse·s soulignent cette valorisation de la recherche partenariale, d'autres tiennent à nuancer ces propos en rapportant que les projets partenariaux sont plutôt vus comme des projets qui prennent trop de temps à produire aux vues des exigences de production requises au sein du monde académique. Ainsi Joy soutient :

[M]alheureusement, le monde académique ne récompense pas ce genre de travail. En fait, le monde académique empêche ce genre de travail, parce que cela prend trop de temps, donc ça peut ralentir nos publications. [...] Genre, ils veulent voir la quantité de recherches et de publications que tu produis. Ils s'en fichent sur quoi ça porte, c'est la quantité plutôt que la qualité. (Joy)





De nombreux·ses participant·e·s évoquent le surmenage au sein des universités, notamment les heures supplémentaires accumulées pour respecter les exigences de demandes de financement, de publications ou d'autres livrables. En raison de cette surcharge académique, plusieurs relatent l'enjeu du surmenage – autant pour les participant·e·s universitaires que communautaires – faisant en sorte qu'il est particulièrement difficile de concilier les emplois du temps des un·e·s et des autres pour mener la recherche partenariale. Ainsi, Farah explique :

J'ai l'impression [...] que c'est un manque de temps, des personnes qui ont envie de faire des projets en recherche, [mais qui] ne dégagent pas de temps. L'autre problème, c'est qu'ils participent, mais qu'ils n'ont pas assez de temps pour participer davantage à toutes les étapes. Disons, on ne s'arrête pas, on n'accorde pas le même temps qu'on soit dans le milieu de la pratique, dans le milieu universitaire, à lire les textes, à mettre des petites critiques et tout et donc l'engagement avec cet objet sur lequel on travaille n'est pas le même. [...] Et je pense que les contraintes de nos milieux respectifs influencent beaucoup comment on travaille. Puis du milieu universitaire: la pression de publier, la pression d'aller vite, la surcharge de travail. [...] Puis, je pense que quand on fait des recherches partenariales avec des groupes particulièrement qui traitent, par exemple, des enjeux [de] l'intersectionnalité globalement, puis quand ce sont des groupes qui travaillent ces questions-là, ce sont des groupes qui sont débordés. [...] Je pense que c'est là qu'on a un défi encore parce qu'on va vite, parce qu'on est dans un milieu qui est souvent, [...] c'est dans l'action. Dans la pratique de l'activisme, bein on prend des décisions [...]. On n'a pas les mêmes échéanciers dans le milieu de la recherche, on est plus dans prendre le temps, la réflexion. Il y a beaucoup de pression, mais il faut dire que ça se traduit dans des articles, etcetera. (Farah)

Plusieurs participant·e·s indiquent que le surmenage des chercheur·euse·s universitaires, d'autant plus s'iels sont les chercheur·euse·s principaux·ales du projet partenarial, a pour

résultat une gestion et une coordination de l'équipe de recherche parfois ardue. Les participant·e·s Joy, puis Sora rapportent ainsi :

[L]es documents à remplir lorsqu'il faut faire de la recherche avec les écoles prennent beaucoup de temps. Recevoir l'approbation, bâtir des relations. [...] PAR[9] ce n'est pas un manuel sur lequel tu te fies, « On doit faire cela, ensuite on doit faire cela. » Non, c'est vraiment axé sur l'esprit d'équipe, donc chaque chose est décidée collectivement, dans nos conversations, [...] et dans une ouverture d'esprit donc c'est vraiment organique. [...] Donc, parce que tu prends des décisions à chaque étape, il n'y a pas de formule préétablie. [...] Et tu sais, c'est pourquoi tu dois être prête à faire des changements. Tu dois être prête pour des choses qui ne vont pas fonctionner. Parfois les gens veulent savoir où ils s'en vont. Tu es leur leader. "Je veux que tu me montres où aller". Mais PAR, ce n'est pas ça. Nous ne sommes pas là pour te diriger. [...] Et tu sais, pour les jeunes, parfois ça, tu sais, ça peut prendre un moment pour se faire à l'idée. Et donc, tu sais, pour le premier projet sur le profilage racial, nous étions avec les jeunes pendant trois ans. [...] Donc, un projet PAR c'est ouvert, à durée indéterminée. Ça peut aller dans n'importe quelle direction. Tu as certaines idées générales d'où tu veux aller avec cela, mais tu sais que c'est à durée indéterminée. Et donc, je pense qu'il y a pu y avoir un peu de, tu sais, frustration à certains moments. (Joy)

Je trouvais qu'à chaque fois organiser une réunion, c'était long et compliqué parce qu'il y avait du monde-là, je pense qu'il y avait 15 personnes. [...] Puis mon projet [...], c'est beaucoup plus intense au niveau de la quantité d'activités qu'on a fait dans la recherche et dans la diffusion des résultats et ça m'a demandé beaucoup plus de temps, proportionnellement à l'argent que j'avais eu. Comme dans la liste de mes projets, ce projet-là était pas prioritaire pour moi, mais ça m'a pris énormément de temps et puis à chaque fois, j'avais le sentiment de faire du bénévolat. [...] C'était des nouveaux rôles, des nouvelles tâches. C'était des fois du travail en fin de semaine pour aller dans un évènement. [...] Je savais un peu qu'on n'avait pas la même temporalité, le milieu communautaire et le milieu universitaire. Nous, on est très contraint par l'année scolaire, tandis que eux, c'est selon des événements dans l'année. [...] Il faut avoir des attentes raisonnables sur le temps que chacun peut mettre dans le projet. Puis, une fois qu'on a ce genre

[9] « PAR » (*Participatory Action Research*), dans ce contexte, fait référence aux projets de recherche utilisant l'approche méthodologique par/pour/avec.





d'attentes, de compréhension de l'emploi du temps, bah tout le monde est aligné. Puis, dans mon autre projet [...] avec l'organisme communautaire, j'accepte que des fois ils disparaissent parce qu'ils sont submergés dans quelque chose ou il y a un employé qui a quitté, puis ils ont pas pu trouver personne pour le remplacer. Je vais attendre un peu, puis quand la personne est devenue disponible, c'est redevenue mon alliée. (Sora)

À cette difficile gestion s'ajoute, pour les chercheur·euse·s universitaires, la tâche de collaborer au développement de matériels non conventionnels aux sphères académiques. À l'instar de ce qu'explique Sora :

[E]n tant que chercheure, on fait des conférences, on fait des articles scientifiques, on enseigne, on crée des matériels d'enseignement. Mais là je me trouve à faire d'autres produits de diffusion, puis y a le côté aussi des événements, créer des événements pour avoir des échanges avec des organismes sur le terrain, des tables de concertation puis même des élu·e·s. (Sora)

Plus particulièrement, le manque de personnel et le roulement d'employé·e·s au sein des organisations communautaires rend difficile la tâche d'effectuer des suivis lors d'un projet de recherche. Axel déclare :

[O]n peut avoir affaire à une personne, après la personne part. Le temps d'expliquer à la nouvelle personne qui arrive, c'est pas évident. Donc c'est le temps que ça prend et puis le manque de personnel qui fait que les gens ne répondent pas. (Axel)

Malgré le surmenage et la reconnaissance de la gestion additionnelle à un emploi du temps déjà chargé que requiert la réalisation d'une recherche partenariale, les chercheur·euse·s universitaires qui choisissent de s'impliquer dans des projets partenariaux le font, avant tout, pour les engagements sociaux et politiques que ces projets impliquent. Comme l'évoque Chloé :

Je pars du principe que marcher dans ce monde, dans nos corps, c'est un travail à temps plein. Naviguer à travers ce monde dans le corps, en tout cas, moi je parle en tant que femme noire, là juste sortir de chez moi, me déplacer d'un point A à un point B, je sais que je peux être attaquée de 1000 et une façons possibles, des choses subtiles, des choses moins subtiles. Donc ça, c'est mon quotidien. À partir de ce moment, si moi je dois choisir de m'impliquer dans quelque chose, il faut pas que j'aïlle m'impliquer dans quelque chose qui va juste augmenter encore cette pression-là. [...] On est, surtout dans le milieu militant, dans le milieu communautaire, c'est connu que les femmes noires ont énormément de pression sur elles. [...] De toute façon, qu'elles soient officiellement militantes ou pas, elles ont énormément de pression sur elles parce que, si en plus elles sont dans le milieu universitaire ou si elles ont certaines compétences qui sont reconnues dans la communauté, on va souvent faire appel à elles pour plusieurs choses. Moi, le nombre de parents dans mon entourage qui m'appellent parce qu'il y a une situation problématique avec leurs enfants à l'école. Si je te dis les heures que j'ai passées à écrire des courriels, à contacter des gens, à faire des choses qui n'avaient rien à voir. Ça c'est du travail pour lequel je n'avais pas nécessairement prévu dans ma journée, pour lequel je ne suis pas payée, puis que je fais avec plaisir, mais qui a un impact émotionnel très profond sur moi. Donc si moi je choisis un projet, il faut que ce soit un projet qui me nourrisse, où je peux réduire ça. [...] Tu sais, on peut pas tout prévoir, mais... Voilà, est-ce que le sujet m'intéresse ? OK. Est-ce que c'est un projet auquel moi je pense, que je peux contribuer ? OK, mais c'est-à-dire intellectuellement, est-ce que j'ai la capacité ? Mais est-ce que j'ai le temps et la capacité physique, la capacité mentale de contribuer à ce projet ? Oui. Est-ce que mes valeurs sont alignées avec les valeurs des personnes [qui] sont impliquées dans le projet ? Si j'ai un oui à tout ça, OK. [...] Et comme des fois, la seule chose dont on a besoin que tu fasses, c'est que tu te gères, ça fait une personne de moins à aller retirer du gouffre, tu sais. Et si j'ai une personne de moins dans mon entourage avec qui je dois avoir une conversation d'une heure pour ne pas qu'elle s'enfonce dans un trou de crise de santé mentale, c'est déjà beaucoup. [...] Franchement là, fais des choses qui... le plaisir et la joie *it's underrated like*, c'est tellement important. Ça a l'air utopique mais sincèrement, je pense qu'on reçoit les obstacles plus facilement quand c'est quelque chose qui nous apporte de la joie. On arrive à gérer les obstacles. (Chloé)

Du côté des chercheur·euse·s communautaires, le surmenage et les contraintes de temps sont également un défi spécifique à gérer. Ceci





est particulièrement vrai, dans un contexte où ces organismes sont sursollicités pour participer à des projets de recherche et qu'ils sont déjà dans une posture où ils cherchent à survivre. Ainsi, comme le relatent Chany, puis Joannie:

Et aussi, en tant que travailleuses communautaires qui effectuent ce travail, tu sais, [...] Ce n'est pas pour l'argent, c'est pour l'amour de la cause. Et souvent, je trouve que ce sont ces gens qui vont avoir de la difficulté à dire non, et qui vont s'étendre à l'excès. Et nous voulons toujours aider quand on nous le demande, tu comprends, et donc, nous avons également de la difficulté à créer ces limites. Donc ça a été une forme de pratique que j'ai vu, il y a beaucoup d'épuisements professionnels car elles [les travailleuses] tentent de tout faire et d'aider tout le monde, et elles n'ont pas nécessairement des responsabilités clairement établies. (Chany)

La plupart de nos membres du personnel soignant, nos agents ou nos membres du conseil d'administration travaillent à temps plein et ont une famille dont ils doivent s'occuper. Donc, c'est souvent qu'ils sont uniquement disponibles les fins de semaine, et parfois, seulement le soir. Donc, je pense que c'est le plus gros challenge pour nos membres et pour notre organisation. [...] Quand j'entends quelque chose, quelqu'un qui nous approche encore pour de l'aide, je deviens submergée et débordée car il y a tellement de chercheurs qui demandent de l'aide, je me sens submergée. Je n'ai pas le temps. (Joannie)

Ainsi, face à ce surmenage et à ces difficultés de gestion d'une équipe à la fois composée de chercheur·euse·s universitaires et communautaires, plusieurs participant·e·s recommandent de clarifier les rôles et les attentes de chacun·e au sein d'un projet de recherche partenariale. Ainsi, Rachel et Nina expliquent :

Dans tous les projets que j'ai vu, même ceux que j'ai évalué, les gens outrepassent leurs rôles ou les gens sont confus à propos de ce qu'ils peuvent et ne peuvent pas faire, ou il y a trop de chefs dans la cuisine [...]. Donc je pense que c'est un gros enjeu [...] dans les projets collaboratifs. C'est l'identification des rôles et la substance du rôle, genre soutenir ton

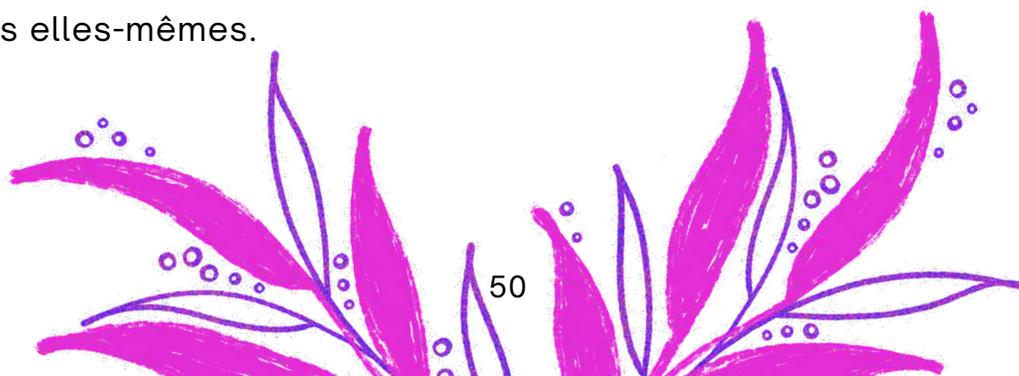
rôle et remplir ce rôle, et bien sûr, les enjeux de communication et de hiérarchie. (Rachel)

[J]'ai mis *my boundaries*, tu sais. Je me rappelle très bien que ce n'était pas bien accueilli. Là je me rappelle, j'ai dit: « écoutez, ma job, c'est de coordonner le projet, d'assurer la communication entre les organismes communautaires partenaires d'un côté, et l'équipe de recherche de l'autre côté ». Puis, parmi mes recherches, parmi mes tâches aussi, c'était de faire les questionnaires pour les entrevues, c'était de faire le codage aussi, peut-être aussi sortir certains éléments, puis comme flagger certaines choses. Mais, ce n'était pas dans mon job de, mettons, faire le premier jet d'un tel article sur tel sujet, t'sais ? (Nina)

Ce défi des échéanciers, ainsi que des intérêts et des besoins divergents entre les milieux universitaires et communautaires constituent pour nos participant·e·s un défi qui les relie aux modalités permettant de mener des recherches partenariales et aux conditions faisant en sorte que sont mises en place des pratiques d'exploitation des femmes et des personnes non binaires noires et racisées.

3.1.3 SOUS-REPRÉSENTATION ET EXPLOITATION

Les participant·e·s évoquent le manque de représentation des femmes et des personnes non binaires noires et racisées – parmi d'autres groupes minoritaires – au sein des milieux universitaires et communautaires comme étant un autre obstacle auquel ils doivent faire face. Ils révèlent que cette sous-représentation est à l'origine de pratiques d'instrumentalisation des personnes noires et racisées (tokénisme), de leurs savoirs et de leurs réseaux (extractivisme) aussi bien entre les milieux académiques et communautaires qu'au sein de ces sphères elles-mêmes.





Que ce soit au cours de leur parcours académique ou leur présente situation professionnelle, plusieurs participant·e·s constatent que les milieux de recherche – particulièrement universitaires – se caractérisent par une forte sous-représentation des minorités raciales, ce qui participe au sentiment d’isolement de celles-ci. Comme l’explique Chloé :

[E]n étant en ce moment doctorante dans une université, sur un sujet comme le mien [...], je me sens très souvent isolée. C’est-à-dire que quand j’arrive dans un espace où j’ai d’autres chercheurs, chercheuses, souvent, je suis la seule noire. Peut-être que je peux voir une ou deux autres personnes racisées, en tout cas visiblement, que je peux identifier comme tel. (Chloé)

Cette sous-représentation est jugée d’autant plus problématique lorsque des projets de recherche sont menés sur des enjeux raciaux, sans ou avec une faible proportion de personnes noires et racisées dirigeant le projet. Comme le relate Rachel :

J’ai eu l’expérience d’un projet où on travaillait avec des enfants racisés, mais il y avait seulement deux personnes racisées qui menaient le projet. [...] Oui, dans ce projet académique, j’étais la seule femme noire. (Rachel)

Pour plusieurs participant·e·s, une meilleure représentation des personnes noires et racisées et des minorités sexuelles et de genre au sein de la recherche en général, et de la recherche partenariale en particulier, permettrait à la relève de se sentir davantage appartenir aux institutions dominantes, telles que les universités. À cet effet, Èva soulève :

En général, juste le fait qu’on soit des minorités, c’est sûr qu’on est sous-représentées dans plusieurs aspects de la société, et ça s’applique, dans les médias, mais aussi dans le monde scientifique, dans le monde de la recherche également. Puis tu sais, juste dans le monde de l’enseignement supérieur, on ne voit pas vraiment beaucoup d’enseignants qui nous représentent puis qui ont un vécu commun avec nous, donc des fois, ça peut être, tu sais inconsciemment, c’est des choses qui nous affectent. On

se crée peut-être une image justement que la recherche, c'est un monde, c'est réservé à un certain type de personnes et [...] ça fait en sorte que justement, on intériorise ça. Puis après, tu sais, nos croyances vont aller s'appliquer à plusieurs domaines de notre vie. Puis, peut-être que ça va nous limiter, justement, dans la poursuite de nos buts, la poursuite de nos aspirations et donc [...] c'était plus pour ça, tu sais, qu'on est un peu mis à l'écart par la société. Mais après ça, quand on l'intériorise, nous aussi on a l'impression d'être mis à l'écart, puis que c'est difficile de rejoindre le troupeau. (Èva)

Pour de nombreux·euses participant·e·s, cette sous-représentation des personnes noires et racisées et des minorités sexuelles et de genre au sein de la recherche permet à ces espaces de reproduire des formes de violences et des micro-agressions raciales et genrées. Plusieurs dénoncent le racisme et la transphobie – et particulièrement la transmisogynie – qu'ils ont subis, comme Chantale :

C'est juste intéressant comment le secteur féministe est juste tellement québécois de cette manière. Juste la manière dont le racisme s'incarne dans le secteur féministe, et comment le secteur est complètement dans le déni, comment le déni est audacieux, et également, comment les personnes trans sont exclues. (Chantale)

Plusieurs participant·e·s abordent le tokénisme en tant qu'instrumentalisation des personnes noires et racisées au sein de la recherche partenariale, et particulièrement le fait que ce soit toujours les mêmes représentant·e·s de ladite diversité qui soient sursollicité·e·s en recherche. Comme l'expliquent Sofia et Tania:

[L]e professeur connaissait quelqu'un, et donc, il était priorisé en termes de « Oh, si nous travaillons dans le milieu académique, on travaille avec cette personne ». Ce sont toujours les mêmes personnes, et donc, ça contribue à l'absence de diversité. [...] C'est rare que tu vois l'une de ces organisations travailler avec des professeurs issus de la diversité. Mais ce n'est également pas si étrange, car qui a accès aux gros financements dans le monde académique? C'est les professeurs blancs. [...] Plusieurs fois que l'on me





demande de participer, et c'est dans un contexte de tokenisme, car ils n'ont pas de diversité. [...] Donc je suis là parce que je suis Noire, et une femme, et ils ont besoin, tu sais, de diversité. [...] Donc il y avait beaucoup d'intérêt en raison du manque de visibilité, comme je l'ai dit plus tôt, et l'absence de représentation, et le fait qu'ils n'ont aucune personne de couleur. (Sofia)

[P]arfois j'ai l'impression que c'est... Je ne veux pas être tokénisée. Donc, je suis genre, "je ne vais pas répondre pour tout le monde". [...] Je crois que j'avais des bonnes personnes autour de moi qui m'ont guidée et qui m'ont éduquée, donc je n'ai pas été victime de tokenisme et tout ça, mais habituellement, c'est ce qui arrive, tu sais ? C'est comme s'il y avait une personne qui allait représenter la communauté entière ou une perspective, et si tu ne sais pas cela, tu deviens soudainement la porte-parole de toute la communauté. (Tania)

De nombreux·euses participant·e·s déplorent le fait que cette instrumentalisation des femmes et des personnes non binaires noires et racisées soit l'occasion de les mobiliser uniquement pour le savoir qu'iels détiendraient, au sens de leurs expériences vécues (savoirs expérientiels), et qui n'est jamais considéré à la hauteur de savoirs scientifiques. Cette sollicitation des personnes pour leurs savoirs expérientiels est souvent intériorisée, reconnue et acceptée par les participant·e·s à l'instar d'Èva en entrevue et Léa lors d'un groupe de discussion:

[L]es informations que j'apportais au groupe, c'était au-delà des informations comme scientifiques rigoureuses, quantitatives, c'était plus une expérience qui était, comme dans le concret, puis dans le vraiment, dans le vécu. Donc je pense que ça apportait plus, ça apportait comme un autre aspect aussi à ce que je disais ce que je partageais avec mes autres collègues. [...] Je le savais parce que c'est plus [dans] cette partie-là que je pouvais partager mes connaissances, puis plus apporter une contribution à l'équipe [...]. Quand j'ai appliqué [...], ma superviseure m'avait dit qu'elle recherchait pas nécessairement la personne avec beaucoup d'expériences dans la recherche, mais elle voulait quelqu'un qui avait une expérience personnelle, soit en tant que minorité raciale, ethnique ou sexuelle, pour apporter vraiment une contribution personnelle, puis mon expérience, à cette équipe-là. (Èva)

J'étais vraiment excitée car c'était l'une de mes premières expériences de travail comme chercheuse, mais spécifiquement dans le domaine de l'économie, un domaine que j'aime vraiment. Pourtant, quand j'ai eu l'emploi et que j'ai reçu toutes les tâches que je devais faire et les responsabilités, j'étais vraiment excitée de le faire, mais j'étais la seule de l'équipe qui parlait espagnol et plusieurs de mes heures, c'était moi qui traduisait des choses pour quelconque raison et ça ne faisait pas partie des tâches que j'avais accepté. J'ai l'impression que je n'ai pas autant appris que mes autres collègues parce qu'ils étaient plus concentrés sur le projet de recherche. Et j'étais plus concentrée à traduire des choses comme si j'étais une assistante de traduction, je crois que c'était définitivement un défi. Quand ils voient que tu fais partie d'une communauté et que tu as des compétences que ce n'est pas tout le monde qui les a, je pense qu'ils abusent de ta gentillesse lorsque tu dis oui une fois, et soudainement, tu es une traductrice. Maintenant c'est ton job, et tu acquiers beaucoup moins de compétences que ce que tu voulais réellement faire. (Léa)

Certain·e·s encore expliquent que l'inclusion des femmes et des personnes non binaires noires et racisées dans des espaces de travail majoritairement blancs, masculins et cisgenres les rend davantage vulnérables car iels sont marqué·e·s par leur différence raciale et/ou genrée. Pour le cas des femmes et des personnes non binaires noires et racisées, plusieurs témoignages relatent la difficulté de naviguer dans les milieux de recherche féministes blancs et cisgenres. Comme l'explique Romy en abordant son expérience de chercheuse au sein d'organismes féministes majoritaires :

Rentrons dans les vraies affaires, la structure, le système: qui est sur les CA des groupes de femmes? Qui décide quoi ? Qui sont les coordonnatrices ? Même quand il y a des co-coordinations, c'est qui la vraie coordonnatrice de pouvoir ? Et dans les réunions d'équipe, qui parle ? Qui a le droit de parler ? Qui a le droit d'avoir des émotions dans une réunion d'équipe ? Qui a le droit de pleurer ? Une femme racisée là, elle a pas le droit, elle est pas dans un espace sécuritaire pour pleurer, même pour se fâcher en réunion d'équipe. Elle ravale, elle doit avoir le visage *straight* là parce que là... elle a pas le droit. Donc je trouve qu'il y a tout ça qui à mon avis malheureusement n'est





pas *unpacked*. [...] C'est politique, je sais que c'est politique ce que je viens de dire, mais c'est parce qu'il y a des rapports de pouvoir qui sont pas démantelés, qui sont pas exposés au grand jour, qui sont encore tabous parce qu'il y a une peur des femmes blanches, surtout au Québec, d'admettre qu'elles ne sont plus les pires victimes, qu'il y en a qui vivent des choses plus difficiles qu'elles [...]. Donc moi c'est ça, c'est ce travail-là à mon avis, qui est à faire. Pour moi, c'est beaucoup plus, c'est structurel. C'est pour ça qu'on parle de relève. Moi cette relève, je la vois pas, moi je vois des femmes racisées rentrer, puis sortir en courant, puis rentrer dans les organismes, puis sortir en courant, traumatisées. Elles sortent traumatisées. Et pour celles qui sont restées là-dedans trop longtemps, je les vois rentrer à la retraite là, et c'est des femmes qui ont été brisées par ce système. Donc ouais, moi j'en suis sortie, je n'y retournerai plus jamais dans les groupes de femmes. (Romy)

Au-delà du tokénisme, plusieurs participant·e·s déplorent les pratiques extractivistes et d'appropriation intellectuelle qu'elles ont subies, notamment en raison du fait que les projets de recherche partenariale ne débouchent pas toujours sur des améliorations concrètes à l'endroit des communautés étudiées, comme l'expliquent Sofia, puis Bianca :

Ce sont des pratiques extractivistes, et donc, on critique cela du monde académique. Mais le milieu communautaire fait la même chose, que ce soit en termes de faire des projets, ou de la programmation au sein des communautés vulnérables. Tu le vois, tu vois tous ces regroupements, ils ont du financement, [mais] ils n'ont pas cette expertise. [...] Et puis ils prennent contact avec toutes les autres organisations communautaires qui ne sont pas financées, qui survivent à peine, pour avoir cette expertise. Mais c'est eux qui ont l'argent. [...] Ils visent certaines communautés qui sont marginalisées comme les communautés trans, les communautés racisées, les communautés migrantes. Et tu as ces grands regroupements qui ont accès au financement mais qui n'ont pas l'expertise. [...] Les organisations communautaires qui travaillent sur les violences de genre obtiennent tout cet argent pour travailler avec des personnes trans, et elles n'ont aucune connexion avec les personnes trans ou les organisations trans. (Sofia)

On parlait de propriété intellectuelle, moi en fait c'est drôle, j'ai vécu une expérience lundi. Depuis 6 ans que je travaille au [nom de l'organisme communautaire], c'est toujours une autre chercheuse, [nom de la chercheuse], et moi, qui examinons les mémoires parlementaires quand la Chambre des communes fait un appel sur une étude par un groupe. Et ils font souvent appel à des témoins, et ils ont souvent fait appel au [nom de l'organisme communautaire] pour témoigner. [Nom de la chercheuse] et moi, nous faisons toute la recherche, nous faisons toute l'argumentation, et cette chercheuse, c'est elle qui prend mon papier et qui va se présenter devant toute la Chambre des communes, depuis 6 ans! (Bianca)

Certain·e·s participant·e·s avancent également comment ces pratiques extractivistes sont révélatrices du décalage entre l'expertise détenue au sein des sphères académiques et celle au sein des sphères communautaires. Ainsi, plusieurs déplorent le fait que bien que les équipes de recherche académiques ne détiennent souvent pas l'expertise requise pour mener la recherche, ce sont pourtant elles qui en récoltent les mérites, le prestige et la reconnaissance sociale. Comme l'évoque Chany:

Je vois des chercheurs qui veulent travailler avec le communautaire et il y a une résistance au sein du communautaire à travailler avec des chercheurs. Et c'est pour plusieurs raisons, parce que les travailleurs communautaires, souvent, ils sont dans des secteurs qui manquent de ressources, c'est un secteur qui est sous-évalué, mais ils offrent tellement de ressources et souvent, tu sais, ces travailleurs de première ligne sont contactés par d'autres travailleurs sociaux, ils sont contactés par des habitants, ils sont contactés par les institutions, par les stagiaires. Ils sont vraiment, vraiment exploités pour leurs expertises, leurs contacts, et les relations de confiance qu'ils ont bâti avec les habitants. Et puis, je crois, les chercheurs ne sont pas nécessairement au courant de tout le travail que cela implique, et ils peuvent parfois avoir une approche plutôt extractiviste où ils ont besoin d'aller chercher des données ou ils ont besoin de contacter les habitants, ou ils ont besoin de faire tellement d'heures de peu importe quel travail, et donc ils vont puiser dans ce secteur, et demander des ressources qu'ils n'ont pas nécessairement, et puis [...] il y a cette frustration lorsqu'ils ont besoin d'aide et que personne n'est disponible pour leur répondre. [...] Et ensuite, quand [les organisations communautaires] ont besoin d'un travailleur social, ou ils ont besoin du CLSC pour coopérer, ou ils ont besoin du chercheur pour voir les résultats de la recherche et où ces résultats sont allés, et comment ça va aider, ils rétorquent alors [au chercheur] : « Où es-tu ? Nous avons fait





tout cela pour toi. Nous sommes disponibles pour toi, mais je ne te vois pas nous redonner quoi que ce soit en retour ». Donc il y a un déséquilibre dans la relation. (Chany)

Certain·e·s expliquent comment les projets de recherche partenariale sont majoritairement menés par des personnes blanches et comment celles-ci viennent s'approprier les concepts issus des milieux minoritaires et ainsi invisibiliser les oppressions concrètes subies par les membres de ces milieux. Comme le souligne Joy dans le cas des recherches sur le profilage racial :

Et elles [deux femmes blanches] se sont nommées elles-mêmes dirigeantes de l'organisation pour étudier le profilage social, racial et politique. Et elles appellent cela intersectionnel, ce qui est n'importe quoi. Comment peux-tu utiliser un concept qui provient du féminisme noir, qui concerne la race, le genre, la classe et la sexualité, et décider que c'est pertinent pour les personnes blanches ? Parce qu'essentiellement, leur recherche sur le profilage social et politique concerne les personnes blanches. Ce n'est pas seulement cela, elles n'ont pas fait une seule chose sur le profilage racial durant les 10 ans où elles ont été actives, ou en 7 ans. [...] Malheureusement, le pouvoir de parler de profilage racial et de faire de la recherche est encore dans les mains des institutions blanches et des experts blancs. Et tu sais, malheureusement, la manière dont elles parlent de ces enjeux, c'est déresponsabilisant. [...] Et tu sais, j'ai regardé plus tard leur proposition et c'était une blague. Je veux dire, leurs connaissances ne sont pas à jour sur le profilage racial. C'étaient seulement des généralités générales, vagues, tu sais. Donc, elles ne vont même pas montrer leurs forces en termes de profilage racial lorsqu'elles ont de l'argent. Dans leurs propositions pour du financement, elles parlent de la formation des policiers, de l'éducation des policiers. Excusez-moi, mais nous avons dépassé cela, vraiment. Je pense qu'on a essayé, on est passées par là, on l'a déjà fait. Donc, leur approche est vraiment libérale, vraiment sécuritaire, tu sais, qu'on peut réformer la police, qu'on peut réformer les officiers, bla bla bla. Donc, c'est vraiment le statu quo. C'est vraiment... Ce n'est pas challengeant et donc, ça ne parle pas vraiment des réalités désastreuses, malheureusement, que la police créé pour les personnes noires dans cette ville. (Joy)

Certain·e·s participant·e·s enfin estiment que les pratiques extractivistes académiques sont révélatrices d'un manque d'investissement des chercheur·euse·s universitaires dans le développement de relations à long terme avec les acteur·rice·s de terrain. Comme l'explique Sofia :

Je peux compter sur les doigts d'une main combien [de chercheurs académiques] ont vraiment des relations avec les communautés avec lesquelles ils travaillent, que ce soient les communautés migrantes ou les communautés LGBTQ ou n'importe quelle communauté *per se*. Quand je parle de nature extractiviste, c'est le fait qu'ils n'ont pas vraiment de connexions avec les communautés avec lesquelles ils travaillent. Et ça se traduit en termes d'absence de solidarités quand c'est en lien avec des enjeux spécifiques. Donc tu sais, par exemple, des professeurs qui travaillent sur les communautés migrantes ou sur la migration mais qui sont complètement déconnectés sur les formes d'organisations qui sont faites autour de la justice pour les migrant·e·s, par exemple. [...] Puisque j'ai travaillé dans le secteur des violences sexuelles, la plupart des étudiant·e·s ou des professeur·e·s travaillant en sexologie, [...] dans des cabinets de sexologie, sont tous blancs. [...] La plupart du temps, il n'y a pas de volonté de faire le travail pour établir des liens, pour construire ces relations. Ce n'est pas juste envoyer un courriel disant qu'on vous invite à participer à une rencontre, non. Tu dois construire ces relations [...]. Donc oui, il y a une fragilité, une fragilité blanche, une réticence à entendre la critique. Spécialement lorsque ça s'appuie sur une absence de représentation, du racisme, de la suprématie blanche. Il y a une fragilité instantanée. (Sofia)

Certain·e·s nomment ainsi comment le fait d'avoir des comités aviseurs sur des recherches partenariales permet de construire ces relations de confiance avec les communautés. Comme le déclare Chloé :

[E]n ce moment, donc je suis dans le projet qui réunit plusieurs chercheurs, [...] La chercheuse principale est une prof de l'université [nom de l'université], mais c'est un partenariat en fait entre des chercheurs de plusieurs autres universités, et on a également des comités aviseurs, des comités scientifiques qui sont composés de membres qui proviennent de différentes communautés. [...] Et ce que je trouve très intéressant par rapport à ce que j'ai





pu faire avant, c'est justement la place de ce comité aviseur-là, qui est, comme je disais, composé de membres des organisations communautaires qui sont à la fois des personnes qui ont œuvré dans le milieu de l'éducation, donc des enseignantes, enseignants. On a aussi d'anciennes directions d'école, on a des élèves, des jeunes étudiants, donc c'est vraiment... Sincèrement, c'est la première fois que je vois une représentation aussi précise de vraiment différents points de vue. Puis je sens déjà qu'on part sur une base qui est beaucoup plus forte parce qu'on a des perspectives différentes. (Chloé)

Plusieurs participant·e·s mentionnent qu'intégrer des personnes issues des communautés minoritaires au sein de groupes de recherche partenariale nécessite de construire, en parallèle, une relation de confiance avec celles-ci. Comme le dit Tara :

[S]'ils vont engager des personnes queer, migrantes, racisées, [ils] devront faire attention à pas instrumentaliser les gens et de les fétichiser mais vraiment les inclure de manière transversale. Puis comme, avec tout ce qui vient avec, c'est pas juste, on va s'asseoir autour d'une table, puis on va juste être là, tu sais, c'est beau. Non, c'est pas ça, là. [...] Il faut qu'ils acceptent nos feedbacks, il faut qu'ils acceptent notre critique, et que ce soit vraiment mis en place dans le projet. C'est ce genre de pouvoir de décision que détiennent les comités consultatifs. Si on va t'engager comme consultant, bein on va te rémunérer à ta juste valeur. Donc oui, c'est cela penser une bonne rémunération, puis un contexte favorable pour qu'on se sente aussi à l'aise, pis dans un espace responsable, fait qu'on va pouvoir se reconnaître, puis qu'on va pas se sentir instrumentalisé. Parce que quand ça arrive, peut être les gens se rendent pas compte, mais c'est vraiment blessant. (Tara)

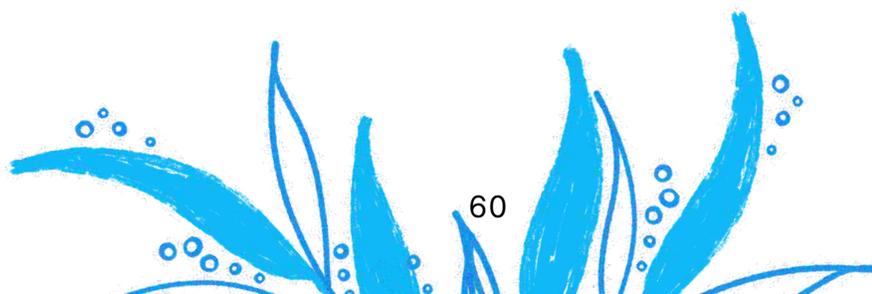
Pour certain·e·s participant·e·s, ces pratiques inclusives qui permettent de construire un certain lien de confiance entre les chercheur·euse·s et les communautés sont renforcées lorsqu'elles s'appuient sur une approche méthodologique par/pour/avec. Ainsi, Joy raconte:

Je fais du PAR parce que j'adore ça. Et je suis tellement contente, je me sens chanceuse [...]. Pour moi, lorsque le travail n'est pas joyeux, ça ne vaut pas la peine. Donc pour moi, ça a toujours été important tu sais, qu'on travaille, qu'on se respecte les uns et les autres, qu'on respecte les forces des autres, tu sais, qu'on soit conscientes de nos faiblesses. Je suis loin d'être parfaite tu sais. [...] Je suis ouverte à apprendre de tout le monde et de passer un bon moment, donc il y a toujours beaucoup de rires et de légèreté du cœur, parce que, particulièrement, les sujets dont on parle sont difficiles. Et donc, tu ne peux pas les laisser te démoraliser, tu sais. Donc, un esprit combatif est très important, tu sais, un esprit de résistance avec lequel on vit quotidiennement en tant que personnes de couleur. Notre résistance est une seconde nature. (Joy)

Cette exploitation des savoirs et des personnes les reproduisant constitue, pour nos participant·e·s, un défi majeur intimement relié aux processus permettant l'exclusion, la mise sous silence et la dévalorisation des savoirs produits par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées en recherche partenariale.

3.1.4 EXCLUSION ET DÉVALORISATION DES SAVOIRS

Les participant·e·s noir·e·s et racisé·e·s des milieux universitaires et communautaires décrivent également des injustices épistémiques et des rapports de pouvoir prenant place lors de rencontres d'équipe sur des projets de recherche partenariale. Cela se traduit notamment à travers des formes d'exclusion qu'ils subissent dans la participation à la production des savoirs ou à travers la dévalorisation de leurs savoirs et de leurs expertises par l'équipe de recherche. Les participant·e·s associent ces formes d'exclusion et de dévalorisation des savoirs aux biais fondés sur la race, le genre et/ou le statut professionnel auxquels ils sont associé·e·s.





Plusieurs participant·e·s soulignent l'invalidation de leurs expertises et de leurs savoirs au sein des institutions académiques. Comme l'exprime Farah : « Certains moments d'invalidation où certains moments où on ne reconnaît pas...On ne te fait pas sentir que tu as ta place. On te fait au contraire sentir que t'es pas à ta place ». Plusieurs déplorent le fait de ne pas se sentir à leur place lorsqu'ils se trouvent en milieu de travail, à l'instar de Joannie, puis de Romy :

On dirait qu'il n'y a pas d'expérience majeure que j'ai vécu, une mauvaise expérience que j'ai eu avec des chercheurs. Mais la seule chose que j'ai l'impression qui affecte l'atmosphère pendant une rencontre, c'est lorsque tu ne peux pas contribuer, car tu es une participante passive. Tu ne fais qu'écouter, tu sais, et même si tu écoutes et tu ne comprends pas, parfois ce n'est pas productif, pour moi. Mais, s'ils me demandent mon avis et des exemples [...] je dois les prononcer à voix haute, pour qu'ils puissent m'expliquer exactement ce dont ils ont besoin. (Joannie)

[Q]uand j'étais dans les chaussures d'une travailleuse communautaire, dans une salle avec des chercheurs, je me sentais pas à ma place. Dans le sens où puisque mon apport était en tant que travailleuse communautaire on m'écoutait mais à moitié, parce que j'étais pas supposée comprendre comment ça fonctionnait la recherche. Par contre, quand j'étais dans la posture de chercheuse post-doctorale, là, je me sentais dans mon élément, parce que j'étais là pour ce que j'apportais, ce que je contribuais et les rôles étaient clairs. (Romy)

Certain·e·s décrivent ainsi les injustices épistémiques, au sens des formes de mises sous silence et d'ignorance de leurs contributions scientifiques, dont iels sont victimes au sein de ces institutions. Comme l'expriment Chloé, puis Éliisa:

Il y a eu des cas où j'ai senti que j'ai proposé des idées, puis une autre personne propose la même idée que moi. Quand je parle, on entend pas, mais quand l'autre personne propose, tout d'un coup... Puis, j'ai laissé passer une fois, deux fois, trois fois, puis à un moment donné ce qui s'est passé, c'est qu'on parlait de [...] *Authorship* [pour] voir dans quel ordre on devait mettre nos noms pour une publication. Et la chercheuse principale, qui [...]

m'apprécie bien, mais [...] quand moi je disais quelque chose, ça lui passait au-dessus de la tête. Elle a mis l'ordre, puis [...] mon nom était en dernier et il a fallu que deux de mes collègues disent, mais en fait, c'est elle qui a travaillé sur cet article...donc, je pense qu'il y a quelque chose à changer là et ça m'avait fait rire parce que j'avais laissé passer plein d'autres occasions comme ça. Mais il a fallu que ce soit quelque chose d'aussi visuel pour que les autres réagissent et ils ont dit "Non, non non, mais c'est elle qui a travaillé dessus". (Chloé)

[D]ans ce projet, ce qui est intéressant, c'est qu'il y a une volonté d'avoir accès à nos expertises, de donner un acquiescement à nos expertises physiquement dans les rencontres. Puis, finalement, ce dont on se rend compte - parce que, même dans l'élaboration justement des questionnaires etcetera etcetera, même au niveau d'un rajout au niveau de la revue, de la littérature ou autre - ce qu'on apporte, c'est en effet ces expertises-là, mais elles sont quand même systématiquement évacuées. Dans le questionnaire justement, je me rappelle, avec [...] la personne qui était représentante des organismes LGBT [...], on était toutes les 2 dans cette posture aussi d'épuisement, puisqu'on a fait pendant plusieurs fois des rappels par rapport à certains enjeux, des questions ou même des angles d'analyses qui permettraient d'avoir accès justement à des données [...] qui se trouvent au sein des populations marginalisées. Et donc, elles sont évacuées dans des questions générales et les questions spécifiques ne sont pas prises en considération. C'est pareil, là dans l'état des données: on a eu une rencontre, il y a une semaine, c'est exactement la même chose, il n'y a aucune donnée spécifique sur les personnes qui se trouvent à la croisée des oppressions qu'on apporte. [...] C'est toujours la même chose d'être un peu utilisé pour peut-être une volonté d'apparences et de représentations, d'expertises qui se veulent intersectionnelles, mais qui, dans les faits [...], c'est évacué, et jusqu'au bout on doit le rappeler. (Élisa)

Certain·e·s rapportent également comment ces formes d'invalidation et d'effacement de leurs expertises viennent renforcer un sentiment d'insécurité vis-à-vis de leur propre appréciation de leurs savoirs. Comme le relatent Èva et Zoé :

Mais je pense que j'avais un peu cette insécurité-là justement d'avoir moins d'expérience que les autres. Donc pendant les rencontres, j'avais tendance à moins parler de mes projets ou moins parler des détails que j'avais trouvés super intéressants, par peur que ça ne rentre pas dans le cadre professionnel, ou que ça ne soit pas à l'agenda, ou dans le calendrier de la rencontre. C'est ça, peut-être plus une petite insécurité de ma part par rapport à mes compétences. (Èva)





Il y a toujours le syndrome de l'imposteur. C'est quelque chose qui est très présent dans le milieu académique. Je ne peux le dire assez. Je ne le dirai jamais assez. [...] Donc c'est sûr qu'on peut faire bien, mais des fois on a l'impression qu'on va être jugé, que c'est comme si on n'était pas à la hauteur, parce que les universités sont un milieu élitiste. Donc tu ne veux pas parler de ce qui ne marche pas, parce que si tu le fais, ça veut dire qu'on peut te juger comme n'étant pas un bon chercheur. [...] C'est difficile quand tu es étudiant, c'est difficile de se faire confiance, de dire « ouais, ce que je fais, c'est correct », puis que l'on me dise que ce n'est peut-être pas fait pour moi, parce que c'est beaucoup trop exigeant. On se questionne beaucoup, on est pas sûrs si c'est la bonne façon de faire. (Zoé)

Malgré ces formes d'invalidation et de dévaluation, plusieurs participant·e·s expliquent qu'il est important de valider et de reconnaître les expertises de chacun·e, à l'instar de Michelle :

Je trouve ça difficile [...] qu'il y ait comme une espèce de parité entre les chercheurs, les praticiens et les experts de vécu et les chefs de projet. Lorsqu'ils circulent dans une forme d'horizontalité démocratique et que ma parole ou la parole des chercheurs n'est pas forcément supérieure, ou que l'analyse des chercheurs n'est pas forcément supérieure à l'analyse des praticiens ou des experts de vécu. [...] C'est l'enjeu du maintien de la justice épistémique, c'est ce que je trouve le plus délicat et le plus exigeant. (Michelle)

Ces formes de dévaluation de leurs expertises et de leurs savoirs sont perçues par les participant·e·s à travers l'imbrication des systèmes d'oppression où iels sont situé·e·s, que ce soit au croisement de la race, l'identité de genre, le handicap, l'orientation sexuelle ou encore le statut d'emploi. Plusieurs, dont Romy, puis Zoé, relatent leurs expériences d'oppression – qu'iels relient à différents systèmes d'oppression – au sein de la recherche partenariale au Québec :

[C]'est même paradoxal ce que je vais dire. Il y a quand même une sorte d'invisibilisation qui prend place, quand je suis en réunion, puis j'ai la main levée, puis c'est comme on me voit pas. Et personne lève la main, puis tout le

monde intervient, interjecte, tu sais ? Puis moi qui n'ose pas m'interjecter, je lève la main. Le sentiment d'une invisibilisation, que finalement ça me laisse la parole. Comme j'ai l'impression de déranger, comme je sentais que j'étais quelqu'un de trop. Et c'est peut-être parce que lors de ces réunions-là, j'étais avec une personne extrêmement charismatique et extrêmement brillante, [nom de la personne], [...] donc c'est sûr que tout le monde se référait à elle et moi qui était à côté, [...] « c'est qui la petite Noire à côté ? » [...] Des moments, je me disais mais est-ce qu'on pense que je suis comme l'adjointe administrative ? Souvent, on me regardait quand il s'agissait de caler une date dans le calendrier. On me regardait à des moments ou quand on parlait de choses qui étaient vraiment terre à terre, *basic*. Comme alors: « c'est quand la prochaine réunion du comité ? » Puis là je notais, c'est à ce moment-là qu'on tournait les regards vers moi. Mais pas en tant que personne qui peut contribuer à des idées, des directions de recherche, des orientations, apporter une analyse qui peut informer la méthodologie, (prrt). Puis il y avait toujours ce regard de surprise quand je disais quelque chose que tout le monde trouvait pertinent comme: « Oh comme, Oh, c'est comme wow! ça sort d'où ? C'est inattendu. On pensait pas qu'elle pouvait dire quelque chose comme ça! ». (Romy)

Il y a un manque d'espace de façon générale pour les personnes racisées, non binaires, LGBT, les femmes aussi [...]. Ça peut être très difficile d'être dans un milieu académique. Il y a beaucoup de barrières. [...] Et [...] il y a quand même toujours des obstacles institutionnels, des choses à naviguer en plus du travail à effectuer, que tout le monde doit faire quand on est dans ce milieu académique. [...] Il y a toujours le syndrome de l'imposteur, et c'est quelque chose qui est très présent dans le milieu académique. [...] Puis je pense [...] c'est beaucoup plus présent quand on est une minorité [...]. Je me suis posée la question et si j'étais canadienne, est-ce que ça aurait été différent? [...] Bien, je me dis « peut-être qu'on me voit comme quelqu'un qui n'est pas socialisée ici et qui n'est pas Française de France. [...] Et puis, c'est sûr qu'il y a aussi, je pense, le fait que je ne sois pas Française. Le fait qu'une personne racisée parle français, c'est genre « on ne va pas lui faire confiance par rapport à la langue ». Même si je suis aussi au courant de ces choses-là, je me suis dit peut-être, peut-être pas. [...] Dans tous les cas, c'est dominé par des chercheurs et des étudiants blancs, au Québec. Ce sont des Québécois blancs francophones, dans le champ de la recherche autochtone. [...] Je me sentais comme une intruse dans ce champ-là parce que je n'étais pas blanche, je n'étais pas Québécoise, je n'étais pas blanche. (Zoé)





Plusieurs participant·e·s rapportent également les barrières en termes de langue et de langage limitant leur participation à la construction des connaissances. D'un côté, certain·e·s abordent le langage technique et le jargon académique difficilement compréhensibles. Comme l'expliquent Joannie, puis Tania :

Si je ne comprends pas les choses et qu'ils discutent d'enjeux techniques que je ne comprends pas, je ressens, tu sais, j'ai l'impression que je n'ai pas à rester ou que je n'ai pas à rester dans la rencontre parce que je ne comprends pas ce qu'est le but si je ne comprends pas, tu sais. Mais, ils essaient vraiment de clarifier les choses, mais parce que je ne sais pas, peut-être que ce sont mes propres émotions, eh bien, si je suis en compagnie d'universitaires, je me sens inférieure parce que mes connaissances sont vraiment limitées à ce propos, tu sais. Donc probablement, c'est moi. [...] Évidemment, il y a toujours un sentiment d'être exclue. (Joannie)

Je disais à l'un des membres de l'équipe [...] : « le langage que vous utilisez, c'est trop soutenu pour moi. Pas que je ne le comprends pas, mais ça me prend du temps pour le digérer et pour le comprendre ». Et maintenant j'utilise ces termes moi-même, en étant consciente qu'il y a des gens [...] qui ne peuvent pas utiliser ce langage provenant du monde académique ou de la recherche. Quand tu travailles avec des gens, en tant que traductrice, il faut garder en tête que ce sont des bonnes personnes, mais qui détiennent un langage vraiment spécifique et ce langage n'appartient pas au public plus large. Même un docteur ne pourrait pas comprendre, par exemple, l'anthropologie, tu sais, parce que ce n'est pas leur domaine. Mais les gens l'oublie, tu sais ? Donc le langage est un problème parce qu'ils utilisent des termes trop spécifiques. (Tania)

De l'autre côté, des participant·e·s évoquent plutôt les barrières de la langue francophone ou le fait qu'iels aient un accent étranger en français, lorsqu'iels ne sont pas de langue maternelle française, comme difficulté pour iels à contribuer aux connaissances au sein des réunions de recherche partenariale. Comme l'expliquent Zoé et Farah :

Tu sais, j'écris quelque chose et les gens me disent « ton français n'est pas québécois ». Ils disent « Ah mais ce n'est pas ce qu'on recherche ». Puis je me dis à moi-même « mais c'est du français quand même, je connais bien la langue, j'ai grandi avec cette langue-là ». Ça m'a fait bizarre, ça m'a fait comme un coup, comme qu'est-ce que ça veut dire ça ? (Zoé)

Avoir un accent te discrédite aussi sur comment tu portes ton message. [...] C'est cette posture personnelle d'une femme qui a un accent et qui est racisée... [...] Cette tension de sentir que dans le milieu anglophone, c'est plus facile. C'est au Québec qu'on vit des obstacles différents et c'est assez spécifique. (Farah)

Enfin, pour plusieurs participant·e·s, l'une des façons de contourner certaines formes d'injustices épistémiques au sein de la recherche est de mettre en place des travaux de recherche avec une approche méthodologique par, pour et avec. Comme le suggère Joy :

Je me rappelle avoir vécu moi-même, tu sais, d'être stigmatisée ou critiquée, et qu'on parle de moi avec ce qu'on appelle un déficit de langage, n'est-ce pas? Donc toujours être appréhendée avec un tas de déficits. Et donc, j'ai dit non. Je sais qui nous sommes. Je sais ce que nous pouvons faire. Et donc, j'ai fait ce premier projet participatif avec des étudiant·e·s noir·e·s, tu vois, pour mettre de l'avant leurs perspectives sur l'enjeu de décrochage. Y a-t-il un problème de décrochage ? Qu'est-ce que c'est? Comment tu en fais l'expérience et ainsi de suite, n'est-ce pas? [...] J'ai éprouvé tellement de plaisir avec ce groupe. J'ai appris tellement de ces jeunes et de ce processus, que j'ai dit, wow, c'est vraiment une méthodologie par/pour/avec puissante. C'est tellement puissant. [...] Et donc j'ai réalisé à quel point la méthodologie était incroyablement profonde, à quel point c'est amusant, à quel point ça peut apporter de la joie dans l'expérience de réalisation de la recherche de l'analyse. À quel point ça peut être une expérience collective, également. Genre, ce n'est pas seulement moi qui en bénéficie, n'est-ce pas? Ensemble, on fait l'expérience de cela, on apprend de cela, et on en ressort grandi, n'est-ce pas ? Et nous pouvons parler au monde, collectivement, on peut partager notre expérience et dire, tu sais, c'est comme ça que l'on se sent. Il y a plusieurs différences entre nous, tu sais, car nous ne sommes pas un groupe monolithique. Et donc, j'ai réalisé à plusieurs niveaux, à quel point une approche par/pour/avec était puissante, significative et épanouissante, spécifiquement avec la jeunesse noire et racisée. (Joy)





L'exclusion et la dévalorisation des savoirs des femmes et des personnes non binaires noires et racisées constituent un défi que la quasi-totalité de nos participant·e·s ont soulevé et qu'ils observent comme une tendance qu'ils retrouvent chez d'autres membres de leurs communautés et non pas comme une expérience individuelle isolée.

3.2 GESTION DES DÉFIS : RÉACTIONS, RÉPERCUSSIONS ET RESSOURCES

Au-delà des défis et des obstacles structurels qu'elles peuvent rencontrer dans le milieu de la recherche partenariale, les femmes et les personnes non binaires noires et racisées décrivent également les différentes réactions qu'elles peuvent adopter face à ces défis, elles observent les répercussions de tels défis sur leurs vies personnelle et professionnelle et elles examinent enfin les ressources qu'elles adoptent à ce jour pour tenter de contourner ces défis.

3.2.1 RÉACTION FACE AUX DÉFIS

Les participant·e·s adoptent différents types de réaction face aux défis rencontrés dans leurs expériences en recherche partenariale. Certain·e·s racontent notamment comment iels se retrouvent dans des situations de confrontation lorsqu'ils identifient explicitement les défis rencontrés ou à la suite de demandes légitimes. Par exemple, lorsqu'ils demandent une compensation financière ou une rémunération pour le travail fourni, comme l'a fait Chany :

Je reconnais les inégalités, et j'essaye d'être plus directe lorsque je demande une rémunération, lorsque je demande d'être payée pour mon temps, et en plaidant pour les autres quand je le peux. (Chany)

D'autres verbalisent le manque de consultation et de représentativité des personnes noires et racisées contribuant à la recherche comme une situation menant à des conflits, comme l'expliquent Sofia, puis Farah :

Je l'ai souligné. [...] Et donc, ils m'ont donné la tâche de nommer les préoccupations en termes de manque de représentation et je dirais qu'ils nous ont écouté, mais qu'il y avait toujours des excuses du genre « oh, on n'a pas d'étudiant·e·s racisé·e·s qui travaillent sur la violence sexuelle ». (Sofia)

En tant que militante, quand je vois que le milieu dans lequel je suis quand je fais de la recherche partenariale et que les personnes les plus pertinentes pour être impliquées dans la recherche n'ont pas été consultées en amont, là on le dénonce, on le dit politiquement. Mais on ne le fait pas ça, dans le cadre de la recherche. (Farah)

Enfin, plusieurs participant·e·s racontent comment leur prise de parole a été reçue de façon émotive, voire hostile, par leurs collègues issu·e·s des groupes dominants, et comment cela s'est traduit par une invisibilisation de leurs paroles et de leurs expériences d'oppression. Comme le démontre Romy:

Ça se touchait la poitrine, ça larmoyait : « Ah bein là, c'est comme ça que tu te sens », des « Non, voyons, c'est pas ça qu'on voulait dire », « C'est pas ça qu'on voulait faire », « Désolé que tu l'aies pris comme ça », « Ah non, non, non, c'est pas vraiment ça, c'est qu'on voulait pas justement te donner plus de travail que tu en avais déjà, non ». Donc il y a eu à la fois un déni, un déni de ce que j'apportais, de par le fait de dire c'est pas ça qu'on voulait, donc [...] y a un déni. Deuxièmement, il y avait une sorte de... Je dirais en anglais *flip the script*, donc il y avait vraiment une sorte de « alors là, c'était non ». C'est moi [...] qui causait du tort, c'est moi qui brassait la machine. C'est moi qui était





difficile à satisfaire là, qui était difficile à rassurer. Et donc, je pense que le gros de ce que j'ai apporté, ça a été lors de mon départ, que j'ai demandé une rencontre, puis j'ai bien présenté mes recommandations pour [nom de l'organisme] pour l'avenir en disant « je pars, mais voici pourquoi je pars. Puis dans l'avenir là, si vous allez embaucher des femmes moins racisées, d'origines diverses, il va falloir revoir comment vous envisagez l'équipe avec un grand E ». [...] Mais mon départ n'a pas été compris pour ce que c'était parce que par la suite, il y en a qui se blâmaient, qui se pointaient du doigt : « c'est toi qui l'a fait se sentir pas bien ». Donc elles l'ont ramené à un problème d'individus, de relations interpersonnelles entre les individus. Plutôt qu'à le ramener à un problème plus systémique, de comment est-ce que le système qui joue la culture organisationnelle [...] ne fait pas de place pour des femmes qui font pas partie de ce groupe homogène blanc là, des baby boomers blanches d'origine catho, québécoise, française catholique tatatatata. [Pour] toute personne qui n'était pas là-dedans, c'est un peu plus difficile. (Romy)

Comme Chloé, plusieurs participant·e·s expriment le fait que naviguer au sein d'institutions majoritairement blanches est particulièrement difficile et que les stratégies en situation de conflits sont un choix en fonction de la capacité dont iels disposent:

[J]e choisis mes batailles aussi, c'est-à-dire qu'à un moment donné, je me retire. Mais je me retire jamais sans avoir exprimé les choses. C'est juste qu'aujourd'hui, je ne pense plus vouloir mettre mon énergie, surtout dans une institution majoritairement blanche honnêtement. [...] Je ne vois pas mon rôle comme étant celui de transformer l'institution. Mon rôle est plutôt d'appuyer les communautés. Puis, à partir du moment où ça fonctionne plus, ben je me retire, ça, c'est un choix que j'ai fait plus récemment, on va dire, mais je vais toujours m'exprimer sur ce qui fonctionne pas. (Chloé)

Au-delà des situations de confrontation, d'autres participant·e·s expliquent comment iels adoptent davantage une posture de retrait sans nommer le problème visé. Ainsi, selon plusieurs participant·e·s, le coût de la verbalisation de leurs expériences d'oppression serait trop élevé et cela renforcerait l'épuisement

qu’iels ressentent à devoir fournir des explications aux personnes issues des groupes dominants. Comme l’expose Zoé :

Dénoncer, ça demande de l’énergie, c’est comme dire « non », n’est-ce pas? Il va falloir faire beaucoup de bruit, puis moi je me disais : « Hey, je suis fatiguée [...]. J’ai une thèse à écrire, là, je n’ai vraiment ni le goût ni la force ». (Zoé)

Plusieurs participant·e·s soulignent notamment le fait que leur non-verbalisation est reliée à un manque de confiance et une intériorisation de l’opportunité singulière dont iels estiment profiter. Comme le démontre Tara :

[J]e sentais que c’était déjà comme un privilège d’être là, fait que [...] il me semblait que c’était la normale, tu sais. Puis c’est seulement après d’autres expériences que je me suis rendue compte, c’est pas normal ça. (Tara)

D’autres participant·e·s encore relatent comment l’insécurité de leur emploi fait en sorte qu’iels s’empêchent d’aborder leurs expériences d’oppression par peur des conséquences que cela entraînerait. Comme l’indique Rachel :

J’ai l’impression que j’ai été préparée pour ces enjeux et donc je sais quand je dois m’exprimer et quand c’est mieux de ne rien dire. Donc dans cette situation, j’ai décidé de ne rien dire, et de ne pas exprimer mes doléances, j’imagine. Et je suis contente de ne pas l’avoir fait, parce que plus les gens commençaient à dénoncer, plus ils se faisaient renvoyer du projet. [...] Quand le directeur m’a demandé si j’avais un problème avec qui que ce soit, j’ai répondu absolument pas. Je suis ici pour effectuer mon travail, et je peux le faire correctement, dans n’importe quel environnement et à n’importe quel titre, cela me convient. Et j’ai eu l’impression que ça fonctionnait vraiment pour moi et à la fin, j’ai été payée. J’ai mis cette expérience sur mon CV, et le projet a fonctionné. Mais je n’avais pas dénoncé à ce moment-là. (Rachel)

Additionnellement à cette alternative de retrait, certain·e·s participant·e·s expliquent qu’iels se tournent, quant à elleux, auprès de leurs pair·e·s au sein de l’institution, que ce soit en assemblée





générale, lors de rencontres d'équipe ou encore lors de discussions privées avec leurs collègues. Comme l'expliquent Chloé, puis Chantale :

J'ai souvent eu à – comment dire – me reposer sur des alliés qui n'étaient pas dans mon équipe de recherche. J'avais besoin d'avoir des conversations avec des personnes qui n'étaient pas directement impliquées, pour essayer d'évaluer la situation, me demander si j'interprétais d'une certaine façon. Peut-être que ce que je percevais n'était pas si grave, peut-être que c'était normal. Donc j'en parlais. J'ai des mentors [...] qui ne se voient pas comme des mentors, qui se voient plutôt comme des amis, mais qui ont beaucoup plus d'expériences que moi et qui me donnent leurs opinions vraiment honnêtes là-dessus. [...] Ce sont des personnes qui ont eu à participer à ce genre de projet ou qui sont aussi dans le milieu académique. Je pense qu'il y a un langage à comprendre, une façon très académique de percevoir les choses. Ces personnes-là me disent : « Humm, tu sais, peut-être que tu devrais faire plus attention à telle ou telle chose ». (Chloé)

Je pense à des collègues vraiment incroyables et des amitiés sur le long-terme que je me suis faites à [nom de l'organisation] par exemple, [...] et c'est devenu un espace vraiment important pour moi pour survivre à cette expérience. Quand on parle de partenariat, je pense à des réseaux de solidarité et de soutien. (Chantale)

D'autres participant·e·s encore expliquent déléguer certaines tâches trop coûteuses en termes de charge émotionnelle à leurs collègues issu·e·s des groupes dominants. Comme le révèle Chany :

Éduquer et informer les autres, je peux parfois déléguer à mes collègues [qui] vont dire la vérité de façon directe : « Écoute, tu ne peux pas faire ça, tu dois payer les gens ». Ou bien : « C'est l'approche que tu dois adopter. Comment ça va leur bénéficier ? Tu dois nous le dire directement, genre, vraiment directement, comment ça va bénéficier à la communauté. Et il faut être vraiment clair à propos de tes intentions et ce que tu penses redonner ». (Chany)

Dans ce genre de situations minoritaires, des participant·e·s, déclarent s'allier simplement avec des collègues qui vivent d'autres situations de marginalisation. Comme l'explique Romy :

Je dirais qu'il y avait une personne qui a vraiment été une alliée pour moi à l'époque, [...] c'était une femme LGBTQ, une femme immigrante, même si elle n'était pas racisée. [...] Donc quelque part, mon alliée était une autre personne qui vivait de la marginalisation parce qu'elle aussi, elle en a subi des micro-agressions. Oh mon Dieu ! [...] À l'heure du lunch! Des questions, des questions à n'en plus finir: « Ah oui, j'ai 2 amis lesbiennes », « Ah oui, t'es lesbienne. Moi, j'ai 2 amis lesbiennes ». Ce type de comportement, comme: « T'es Noire, j'ai une amie Noire ». (Romy)

Au-delà des différentes réactions présentées, certain·e·s participant·e·s expliquent de quelle façon ces défis les poussent à prendre soin d'elleux et à s'investir dans la défense et la préservation de leurs communautés. Il semble alors nécessaire pour elleux de mettre des limites à ce qui peut les affecter, afin de se préserver et de survivre dans le milieu professionnel. Comme l'indique Rachel :

J'ai des masques différents que je peux mettre, qui m'aident à me préparer. [...] Ainsi, je suis capable de tracer une ligne : « Non, tu ne peux pas être aussi proche de moi. Non, je ne vais pas m'énerver. Ça s'appelle être Noire dans le milieu académique. Genre, c'est ce qu'on doit faire pour survivre? Ou du moins, j'ai eu à le faire et tellement de gens que je connais ont eu à le faire et donc ça sonne comme si c'est négatif ou déprimant pour certaines personnes, mais honnêtement, je pense que c'est la meilleure pratique que j'ai retenu et appris du monde académique. (Rachel)

Certain·e·s ainsi expliquent comment iels tiennent compte de la question de la rémunération des personnes qui participent à leurs recherches et comment iels s'efforcent de trouver des moyens de rémunérer cette participation. À l'instar de Chany :

Je pense qu'une partie de notre travail de plaidoyer consiste à reconnaître qu'il y a de l'inégalité. Être la personne qui fait le pont pour relayer le message que [...] « leur temps [à ces participants] vaut quelque chose, et





qu'ils peuvent ne pas te le dire directement, mais que je peux te dire, et c'est plus sécuritaire si c'est moi qui te le dis ». (Chany)

Cette variété de réactions face aux défis rencontrés témoigne des multiples contextes dans lesquels évoluent nos participant·e·s, mais également potentiellement de l'ampleur divergente des défis rencontrés et des répercussions passablement variées de ceux-ci sur leur vie respective.

3.2.2 RÉPERCUSSIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES DES DÉFIS RENCONTRÉS

Plusieurs participant·e·s expliquent que les répercussions des défis rencontrés lorsqu'ils mènent des recherches partenariales peuvent être à la fois d'ordre privé, impactant leur vie personnelle, ou d'ordre public, ayant des effets sur leur vie professionnelle.

Concernant les conséquences sur leur vie personnelle, nombreux·ses sont les participant·e·s qui expliquent que les défis rencontrés impactent leur santé mentale et leur bien-être psychologique, provoquant chez eux des crises d'anxiété, allant même jusqu'au burn-out. Comme Romy se remémore :

J'étais dans des milieux d'hommes, bien souvent d'hommes blancs. Mais la première fois de ma vie que je suis tombée en congé maladie à cause du travail, c'est à [nom de l'organisme féministe]. C'est pour ça que je suis partie en post-doc après. J'ai eu 6 semaines de congé maladie et les répercussions étaient immenses. Je commençais à faire des attaques d'anxiété. Je descendais du bus, je devais traverser la rue pour rentrer dans le bâtiment où il y avait le bureau de [nom de l'organisme]. Et j'étais pas capable. [...] Donc oui, ça a eu des répercussions absolument au niveau de ma santé mentale, au niveau de mon état psychologique aussi. Pour moi ça a été le signe qu'il fallait que je quitte. (Romy)

D'autres participant·e·s relatent comment ces difficultés les ont particulièrement isolé·e·s et rendu·e·s méfiant·e·s à investir de nouvelles relations interpersonnelles. Comme l'explique Rachel :

Je suis mal à l'aise d'être ici, et ça s'est probablement incarné un peu dans ma vie sociale, et c'est pour ça que je n'essaie pas vraiment de me faire des ami·e·s dans le monde académique, parce que je ne parviens pas vraiment [à] dire si ces personnes sont authentiques et vraies, peu importe si elles sont Noires ou si elles sont Blanches. Lorsque j'étais aux États-Unis, c'était correct, je ne me rapprochais pas trop des personnes blanches parce que je ne pensais pas que ça allait être une relation durable. En définitive, c'est juste des relations dans le cadre de la salle de classe. (Rachel)

Certain·e·s participant·e·s mentionnent comment la sous-représentation participe à intérioriser un sentiment d'insécurité quant à leur place dans le milieu de la recherche, ainsi qu'au sein de la société plus largement. Èva notamment explique :

[D]ans le monde de l'enseignement supérieur, on ne voit pas vraiment beaucoup d'enseignants qui nous représentent [...], qui ont un vécu commun avec nous, donc [...] inconsciemment, c'est des choses qui nous affectent. On se crée peut-être une image justement que la recherche, c'est un monde, c'est réservé à un certain type de personnes et donc c'est ça. Puis après [...] on intériorise ça, puis après, nos croyances vont aller s'appliquer à plusieurs domaines de notre vie. Puis peut-être que ça va nous limiter justement, dans la poursuite de nos buts, la poursuite de nos aspirations et donc [...] on est un peu mis à l'écart par la société. Mais après ça, quand on l'intériorise, nous aussi on a l'impression d'être mis à l'écart, puis que c'est difficile de rejoindre le troupeau. (Èva)

D'autres participant·e·s dénoncent également les effets de leur prise de position sur leur vie personnelle et notamment sur leur famille, à l'instar de Chloé :





Pour être honnête, en général, je me sens confortable, mais je pense toujours aux répercussions pas simplement sur moi, mais sur d'autres personnes aussi. [...] Je dois dire, je réfléchissais à ça récemment parce que je fais partie d'un comité antiraciste à l'école de ma fille. [...] Et dans cet espace-là, j'avais énormément à dire, mais à un moment donné, quand j'ai vu les réactions qu'il y avait et je me suis dit que je ne devrai pas. [...] Cela crée des problèmes entre l'enseignant de ma fille et moi [...]. L'enseignant [...] a rejoint le comité et tout ce que je disais, même quelque chose qui n'était pas controversé du tout, il réagissait très fort [...]. Donc là, je me suis dit : « Il faut que je réfléchisse à quand je parle et quand je parle pas, parce que ça peut avoir des répercussions ». (Chloé)

Concernant les conséquences impactant leur vie professionnelle, plusieurs participant·e·s soutiennent que les défis rencontrés ont particulièrement nuit à leur sécurité au travail, faisant ainsi en sorte de les vulnérabiliser et de les précariser davantage. Comme le soutient Sofia :

[I]ls ont décidé de ne pas renouveler mon contrat parce que je ne me taisais jamais. [...] Et puis, pour les femmes ou, tu sais, les gens qui vont dénoncer ces trucs-là, évidemment qu'il y a des représailles. [...] Et tu sais que dans le secteur communautaire, les gens qui dénoncent ces choses-là, la plupart du temps, il y a des conséquences et un impact qui risque d'affecter la stabilité de leur emploi. (Sofia)

D'autres participant·e·s relatent comment ces défis ont produit de nouvelles formes de stress et d'anxiété au travail, à l'instar d'Èva, puis de Rachel:

J'ai passé plus de temps à questionner mon travail, revérifier, revérifier encore, essayer de regarder des modèles en ligne [...]. J'ai passé beaucoup de temps dans l'incertitude, donc ce n'est pas vraiment une manière productive de travailler. Puis, à un niveau plus personnel, cela a fait en sorte que c'est sûr que j'étais plus stressée les journées où je ne travaillais pas. J'étais quand même toujours préoccupée dans ma tête. (Èva)

Je crois que j'ai développé de l'anxiété. [...] Et maintenant, à chaque fois que je me retrouve dans des situations où il y a un niveau d'abus indirect, je deviens vraiment anxieuse. Donc, quand je vais dans mes rencontres, je réalise que mon estomac commence à me faire mal, mes mains commencent à trembler, et je vais me mettre à trembler comme un chihuahua, même lorsqu'il ne fait pas froid. Chaque fois que je quittais mes rencontres, je sentais que je pouvais frapper un mur ou quelque chose et donc [...] je donnais plusieurs heures de mon temps dans cette communauté. Je crois que j'ai développé un autre niveau d'anxiété sociale, genre, je ne veux même pas être ici, ou je suis nerveuse d'être ici. (Rachel)

D'autres encore rapportent comment iels prennent conscience de la portée de leurs identités raciale et genrée dans leurs relations de travail et le poids accordé à leur prise de parole. Comme l'explique Chloé :

[D]épendamment de qui se retrouvent autour de la table, il y a certaines étiquettes. Forcément, on se fait une représentation de qui je suis avant même de me connaître, ça c'est clair. Je le sais, puis souvent, ça transparait dans les échanges. [...] Quand je me retrouve dans un milieu, par exemple à l'université, où je suis la seule... Dans ma cohorte, tout le monde sait qui je suis, pas parce que je suis extraordinaire, mais simplement je veux dire, c'est tellement facile de m'identifier, d'accord. Donc si je parle et que je m'exprime, je sais ce que ça peut avoir comme répercussion, mais je le fais quand même. Mais quand moi je m'exprime sur quelque chose qui a un rapport avec la race ou le racisme, je sais que ce n'est pas reçu de la même manière qu'un collègue ou une collègue [...] qui n'est pas racisé, mais qui est blanche ou peut-être juste pas Noire, ça aussi c'est une réalité. Je vois aussi le fait d'être [...] junior, dans le sens où je suis doctorante et que j'ai affaire à des professeurs qui pensent que ça y est, [...] ils n'ont rien à apprendre des autres. Ça a un impact. Le fait d'être une femme, moi, je me suis retrouvée dans des conversations, des réunions avec des partenaires. C'était tous des hommes au-dessus de la cinquantaine noirs, mais vraiment, il me manquait juste le pop-corn parce que c'était incroyable. Il y avait une femme noire. Bah à part moi, il y avait une femme noire et ils étaient... c'est comme si elle n'existait pas! Moi, je n'existais pas, c'est sûr, mais c'est comme si elle n'était pas là. Alors qu'elle était là, au même titre qu'eux et elle a arrêté de venir aux rencontres. Finalement, elle s'est retirée alors que c'est une femme militante qui est de la même génération qu'eux. (Chloé)





En faisant état des répercussions des défis qu’iels rencontrent en recherche, nos participant·e·s rappellent la façon dont leurs expériences d’exploitation et d’instrumentalisation en recherche participent à bouleverser leur vie, tant au niveau personnel que professionnel à court et à long termes.

3.2.3 BONNES PRATIQUES ET RESSOURCES UTILISÉES

Parmi les ressources mobilisées par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées en recherche partenariale, plusieurs participant·e·s nomment le fait qu’iels ont entamé des psychothérapies individuelles. D’autres participant·e·s expliquent avoir consacré du temps à l’implication sociale au sein de leurs propres communautés, à l’instar de Rachel :

J’ai essayé des ressources comme la thérapie, et ça ne s’est pas super bien passé. [...] J’ai essayé de trouver une recommandation de thérapeute noire, mais elles semblaient toutes vraiment jeunes et je les ai toutes reconnues grâce à mon travail au sein du communautaire. [...] Quelque chose qui m’a vraiment aidée, j’imagine, ce sont les pratiques lentes. J’ai commencé à faire les choses avec plus d’intention, comme faire une tasse de café. [...] Je dois libérer du temps le matin pour me lever, m’étirer, faire ma tasse de café, sans me presser. Tu sais, faire du ménage. Un peu de pratiques lentes m’ont vraiment aidées. J’ai commencé à faire du bénévolat. J’ai fait du bénévolat chaque mardi matin à [nom de l’Église], la première Église noire de Montréal. (Rachel)

D’autres participant·e·s reconnaissent en leurs collègues de travail et leurs pair·e·s des allié·e·s, comme Chany et Zoé:

Je veux dire, par chance les gens avec qui j’ai travaillé dans la communauté sont aussi devenus mes amis. Donc, on se soutient les uns les autres. Et on peut se plaindre, on peut se décharger et oui, on peut s’aider, se soutenir. Donc ça, ça a été vraiment aidant. Certains membres n’étaient pas mes amis initialement, ils sont devenu mes ami·e·s, ma famille. Et avec d’autres, c’était mes amis initialement, et puis c’était naturel, [ça] me semblait naturel de travailler avec eux et elles. Donc ça, ça aide. (Chany)

[J]'ai eu quand même beaucoup de soutien de mon directeur de thèse [...]. Sans lui, sans le soutien que j'ai eu de lui là, je pense, ça va être très très très difficile. [...] Il y a aussi mon programme de doctorat, comme environnement très soutenant. Cela aide quand on sait qu'il y a des gens qui veulent qu'on réussisse. Ils veulent qu'on fasse notre travail. Ils ont aussi une philosophie de recherche participative, respectueuse: « je vois où tu vas avec ça, puis oui on te soutient, oui, on peut t'offrir, si on est capable, on peut t'offrir soit du financement, soit du soutien ». (Zoé)

Certain·e·s participant·e·s, enfin, refusent de se faire catégoriser comme racialement différent·e·s. Ainsi, Michelle explique :

Ce qui m'a aidé, c'est de m'en sortir de la case racialisée. C'est d'arrêter moi-même de m'enfermer dans ma racialisation. C'est d'arrêter moi-même de m'enfermer dans mon genre. Et c'est donc d'arrêter de racialiser les autres. Je sais que c'est bizarre [...]. Je suis une féministe intersectionnelle. Je suis une femme africaine et les agents de racialisation, je les connais, je les vois tout le temps. Et quand je suis dans mon milieu, je les vois à l'infini. Parce que je sais que la femme réfugiée qui vient d'arriver de son camp de réfugiés y a 70 ans, qui ne parle pas français, elle va être racialisée. Moi, je ne me sens pas racialisée. Je ne suis pas racialisable en fait. [...] Ils n'ont plus le droit de m'enfermer dedans. [...] Ils n'ont plus la capacité de m'enfermer dans ma racialisation. Est-ce que cela veut dire qu'eux, ils ne regardent pas une femme noire ? Non, mais non, je le sais. Ils voient une vieille, une grosse vieille femme noire. C'est ma responsabilité de leur montrer que je ne suis pas que cela. Et qu'est-ce qui m'aide ? C'est de me déshabiller de ça quand je travaille, tu sais d'être moi avant d'être cette chose-là. (Michelle)

Parmi les expériences de recherche partenariale, plusieurs participant·e·s déclarent que certains espaces ont été particulièrement propices à co-construire des connaissances entre les chercheur·euse·s des milieux communautaires ou universitaires et les populations étudiées. Certain·e·s participant·e·s expliquent notamment que les recherches partenariales permettent cette mise





en commun des perspectives et autorisent de la même manière à décentrer le regard sur les sujets de recherche. Comme l'explique Farah :

Les points forts, je trouve, dans une approche plus collaborative, c'est les moments de décisions communes sur des éléments, [...]. Faut qu'on valide des choses, qu'on valide les objectifs ou qu'on valide à certains moments les analyses. [...] Je pense que c'est des points forts des approches collaboratives. Généralement, je pense que c'est aussi dans les autres points forts, [...] de donner l'opportunité à des personnes qui sont plutôt dans l'action de prendre un moment de recul, de regard critique parce qu'on dit que si on prend le temps d'analyser ensemble, de trouver des solutions aux problèmes ou que l'on fait face, on voit aussi les choses sous d'autres égards. Pour les gens qui sont plus dans la recherche, cela permet d'avoir le regard des fois de nous ramener un peu dans le concret. (Farah)

D'autres participant·e·s avancent que mener des recherches en ayant à cœur des pratiques de recherche alternatives, une meilleure prise en compte et représentation des femmes et des personnes non binaires noires et racisées, ainsi qu'une approche méthodologique par/pour/avec permet d'accroître les liens de confiance nécessaires à la réalisation de la phase de terrain avec les communautés concernées. Nina illustre ainsi :

[L]es personnes s'ouvraient plus, c'est parce que justement, l'équipe de recherche principale a décidé qu'on allait recruter que des personnes faisant partie de cette communauté-là, sur laquelle on va travailler, puis qu'on préfère donner les contrats à ces personnes-là. [...] Ça, c'était vraiment cool et aussi ça faisait que, l'atmosphère de travail entre les auxiliaires de recherche, que ça soit les gens qui faisaient les entrevues, les gens qui faisaient le codage, moi à l'époque, la coordonnatrice, c'est vraiment cool. [...] C'était une très belle atmosphère de travail. [...] Et puis ça faisait que j'avais beaucoup plus d'estime envers les résultats de recherche, envers l'intégrité, envers le contenu, les résultats eux-mêmes. Puis je sais que d'autres gens aussi de la communauté avaient plus de respect envers ces recherches-là, parce tu sais, en fin de compte, ça émane de la communauté. Puis c'est fait en collaboration avec des

acteurs qui sont des organismes, qui travaillent directement avec les personnes concernées. (Nina)

Malgré qu'elles soient peu nombreuses, plusieurs de nos participant·e·s identifient tout de même les bonnes pratiques professionnelles qu'ils voient appliquées actuellement au sein de la recherche partenariale. Iels dressent ainsi le bilan des quelques ressources utilisées et des pratiques actuelles mises en place et qu'il faudrait veiller à maintenir au sein de la recherche partenariale.

3.3 PERSPECTIVES POUR LE MILIEU

Les entrevues et les groupes de discussion menés ont aussi permis de révéler les besoins des femmes et des personnes non binaires noires et racisées pour un milieu de la recherche partenariale sécuritaire et dans lequel iels peuvent s'épanouir. Cette partie du rapport se penchera sur les témoignages des participant·e·s en se concentrant sur leurs besoins et leurs suggestions pour des projets de recherche partenariale plus respectueux des femmes et des personnes non binaires noires et racisées.

3.3.1 RESSOURCES DÉSIRÉES

Interrogé·e·s sur les ressources qu'ils auraient aimé avoir à leur disposition pour surmonter les défis auxquels iels ont fait face, les participant·e·s ont relevé cinq besoins principaux : plus d'accompagnement, plus d'accès à des ressources en santé mentale, plus de réseaux formels et informels pour les personnes noires et racisées, plus de financements et un accès à des ressources humaines indépendantes des milieux de travail pour tou·te·s.



3.3.1.1 UN ACCOMPAGNEMENT SOUTENU

Tant au niveau communautaire qu'universitaire, les participant·e·s demandent plus de soutien dans la facilitation des partenariats. Plusieurs participant·e·s des milieux communautaires ont noté un besoin de soutien concernant l'utilisation de la langue d'usage. Patricia explique :

J'ai [de] la difficulté à faire une rédaction en français [...] comme il faut [...]. Mais il y a une femme québécoise qui est dans notre comité [nom de l'organisme], mais elle est notre alliée et elle est une féministe. [...] Je peux écrire et après [...] je [...] lui envoie ça [pour corrections]. (Patricia)

Un accompagnement linguistique peut s'avérer nécessaire pour que les travailleur·euse·s puissent communiquer leurs intentions et être compris·es. Aux difficultés linguistiques s'ajoute la difficulté pour certain·e·s de bien saisir le langage universitaire utilisé par les chercheur·euse·s de ce milieu. Du soutien pour répondre à ce besoin est donc aussi désiré. Joannie raconte :

Qu'est ce qui aurait pu m'aider ? Probablement, c'est [...] la planification de la recherche, [ça] aurait dû [prendre en considération le] niveau de compréhension et le niveau de savoir et de compétences [des partenaires]. [...] Donc c'est facile pour nous de se comprendre. [...] Ça aurait été bien s'il y avait une traduction simultanée. Mais je sais que c'est coûteux, et que le Québec, pour sûr, ne va pas [...] essayer d'accommoder ce type de services. On doit inclure cela dans le budget de notre projet. (Joannie)

Est nommé ici le besoin de traduction, mais est également mentionné celui de bien transmettre et recevoir les connaissances de chacun·e. Ceci sous-entend donc que le milieu universitaire doit s'assurer qu'il s'exprime d'une façon inclusive et accessible pour faciliter la compréhension de tou·te·s les partenaires à la recherche. Par ailleurs, l'accompagnement souhaité au sein du milieu universitaire serait plutôt de l'ordre du

mentorat. Plusieurs participant·e·s sont à la recherche de personnes sur qui s'appuyer et par qui être conseillé·e·s pour réaliser un projet de recherche partenariale. Zoé explique :

[J'aurais] eu besoin de quelqu'un [...] qui puisse nous aiguiller un peu en ce qui concerne la recherche participative, les entrevues, comment faire, comment poser des questions [...]. Beaucoup plus de formations là-dedans. [...] Comment faire des entrevues ? [Pour l'instant] on doit apprendre tout [seul], même si c'est sûr que souvent, les étudiants ils font des bêtises parce que justement ils apprennent en faisant. [...] Je pense [que s'il y avait un] accompagnement des doctorants ou des personnes qui font de la recherche, même si c'est pas des doctorants, des personnes en maîtrise là, [...] s'ils [avaient] le goût de faire [...] de la recherche communautaire ou participative, bein ils saur[aient] comment faire. (Zoé)

Èva valide aussi ce sentiment d'avoir besoin de quelqu'un·e vers qui se tourner en cas de besoin :

J'avais mentionné à ma superviseure que c'est la première expérience de recherche que j'avais eu. Mais j'avais quand même l'impression que je me lançais un peu dans le vide. Donc avoir plus d'informations détaillées, plus structurées, moi, je pense que ça m'aurait [...] évité [ces sentiments] [...]. On veut plus de rétrospectives ou être mieux guidée à travers ça. (Èva)

Plus particulièrement, ce besoin d'accompagnement a été exprimé par certain·e·s de nos participant·e·s se trouvant à leurs débuts dans le milieu universitaire pour notamment s'assurer de réaliser toutes les étapes de la recherche efficacement en commettant le moins d'erreurs possibles.





3.3.1.2 DES SERVICES EN SANTÉ MENTALE

Certain·e·s participant·e·s demandent un accès facilité aux services en santé mentale en cas de besoin. Tara insiste :

Un soutien en santé mentale signifie avoir accès à un professionnel de la santé mentale, qui puisse m'écouter, qui puisse m'aider, tu sais, comme pour les moments surtout [...] où je pensais que j'étais en burn-out. Avoir quelqu'un [...] qui soit là, en cas de besoin. Pas besoin de forcer tous les chercheurs à avoir un psychologue, c'est pas ça. Mais vraiment, juste en cas de besoin, que quelqu'un soit là. [...] Je pense que ce serait bénéfique d'avoir une sorte de programme au sein de l'université pour le personnel qui travaille en recherche. Des groupes de soutien aussi, cela aurait été aidant. Du soutien pour les personnes racisées, les personnes bipoc, les personnes queer, ça aurait été aidant. (Tara)

Sans rendre obligatoire le fait d'avoir recours à un service en santé mentale, conserver la possibilité de se tourner vers celui-ci en cas de besoin reste bénéfique pour certain·e·s participant·e·s.

3.3.1.3 DES RÉSEAUX SOLIDAIRES

Les participant·e·s mentionnent le besoin de faire communauté et de se sentir soutenu·e·s par des réseaux sécuritaires et racisés, toujours dans une logique de « par et pour ». Pour certain·e·s, c'est le besoin d'être compris·es qui est au centre de cette constatation. Chloé explique :

J'ai cette chance-là d'avoir un réseau de personnes avec qui j'ai développé des liens pas forcément reliés à la recherche, mais il s'avère que ce sont des personnes qui font de la recherche. Mais je pense que ça aurait été vraiment aidant d'avoir une sorte de réseau de femmes chercheuses racisées qui comprennent ce [...] qu'est l'intersectionnalité. [...] Comment est-ce que moi, en tant que jeune chercheuse noire dans un milieu francophone ou anglophone, peu importe, comment est-ce que je dois naviguer à travers [tous ces obstacles] ? Tu sais, je pense qu'il y a énormément de choses à discuter et à mettre en place et ça aurait été génial de pouvoir juste dire : « Bon, moi, là, je suis coincée. Je sais qu'il y a

tel groupe, je vais aller peut-être juste leur écrire, puis dire, comment est-ce que vous gérez telle situation ? Est-ce que vous avez déjà vécu ça ? Puis qu'est-ce que vous suggérez ? Qu'est-ce que vous avez fait qui a déjà fonctionné, qu'est-ce que je devrais éviter à tout prix ? » Tu vois, ça aurait été très aidant. Comme j'ai dit, personnellement [...], j'ai un réseau. Puis quand il y avait des situations comme ça, j'en discute avec eux. Mais tout le monde n'a pas nécessairement ces personnes-là, donc je pense que ça pourrait aider. (Chloé)

Avoir des personnes qui peuvent comprendre ce qu'iels vivent et les conseiller semble être un besoin partagé par plusieurs participant·e·s. Au vu de l'homogénéité des milieux de recherche, plusieurs participant·e·s ressentent le besoin d'être en contact avec des personnes partageant les mêmes défis. Farah raconte :

Je pense que pour les personnes racisées, ça aiderait beaucoup d'être plus en lien, d'être plus en dialogue les unes avec les autres. Je pense que le milieu académique continue à [être] très homogène. [Donner] plus d'espace à la créativité, plus d'espace pour nommer les choses de manière un peu moins académiques et formelles. Donc [rendre] plus accueillant pour les personnes provenant du terrain de venir dialoguer avec nous et ne pas être juste [...] entre nous, universitaires. Penser à faire des choses dans des lieux différents. [...] Donc quand je parle beaucoup de créer des espaces, [c'est] ce type d'espace, [c'est] de faire les choses différemment. (Farah)

Pour d'autres, ces réseaux sont nécessaires pour garder une posture critique sur les milieux de recherche et sur leurs rôles au sein de ces milieux. Chantale confie ainsi :

Je crois qu'on doit se rencontrer [...] dans des espaces de solidarité [...] pour développer nos propres outils. Les gens font bien cela, n'est-ce pas? Et aussi, vraiment penser comment le monde académique est tellement un milieu difficile pour faire cela. Je reviens toujours aux leçons, comme quoi les choses que j'ai apprises dans le monde académique, [mais elles] ne sont pas toutes bonnes. [...] Il y a une responsabilité autour du fait d'avoir un diplôme universitaire. Honnêtement, tu sais, avoir n'importe quel diplôme universitaire [...] c'est comme [...] boire le Kool-Aid des colonisateurs. [...] C'est un diplôme universitaire, et j'en ai deux et demi. Donc quelles sont les violences que j'ai intériorisé de mon travail, n'est-ce pas? (Chantale)





Nous comprenons ici qu'en côtoyant fréquemment le milieu académique, il devient plus difficile d'appliquer des pratiques de réflexivité continues et de s'écarter des référents qui y ont été acquis. Les réseaux de chercheur·euse·s noir·e·s et racisé·e·s peuvent donc aussi prendre la forme d'espaces de réflexions et de critiques des méthodes de recherche dans le milieu. Ces réseaux permettraient donc l'échange entre chercheur·euse·s noir·e·s et racisé·e·s des milieux communautaires et universitaires dans l'objectif d'innover ensemble. Le besoin d'appartenance et la volonté de briser l'isolement mènent aussi au désir de connexion avec les autres. Zoé explique :

[C]'est sûr que quand on veut faire de la recherche collaborative, ça veut dire créer des ponts et quand on veut créer des ponts [et] qu'on a pas un réseau qui nous entoure, c'est un peu difficile. Fait que je dirais aussi le réseau dans les communautés racisées académiques. S'il y avait ça, je pense que mon expérience serait très différente. Je serais beaucoup plus à l'aise, je serais beaucoup plus comme *in my home*, je [me serais] trouvée *at home*. Là c'est pas le cas. [...] Je travaille toute seule. (Zoé)

Un fort besoin d'établissement d'un réseau de chercheur·euse·s noir·e·s et racisé·e·s est mis en lumière par la majorité des participant·e·s. Ce besoin s'appuie sur une multitude de raisons allant du besoin de faire communauté au désir de pouvoir discuter ensemble de la création d'outils pour rendre les milieux de recherche plus solidaires.

3.3.1.4 PLUS DE FINANCEMENTS POUR LES CHERCHEUR·EUSE·S NOIR·E·S ET RACISÉ·E·S

L'enjeu du manque de financement a été plus particulièrement exposé par les participant·e·s

provenant des milieux communautaires, mais aussi par ceux étudiant à l'université. Joy explique que la question du financement est intimement liée à celle de la racisation :

Parce qu'on a demandé à [nom d'une institution] : « Donne-nous de l'argent. On va s'en occuper ». [...] C'est une question de pouvoir. Ce n'est pas une question de si tu es gentille ou pas. [...] Peu importe, donc tu sais, ce qu'ils auraient dû faire, c'est dire : « Voici de l'argent, tu fais ce que tu veux avec ». Mais non, ils ne vont pas faire ça. [...] Donc, juste donne du soutien et laisse-nous tranquille après, tu vois ce que je veux dire? Genre, les institutions blanches, juste arrêtez d'essayer de tout contrôler. Ce monde est fait pour être partagé. (Joy)

Ici, nous comprenons bien que le besoin de financement ne se limite pas seulement à la quantité du salaire octroyé, mais qu'il est également lié à la possibilité même de se constituer en tant que bailleur de fonds pour des personnes noires et racisées. Sofia ajoute:

Je crois que les personnes noires et les personnes racisées doivent avoir accès à du financement et qu'elles puissent construire leurs propres structures et avoir leurs propres projets. [...] C'est ce qui doit changer. [On doit] voir plus de femmes racisées, et on doit avoir accès à des programmes de financement qui sont établis par [nous] et pour [nous]. (Sofia)

Pour plusieurs, la place des chercheur·euse·s noir·e·s et racisé·e·s ne devrait jamais être marginale non seulement dans la gestion et l'octroi de financements, mais aussi dans la création de nouvelles opportunités de financement. L'absence de chercheur·euse·s noir·e·s et racisé·e·s occupant ces positions de pouvoir a un impact considérable sur le terrain. Chany explique :

[J'aimerais voir] davantage de femmes comme moi, j'imagine, dans des positions de pouvoir. D'où on a le [...] pouvoir d'allouer des ressources aux endroits où on pense qu'elles doivent l'être. [...] Les gens qui prennent ces positions, qui sont un peu déconnectées de ce qui se passe sur le terrain. Je ne crois pas qu'ils allouent les ressources de la meilleure façon, ou qu'ils voient nos besoins. [Ils] veulent garder le pouvoir plutôt que de le partager. Donc, je me





sens comme... Tu sais, dans un esprit de collaboration, ça veut aussi dire partager le pouvoir [et] partager les ressources. (Chany)

Ainsi, un partage du pouvoir pourrait alors se traduire par une amélioration des services et interventions sur le terrain.

La question du financement des étudiant·e·s au doctorat est amenée par certain·e·s participant·e·s qui trouvent plus difficile de mener des projets de recherche partenariale. En effet, ces derniers souffrent d'un déficit de financement important comparativement aux projets de recherche dits « traditionnels ». Zoé raconte :

Plus d'opportunités de financement pour les personnes en doctorat, qui font leur travail de terrain et qui rédigent leur thèse, ça n'existe pas. [...] Il devrait y avoir une sorte de [réforme] des programmes de doctorat pour offrir du soutien financier pour les personnes finissantes au doctorat. [...] Donc c'est sûr que [pour] des opportunités d'aide financière de la part des universités et de la part des centres de recherche pour les personnes finissantes [...], l'éligibilité doit être un peu plus élargie. On ne doit pas dire que les doctorants sont éligibles que dans leur 4 premières années. Pourquoi ne pas élargir cela jusqu'aux années 6-7 ? Les étudiants en ont besoin. Ces changements par rapport à l'éligibilité, être plus inclusif pour les personnes qui sont en dernière phase de leur doctorat. (Zoé)

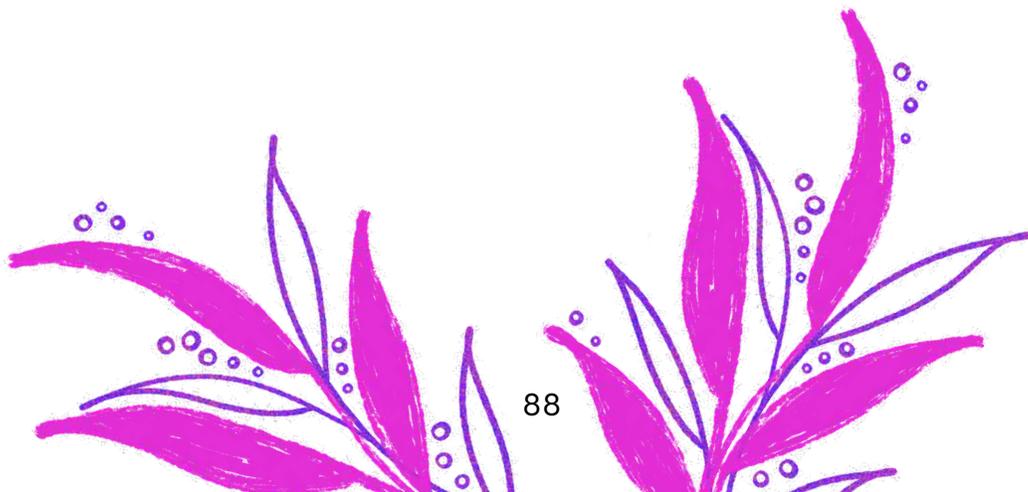
Nos participant·e·s désirent donc non seulement plus de financement, mais aussi un financement sur lequel iels pourraient jouir d'une certaine marge de manœuvre.

3.3.1.5 DES RESSOURCES HUMAINES NÉCESSAIRES

Le fait que plusieurs milieux communautaires soient dépourvus de ressources humaines en nombre suffisant impacte considérablement la réalité de plusieurs des participant·e·s. Romy raconte :

[Une] des choses qui me manque dans les milieux communautaires, puis dans les organismes comme ça, c'est qu'on n'a pas de ressources humaines. La personne qui est chargée des ressources humaines [a aussi d'autres rôles]. Je le vis moi-même en ce moment, je suis les ressources [humaines] dans mon centre communautaire. Actuellement, je fais ressources humaines, je suis la collecte de fonds, je suis la comptable. [...] Je fais tout en même temps, mais justement, je trouve que ça c'est dangereux parce que ça ne crée pas un milieu communautaire. Il pourrait y avoir une sorte de ressource externe à laquelle chaque organisme est affilié, mais qui fonctionne de façon autonome et indépendante de ces organismes-là, [...] qui agit comme une sorte [de] *outsourcé HR* donc [...] qui ont vraiment cette expertise et qui sont capables de nous écouter. [...] Donc d'avoir une sorte de recours. [...] J'aurais aimé avoir quelque chose d'externe [et] pas d'être obligée de me tourner vers ces mêmes collègues [avec qui je vivais un problème] qui du coup, vivaient ce que j'expliquais comme une sorte d'attaque [où elles] devenaient les victimes. [Elles disaient] : « Ah bein voilà, les femmes immigrantes, on a voulu les intégrer, on en a embauché une, mais là, ça a fait toute une histoire, fait que là on est pas prêtes pour la prochaine ». Et effectivement, la prochaine a tardé. La prochaine après moi, ça a été [nom d'une personne], qui avant d'accepter le poste m'a appelé. Elle m'a appelé chez nous, elle a dit « Écoute, Romy, je t'appelle parce que je sais que t'étais là, [et que] t'es partie, [...] je veux que tu me dises, franchement, c'est comment, [...] parce que je suis pas sûre de vouloir rentrer là-dedans, donc [...] [j]'aurais aimé [...] avoir une [ressource externe] ». (Romy)

La réponse au besoin de ressources humaines indépendantes des organismes communautaires serait donc non seulement une bonne façon de gérer divers problèmes sur le lieu de travail, mais aussi de protéger les personnes noir·e·s et racisé·e·s vivant des conflits ou des violences. Devoir confronter un·e collègue au sein de l'équipe de travail qui est également responsable des ressources humaines peut





déboucher sur davantage de violence. Une instance indépendante créerait un anonymat qui pourrait alléger la charge mentale des travailleur·euse·s noir·e·s et racisé·e·s à dénoncer, mais cela permettrait aussi à d'éventuel·le·s futur·e·s employé·e·s noir·e·s et racisé·e·s de se sentir protégé·e·s en cas de conflits. Selon plusieurs, le manque de ressources humaines permet aussi à certain·e·s d'agir en toute impunité malgré leurs comportements abusifs. Lors d'un groupe de discussion, Irina témoigne :

[Certaines] personnes ne sont pas les meilleures leaders dans la communauté. Genre, même si ces personnes font des choses vraiment importantes [...], la manière dont elles se comportent avec d'autres personnes n'est pas correcte. Ce n'est juste pas correct. (Irina)

Des ressources humaines indépendantes des organisations permettraient donc de limiter la conservation de positions de pouvoir de personnes aux comportements répréhensibles. Les compétences des travailleur·euse·s se verraient aussi alimentées par le recours à des ressources humaines indépendantes. Lors d'un groupe de discussion, Olivia raconte :

Parfois, la formation va être donnée à ton coordonnateur principal ou [à] certaines personnes spécifiques, mais pas tout le monde, donc ça [nourrit] vraiment certaines dynamiques de pouvoir. [...] Mais parfois, c'est juste le fait que vu que tu es mal équipée, [...] tu commets des erreurs qui auraient pu être évitées si tu avais eu l'information. [...] Donc je ne sais pas si la solution ça serait de faire genre un organisme gouvernemental non partisan qui s'assure que les relations de travail et les pratiques élargies de transition, et aussi le respect des régulations des ressources humaines soient appliquées au Québec, et que ce soit respecté dans toutes les organisations à but non lucratif qui sont requises par la loi, [...] je ne sais pas. Juste s'assurer que ces facteurs soient mis en place, et qu'ils soient une pratique reconnue dans toutes les organisations. Tout cela crée tellement de déséquilibres et plusieurs enjeux qui auraient pu être facilement évités si on avait eu les outils pour gérer les conflits. Si on avait eu les outils pour les gérer en ayant en tête nos [propres] intérêts, et nos propres perspectives [sur] ces enjeux, tu sais ? Donc les choses pourraient évoluer. (Olivia)

Des ressources humaines indépendantes permettraient donc un partage des informations plus fluide avec tou·te·s les membres d'une organisation. Non seulement ceci pourrait estomper certains enjeux de pouvoir mais aussi mieux protéger les employé·e·s et veiller à leurs intérêts.

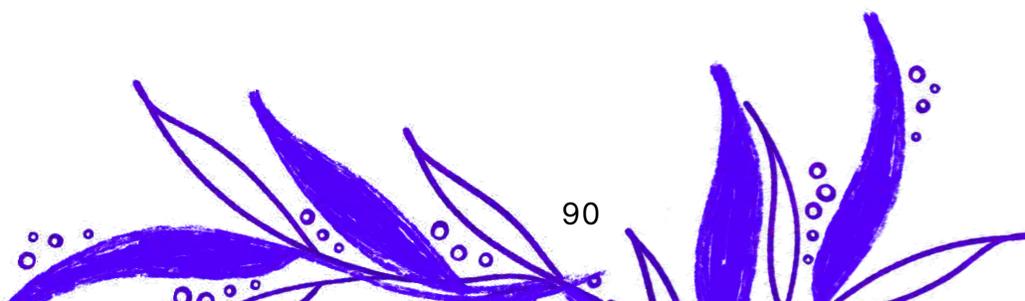
3.3.2 AMÉLIORER LA RECHERCHE PARTENARIALE

Les réponses recueillies lors de la collecte de données révèlent clairement que trois éléments facilitent le travail en partenariat : 1) lorsque l'équipe de recherche et les participant·e·s sont issu·e·s des mêmes communautés (approche par/pour/avec), 2) lorsque chaque étape et décision fait l'objet d'une réflexion collective avec l'ensemble des partenaires et 3) lorsque le rythme de travail des communautés est respecté dans la réalisation du projet.

3.3.2.1 L'APPROCHE « PAR/POUR/AVEC »

Certain·e·s participant·e·s semblent accorder le bon fonctionnement de leur partenariat à l'approche « par/pour/avec » employée au sein des projets de recherche auxquels iels ont participé. Nina explique que dans un projet « par/pour/avec » :

Les organismes communautaires [ont] plus confiance dans le projet. Puis [sont] moins sur la défensive. Et puis ça fai[t] aussi [...] un lien de confiance avec les participants. Les personnes s'ouvr[ent] plus à toi, et à la base aussi, c'est parce que justement, l'équipe de recherche principale [a] décidé qu'on allait recruter que des personnes faisant partie de cette communauté-là, sur laquelle on va travailler, puis qu'on préfère donner les contrats à ces personnes-là. Tu sais, fait que ça, c'était vraiment cool et aussi ça faisait que [c]'était une très belle atmosphère de travail. (Nina)





Non seulement l'approche « par/pour/avec » du projet auquel Nina a participé a permis d'établir un meilleur lien de confiance entre l'équipe de recherche, la communauté et les participant·e·s, mais l'atmosphère de travail s'est également améliorée. Certain·e·s participant·e·s travaillant dans leurs communautés d'appartenance tentent aussi de les protéger lorsqu'ils les identifient comme vulnérables. Michelle raconte :

En fait, j'approche seulement [ma communauté] avec des projets où je vois un bénéfice clair pour les personnes, et un bénéfice clair pour la communauté. Et si ce n'est pas clair, et si ça va prendre trop de ressources, [...] je ne vais pas recommander le projet, je ne vais pas le référer. (Michelle)

Appartenir aux communautés avec lesquelles iels travaillent pousserait donc certain·e·s participant·e·s à prioriser leur protection. L'augmentation des projets « par/pour/avec » créerait donc des partenariats plus adaptés aux réalités vécues et aux besoins des communautés selon certain·e·s participant·e·s.

3.3.2.2 UN PARTENARIAT DE TOUS LES INSTANTS

D'autres participant·e·s attribuent le succès de certains projets de recherche partenariale auxquels iels ont participé au travail d'équipe continu à travers chacune des étapes de la recherche, même si la vitesse du processus peut en avoir été affectée parfois. Michelle raconte :

J'avais envie que les questions de recherche soient définies par tout le monde, que les méthodes pour y répondre soient définies par tout le monde, soient choisies par tout le monde. Que la production de données [...] soit fait[e] par tout le monde. En fait, tout le monde a récolté des données. Chacun avait ses dossiers évidemment, mais les questions à poser, on les a définies ensemble. Tu sais, on est impliqué, on est ensemble. On comprend les enjeux ensemble, on fait de la recherche ensemble, on produit ensemble, on produit le savoir ensemble. À mon avis,

c'est cette combinaison d'éléments qui est absolument le ciment premier pour qu'une recherche partenariale puisse exister. (Michelle)

L'implication de tou·te·s à tout moment est clairement identifiée ici comme le prérequis d'une recherche partenariale respectueuse des partenariats. Concernant les difficultés qui peuvent en résulter, Michelle explique :

[Porter attention à] comment les praticiens apprennent à parler de leur propre expérience de praticiens, mais pas de l'expérience des gens qu'ils accompagnent et comment les gens qui sont accompagnés apprennent à parler en leur propre nom. Et à ne pas laisser ni les praticiens, ni les chercheurs les définir. [...] C'est délicat, c'est subtil, c'est du relationnel, c'est du dialogique. Je refuse [...] qu'on n'écoute pas. [...] C'est difficile [...], ça prend du temps. Des fois, ça [nous] questionne dans nos valeurs, puis dans nos principes, puis dans ce qu'on a décidé. Puis [...] il faut le retravailler, il faut le renégocier. Il faut comprendre la communication. (Michelle)

Prendre le temps d'écouter et de parfaire la communication entre les partenaires serait donc la dimension demandant le plus d'intentionnalité et de temps pour la réalisation d'un partenariat réussi. Par conséquent, ces éléments seraient indispensables et fondamentaux au succès de projets en recherche partenariale selon certain·e·s participant·e·s.

3.3.2.3 LES COMMUNAUTÉS AU COEUR DE LA DÉMARCHE

Les participant·e·s s'entendent pour dire qu'une recherche partenariale sert au mieux les communautés si leurs besoins sont la principale priorité. Zoé raconte :

Une recherche vraiment participative, vraiment collaborative, il faut qu'il y ait un respect de certains principes et ces principes-là, c'est *focus* sur les communautés, sur se [concentrer], sur donner le temps aux relations de se créer, de se forger, de se renforcer pour justement aboutir [à] un travail qui soit réciproque, [qui] soit respectueux envers les personnes. (Zoé)

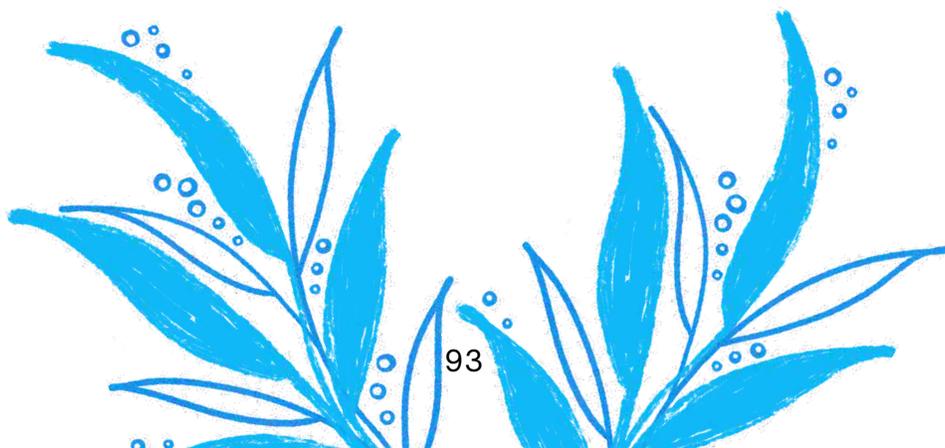




Respecter le rythme des communautés dans la création d'un partenariat est aussi une façon concrète de s'assurer que leurs intérêts restent au cœur des préoccupations de recherche. Zoé explique :

[Au début] c'est plus un processus de rencontre, de mise en confiance, de création de liens de confiance des deux côtés. [...] De discuter comment est-ce qu'[on veut que] le lien se fasse [...], que ça soit transparent. Discuter [comment] moi je pense faire [la recherche]. Mais c'est ouvert. Si tu as une façon différente de voir les choses, je m'adapte à toi, tu sais. Ça, c'est comment, moi, je vois les choses, par rapport à ce que j'ai vécu. Par rapport à mes capacités aussi, parce qu'il s'agit de rester dans le cadre de mes capacités en termes de ce que je peux faire. [...] C'est simplement donner du temps à ce que les relations se forment. C'est comme ça que j'ai fait ça, c'est vraiment mon approche. J'ai laissé les gens venir vers moi, j'allais vers eux, mais je les laissais aussi venir vers moi pour ne pas justement être dans cette approche d'imposition, parce que c'est quand même très présent dans le milieu. [...] La priorité n'était pas sur la recherche, ni la publication en soi, mais plus sur le lien de recherche qui s'est créé avec les gens. (Zoé)

Pour servir correctement les besoins et intérêts de tou·te·s, il est donc important que la démarche méthodologique soit réfléchie entre les partenaires d'une recherche partenariale, dans une dynamique de limitation des effets des rapports de pouvoir existants. Prendre le temps d'établir un lien de confiance entre partenaires tout au long du projet de recherche renforce donc la viabilité de leur partenariat et permet aussi la création d'un projet plus juste où les besoins des communautés sont davantage pris en considération.



Conclusion

Cette recherche avait pour objectifs d'identifier et d'analyser les obstacles systémiques auxquels font face les femmes et les personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale, ainsi que les stratégies individuelles et collectives, actuelles et envisagées, pour les surmonter, pour se préserver soi-même et préserver ses communautés. Dans une approche méthodologique par/pour/avec et par le biais de 20 entrevues semi-dirigées et de 2 groupes de discussion avec des femmes et des personnes non binaires noires et racisées ayant de l'expérience en recherche partenariale, nous avons identifié trois principaux résultats.

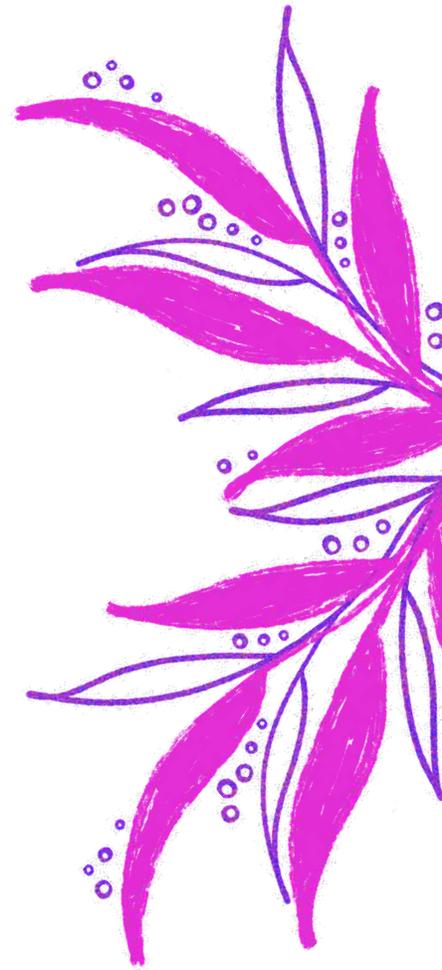
À travers les témoignages récoltés, nous avons révélé les défis et les obstacles systémiques présentés par nos participant·e·s, les répercussions de ces défis sur leurs vies personnelle et professionnelle, ainsi que leurs perspectives pour la relève en recherche partenariale. Premièrement, nous avons présenté les obstacles systémiques relevés par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées en recherche partenariale, recouvrant essentiellement le manque de ressources financières, logistiques et humaines, le surmenage et les agendas et besoins divergents, la sous-représentation et l'exploitation, ainsi que l'exclusion et la dévalorisation des savoirs. Deuxièmement, au-delà des défis et des obstacles structurels, notre étude a examiné les différentes réactions que les participant·e·s peuvent adopter face à ces défis, les répercussions de tels défis sur leurs vies personnelle et professionnelle et les ressources qu'ils adoptent pour les contourner. Troisièmement, nous avons analysé les besoins décrits par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées pour que le milieu de la recherche partenariale devienne un milieu





sécuritaire et dans lequel elles peuvent évoluer.

Nous convenons de l'importance de produire des recherches – telle que la nôtre – pour permettre la reconnaissance, encore minoritaire, des défis et obstacles systémiques rencontrés par les femmes et les personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale, ainsi que des stratégies mises en place par celles-ci pour survivre. Il est pourtant également important, comme le propose le projet PARR, de s'engager à penser, avec les communautés qui forment les sujets de cette recherche, la construction d'espaces de parole sécuritaire et responsable et de penser ensemble des voies de transformation des milieux institutionnels.





Bibliographie

Alessandrin, Arnaud. 2018. « Glossaire. » *Sociologie des transidentités* 2 (42) : 117-124.

Almeida, Jade et Marlihan Lopez. 2021. « Feminist Workplaces: “Safe Spaces” for Black Women? » Dans *The Future of Diversity*. Sous la direction de Christiane Kuptsch et Éric Charest, 171-185. Genève: International Labour Organization.

Bilge, Sirma. 2010. « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe. » *L'Harmattan : L'homme et la société* 2-3 (176-177) : 43-64.

Bilge, Sirma. 2015. « Le blanchiment de l'intersectionnalité. » *Recherches féministes* 28 (2) : 9-32.

Bonny, Yves. 2015. « Les recherches partenariales participatives : ce que chercher veut dire. » Dans *Les recherches-actions collaboratives: Une révolution de la connaissance*. Sous la direction de Les chercheurs ignorants, 36-43. Rennes: Presses de l'EHESP.

Bourque, Dominique et Chantal Maillé. 2015. « Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne. » *Recherches féministes* 28 (2) : 1-8.

Chehaitly, Sébastien, Momin Rahman et Marianne Chbat. 2020. « “Est-ce que c'est parce que j'ai l'air trop fif ou trop brun?... On a plusieurs raisons de se faire détester!”: Être musulman·e LGBTQ+ au Québec et vivre à l'intersection de multiples oppressions. Récits de quelques parcours militants. » *Nouvelles pratiques sociales* 31 (2) : 182-205.

Crenshaw, Kimberlé. 1989. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. » *University of Chicago Legal Forum* 1989 (1) : 138-167.

Depelteau, Julie, Francis Fortier et Guillaume Hébert. 2013. *Les organismes communautaires au Québec. Financement et évolution des pratiques*. Rapport de recherche. Montréal : Institut de recherche et d'informations socio-économiques.



Dotson, Kristie. 2011. « Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing. » *Hypatia* 26 (2): 236-257.

Dumais, Lucie. 2011. « La recherche partenariale au Québec : tendances et tensions au sein de l'université. » *SociologieS*. En ligne : <https://doi.org/10.4000/sociologies.3747>

Eid, Paul. 2018. « Les majorités nationales ont-elles une couleur ? » *Sociologies et Sociétés* 50 (2): 125-149.

Godrie, Baptiste, Maxime Boucher, Sylvia Bissonnette, Pierre Chaput, Javier Flores, Sophie Dupéré, Lucie Gélinau, Florence Piron et Aude Bandini. 2020. « Injustices épistémiques et recherche participative: un agenda de recherche à la croisée de l'université et des communautés. » *Gateways: International Journal of Community Research and Engagement* 13 (1) : Article ID 7110.

Hall, Stuart. 1991. « Old and New Identities, Old and New Ethnicities. » Dans *Culture, Globalisation and the World System: Contemporary Conditions for the Representation of Identity*, 41-68. Sous la direction d'Anthony D. King. Basingstoke: Macmillan.

Magnan, Marie-Odile, Tya Collins, Fahimeh Darchinian, Pierre Canisius Kamanzi et Véronique Valade. 2021. « Student Voices on Social Relations of Race in Québec Universities. » *Race, Ethnicity and Education*. En ligne: <https://doi.org/10.1080/13613324.2021.1890564>

Masson-Courchesne, Antoine. 2018. « La reconnaissance sociale des personnes non binaires dans le genre au Québec. » *Articulation Magazine*. En ligne : <http://www.articulationmagazine.com/la-reconnaissance-sociale-des-personnes-non-binaires-dans-le-genre-au-quebec/>

Northend Agent. 2017. « “The Indivisibility of Justice” Angela Davis Speech at Gallaudet University. » *Northend Agent*, 9 janvier 2017. En ligne: <https://www.northendagents.com/indivisibility-justice-angela-davis-speech-gallaudet-university/>

Pagé, Geneviève. 2014. « Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou pourquoi le mouvement féministe québécois ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle. » *Nouvelles pratiques sociales* 26 (2) : 200-217.



Pierre, Alexandra. 2017. « Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme. » *Revue Droits et libertés* 35 (2). En ligne : <https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/> .

Pierre, Myrlande et Pierre Bosset. 2020. « Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain : présentation du dossier. » *Nouvelles pratiques sociales* 31 (2) : 23-37.

Piron, Florence. 2019. « Les récits de vie peuvent-ils être des outils de changement social et de résistance aux injustices épistémiques ? » Dans *Les voies du récit. Pratiques biographiques en formation, intervention et recherche*. Sous la direction de Marie-Claude Bernard, Geneviève Tschopp et Aneta Slowik, 209-229. Québec : Éditions science et bien commun.

Souffrant, Kharoll-Ann, Alexandra Pierre, Victoria Doudenkova et Lise Gervais. 2022. « “Par, pour, avec” : les obstacles systémiques rencontrés par les personnes racisées en recherche. » Dans *Recherches participatives et équité en santé*. Sous la direction de Christine Loignon, Baptiste Godrie, Sophie Dupéré et Lise Gervais, 171-193. Québec: Presses de l'Université Laval.

Taher, Saaz. 2021. *Déni du racisme au Québec : Post-racialisme, injustices épistémiques et actes de discours*. Thèse de doctorat. Département de science politique, Université de Montréal.

Toutée, François. 2018. « Les coûts épistémiques de la haine : Discours stigmatisants, injustices épistémiques et liberté d'expression. » Dans *Émancipation et philosophie*. Sous la direction d'Audrey Paquet, 71-87. Montréal: Les Cahiers d'Ithaque.

Annexe 1 : Formulaire de consentement pour entrevue individuelle



Préambule

À travers ce formulaire, nous vous invitons à participer à un projet de recherche. Avant d'accepter et de signer ce formulaire, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à nous poser des questions ou à communiquer avec la coordinatrice du projet. Ce formulaire de consentement a fait l'objet d'une évaluation de la part d'un comité éthique indépendant, rémunéré par Relais-femmes, avec lequel nous avons co-créé le processus éthique de ce projet.

Objectif du projet

L'objectif principal de l'étude est de documenter les expériences en recherche partenariale des femmes et personnes non-binaires racisées. Le projet de recherche réunit une équipe de femmes racisées dans un objectif de « par, pour et avec ». L'idée est que la recherche sur les expériences des femmes et personnes non-binaires racisées dans le milieu de la recherche partenariale est plus pertinente et adaptée si elle est menée par les personnes concernées. Une fois l'étude terminée, l'équipe organisera un Forum de trois (3) jours durant lequel seront présentés les résultats. Ces derniers serviront de point de départ pour des ateliers de réflexion sur la suite à donner collectivement pour l'amélioration des expériences des femmes et des personnes non-binaires racisées dans le milieu de la recherche partenariale.



Nature de la participation

Votre participation consiste en un entretien individuel avec l'agente de recherche du projet PARR. L'entretien portera sur vos expériences en recherche partenariale. L'entretien durera entre une heure et 90 minutes. Il sera effectué en virtuel et enregistré via l'application Zoom/Teams. L'entretien sera programmé à une date et à une heure qui vous conviennent.

Avantages

En participant à cette étude, vous pourrez partager vos expériences en recherche partenariale aussi bien positives que négatives, et ce dans un espace sécuritaire. À partir de l'ensemble des entrevues passées, nous serons capables de proposer un Forum de trois (3) jours qui vous permettra notamment de rencontrer et d'échanger avec d'autres actrices racisées de la recherche partenariale au Québec.

Risques et inconvénients

Certaines questions d'entretien peuvent faire remonter des émotions désagréables liées à votre propre expérience de vie. Vous n'êtes pas obligé.e de répondre aux questions qui vous mettent mal à l'aise. Vous pouvez demander que l'entretien soit suspendu temporairement. Nous pouvons également vous orienter vers des services de soutien si jamais vous en avez besoin.

Compensation

Il est entendu que vous recevrez une somme de soixante-dix (70) dollars à titre de compensation pour votre contribution au projet. Cette compensation vous sera versée même si vous décidez de mettre un terme à l'entrevue avant sa fin.

Confidentialité

Il est entendu que toutes les informations relatives à votre participation à l'étude resteront confidentielles. Seul.e.s les membres de l'équipe de recherche y auront accès. L'enregistrement de votre entretien et votre formulaire de consentement seront stockés dans les ordinateurs de l'agente de recherche et de la coordinatrice du projet, qui sont protégés par un mot de passe. Pour ne pas dévoiler votre identité et votre entretien, nous vous créerons un pseudonyme et effacerons votre nom réel. Dans l'analyse des données, certains aspects de votre identité (tels que votre organisation ou institution, votre âge ou votre genre, etc.) pourront également être supprimés afin de limiter les possibilités d'identification. Votre nom réel ne sera connu que de l'équipe de recherche. L'enregistrement audio de votre entretien sera supprimé après sa transcription. Sachez que malgré tous nos efforts pour dissimuler votre identité, certains de vos propos pourraient accidentellement révéler des parties de votre identité, notamment par le fait que le milieu de la recherche partenariale au Québec est restreint et les personnes racisées peu nombreuses. Aucune publication ou communication concernant la recherche ne contiendra d'informations permettant de vous identifier directement. Votre consentement vous sera demandé pour toute publication utilisant vos données. Toutes les données anonymes seront conservées pendant cinq (5) ans, puis elles seront détruites.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation à tout moment au cours de la recherche, sans préjudice d'aucune sorte, et sans avoir à justifier votre décision. Dans ce

cas, et sauf instructions contraires verbales ou écrites de votre part, tous les documents, informations et données vous concernant seront détruits. Le verbatim de l'entrevue que vous passerez vous sera remis une fois transcrit. Vous aurez deux (2) mois à compter de la date de la remise du verbatim pour nous demander, si vous le souhaitez, la destruction des données collectées vous concernant. Passé ce délai, nous nous réservons le droit de conserver les données anonymisées collectées. L'équipe du projet ou la coordinatrice peut mettre fin à votre participation sans votre consentement si elle estime que votre bien-être est compromis ou si vous ne respectez pas les directives du projet.

Personne-ressources

Vous pouvez contacter la coordinatrice du projet au courriel mjeanbaptiste@relais-femmes.qc.ca pour des questions additionnelles sur le projet ou sur les conditions de participation. Si vous souhaitez attirer l'attention du comité éthique sur un enjeu relatif à l'éthique au cours de votre participation ou déposer une plainte relative à l'éthique, vous pouvez contacter les membres du comité à l'adresse courriel suivante : comiteethiqueparr@outlook.com.

Remerciements

Votre collaboration est importante pour notre projet et l'équipe de recherche est reconnaissante de votre participation et de votre contribution. Si vous souhaitez recevoir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.



Consentement du participant/de la participante

Je reconnais par la présente avoir lu ce formulaire d'information et de consentement. Je comprends les objectifs du projet et ce qu'implique ma participation. Je confirme que j'ai eu suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je reconnais que j'ai eu la possibilité de contacter la coordinatrice du projet pour poser toute question concernant ma participation et que j'ai reçu des réponses satisfaisantes. Je comprends que je peux me retirer du projet à tout moment, sans pénalité ni justification d'aucune sorte. Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche.

Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche :

Oui Non

Je désire recevoir un résumé des résultats du projet :

Oui Non

Signature :

Date :

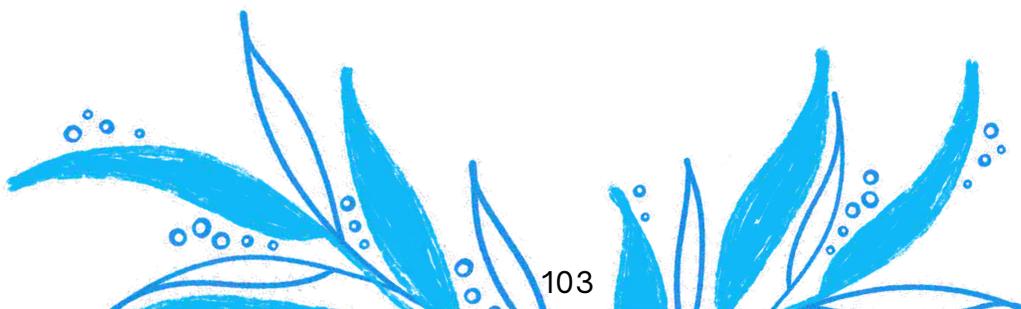
Nom :

Adresse postale :

Adresse courriel :

Numéro de téléphone :

Un exemplaire de ce document signé doit être remis à la personne participante.



Annexe 2 : Formulaire de consentement pour groupe de discussion



Préambule

À travers ce formulaire, nous vous invitons à participer à un projet de recherche. Avant d'accepter et de signer ce formulaire, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à nous poser des questions ou à communiquer avec la coordinatrice du projet. Ce formulaire de consentement a fait l'objet d'une évaluation de la part d'un comité éthique indépendant, rémunéré par Relais-femmes, avec lequel nous avons co-créé le processus éthique de ce projet.

Objectif du projet

L'objectif principal de l'étude est de documenter les expériences en recherche partenariale des femmes et personnes non-binaires racisées. Le projet de recherche réunit une équipe de femmes racisées dans un objectif de « par, pour et avec ». L'idée est que la recherche sur les expériences des femmes et personnes non-binaires racisées dans le milieu de la recherche partenariale est plus pertinente et adaptée si elle est menée par les personnes concernées. Une fois l'étude terminée, l'équipe organisera un Forum de trois (3) jours durant lequel seront présentés les résultats. Ces derniers serviront de point de départ pour des ateliers de réflexion sur la suite à donner collectivement pour l'amélioration des expériences des femmes et des personnes non-binaires racisées dans le milieu de la recherche partenariale au Québec.

Nature de la participation

Votre contribution consiste en une participation à un groupe de discussion animé par nos deux agentes de recherche du projet PARR. Le groupe de discussion portera sur vos expériences en recherche partenariale. Il durera entre deux (2) et trois (3) heures. Il sera effectué en présentiel et enregistré via un enregistreur. Le groupe de discussion se tiendra le (jour) novembre 2022 de 10h à 13h à Montréal.

Avantages

En participant à cette étude, vous pourrez partager vos expériences en recherche partenariale aussi bien positives que négatives, et ce dans un espace sécuritaire. À partir de l'ensemble des groupes de discussion passés, nous serons capables de proposer un Forum de trois (3) jours qui vous permettra notamment de rencontrer et d'échanger avec d'autres personnes racisées actrices de la recherche partenariale au Québec.

Risques et inconvénients

Certaines questions du groupe de discussion peuvent faire remonter des émotions désagréables liées à votre propre expérience de vie. Vous n'êtes pas obligé.e de répondre aux questions qui vous mettent mal à l'aise. Vous pourrez demander à quitter le groupe de discussion temporairement ou définitivement. Nous pourrions également vous orienter vers des services de soutien si jamais vous en avez besoin.

Compensation

Il est entendu que vous recevrez une somme de soixante-dix (70) dollars à titre de compensation pour votre contribution au projet. Cette compensation vous sera versée même si vous décidez de mettre un terme au groupe de discussion avant sa fin.

Confidentialité

Il est entendu que toutes les informations relatives à votre participation à l'étude resteront confidentielles. Seul.e.s les membres de l'équipe de recherche y auront accès. L'enregistrement de votre participation et votre formulaire de consentement seront stockés dans les ordinateurs des deux agentes de recherche, qui sont protégés par un mot de passe. Pour ne pas dévoiler votre identité et votre participation, nous vous créerons un pseudonyme et effacerons votre nom réel. Dans l'analyse des données, certains aspects de votre identité (tels que votre organisation ou institution, votre âge ou votre genre, etc.) pourront également être supprimés afin de limiter les possibilités d'identification. Votre nom réel ne sera connu que de l'équipe de recherche. L'enregistrement audio de votre participation sera supprimé après sa transcription. Sachez que malgré tous nos efforts pour dissimuler votre identité, certains de vos propos pourraient accidentellement révéler des parties de votre identité, notamment par le fait que le milieu de la recherche partenariale au Québec est restreint et les personnes racisées peu nombreuses. Aucune publication ou communication concernant la recherche ne contiendra d'informations permettant de vous identifier directement. Votre consentement vous sera demandé pour toute publication utilisant vos données. Toutes les données anonymisées seront conservées pendant cinq (5) ans, puis seront détruites.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation à tout moment au cours de la recherche, sans préjudice d'aucune sorte, et sans avoir à justifier votre décision. Dans ce cas, et sauf instructions contraires verbales ou écrites de votre part, tous les documents, informations et données vous concernant seront détruits après que l'ensemble des interventions des autres participantes aient été transcrites. Le



verbatim du groupe de discussion auquel vous participerez vous sera remis une fois transcrit. Vous aurez deux (2) mois à compter de la date de la remise du verbatim pour nous demander, si vous le souhaitez, la destruction des données collectées vous concernant. Passé ce délai, nous nous réservons le droit de conserver les données anonymisées collectées. L'équipe du projet ou la coordinatrice peut mettre fin à votre participation sans votre consentement si elle estime que votre bien-être est compromis ou si vous ne respectez pas les directives du projet.

Personne-ressources

Vous pouvez contacter la coordinatrice du projet au courriel mjeanbaptiste@relais-femmes.qc.ca pour des questions additionnelles sur le projet ou sur les conditions de participation. Si vous souhaitez attirer l'attention du comité éthique sur un enjeu relatif à l'éthique au cours de votre participation ou déposer une plainte relative à l'éthique, vous pouvez contacter les membres du comité à l'adresse courriel suivante : comiteethiqueparr@outlook.com.

Remerciements

Votre collaboration est importante pour notre projet et l'équipe de recherche est reconnaissante de votre participation et de votre contribution. Si vous souhaitez recevoir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

Consentement du participant/de la participante

Je reconnais par la présente avoir lu ce formulaire d'information et de consentement. Je comprends les objectifs du projet et ce qu'implique ma participation. Je confirme que j'ai eu suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je reconnais que j'ai eu la possibilité de contacter la coordinatrice du projet pour poser toute question concernant ma participation et que j'ai reçu des réponses satisfaisantes. Je comprends que je peux me retirer du



projet à tout moment, sans pénalité ni justification d'aucune sorte. Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche.

Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche :

Oui Non

Je désire recevoir un résumé des résultats du projet :

Oui Non

Signature :

Date :

Nom :

Adresse postale :

Adresse courriel :

Numéro de téléphone :

Un exemplaire de ce document signé doit être remis à la personne participante.

Annexe 3 : Grille des questions d'entrevues

Introduction

1. Pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?
 - a. (Si cela n'a pas encore été mentionné) Selon ce que vous êtes confortable de partager, à quelles identités vous identifiez-vous?
2. Comment avez-vous entendu parler du projet de recherche PARR ?
3. Qu'est-ce qui vous a motivé à participer au projet ?
4. Pourquoi avez-vous choisi de faire de la recherche partenariale?

Historique en recherche partenariale

5. Pouvez-vous me parler de vos expériences en recherche partenariale ?
 - a. (Si cela n'a pas encore été mentionné) Pourriez-vous me parler d'un ou deux exemples concrets ?
6. Comment les partenaires de vos recherches sont-ils choisis ? Comment émergent ces partenariats ?

Défis et solutions

7. En tenant compte de l'ensemble de vos expériences, quelles sont les principales difficultés ou défis que vous avez rencontrés au cours de votre parcours dans la recherche partenariale et pouvez-vous nous les décrire?
 - a. Comment expliquez-vous ces difficultés rencontrées ?
 - i. Quel statut aviez-vous durant ces projets (contractuelle, stagiaire, etc.)? Votre statut a-t-il eu une incidence sur ces difficultés selon vous?
 - b. Comment vous êtes-vous senti·e ? Comment avez-vous réagi ?
 - c. Quelles ont été les réactions au sein de votre organisation/ institution ?
 - d. Pouvez-vous nous décrire les répercussions que ces difficultés ont (eu) sur vous (sur le plan émotionnel, professionnel, familial, financier, etc.) ?
 - i. Quelles sont les répercussions que ces difficultés ont (eu) sur vos pair·e·s, vos organismes/ institutions ?
 - e. (Si cela n'a pas encore été mentionné) Comment votre racisation et votre identité de genre jouent un rôle dans ces expériences ?



8. Face à ces difficultés, de quelle manière avez-vous été soutenu·e ou quelle ressource avez-vous utilisé afin de les surmonter ?
9. Qui sont vos allié·e·s principaux·ales au travail ?
- De quelle façon ces personnes vous supportent-elles ?
10. Quelles ressources ou types d'aide auriez-vous souhaité avoir pour surmonter ces moments difficiles ?

Dynamique de travail

11. Comment décririez-vous la collaboration dans les projets de recherche partenariale auxquels vous avez participé ?
- Quels sont les points faibles et les points forts de ces collaborations ?
 - Que manquait-il à ces collaborations pour qu'elles répondent parfaitement à vos attentes ?
12. Comment décririez-vous l'atmosphère au sein de votre équipe de travail ?
- Quels en sont les points faibles et les points forts ?
 - Que manquait-il pour répondre à vos attentes ?
13. Vous reconnaissiez-vous dans votre milieu de travail et dans le milieu de la recherche lors de ces expériences en recherche partenariale ?
- Vous sentiez-vous confortable dans ces milieux ?
 - (Si cela n'a pas encore été mentionné) Comment votre racisation et votre identité de genre jouent un rôle dans ces expériences ?

Enjeux épistémiques

14. De quelles manières vos savoirs, vos compétences ou vos contributions sont-elles reçues dans les milieux universitaires et communautaires dans une situation de recherche partenariale ?
 - a. Sentez-vous que ces milieux valorisent vos savoirs et les prennent en compte ?
 - b. Comment sont-ils perçus en comparaison avec vos pair·e·s ? Comment expliquez-vous cela ?
 - c. (Si cela n'a pas encore été mentionné) Comment votre racisation et votre identité de genre jouent un rôle dans ces expériences ?
15. Quelles sont vos suggestions pour une meilleure reconnaissance de vos savoirs et une meilleure valorisation de vos propres intérêts de recherche ?
16. De quelles bonnes pratiques ou initiatives intéressantes avez-vous eu connaissance pour la reconnaissance de vos savoirs et expériences en recherche partenariale ?

Utopie

17. Qu'est-ce qui vous aiderait comme femme/personne non binaire noire ou racisée pour vous sentir la plus épanouie, soutenue et heureuse possible dans le milieu de la recherche partenariale ?
18. Avez-vous des recommandations ou conseils à offrir à la relève du milieu ?
19. Est-ce qu'il y a quelque chose dont nous n'avons pas parlé aujourd'hui que vous aimeriez ajouter ?



Annexe 4 : Grille des questions des groupes de discussion

1. Pouvez-vous nous parler d'une expérience de recherche partenariale que vous avez vécue au Québec?
2. Quelles difficultés ou défis avez-vous rencontrés lors de vos expériences en recherche partenariale?
 - a. Quels impacts votre racisation et votre identité de genre ont-ils eu sur ces difficultés?
 - b. Est-ce que vous avez parlé ouvertement de ces difficultés? Si oui, comment s'est déroulé le processus? Si non, pourquoi?
3. De quelles manières vos savoirs, vos compétences ou vos contributions sont-elles reçues dans les milieux universitaires et communautaires en situation de recherche partenariale?
4. Quels ont été les impacts de ces difficultés sur votre vie personnelle et/ou professionnelle?
5. Quelles ressources auriez-vous aimé avoir pour surmonter ces obstacles?
6. Quels conseils auriez-vous à donner aux femmes et aux personnes non binaires noires et racisées qui débutent dans le milieu de la recherche partenariale au Québec?

