

POUR

DÉCO-

LONI-

SER

LE
TRAVAIL
DE

*“justice
sociale”*

DES HISTOIRES
EN SOUTIEN AUX
ORGANISMES,
ANIMATRICES,
ANIMATEURS ET
AUX JEUNES QUI
TRAVAILLENT
CONTRE
L'OPPRESSION

NISHA SAJNANI, WARIRI MIRENJA MUHUNGI, JESSICA YEE, KEETHA MERCER,
KAT BUTLER, LA-TOYA JONES, NATHALIE LOZANO NEIRA, MELANIE MATINING

ISBN : 978-2-923879-18-5
(Édition anglais : 978-0-9868128-6-6, Éditions Fondations filles d'action, Montréal)
Dépot legal – Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2012

REMERCIEMENTS

Édition : Nisha Sajnani, Wariri Mirenja Muhungi, Jessica Yee, Keetha Mercer, Kat Butler, La-Toya Jones, Nathalie Lozano Neira, et Melanie Matining

Traduction : Pat Cadorette et Miriam Heape-Lalonde

Révision du texte : Marie-Claire Lynn

Conception graphique : Anne Gauthier

Travail artistique (pages 13, 18, 21, 32, 33, 38, 39, 44): Kat Butler

Coordonnatrices de publication : Nisha Sajnani et Carina Foran

LES AUTEURES

Nisha Sajnani est féministe et éducatrice populaire. Les pratiques transformatrices qu'elle privilégie sont le conte, l'écoute profonde et la performance d'histoires orales. Nisha est directrice du Drama Therapy and Community Health Program au Post Traumatic Stress Center (New Haven) et membre du personnel enseignant de l'Université de New York.

Wariri Mirenja Muhungi est une féministe panafricaine et une organisatrice qui se consacre à des processus d'autodétermination et d'autosuffisance dans différents espaces.

Jessica Yee se décrit comme une autochtone bispirituelle, une féministe hip hop et une combattante de la liberté et de la justice en matière de reproduction. Elle est Directrice exécutive du Native Youth Sexual Health Network.

Keetha Mercer est responsable de programmes pour les jeunes, animatrice et étudiante (à l'école et dans la vie). Elle consacre ses énergies à la justice et l'anti-oppression dans toutes les dimensions de sa vie.

Kat Butler est animatrice, artiste et infirmière qui confère ses pensées de manière considérable sur la santé, la justice, l'oppression, le travail radical durable et les histoires personnelles.

La-Toya Jones travaille auprès des jeunes et des enfants. Elle aime lancer le défi aux jeunes femmes de porter un regard critique sur leur milieu, les médias et les réalités qu'elles vivent.

Nathalie Lozano Neira est une réfugiée colombienne qui travaille avec d'autres communautés immigrantes et réfugiées dans une perspective anti-oppression.

Melanie Matining est une queer philippine qui conçoit des programmes pour jeunes avec une approche antiraciste. Elle consacre ses efforts à faire résonner les voix et les histoires des jeunes de couleurs.

À propos de ce projet.....	2
Introduction.....	6
Comment lire ce livre.....	8
Points d'unités.....	9
Nos histoires : à nous-mêmes et aux membres de nos communautés.....	14
Ca n'est jamais arrivé.....	15
Le courage de se rassembler en groupes non mixtes.....	17
Pistes de réflexion : à notre intention et à l'intention des membres de nos communautés.....	19
Nos histoires: à nos alliÉEs et aux personnes qui travaillent à l'extérieur de leurs communautés.....	21
Qu'est-ce que je fais ici ? : Agir en tant qu'alliéE et définir le statut d'alliéE dans nos organismes.....	22
« Nous ne sommes pas prêtes »	29
Pistes de réflexion : à nos alliÉEs et aux personnes qui ne travaillent pas au sein de leur(s) propre(s) communauté(s).....	31
Nos histoires : aux jeunes avec qui nous travaillons.....	33
N'ayez pas peur de riposter ! Un mot à mon sujet... suivi d'un message aux jeunes avec qui nous travaillons.....	34
Pistes de réflexion : à l'intention des jeunes avec qui nous travaillons.....	37
Nos histoires : aux personnes qui animent ou coordonnent des programmes.....	39
« Attention, à touTEs les passagÈREs , nous allons traverser une zone de turbulences ».....	40
Prévoir ses batailles.....	45
Pistes de réflexion : aux personnes qui animent ou coordonnent des programmes.....	46
Nos histoires : à l'intention des ONG « de la base ».....	49
Identité à vendre ? Des preneurs... les ONG peut-être ?.....	50
Une oppression sans but lucratif, vraiment ?.....	54
Pistes de réflexion : à l'intention des ONG « de la base ».....	56
Remerciements.....	60
Notes.....	61



À PROPOS DE CE PROJET

En octobre 2011, la Fondation filles d'action nous a invitéEs à passer trois jours ensemble afin de voir ce qui allait émerger de notre rencontre. ChacunE d'entre nous travaillons en faveur d'une certaine vision de la **justice sociale**, au sein de nos communautés et avec d'autres personnes. Nos stratégies sont, entre autres, le dialogue, le théâtre participatif, le conte, l'éducation populaire et l'action directe. Après avoir passé de nombreuses années à lutter et à créer nos propres petites versions de ces conversations, nous nous sommes retrouvés ensemble dans une salle, et plusieurs histoires portant sur la « justice » dans le travail de justice sociale ont commencé à émerger. On a parlé des moments où les choses vont très mal, et d'autres où l'on se sent intègres ; des moments qui nous inspirent à exercer notre leadership et à encourager les personnes avec qui nous travaillons à exercer le leur. Cette publication est le fruit de notre rencontre.

Lorsqu'on parle de **justice sociale**, il est habituellement question d'une perspective et d'une pratique qui cherchent à favoriser et soutenir la dignité des êtres humains, ou à travailler en faveur de l'équité par la redistribution du pouvoir, de la richesse et des ressources. Par contre, la réalité est telle que les personnes qui travaillent pour la justice sociale tombent parfois elles aussi dans le piège de la cupidité et de la compétition. L'énergie consacrée à la justice est alors perdue dans des dynamiques qui, en fait, reproduisent les systèmes auxquels s'opposent les militantEs pour la justice sociale.

Bien qu'aucunE d'entre nous ne soit expertE en la matière, nous nous sommes rendu compte que nous avons beaucoup à dire au sujet des conditions nécessaires à la promotion de la justice, du leadership et de la collaboration. Nous avons également constaté que nous avons des idées différentes à communiquer à divers groupes de personnes (par ex., aux organismes non gouvernementaux avec lesquels nous avons travaillé, aux membres de nos communautés respectives, aux jeunes et à nos alliés). Nous avons discuté du fait que notre perception de la justice sociale est toujours déformée par les systèmes au sein desquels nous travaillons. Ces systèmes reposent sur des relations inégales et valorisent davantage la domination (intellectuelle, spirituelle, émotionnelle, politique et matérielle) et l'expansion plutôt que l'autodétermination collective et égalitaire. Un autre mot pour décrire ce processus est le **colonialisme**.

Le **colonialisme** implique le contrôle et l'exploitation de terres et de peuples par l'usage de la force, sous forme d'occupation militaire directe, d'influence économique ou de vol. Le néocolonialisme implique une exploitation et une dépendance sociale et économique comportant encore moins de responsabilités pour la puissance colonialiste (qu'il s'agisse d'un État-nation ou d'une entreprise), puisque la présence physique de cette dernière n'est même pas nécessaire à l'exercice du contrôle. Il existe également une sorte de néocolonialisme interne qui implique la formation de colonies contrôlées depuis l'intérieur. C'est le cas du système carcéral et des organismes non gouvernementaux contemporains, qui constituent ce qu'on appelle des « **complexes industriels** ». Pour décrire le complexe industriel carcéral, Critical Resistance parle des « intérêts recoupés du gouvernement et de l'industrie, qui ont recours à la surveillance, au maintien de l'ordre et à l'emprisonnement comme solutions à des problèmes qui sont en fait d'ordre économique, social et politique ».

La décolonisation est le processus de démantèlement du colonialisme. Face au colonialisme, c'est le moyen que nous avons pour survivre et nous épanouir, et ce, malgré les atrocités et les conséquences du colonialisme qui perdure. Le fait même d'expliquer la « décolonisation » en anglais et en français

est difficile, parce que nous parlons d'une idée qui va bien au-delà de ce que la théorie occidentale ou les compréhensions binaires peuvent traduire. La décolonisation est un processus quotidien. Tant et aussi longtemps que le colonialisme existera, diverses communautés y résisteront avec une version de la décolonisation qui leur est propre.

Taiaiake Alfred, un érudit mohawk de Kahnawake, a beaucoup écrit au sujet de la décolonisation. Voici un passage de son livre *Wasáse: Indigenous Pathways of Action and Freedom* : ²

« La première question qui se pose, lorsque cette idée est mise en pratique dans des situations réelles vécues par des Onkwehonwe, est celle-ci : Comment pouvons-nous régénérer nos cultures et atteindre la liberté et l'indépendance politique alors que nous sommes toujours sous l'emprise d'un héritage marqué par la déconnexion, la dépendance et la dépossession ? Il est clair que nous vivons une situation difficile. Les institutions politiques et sociales qui nous gouvernent sont façonnées et organisées de façon à servir le pouvoir des blancs, et elles se conforment aux intérêts des États fondés selon cet objectif. Ces États, ainsi que les institutions qui servent les colons, sont inutiles à la cause de notre survie, et si nous voulons nous libérer de l'emprise du colonialisme, nous devons reconfigurer nos politiques et remplacer toutes les stratégies, institutions et dirigeantEs en place aujourd'hui. La transformation commencera d'abord à l'intérieur de chacunE d'entre nous, sous forme de changement personnel, mais la décolonisation ne se concrétisera réellement que lorsque nous nous engagerons collectivement envers un mouvement fondé sur une vision éthique et politique et que nous rejetterons les postures coloniales de faiblesse et de soumission, de victimisation et de violence furieuse. Il s'agit d'une vision et d'une solution politique capable d'altérer les relations de pouvoir et de réarranger les forces qui façonnent nos vies. L'action politique est la force qui canalise les pouvoirs sociaux, culturels et économiques, les rendant imminents dans nos vies. S'abstenir de la politique, c'est tourner le dos à une bête enragée sur le point de vous éviscérer. »

Tandis que nous, en tant que personnes engagées dans la conception, l'organisation et l'animation de programmes, et en tant qu'individus en quête de justice, nous efforçons d'intégrer cet apprentissage à notre travail, nous oublions trop souvent les mécanismes par lesquels les dynamiques coloniales et impérialistes sont reproduites dans nos milieux de travail, au sein des organisations avec lesquelles nous sommes affiliés et dans les groupes dont nous sommes membres. Nous oublions parfois par crainte de perdre nos emplois, parfois par engagement envers le travail, et parfois parce que la cause à laquelle nous consacrons nos énergies nous semble plus vaste ou plus importante que nous en tant qu'individus. Par ce projet, nous cherchons entre autres à reconnaître ce phénomène, à lutter pour transformer le rapport que nous avons au travail pour la justice sociale, à notre leadership et au leadership que nous inspirons chez les autres, et à entamer une conversation ouverte.

INTRODUCTION

CertainEs diront que nous avons mené ce projet avant tout par amour, malgré toutes les embûches. D'autres diront plutôt qu'il est le fruit du partage de la colère, de la frustration et, parfois, de la tristesse que nous avons éprouvées lorsque, malgré tous nos efforts, les choses ont mal tourné au sein des ONG, OSBL, agences gouvernementales et organismes privés ou financés par le gouvernement au sein desquels nous avons travaillé.

Pourquoi les choses ont-elles mal tourné ? Quelles sont nos frustrations ? D'où vient notre colère ? Tout au long du présent document, nous posons ces questions, et bien d'autres, et tâchons d'y répondre de différentes façons. Nous avons des histoires qui parlent d'espoir de changement, de force et de la fierté que nous éprouvons à l'égard de notre travail. Nous avons également des histoires qui parlent de moments d'incertitude et d'autres histoires que nous partageons avec vous pour éviter que vous ayez à vivre les moments difficiles que nous avons nous-mêmes vécus. Il s'agit d'un processus d'apprentissage pour nous toutes et nous tous.

Nous souhaitons souligner le travail de pionnier effectué par divers collectifs et personnes que nous mentionnons dans cette publication, comme INCITE! Women of Color Against Violence, qui a imaginé des termes qui nous permettent de nous sentir moins seules : par exemple, le « complexe

industriel sans but lucratif » décrit la manière dont même les organismes non gouvernementaux peuvent agir comme une extension du gouvernement en raison de leur financement. Selon plusieurs d'entre nous, la publication de INCITE !, *The Revolution Will NOT Be Funded*, a contribué à démasquer le pouvoir, et une grande partie de notre projet consiste à poursuivre des conversations semblables (bien qu'elles ne soient pas exactement les mêmes) à celles qui ont eu lieu à l'époque. Cette continuité DOIT avoir lieu selon nos propres termes, parce que nous ne vivons pas toutes les mêmes oppressions et injustices et n'avons pas peur des différences qui existent entre nous. Nos propres histoires doivent être racontées.

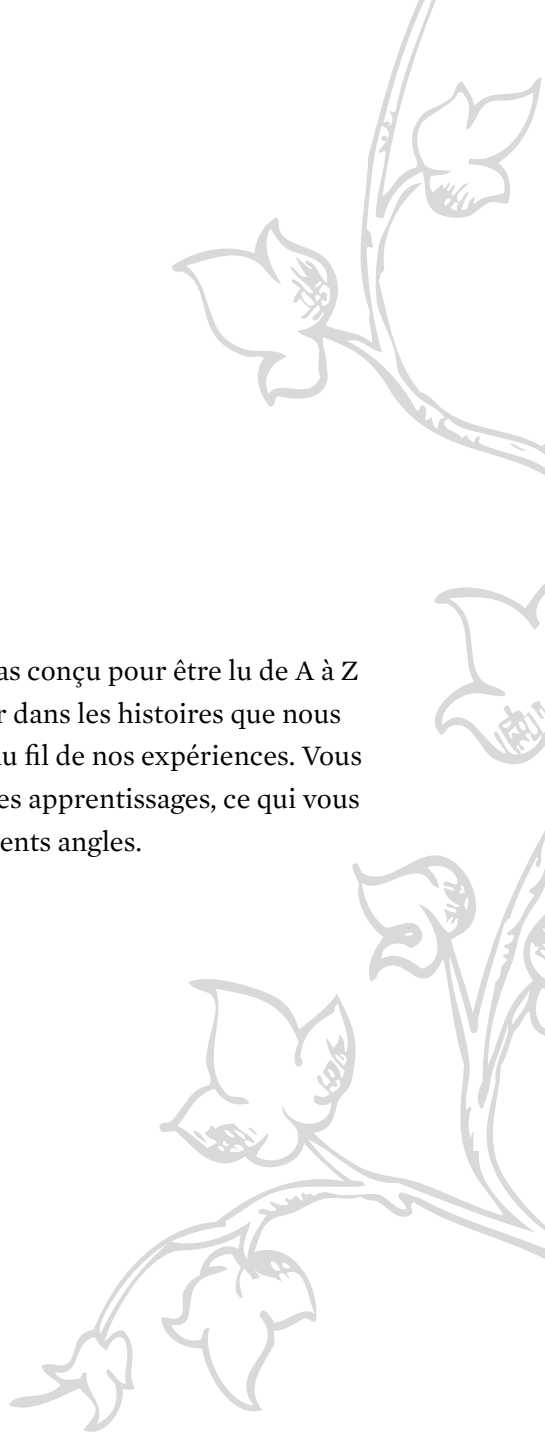
Par dessus tout, les propos de chacunE d'entre nous sont ancrés dans des réalités et des vérités qui nous sont propres. Nous ne prétendons pas parler « au nom » de qui que ce soit, et nous ne vous demandons pas d'être d'accord avec ce que nous affirmons. Nous oublions trop souvent qu'il existe une certaine beauté dans la difficulté. Nous nous empressons d'éviter la nature inconfortable de ce travail et, ce faisant, nous nous éloignons de ce qui constitue peut-être l'aspect le plus difficile de notre démarche : faire face à soi-même.

Nous espérons que vous vous reconnaîtrez un peu dans ce texte. Nous espérons que nos propos auront un sens pour vous, parce que vous avez vécu des expériences semblables aux nôtres ou parce que vous avez participé à un projet où il y avait quelque chose qui clochait ou qui opprimait d'autres personnes.

La suite vous appartient.

COMMENT LIRE CE LIVRE

Ce livre est rempli d'histoires, d'idées et de perspectives, mais n'est pas conçu pour être lu de A à Z comme un manuel d'instructions. Nous vous invitons plutôt à plonger dans les histoires que nous racontons et à vous inspirer des apprentissages que nous avons faits au fil de nos expériences. Vous remarquerez qu'il y a de nombreux croisement entre les histoires et les apprentissages, ce qui vous incitera peut-être à aborder plusieurs fois le même récit depuis différents angles.



POINTS D'UNITÉ

Nous croyons que ces points sont pertinents pour chacun des publics auxquels nous nous adressons dans cette publication. Les points d'unité représentent des valeurs que nous considérons importantes à l'exercice du leadership au sein de nos diverses communautés. Ces valeurs sont aussi l'expression d'une pratique de décolonisation. Nous avons également inclus un exemple concret de mise en pratique de chacune des valeurs, bien que nous sachions qu'il en existe bien d'autres.

- Nous valorisons le **partage de la responsabilité**. Nous sommes touTEs intimement liéEs aux types de connaissance que nous choisissons de créer et de partager au sein de nos organismes, en tant qu'animatrices et leaders. Cette valeur est ancrée dans notre approche de l'enseignement et de l'apprentissage. Celle-ci s'inspire de pédagogues comme Paulo Freire³ et bell hooks⁴, qui soutiennent une approche réciproque de l'éducation, selon laquelle les apprenantEs et les enseignantEs apprennent les unEs des autres. **Un exemple pratique** : partagez le tableau, le marqueur et les tâches d'animation. L'avancement du processus ne repose pas sur les épaules d'une seule personne. L'effort est collectif, même lorsque nous avons des responsabilités différentes.
- Nous valorisons le **partage de l'autorité**⁵. Nous reconnaissons que chacunE d'entre nous détient une « expertise » sociale, économique et culturelle différente dans les contextes où nous travaillons, et qu'il est important d'utiliser nos privilèges de manière à soutenir nos efforts collectifs. ChacunE d'entre nous apporte une perspective unique et une contribution particulière à nos démarches de justice sociale. **Un exemple pratique** : Observez l'espace que vous occupez dans un processus de groupe et tâchez de remarquer lorsque vous parlez trop ou à la place des autres. Certaines personnes appellent cela de l'auto facilitation.
- Nous valorisons l'**intersectionnalité**. Nos identités et nos communautés sont constamment en formation et reformation selon les rencontres que nous choisissons de faire, celles que nous ne choisissons pas et celles qui sont à venir. Il est important de ne pas compartimenter ou isoler les

identités ou les enjeux, ou encore de présumer des identités des personnes avec lesquelles nous nous associons. Il est également important de se rappeler que les nouveaux termes que nous intégrons à notre langage (comme « intersectionnalité »), dans nos mouvements de recherche d'équité, ne transforment pas nécessairement nos comportements (l'emploi de ces termes ne fait pas automatiquement de nous des personnes antiracistes).⁶ **Un exemple pratique** : Faites une vérification de choix de pronoms de genre avant d'entamer un processus de groupe. Maintenez une conversation ouverte avec les personnes que vous côtoyez au sujet de leur perception d'eux et d'elles-mêmes (comment définissent-ils/elles leur identité ?).

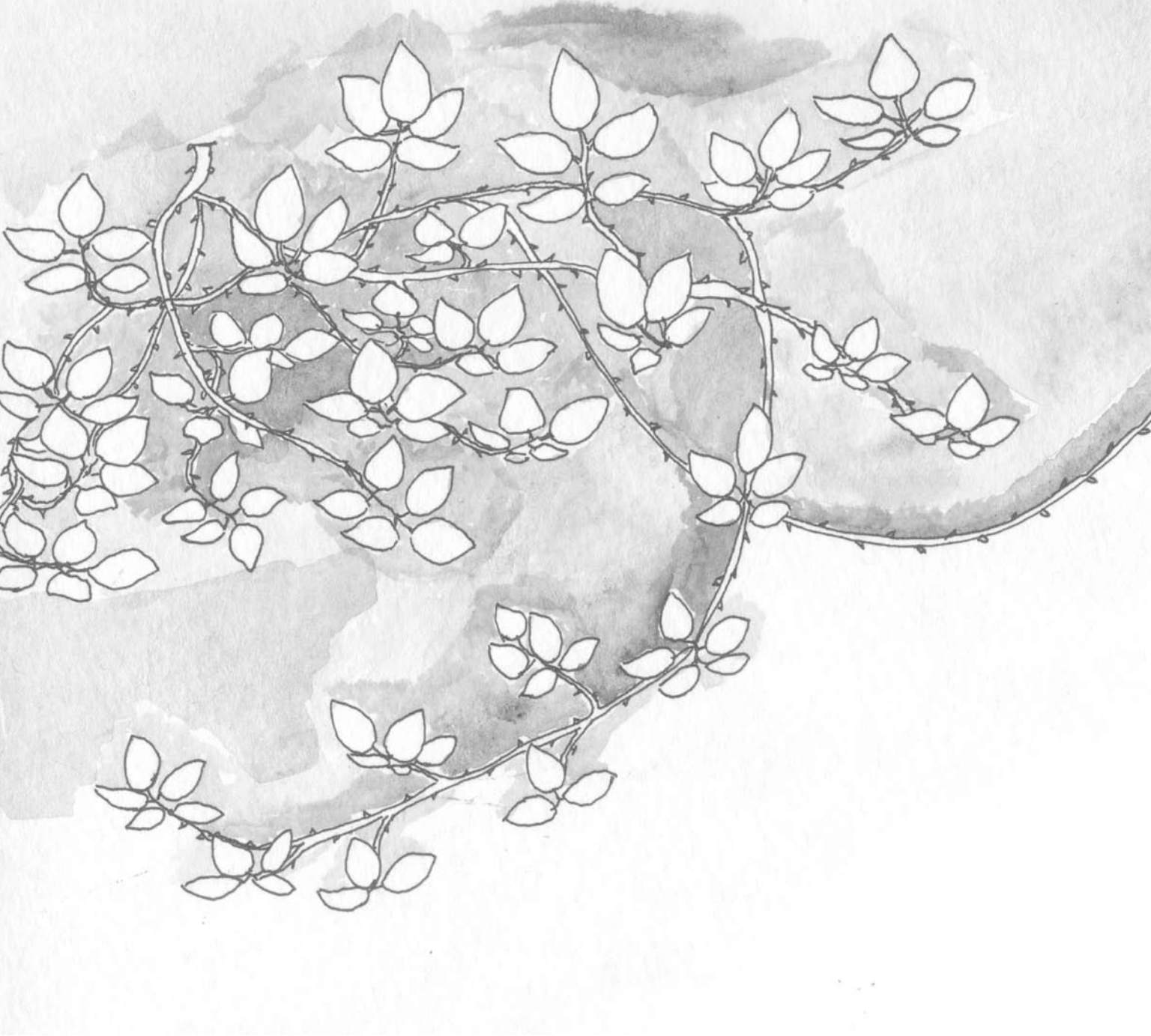
- Nous valorisons **le partage et l'écoute active des histoires personnelles**. Le partage et l'écoute de nos expériences et perspectives permet d'articuler des vérités et d'ouvrir la voie à la collaboration et au changement. À plusieurs égards, C'EST la voie de la collaboration et du changement. Il est parfois dur de maintenir une conversation lorsque nos intérêts ou nos points de vue divergent, mais c'est absolument nécessaire. **Un exemple**

pratique : nous avons commencé ce projet en nous racontant des histoires au sujet de nos expériences en tant qu'animatrices/animateurs et participantEs au sein de divers ONG. Il s'agissait du seul chemin qui nous permettait d'aborder l'enseignement et l'apprentissage avec nos cœurs et nos esprits, en plus de communiquer la complexité de nos expériences au lieu de les présenter comme étant simplement positives ou négatives.

- Nous valorisons les **processus circulaires** et les façons d'exister en relation avec la croissance personnelle, émotionnelle, spirituelle, mentale, pédagogique et organisationnelle. **Un exemple pratique** : Ce document présente une praxis (c.-à-d. la combinaison de la théorie et de la pratique), un cycle de réflexion, de révision et de reformation. C'est un document vivant, au sens où, bien qu'il soit écrit de façon linéaire, il prend vie sous la forme d'une conversation continue.
- Nous valorisons le **changement expressif**. Peu importe que la vision et l'énoncé de mission d'un organisme ou d'un projet soient splendides ou bien figés, leur valeur se manifeste chez les gens qui les portent et l'expérience commune des personnes qui consacrent temps et efforts à leur réalisation. Souvent, les personnes qui travaillent ensemble à un projet social parlent des effets positifs qu'entraîne le projet sur elles-mêmes. Ce n'est pas simplement un effet secondaire positif de la mission axée sur le changement de l'organisme, c'est l'expression même du changement. **Un exemple pratique** : Les travailleuses et travailleurs d'un organisme voué à l'enseignement de l'apprentissage participatif font l'expérience de la collaboration en tant qu'équipe. De façon similaire, comme vous le verrez dans notre épilogue, notre collectif a vécu, en écrivant ce document, précisément le type de soutien que nous voulions partager avec d'autres.

« Quelques uns des organismes les plus dynamiques et catalyseurs, d'un point de vue social, sont ceux où l'on remarque une confusion prometteuse quant à qui est au service de qui : des écoles où les enseignantEs apprennent et grandissent, des banques alimentaires où le personnel et les bénévoles sont nourris, des hôpitaux où les médecins sont guéris, des groupes de justice sociale où les militantEs sont surprisES de voir leur vision d'un monde meilleur prendre forme dans leurs propres bureaux. Ces organismes évoquent le pouvoir de ce que certainEs nomment le changement expressif, soit un modèle de changement enraciné dans les personnes autant que dans ce qu'elles font. Ces personnes se demandent : “ Comment pouvons-nous devenir l'objet de notre propre quête ? »

– Warren Nilsson & Tana Paddock, *Organization Unbound*.⁷





Nos histoires : **À NOTRE INTENTION ET À L'INTENTION DES MEMBRES DE NOS COMMUNAUTÉS**

À un certain moment de notre conversation, certainEs d'entre nous avons pris conscience du fait que l'on nous demande souvent de partager des ressources et des habiletés avec des animatrices et animateurs qui ne travaillent pas au sein de leurs propres communautés (des personnes qui veulent, par exemple, travailler avec les « marginaliséEs »). Nous avons réfléchi aux idées que nous voulions partager avec les personnes qui travaillent à l'intérieur de leurs propres communautés. Voici quelques-unes de nos réflexions.

« Ça n'est jamais arrivé »

ANONYME

(dans une réunion portant sur la promotion d'un programme que l'organisme qui m'embauche offre aux filles et jeunes femmes, nous avons discuté de plusieurs réseaux et milieux où il serait intéressant de faire connaître notre programme. je dois communiquer avec des militantEs, des blogueurs et blogueuses, listes de diffusion, mes amiEs et connaissances. une question me passe par la tête...)

moi : un instant, je peux poser une petite question ?

direct. exéc. : oui, bien sûr

moi : je sais que nous avons un mandat d'inclusion des personnes trans, mais je me demande quelle place elles ont dans notre plan de liaisons : je pense à certaines personnes qui pourraient être vraiment intéressées, mais qui ne se définissent pas nécessairement comme des filles - quelle place peut-on donner à ces personnes ? Adaptions-nous notre démarche

de promotion et de recrutement auprès de jeunes femmes trans ?

(tout le monde se met à intervenir)

1 : et bien... je ne sais pas...

2 : tu parles des hommes qui portent des vêtements de femmes ?

3 : ça n'est jamais arrivé...

4 : cet espace se veut sécurisant. si une personne a, comment dit-on, un corps masculin, les filles ne se sentiront peut-être pas en confiance...

direct. exéc. : notre organisme est non mixte, alors si les gens ne se reconnaissent pas là-dans... de toute façon, je ne pense pas que nous ayons besoin de nous en faire avec cette question en ce moment.

moi (cherchant à apaiser la discussion) : non, certainement –

2 : parce qu'il ne reste que 10 minutes à la réunion

moi : c'est vrai, je ne pense pas que ce soit nécessaire d'en discuter tout de suite. je pense simplement que nous devons nous faire une idée en tant qu'organisme...

direct. exéc. : oui, et je pense que la situation est la suivante : nous sommes un organisme non mixte, les filles ont besoin d'espaces qui leur sont réservés, où elles se sentent en confiance, et si les personnes se reconnaissent là-dedans, elles peuvent définitivement proposer leur candidature

3 : oui, je veux dire, c'est du cas par cas...

direct. exéc. : oui, je ne pense pas que nous ayons besoin d'une politique claire et précise, du type « ces personnes-ci sont les bienvenues, ces personnes-là ne le sont pas ». nous devons simplement laisser les gens présenter leur candidature... le processus doit être fluide, comme la théorie queer (elle me regarde d'un air définitif)

moi : mm hmm.

au départ, j'avais voulu travailler avec cet organisme parce que, dans la section « à propos de nous », sur leur site Internet, elles disaient être inclusives des personnes trans. au moment de cette réunion, cette politique d'inclusion n'était, à mes yeux, guère mise en pratique, mais je me suis dit que si la politique existait, je pou-

vais me permettre de demander comment elle s'appliquait à la promotion de notre programme. nous avons, après tout, fait des démarches de promotion auprès d'autres groupes ciblés. après cette réunion, j'ai offert d'animer un atelier trans 101 pour les travailleuses de l'organisme, mais je n'ai jamais été à l'aise de parler ouvertement de mon identité trans tout au long de la période où j'ai travaillé pour ce groupe. je n'ai jamais été à l'aise, non plus, d'exiger le type de respect que je réclamais au nom d'autres personnes trans.

à vous, à moi, à nous : nous devons reconnaître les compromis que nous faisons face à nous-mêmes.

Le courage de se rassembler en groupes non mixtes

NISHA SAJNANI

Je venais tout juste de quitter Edmonton, en Alberta, pour m'installer à Montréal. À Edmonton, j'avais fréquenté l'école primaire et secondaire à une époque où il y avait très peu de filles comme moi : d'origine pakistanaise, je naviguais entre les attentes de mes parents et celles de mes pairs. Je suis née au Canada mais j'ai vécu suffisamment d'incidents à l'école pour savoir que je n'étais pas perçue comme étant vraiment « Canadienne ». Pour rendre la chose encore plus intéressante, j'ai fait partie du premier laboratoire d'immersion française en Alberta. J'imagine qu'à long terme, l'expérience m'a été utile, mais sur le coup, j'avais l'impression que quelque chose manquait. J'avais besoin d'affirmer que le mélange que j'incarnais était tout aussi précieux que la capacité de ma mère à se réclamer de la communauté de ses ancêtres. J'ai donc décidé d'être proactive et de créer les types de communautés qui me manquaient à Edmonton. Lorsque j'ai déménagé à Montréal, j'ai joint le Centre communautaire des femmes sud-asiatiques et, bien que je ne m'y retrouve pas complètement, le Centre correspondait à mes besoins à ce moment de mon cheminement identitaire. Je ne m'étais jamais définie comme Sud-Asiatique, mais c'était suffisamment proche de mon identité pour me satisfaire. Avec une certaine hésitation, j'ai proposé d'animer un groupe pour les jeunes femmes canadiennes sud-asiatiques. Moi-même je n'avais jamais eu accès à un tel espace, j'étais nerveuse de savoir de quoi nous allions parler et si nous serions toutes à l'aise ensemble... Que ferions-nous?... Que dirions-nous?... Que ne dirions-nous pas?... Les questions s'accumulaient et mon anxiété me poussait à bourrer la rencontre de tâches et d'activités de bricolage. Sept femmes se sont inscrites.

Environ une heure avant l'arrivée de mes paires, une femme blanche m'a demandé si elle pouvait rejoindre le groupe. Elle m'a expliqué qu'elle avait voyagé en Inde à plusieurs reprises, qu'elle était membre du CCFSA et qu'elle se « sentait » Sud-Asiatique. Je ne savais vraiment pas quoi lui dire... elle était très aimable et je ne voulais pas l'exclure. J'avais l'impression que si je lui disais « non », elle se sentirait blessée et je ne savais pas comment justifier mon envie de créer cet espace. Comme

je l'ai dit, il s'agissait d'un vif désir pour lequel je n'avais pas de mots, mais j'espérais le clarifier avec le groupe. J'ai donc dit oui. Les autres participantes sont arrivées et ont regardé la femme blanche, puis ont tourné leur regard vers moi. Certaines ne semblaient pas la remarquer, ou n'avaient pas l'air d'être dérangées. D'autres me regardaient comme si je leur avais menti, comme si je leur avais dit que nous aurions cet « espace » et que j'avais ensuite manqué à ma parole. Il est devenu clair, au fil de la rencontre, que nous nous forçons à adapter les histoires que nous racontions au public que nous tentions d'éviter. J'avais tellement envie d'avoir un espace où découvrir ce que nous dirions si nous étions entre nous, parler de nos similitudes, de nos différences, de nos tensions... mais cet espace a abouti à... de la tension. Nous ne nous sommes plus réunies après cette première expérience.



Pistes de réflexion : à notre intention et à l'intention des membres de nos communautés

- Reconnaissez les moments où vous vous protégez.
- Soyez capable d'admettre vos torts et de reconnaître vos privilèges.
- Rappelez-vous que vous ne pouvez parler au nom de tous les membres de votre (vos) communauté(s), malgré le fait qu'on nous demande souvent de parler au nom d'autres personnes et de jouer le rôle de porte-parole.
- Tournez-vous vers vos/nos espaces communautaires pour puiser l'énergie dont vous avez (et nous avons) besoin. Selon nous, cette pratique nous donne de l'énergie et nous aide à rester enracinées dans notre travail.
- Cherchez à faire honneur à vos convictions. Exigez et mettez vous-même sur pied des espaces réservés aux membres de votre communauté lorsque vous en ressentez le besoin. Le fait de vouloir un espace non mixte ne veut pas dire que vous vous opposez à la co-existence ou au développement de la paix.

« Nous sommes préoccupées, et c'est compréhensible, à l'idée de parler de nos « brutalités » et de nos défauts, parce que nous n'avons aucun contrôle, aussi minimal soit-il, sur les domaines politiques et publics du discours et de la construction idéologique. »

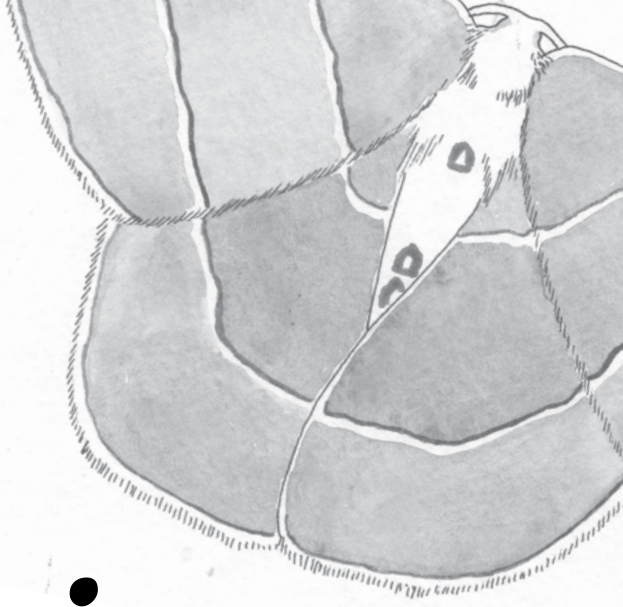
– Himani Bannerji⁸

Robyn Maynard, « Fuck le plafond de verre ! », dans *Feminism For Real*⁹

« Penchons-nous sur le mot “ marginalisation ”. Sans trop connaître les raisons de mon malaise, je me suis toujours méfiée de l’usage que fait le secteur sans but lucratif du terme “ populations marginalisées ”. Je les connais maintenant : “ exploitation ” a toujours été un meilleur terme que “ marginalisation ”, parce que, tandis que “ marginalisation ” fait référence aux personnes qui sont poussées vers les marges de la société ou qui y sont déjà, le mot n’explique pas comment ni pourquoi elles s’y retrouvent. Le processus de marginalisation n’est pas intrinsèque au sens du mot, et les “ marges ” semblent préexistantes, une sorte d’endroit naturel où les gens peuvent vivre dans une société. Comme si le fait que des personnes vivant dans les marges était accidentel, et qu’on devait y remédier en tirant les gens vers une sorte de “ centre ” imaginaire, qui, j’imagine, fait référence à la classe moyenne ou quelque chose du genre. C’est une description édulcorée des difficultés extrêmes et des violences quotidiennes auxquelles font face les personnes qui vivent dans l’extrême pauvreté, en plus d’être confrontées aux plus dures réalités du racisme dans notre société. Le mot déguise également les raisons pour lesquelles cette situation existe.

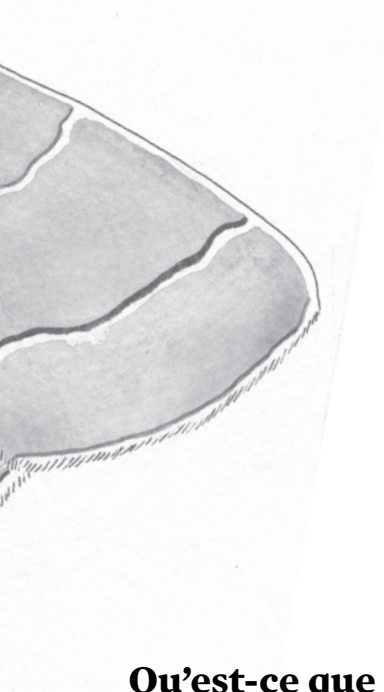
[...]

Les phénomènes qui “ marginalisent ” les gens, soit l’accès de plus en plus limité qu’ont les personnes pauvres, racisées et autochtones au logement et à la nourriture, sont ignorés. La “ marginalisation ” devient ainsi un phénomène qui existe tout simplement. Le mot “ exploitation ” est plus clair. Le processus d’exploitation est au coeur du mot, qui contient, par définition, le fait qu’une personne est exploitée au profit d’une autre : c’est un mot qui décrit une relation. Et c’est précisément cela qui permet de mieux comprendre ce que nous voulons dire lorsque nous affirmons que le statut actuel des femmes autochtones, racisées et immigrantes est “ structurel ” ».



Nos histoires : **À NOS ALLIÉES ET AUX PERSONNES QUI TRAVAILLENT À L'EXTÉRIEUR DE LEURS COMMUNAUTÉS**

Nous avons toutEs travaillé dans des communautés que nous ne connaissions pas très bien ou dans des milieux mixtes. De multiples défis émergent dans ces contextes de travail. Voici quelques idées qui peuvent vous aider à axer votre travail sur la dignité des personnes avec qui vous travaillez.



Qu'est-ce que je fais ici ? : Agir en tant qu'alliéE individuellement et comme organisme

ANONYME

Le meilleur conseil que j'ai reçu à propos du rôle d'alliéE est celui-ci : je vais nécessairement commettre des erreurs, et dès que j'apprendrai à l'accepter, à admettre mes torts, à m'excuser de façon sincère et à travailler pour ne pas répéter ces erreurs, j'aurai plus de facilité à atteindre mon but, qui est de travailler contre l'oppression dans ma vie et mon travail. C'est difficile de commettre des erreurs, surtout quand je cherche à offrir un soutien. C'est encore plus difficile d'admettre, à une personne qui me dit que j'ai mal agi, que j'ai commis une erreur. Mais si je veux être crédible dans mon travail d'alliéE et auprès des personnes que je côtoie, je dois accepter le fait qu'une bonne dose d'humilité est essentielle au travail d'alliéE et que mon ego est bien moins important que le travail auquel je me consacre.

Ce conseil n'est pas le seul que j'ai reçu à propos du rôle d'alliéE. J'ai également compris l'importance

de cette idée : être unE alliéE ne fait pas partie de mon identité. Ce que je veux dire par cette phrase, c'est que je ne peux me déclarer alliéE d'aucune communauté en particulier. Je peux parfois agir en tant qu'alliéE, mais à chaque fois que je le fais, il est absolument nécessaire que les membres de la communauté qui se mobilise me reconnaissent en tant que personne pouvant offrir un soutien dans ce contexte précis. Si je m'insère dans une communauté qui ne veut pas de mon soutien ou qui n'en a pas besoin, je n'agis pas du tout en tant qu'alliéE. Au fait, c'est ainsi que je perçois le travail d'alliéE. Je ne suis pas une alliéE, mais j'agis en tant qu'alliéE. Je trouve cette distinction très utile, parce qu'elle me rappelle que le statut d'alliéE n'est pas un état permanent, et que ce n'est pas parce que j'ai déjà été considéréE comme une alliéE par une certaine communauté que j'y serai toujours bienvenuE à d'autres occasions.

Un autre conseil : il est vraiment très important d'apprendre par soi-même. Les communautés ou les individus n'ont pas la responsabilité de m'enseigner des choses sur leurs réalités, leurs expériences, leurs cultures, les oppressions qu'elles et ils vivent, etc. Heureusement, c'est assez facile de découvrir toutes ces choses par soi-même. L'Internet est un outil formidable ; on y trouve une foule de renseignements, sans parler des livres, des zines, des émissions de radio, des podcasts, des conférences, des panels, des manifestations, etc. Il existe des millions de sources d'information. Demander à un individu de te faire connaître tout un groupe de personnes, c'est loin d'être la façon la plus pratique de s'éduquer ; en fait, tenir pour acquis qu'une personne veut nous enseigner relève de l'oppression.

J'ai un dernier conseil à partager. Lorsque j'agis en tant qu'alliéE, je suis très rarement en position de prendre la parole ou d'être porte-parole. Ma vision des choses est la suivante : pourquoi parlerais-je d'une expérience qui n'est pas la mienne? Qu'est-ce que j'ai à apporter au dialogue qui ne serait mieux dit, de façon plus authentique, avec une meilleure compréhension des enjeux et de leurs nuances, par une personne qui vit l'expérience en question ? Qui est-ce que j'empêche de parler en prenant moi-même la parole ? Quelle sorte d'alliéE suis-je vraiment dans une situation où je contribue moi-même à réduire au silence une personne qui cherche à se faire entendre ? Dans le fond, ce que j'essaie de dire,

c'est que la plus grande partie de mon travail d'alliéE consiste à me taire, à écouter et à rester à ma place (c.-à-d. en coulisse, où ma présence est souhaitée).

Bref, en tenant compte de tout ça, je peux affirmer qu'en tant que personne qui travaille souvent dans des contextes qui me confèrent un rôle d'alliéE, j'essaie de me souvenir de ces principes de base. Ce n'est pas tout ce dont je dois me rappeler, mais c'est la base.

Il existe plusieurs ressources au sujet du travail d'alliéE, dont certaines qui sont mentionnées dans la section « ressources » à la fin de ce document. Je suggère de commencer par la partie « Apprendre par soi-même » et de découvrir quelques-unes des ressources qui sont disponibles.

Travailler au sein d'un ONG ou d'un organisme de la base

Je vais être honnête. Je dois travailler pour subvenir à mes besoins. Je suis loin d'être riche, j'ai des factures mensuelles à payer et il m'arrive parfois d'accepter des emplois au sujet desquels je me questionne parce que le fait de garder un toit au-dessus de ma tête est plus important que mes scrupules face à l'emploi en question. Je pense que bien des personnes prennent ce type de décision, et je n'ai pas honte de dire que parfois, je ne peux pas me permettre d'être trop strictE dans l'application de mes principes. Je suis loin

d'être parfaitE et je ne prétends aucunement l'être. Ceci dit, je pense qu'il est important de faire une « analyse des coûts et avantages » du travail que j'accepte de faire. Il ne s'agit pas de faire l'analyse du coût de mon loyer et de l'épicerie et d'y ajouter les avantages d'avoir un toit au-dessus de ma tête et le ventre plein. Il s'agit plutôt de peser le pour et le contre de tout projet pour lequel on m'embauche ou auquel je travaille.

Cette analyse comprend les questions suivantes :

- Suis-je qualifiéE pour faire ce travail ? De quelles façons ? Ce n'est pas parce qu'on me demande de faire quelque chose que je suis la bonne personne pour le faire.
- Pourquoi m'a-t-on demandé de faire ce travail ? Suis-je à l'aise avec ces raisons ?
- Quelle relation ai-je avec la communauté avec laquelle je travaillerai ?
- Est-ce que je renforcerai des structures de pouvoir en acceptant un poste rémunéré / un poste de pouvoir dans ce contexte ?
- Suis-je en mesure de faire des ajustements au projet pour m'assurer qu'il reflète l'approche anti-oppression ? Autrement dit, puis-je aborder le travail avec une approche centrée sur les participantEs ?
- Comment l'organisme qui m'embauche s'est-il impliqué dans ce projet et quelle relation entretient-il avec la communauté?

Lorsque je ne respecte pas ces lignes directrices, je termine, en général, avec l'impression d'avoir travaillé pour rien, ou pire, d'avoir nuit alors que mes intentions étaient bonnes. J'ai appris ceci

au cours de mes expériences : il y a des moments où je n'ai pas mené mon analyse de coûts et d'avantages ou, absorbéE dans le moment, je n'ai pas évalué le travail que je faisais. J'aimerais vous parler d'une occasion où les choses ont mal tourné parce que je n'avais pas respecté mes propres règles. Cette histoire a eu lieu il y a quelques années.

Je venais de m'installer dans une nouvelle ville, j'étais sans-emploi depuis quelques mois et je cherchais du travail dans une ville que je connaissais à peine. La plupart des gens de mon entourage me disaient qu'il était très difficile de trouver du travail dans cette ville et j'étais en proie au désespoir. J'ai décroché un contrat de mobilisation pour un organisme de base local. J'étais pas mal soulagée d'avoir trouvé quelque chose et j'ai accepté le contrat sans trop faire de recherches au sujet du projet. Je savais que l'idée venait d'un partenariat entre l'organisme pour lequel je travaillais et quelques organismes d'une autre région du pays. L'idée semblait bonne : il s'agissait de soutenir le travail communautaire dans cette région, de bâtir des partenariats, d'entrer en contact avec des communautés isolées et d'offrir un espace de rencontre. Nous avions les fonds, les partenaires et la motivation, et nous allions faire quelque chose de petit mais d'intéressant. Tout semblait positif.

Au fil des mois, le travail de mobilisation que j'accomplissais est devenu un travail de coordination du projet. Le projet a grandi, et l'organisme pour lequel je travaillais a pris un rôle beaucoup plus important dans sa réalisation. Ma tâche était de coordonner une partie de ce projet élargi : je travaillais à temps plein à l'organisation d'une conférence jeunesse d'une semaine. Nos partenaires étaient toujours impliqués mais à titre de consultants, et mon travail était d'assurer la tenue de l'événement. La date de l'événement approchait, et nous commençons à nous rendre compte que nous n'étions pas préparéEs à accomplir ce que nous avions entrepris. Nous en avons tout de même conscience et nous avons entrepris de nous éduquer aussi rapidement que possible au sujet des réalités des communautés qui participeraient à notre événement et des ressources auxquelles les gens avaient déjà accès dans leurs communautés. Cependant, aucunE d'entre nous, au sein de l'organisme, n'était particulièrement familiÈRE avec la région en question (nous n'y étions jamais

allés) et ses cultures. Dès le moment où le programme a commencé, il était très clair que nous connaissions très peu les vies des personnes qui venaient de partout pour y participer.

Je n'en sais pas beaucoup plus maintenant que j'en savais à l'époque sur les endroits d'où venaient les participantEs. Je n'en sais pas beaucoup non plus sur les personnes qui y vivent, surtout en ce qui concerne les nations autochtones et Inuit qui vivent dans la région à laquelle appartenait la majorité de nos participantEs. J'ai pourtant participé à un événement qui rassemblait plus d'une trentaine de jeunes issuEs de diverses communautés. Je n'avais aucune idée de ce que je faisais là ; les autres membres de l'organisme pour lequel je travaillais avaient le même sentiment. Comme on pouvait s'y attendre, l'événement s'est avéré un désastre total à l'égard de nos objectifs. L'espace de rencontre en soi n'était pas si négatif ; nous n'avions simplement pas besoin d'être là, en train d'orchestrer l'événement. Les participantEs partageaient cette impression et nous l'ont communiqué ouvertement, par leurs paroles et par leurs actions. Nous cherchions clairement à mener un programme qui ne répondait pas aux besoins et aux vies des personnes qui y participaient. L'expérience a été frustrante à tous les égards.

Le seul bon côté, c'est les liens formidables que les jeunes ont tissé entre eux et elles, mais pas vraiment à cause de mon/notre travail. Au bout du compte, la seule partie de la conférence qui ait fonctionné, c'est l'idée de base, celle qui est venue des communautés elles-mêmes au moment où toute cette aventure a été envisagée, soit l'idée de mettre sur pied un espace de rencontre en appui aux partenariats locaux.

Je n'étais pas qualifiéE pour être là et je l'ai appris sur le terrain. Dans ce contexte, je n'agissais pas en tant qu'alliéE ; personne n'avait demandé à ce que je sois là pour jouer le rôle que je jouais. Je pense que les jeunes étaient réellement confusEs quant aux raisons de ma/notre présence. J'espère que je n'ai pas contribué à faire du mal à des personnes, mais je sais que je n'ai définitivement pas contribué à faire du bien à qui que ce soit. L'organisme pour lequel je travaillais et moi avons commis une erreur importante. Par la suite, pendant des années, nous avons parlé de ce projet, au sein

de l'organisme, comme d'une erreur que nous ne répéterions jamais. Nous en avons tiré une leçon, et j'espère que la leçon n'a pas été reçue au détriment des participantEs de la conférence.

Je pense qu'il est important, en tant qu'individu et en tant qu'organisme, d'admettre nos erreurs ouvertement, de tirer des leçons de nos expériences et de partager l'ensemble de nos expériences avec d'autres organismes. Je sais qu'il s'agit d'une tâche ardue dans notre monde de subventions et de financement extérieur. Je sais que nous avons souvent l'impression que nous devons présenter tout ce que nous faisons sous un jour positif pour justifier nos dépenses et démontrer que nous méritons le financement que nous recevons. Mais nous sommes responsables de bien plus que notre réputation, en tant qu'organismes, à l'égard des bailleurs de fonds. Nous devons également nous assurer que nous ne nuisons pas aux communautés au sein desquelles nous travaillons. Nous devons nous rappeler que ce n'est pas parce que nous pouvons faire le travail (c'est-à-dire obtenir les subventions, etc.) que nous devons le faire. La réflexion est semblable à l'analyse des coûts et avantages que j'applique à ma situation personnelle lorsque je me demande si je devrais accepter un emploi. Lorsque nous travaillons au sein d'un ONG, nous devons nous demander si le travail qui nous est proposé nous correspond. Être unE alliéE, c'est faire preuve de créativité et trouver des moyens de soutenir des communautés plutôt que de tenter de les « sauver » ; c'est être capable de dire qu'un projet n'a pas de sens et le transformer ; c'est réévaluer notre démarche lorsque nous savons que nous étalons notre position au-delà de notre mandat. Si nous nous posons ces questions, nous risquons de perdre un projet ; si nous nous ne les posons pas, nous risquons de nuire à de vraies communautés et à de vraies personnes. Personnellement, ma priorité est de ne pas faire de mal aux gens.

« Nous ne sommes pas prêtes »

ANONYME

une des premières fois où j'ai parlé à des responsables de programmes pour jeunes femmes au sujet de l'intégration des personnes queers et trans dans les programmes non mixtes, j'ai raconté l'histoire suivante :

imaginons une enfant de huit ou neuf ans. elle sait très bien qu'elle est une fille ; elle le sait depuis qu'elle est toute petite, même si les gens lui répètent qu'elle est un garçon (et, peut-être qu'ils lui disent d'arrêter d'être stupide, se moquent d'elle, etc.). un jour, elle entend dire qu'un club des filles, où les filles pourront se réunir et prendre leur collation ensemble, où elles pourront parler des nouveautés dans les médias, des trucs bizarres que les gens disent et de choses et d'autres, sera mis sur pied dans son école. elle se dit peut-être « super ! cool ! un espace pour moi !? » ou peut-être « hmm, je me demande si ce sera comme tous les autres trucs de filles qu'on m'empêche de faire » ou peut-être se dit-elle autre chose. de toute manière, elle s'inscrit au programme et dit à la personne responsable qu'elle est une fille (ou, en tous cas, définitivement pas un garçon), et veut faire partie du club des filles. si vous étiez responsable de ce club des filles, que feriez-vous ? de quoi auriez-vous peur ? que souhaiteriez-vous ?

les participantes ont donné des réponses du genre « j'aurais peur... nous ne sommes pas prêtes... je voudrais en parler aux autres filles avant de prendre une décision ». d'autres ont répondu quelque chose comme « j'ose espérer que j'aurais déjà parlé un peu avec les autres filles du club du fait que les filles peuvent avoir toutes sortes d'apparences physiques différentes, que certaines peuvent avoir l'air d'être un garçon mais vraiment être une fille, et vice versa... » d'autres encore ont dit « cela ne se produirait jamais. dans ma culture, les gens ne sont pas comme ça ».

les réactions des gens à cette histoire contiennent déjà plusieurs points importants. le problème n'est pas que la petite fille soit transgenre (et/ou racisée, et/ou handicapée, et/ou survivante d'abus, etc.) le problème ne lui appartient pas. le problème est que le groupe a peur : d'elle, du changement, de

devoir apprendre quelque chose de nouveau, de devoir changer la façon dont elles parlent de la race, ou du genre, ou des corps, ou du consentement, ou des pratiques sexuelles à risque réduit. ces peurs sont dues au lourd héritage des personnes qui ont eu peur, ou qui se sont fait dire que leur corps n'était pas le bon, ou qu'elles sont moins que, ou plus que, ou toutes sortes d'autres choses. ces peurs sont dues à la colonisation, à l'effacement de certaines parties de nos cultures, à la réécriture de certaines parties de l'histoire dans le but d'exclure celles et ceux de nos ancêtres qui ont résisté, et appartenu, différemment.

je voudrais simplement que nous nous rappelions ceci : lorsque nous avons peur de quelque chose de nouveau, de quelque chose qui nous remet en question, le problème n'appartient généralement pas à ce qui est nouveau. le problème est en nous, dans la façon dont on nous a enseigné à penser, à croire et à agir ; dans la façon dont on nous a inculqué *qui* est vraiment *vrai*, qui est à *sa place*, et à *quel endroit*.

Pistes de réflexion : à nos alliés et aux personnes qui ne travaillent pas au sein de leur(s) propre(s) communauté(s)

- Assumez la responsabilité de vous éduquer au sujet des communautés qui sont perçues ou qui se définissent elles-mêmes comme marginalisées ou exploitées.
- N'individualisez pas mon expérience, et ne la réduisez pas à une pathologie, parce que mon expérience est un reflet particulier de notre oppression collective actuelle. Les individus issus de communautés exploitées et qui se retrouvent dans des groupes mixtes risquent toujours d'être identifiés comme personnes « à problème ».
- Ne rejetez pas sur ma culture la responsabilité de la violence qui l'afflige. Les communautés qui ont été traditionnellement exploitées sont souvent l'objet de commentaires qui servent à présenter la « culture » comme véritable coupable de la cruauté. Uma Narayan¹⁰ appelle ce phénomène la « mise à mort par culture ». Des pratiques comme le meurtre pour la dot ou la mutilation génitale, par exemple, sont projetées comme des enjeux déterminants associés à un groupe en particulier, plutôt que comme des expressions d'une oppression systémique et des formes de violence qui, dans les faits, sont souvent contestées à l'interne.
- Acceptez le fait que vous allez commettre des erreurs. Efforcez-vous surtout de vous en rendre compte et de reconnaître vos torts lorsque cela se produit. Ne réagissez pas négativement lorsqu'on vous adresse un reproche et n'essayez surtout pas de vous justifier (cela ne fait qu'empirer la situation). Reconnaissez que le fait d'être désoléE ne suffit pas ; tirez des leçons de cette situation et faites en sorte de ne pas répéter la même erreur.
- Ne tenez pas pour acquis que parce que vous avez déjà agi à titre d'alliéE, vous serez à tout jamais considéréE comme telLE. Le statut d'alliéE à vie n'existe pas.

- Examinez les motifs et les intentions qui vous poussent à agir comme alliéE. Vos bonnes intentions ne font pas automatiquement de vous unE alliéE.
- Soyez conscientE de la place que vous prenez. Il est rare que vous puissiez vous exprimer légitimement au nom d'un groupe dont vous êtes l'alliéE. Sachez distinguer les occasions où il est approprié de prendre la parole de celles où il est préférable que vous vous taisiez.
- Soyez conscientE de la relation que vous entretenez avec la communauté dont vous êtes l'alliéE. Assurez-vous que votre engagement ne renforce pas des dynamiques de pouvoir malsaines.
- N'oubliez pas que l'apprentissage est un processus évolutif : vous devrez toujours travailler à être unE meilleurE alliéE.
- Veillez à préserver les ressources des personnes qui ont été « marginalisées » et exploitées.
- Ne tenez pas pour acquis qu'en tant qu'alliéE, votre rôle se limite à un travail mené à l'extérieur de vos communauté(s). En fait, compte tenu des phénomènes de pouvoir et de privilège, il est peut-être plus utile que vous vous impliquiez (avec une perspective anti-oppression) dans des projets de justice sociale au sein de votre/vos communauté(s) plutôt que dans des projets à l'extérieur de votre communauté. Ceci évite d'adopter une approche de sauveur ou salvatrice. Le travail positif que vous accomplissez dans votre communauté, pour et avec elle, peut entraîner des effets bénéfiques au sein des autres communautés.





Nos histoires :

AUX JEUNES AVEC QUI NOUS TRAVAILLONS

À celles et ceux qui survivent quotidiennement à l'oppression, aux personnes racisées, queers, autochtones, immigrantes et réfugiées, etc. ; à celles qui se trouvent aux intersections de ces identités et de qui nous apprenons continuellement.

N'ayez pas peur de riposter ! Un mot à mon sujet... suivi d'un message aux jeunes avec qui nous travaillons

NATHALIE LOZANO NEIRA

J'écris ceci non seulement en tant qu'intervenante jeunesse, mais aussi en tant que jeune qui, à une époque où elle cherchait un lieu d'appartenance et un peu de soutien, a elle-même participé à plusieurs programmes jeunesse. Même si j'ai eu la chance de trouver des espaces positifs, le caractère accueillant de ces programmes était souvent dû à mes pairs et aux intervenantEs qui partageaient mon expérience ou mon identité. Il m'était plus facile de trouver de l'aide dans des environnements où je n'avais pas besoin d'expliquer pourquoi j'étais en colère, triste ou déprimée. C'était plus facile de partager mon histoire avec des personnes qui avaient connu des épreuves ou des parcours semblables aux miens. Par contre, alors que ce soutien m'aidait à reprendre des forces, je devenais en même temps vulnérable à la considération symbolique et à l'exploitation. Mes pairEs et moi étions souvent sollicitéEs pour parler de nos parcours d'immigration devant un auditoire composé de personnes plus ou moins intéressées, qui ne pourront jamais vraiment comprendre ce que l'on ressent lorsqu'on est persécutéE ou séparéE de son foyer et de ses proches. Chaque fois que je parlais de mon expérience en public, je ne pouvais m'empêcher de penser que les personnes qui m'avaient écoutée rentraient chez elles en s'imaginant que je suis ici aujourd'hui à cause de mon peuple, parce que nous sommes violents

par nature. J'étais certaine que l'idée qu'elles étaient elles-mêmes en partie responsables de mon déplacement n'effleurait jamais leur esprit, qu'elles ne songeraient pas au fait que la violence dans mon pays est un effet direct du colonialisme et du génocide qui m'a empêché de grandir dans ma propre culture et que l'Occident prospère en grande partie en raison de l'exploitation de mes compatriotes latino-américainEs. Comment aurais-je pu raconter ma propre histoire sans simultanément présenter un cadre conceptuel anti-oppression et expliquer aux gens où ils se situent eux-mêmes dans cette histoire ? Plus important encore, comment aurais-je pu faire tout cela dans les dix minutes qui m'étaient imparties, parce que les spécialistes, professeurEs, réalisateurTRICEs et chercheurEs accaparaient le reste du temps disponible ? À de nombreuses reprises, on nous a demandé de parler au nom de touTEs les jeunes immigrantEs et réfugiéEs, de représenter le symbole, de remplir les rôles qui allaient conférer une certaine légitimité à leurs événements (jeune de couleur, nouvelle immigrante, jeune femme, pauvre, queer, etc.). Aujourd'hui, je regrette de ne pas avoir exprimé le fond de ma pensée ; je regrette de ne pas avoir eu les outils pour leur répondre que je refuse d'être instrumentalisée ; je regrette de n'avoir pas compris assez tôt que mon refus de participer à leur petit jeu ne m'aurait pas fait perdre le soutien que je recevais dans leurs programmes.

Les espaces dédiés aux jeunes sont conçus pour offrir un environnement sécurisant, où l'on peut vraiment s'exprimer, articuler nos besoins, tisser des liens avec les animatrices et animateurs, être comprisEs et se sentir encouragéEs à passer à l'action. Dans ces espaces, vous devriez connaître vos droits, savoir ce qui vous est dû et savoir où aller si vos besoins ne sont pas satisfaits. Dans ces espaces, on doit engager d'importantes conversations au sujet du pouvoir, des privilèges, de la racisation, des intersections, des identités, des peuples autochtones, des préférences sexuelles, des capacités et de toutes les autres questions qui définissent ce que vous êtes et les positions que vous prenez dans la vie. Il devrait toujours y avoir la possibilité de commenter et évaluer le soutien que vous trouvez dans ces espaces. Les intervenantEs ne sont pas là pour vous aider ou vous « sauver », pour ensuite perpétuer la victimisation ; elles doivent être à l'écoute et vous offrir le soutien dont vous avez besoin. Vous devriez être en mesure de dire que vous préférez unE intervenantE à unE autre si vous avez une meilleure relation avec elle ou lui, parce que cet espace n'est pas conçu pour les intervenantEs, il est conçu pour vous !

Il m'arrive souvent de constater que les histoires personnelles des jeunes sont en fait clairement exploitées, surtout lorsqu'on se les approprie et qu'on les enrobe d'une pseudo expertise au sujet de la vie des jeunes. N'oubliez jamais que c'est vous qui êtes les expertEs de vos propres vies. Si vous choisissez de partager vos histoires, faites-le parce que vous en avez vraiment envie, parce que vous vous sentez soutenuEs, et jamais au détriment de votre propre bien-être. Comment le partage d'une partie de votre vie avec d'autres peut vous affecter ? Votre auditoire mérite-t-il vraiment de connaître votre histoire ? Lorsqu'on vous invite à participer à un événement, demandez-vous si l'invitation est sincère ou s'il s'agit plutôt d'un geste symbolique. Surtout, ne partagez que ce que vous voulez et ne laissez personne vous obliger ou vous forcer à aller au-delà de vos limites.

Vous avez le droit de connaître les programmes et organismes que vous fréquentez. Après tout, les organismes sans but lucratif sont censés être transparents. Que savez-vous vraiment des processus de prise de décision du programme auquel vous participez ? Qui décide de l'attribution du financement ? Quels sont les revenus du programme ? Comment les membres du personnel sont-ils embauchés ? Vous avez le droit de poser toutes ces questions et bien d'autres. Vous avez le droit d'exiger des réponses et de chercher à comprendre comment les programmes auxquels vous participez fonctionnent vraiment. N'ayez pas peur de poser des questions ; n'ayez pas peur de répondre ! Les ONG et les programmes ne vous font aucune faveur ; ils profitent aussi de votre participation. Ces connaissances vous donnent la capacité de vous défendre, vous et vos pairEs, et d'assurer que les programmes auxquels vous participez soient responsables et cohérents.

N'oubliez pas que vous avez des droits, mais vous avez aussi des responsabilités en tant que membres de vos communautés. Songez aux difficultés auxquelles vos pairEs sont confrontéEs et aux moyens de vous soutenir les unEs les autres. Reconnaissez vos propres privilèges ; apprenez à mieux connaître les expériences de vie des personnes dont vous savez très peu ; informez-vous sur les premiers habitantEs de la terre où vous vivez. Instruisez-vous, unissez-vous et soyez des alliéEs mutuelLEs, parce que l'union fait la force !

Pistes de réflexion : aux jeunes avec qui nous travaillons

- Sachez vous aimer telLE que vous êtes et reconnaître vos dons. Vous avez du talent, vous êtes intelligentEs et avez beaucoup à offrir à vos pairEs et à vos communautés ; les gens qui vous disent ou vous font sentir le contraire ne méritent pas que vous les gardiez dans votre vie. Songez aux moyens par lesquels vos talents, vos connaissances et vos expériences peuvent influencer votre communauté, ainsi qu'aux façons dont vous pouvez employer ces atouts pour cerner et contrer l'oppression lorsqu'elle vous touche, vous et vos proches. Cela peut s'avérer exigeant, surtout lorsque vous essayez de gérer votre vie quotidienne lorsque vous êtes confrontéEs à toutes sortes d'oppressions et d'injustices, alors sachez prendre soin de vous, avant de prendre soin des autres.
- Le travail communautaire est d'abord et avant tout un processus d'apprentissage continu. Vous et vos pairEs cumulez plusieurs identités, alors si vous êtes conscientEs de ce que vous connaissez bien, soyez aussi conscientEs de ce que vous ne savez pas. Vous partagez peut-être une identité avec unE de vos pairEs, mais il est possible que dans certaines circonstances, vous ne la/le compreniez pas et la/le blessiez en fonction d'une autre facette de son identité. Il est important de poser des questions sur les expériences que vous connaissez peu, mais n'exigez pas de réponses ; il y a plusieurs autres façons d'apprendre et d'accéder à des connaissances dans vos communautés. Soyez des alliéEs de vos pairEs en fonction de leurs propres réalités et contrez l'oppression en vous éduquant sur le langage que vous employez, les commentaires que vous faites ou les attitudes que vous manifestez envers vos amiEs et qui pourraient les blesser. Finalement, rappelez-vous que même si l'autocritique peut contribuer à votre croissance, vous devriez toujours rester bienveillantEs, continuer à vous aimer, et à faire de grands efforts pour repousser les énergies négatives qui viennent vers vous.
- Sachez qu'il est tout à fait correct de riposter. Questionnez tout et tout le monde, y compris celles et ceux que vous considérez comme des mentorEs, parce que le questionnement est un élément important de la pensée critique. Suivez votre instinct ; si vous n'êtes pas à l'aise avec quelque

chose que le programme, l'organisme ou les intervenantEs vous demandent de faire, exprimez votre malaise. Il y a de bonnes chances que les personnes concernées ne soient même pas conscientes de ce qui cloche avec ce qu'elles vous ont demandé. D'une manière ou d'une autre, vous ne devriez jamais vous sentir obligéEs de faire quelque chose qui vous rende mal à l'aise. Vous n'avez pas à vous plier à des requêtes qui vous gênent pour recevoir du soutien de la part des organismes/programmes/intervenantEs.

- Si quelqu'un vous appelle une victime, n'en croyez rien : vous êtes unE survivantE, vous êtes résilientE. Votre personnalité est complexe et comporte plusieurs facettes.
- Sachez que lorsqu'une personne vous dit qu'elle « renforce votre autonomie » ou « votre pouvoir d'agir », qu'elle « vous donne la parole », ou qu'elle « vous engage », elle fait en réalité le contraire de ce qu'elle dit. Vous seulEs pouvez prendre la place qui vous revient. Les autres peuvent vous soutenir, mais vous seulEs êtes en mesure de déterminer si elles/ils le font d'une façon appropriée.
- Sachez qu'il existe plusieurs façons de participer à un espace donné. Vous n'êtes pas obligéEs de parler continuellement pour contribuer à un groupe ; la participation active, c'est beaucoup plus que l'expression verbale. En fait, la participation est spécifique à la culture : la façon européenne de participer est souvent de parler beaucoup, mais dans d'autres cultures, on participe activement en gardant le silence.

« Ne laissez pas des personnes « sophistiquées » vous expliquer que vous êtes activement engagéEs dans un programme. Vous seulEs pouvez dire si vous êtes connectéEs avec les employéEs et le programme d'une façon qui a du sens pour vous. »

– Diego Cardona¹¹



Nos histoires : **AUX PERSONNES QUI ANIMENT OU COORDONNENT DES PROGRAMMES**

À celles et ceux qui travaillent étroitement avec les communautés et qui conçoivent, élaborent et mettent en oeuvre des programmes qui influencent les dynamiques de groupe qui les concernent (en tant qu'animatrices et animateurs), ainsi que les communautés avec qui elles/ils travaillent.

« Attention, à touTEs les passagÈREs, nous allons traverser une zone de turbulences »

MIREN.JA

Moi et quelques camarades venions tout juste d'animer des ateliers portant sur l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le statut d'alliéE, ainsi que des discussions sur l'immigration des jeunes avec ou sans statut et quelques autres thèmes connexes. Ces échanges et ces débats se sont avérés mouvementés, éprouvants, passionnés, riches en discussions et/ou ont eu des résultats plutôt blessants et destructeurs.

Même si nous (en tant qu'animatrices et animateurs) avions anticipé certaines tensions dans l'espace d'échange que nous nous apprêtions à créer, l'énergie est devenue plus lourde que ce que certainEs d'entre nous avions prévu. Le contexte était difficile pour toutes les personnes qui contribuaient à la dynamique du groupe, y compris celles qui étaient responsables d'animer l'atelier. Pour la plupart d'entre nous, cette expérience a été marquée par des moments d'apprentissage intense, mais aussi par diverses frustrations.

Après une longue journée à avancer difficilement dans des eaux troubles et profondes, remplies d'émotions fortes, nous (les animatrices et animateurs désignéEs) avons eu une séance de débriefing pour examiner comment l'activité s'était déroulée et dégager certaines perspectives à intégrer aux prochains ateliers. À ce moment, un mécanisme d'animation tout simple, mais fort pratique, fut suggéré. La suggestion était de commencer chaque séance en disant : « Attention, à touTEs les passagÈREs, nous allons traverser une zone de turbulences ».

À certains moments, nous avons pris le temps de reconnaître et de « nommer l'instant », autant avant le début de l'atelier que pendant et après. À la fin de la séance, cependant, cela a été fait trop rapidement en raison des contraintes de temps. Nous étions par ailleurs un peu dépasséEs par la

dynamique du groupe et ne réagissons donc pas à la situation avec assez d'aplomb. En fait, nous avons fait de notre mieux pour donner un aperçu de l'activité aux participantEs, en fonction des besoins du groupe, mais ça n'a pas été suffisant...

La raison de mon affection pour cette phrase toute simple, « Attention, à touTEs les passagÈREs , nous allons traverser une zone de turbulences », c'est qu'elle annonce d'emblée ce qui s'en vient et tient presque lieu de consentement verbal au voyage que nous entamons ensemble. Elle plante le décor, en quelque sorte, en reconnaissant que le voyage sera ponctué de poches d'air, de redirections, d'escalas, de secousses, etc. C'est une façon de reconnaître que le voyage sera peut-être inconfortable, comparé à ce à quoi nos corps, nos esprits et nos coeurs sont habitués. En utilisant cette phrase, les animatrices/ animateurs peuvent cibler et nommer les turbulences, et les passagÈREs sont conscientes qu'elles/ils avancent collectivement dans un territoire empreint d'incertitude. Cet aspect critique manquait à notre animation ce jour-là.

La phrase « Attention, à touTEs les passagÈREs, nous allons traverser une zone de turbulences » emploie un langage qui n'est pas enfoui sous un jargon d'animation ou une phraséologie académique qui risquerait d'aliéner ou de faire décrocher certainEs participantEs. J'ai choisi de partager cette phrase, d'en faire un outil d'animation, parce que ces mots sont faciles à mémoriser, à traduire (dans plusieurs langues) et à adapter à divers contextes et espaces où nous travaillons et dont nous faisons partie.

Chaque fois que je participe à une séance de débriefing, y compris celle que j'évoque dans cette histoire, des questions importantes me viennent à l'esprit, en tant qu'organisatrice, en tant qu'éducatrice populaire féministe et panafrikaine, et en tant que mère de la classe ouvrière. Je me demande (ainsi qu'aux camarades avec qui je travaille) :

- Comment, lorsque nous participons à des activités interactives qui sollicitent la pensée et l'action critique, cultiver un environnement comportant un processus continu de validation du consentement émotif ?

- À quel prix est-ce qu'un atelier/dialogue/séance de partage ou d'apprentissage doit-il affecter le collectif ? Et, en particulier, les animatrices et animateurs ?
- En tant qu'animatrices/animateurs, comment pouvons nous partager des connaissances et favoriser l'apprentissage de la vie sans pour autant re-traumatiser celles et ceux qui sont déjà trop souvent exploités et opprimés en raison des structures sociétales systémiques ?
- Les « ententes collectives » et les « règles du village » suffisent-elles à régler les questions mentionnées ci-dessus ?

L'intention derrière cette histoire n'est pas d'en finir une fois pour toutes avec ces questions complexes, mais plutôt de nous encourager, en tant qu'animatrices et animateurs, éducatrices et éducateurs, activistes et apprenantEs, à soutenir un processus de réflexion continu qui examine de façon critique le rôle d'animation au sein de nos structures. Cela implique, notamment, de se situer soi-même socio politiquement lorsque nous concevons, mettons en œuvre et évaluons nos pratiques et cadres d'action, et ce, pour être en mesure d'animer de façon entière. Puisque ce zine est centré sur le partage d'histoires, je suggère que l'on continue à se demander :

Quelle est notre histoire ? Quel est le contexte historique de nos histoires ? En quoi nos histoires influencent-elles les autres histoires ? En fait, comment se situe-t-on lorsqu'on anime la pensée et l'action critique ? Puisque l'apprentissage suit un schéma circulaire, sans début et sans fin (dommage que je ne puisse pas écrire ceci en cercle), je vais commencer à situer ma personne à la fausse fin de cette histoire.

L'histoire de mon histoire, en résumé :

J'ai passé la plus grande partie de ma vie à l'extérieur de ma terre natale. J'ai été socialisée dans des espaces fortement coloniaux, où j'ai respiré de l'air eurocentriste, aussi bien en Afrique qu'en Europe, qu'en Amérique du Nord.

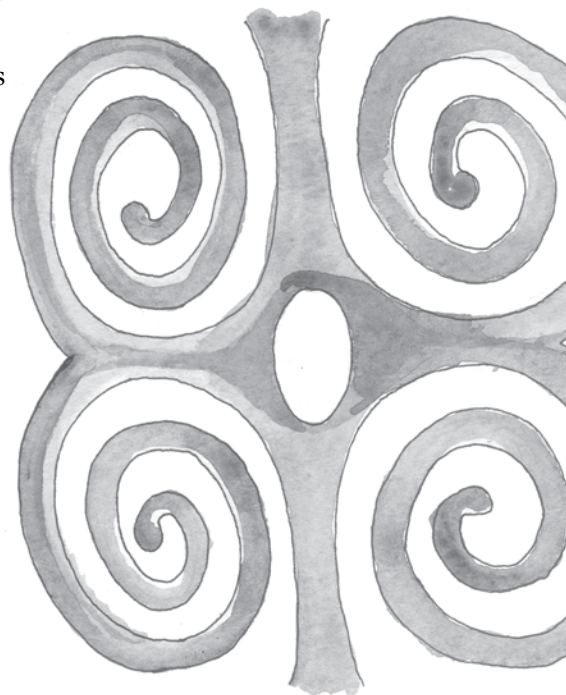
À l'intersection des identités de femme afrikaine, de « nouvelle arrivante » au Canada, d'organisatrice communautaire, d'éducatrice populaire, de mère de la classe ouvrière, et plus encore, ma subjectivité est essentielle à l'exploration de mon identité complexe, y compris de ses implications pour le travail d'animation dans divers espaces. Dans cette perspective, je choisis de parler à la première personne pour narrer les histoires et expériences que je partage, tout en reconnaissant que celles-ci sont fortement influencées par des structures systémiques sociales, économiques, politiques et culturelles.

Même si les idéologies de l'oppression et du privilège sont complexes et interdépendantes selon le contexte (l'emplacement et le point de vue socio politique), je suis consciente de mes propres contributions (souvent invisibles) au renforcement de l'identité blanche et de la suprématie blanche en participant (contre mon gré) aux structures sociales où j'évolue. En d'autres termes, même si je suis moi-même constamment soumise à des politiques, actions et attitudes exploiteuses et oppressives (en raison du contexte historique de mon identité), et alors même que je résiste à la suprématie blanche dans mon organisation politique, y compris dans les décisions quotidiennes qui définissent mon propre parcours de décolonisation, je reconnais également le rôle que je joue dans la légitimation de certains cadres coloniaux qui ont opprimé et exploité des communautés partout sur la planète, et continuent à le faire.

Je choisis de me situer parce que pour moi, c'est essentiel au processus de décolonisation. Particulièrement lorsque les espaces qu'on anime sont plaqués de normes sociétales introduites par des individus et par des structures qui ont érigé les murs derrière lesquels plusieurs d'entre nous travaillons, étudions et vivons.

Si nous acceptons que personne n'est neutre et que toutes les méthodes pédagogiques proviennent d'un contexte politique particulier, alors nous pouvons être conscientEs des cadres et des pratiques que nous choisissons en tant qu'animatrices et animateurs, travailleuses et travailleurs, éducatrices et éducateurs, apprenantEs, artistes et militantEs.

Tout ça pour dire que de commencer un groupe de travail ou un atelier de discussion avec la phrase « Attention, à touTEs les passagÈREs, nous allons traverser une zone de turbulences » (assurez-vous que la formulation soit adaptée à votre contexte, autant du point de vue de la langue que du contenu), pour ensuite adopter un cadre conceptuel axé sur la justice sociale afin d'aborder de façon critique les turbulences qui s'en viennent (et y trouver des solutions), peut s'avérer un bon commencement et une belle fin à un voyage circulaire et complexe de pratiques d'animation décolonisatrice.



Prévoir ses batailles

ANONYME

Lorsqu'on planifie un programme un an à l'avance, il est permis de croire que ce sera un espace sécurisant. Ce n'est toutefois pas nécessairement le cas si les ONG, quant à eux, considèrent que votre programme est nécessaire à leurs plans. Malheureusement, les dirigeantEs croient que pour être récompensés financièrement (c.-à-d. subventionnés) et atteindre leurs objectifs budgétaires, elles/ils doivent pénaliser leurs propres participantEs. Conséquemment, le programme que vous avez mis sur pied pour votre communauté au prix de grands efforts peut être mis en veilleuse.

Pourtant, quand c'est à leur avantage, les mêmes dirigeantEs n'hésitent pas à imaginer de nouveaux moyens d'utiliser les participantEs pour atteindre leurs fins. Ces personnes sont incapables de voir, à travers la buée de leurs lunettes, qu'elles exploitent les membres de leur personnel ainsi que leurs participantEs. Heureusement, vous voyez clair dans leur petit jeu. Ce qui est merveilleux, c'est qu'en tant qu'animatrice ou animateur, vous avez vos propres objectifs, qui contrebalancent leurs fins oppressives et exploiteuses. Vous refusez de laisser leur mentalité autoritaire dicter ce qu'il faut faire et opprimer la philosophie et les valeurs du programme. La morale de l'histoire : ne laissez personne vous écartier de vos objectifs. En tant qu'animatrice ou animateur, vous avez le droit de vous battre pour vos participantEs et pour le programme, même lorsque vous devez affronter des personnes qui disent adopter une approche anti-oppression au sein même de votre organisme. Même si votre programme est rattaché à l'organisme, au bout du compte, l'animatrice/animateur, c'est vous, alors défendez votre programme et ne vous soumettez pas aux pratiques malsaines des autres !

Pistes de réflexion : aux personnes qui animent ou coordonnent des programmes

- Évitez l'approche du « sauveur » : vous n'êtes pas là pour « sauver » qui que ce soit ! Il y a une différence importante entre solidarité et charité. D'un point de vue charitable, on distingue les « nantiEs » des « démunis », ou les « savantEs » des « ignorantEs ». Au contraire, lorsqu'on travaille en solidarité avec les communautés, il n'y a personne « à sauver » ; les connaissances sont partagées d'une façon collective, de telle sorte que le processus d'apprentissage soit animé coopérativement.
- Résistez à l'approche d'« ordre public », surtout en ce qui concerne l'exploitation sexuelle, mais aussi en ce qui a trait à d'autres problématiques. Reconnaissez que l'approche d'« ordre public » participe aux systèmes qui créent l'oppression que nous combattons. Au lieu de ça, cherchez à comprendre et à mettre en pratique une approche holistique : évitez la binarité victime/criminel.
- Cherchez à comprendre les rapports entre la violence systémique, la violence collective et leur impact sur la vie des individus et l'action collective.
- Sachez que ce n'est pas parce qu'un membre de votre groupe ne parle pas qu'elle/il ne participe pas. Notre façon de concevoir la participation est spécifique à notre culture !
- Examinez le cadre de travail que vous utilisez (par exemple, le cadre occidental est orienté sur la parole et le langage, sur les définitions). Adoptez un nouveau cadre, adapté spécialement au groupe avec lequel vous travaillez, et déterminé par le groupe lui-même.
- Cherchez-vous au-delà des « suspects habituels » lorsque vous cherchez des participantEs ?

Cherchez du côté des jeunes qui ne viennent pas naturellement vers votre groupe. Cela peut impliquer d'élargir votre définition de ce que signifie la « marginalisation » ; pensez aux jeunes qui sont incarcéréEs, à celles et ceux qui vivent avec un handicap, à celles et ceux qui ne se considèrent pas comme des « leaders », etc.

- Respectez l'autodétermination des jeunes avec qui vous travaillez.
- Faites en sorte que les personnes qui font ce travail soient représentatives des communautés concernées.
- Entrez des démarches spécifiques pour chaque communauté. Ne tenez pas pour acquis que tout le monde va croire que votre programme inclut ou concerne les membres d'une communauté, ou que votre programme leur paraîtra un espace qui se veut sécurisant. Ne vous contentez pas de répéter qu'il le sera : vous avez la responsabilité d'être pertinentEs et responsables envers les communautés avec lesquelles vous travaillez. Cela exigera beaucoup d'effort.
- Désignez des espaces particuliers si on vous en fait la demande (des espaces pour les personnes racisées, pour les personnes queers, etc.). C'est pertinent et nécessaire. Il n'est peut-être pas évident de prendre vous-mêmes l'initiative de créer de tels espaces, mais il est essentiel d'en favoriser la création. Faites tout ce qui est en votre pouvoir pour en soutenir la création, y compris chercher de l'aide pour répondre aux personnes qui n'en comprennent pas l'importance et la nécessité.

« Quand on a peur, on perd le sens de l'analyse et de la réflexion. La peur nous paralyse. Du reste, la peur a toujours été le principal moteur de la répression exercée par les dictateurs. » – Marjane Satrapie¹³



Nos histoires : **AUX ONG « DE LA BASE »**

Les organismes non gouvernementaux (ONG) sont souvent créés pour répondre à certains besoins sociaux ou inégalités sociales. On a tendance à croire qu'ils opèrent indépendamment du gouvernement. Toutefois, les ONG sont souvent obligés de se plier aux demandes des gouvernements pour assurer leur financement. Cela peut créer un conflit d'intérêt et creuser un fossé de plus en plus important entre les difficultés réellement vécues par les personnes concernées et le travail que les organismes de « justice sociale » accomplissent vraiment. Il arrive même que les ONG finissent par répéter les dynamiques d'injustice qu'ils ont le mandat de combattre.

Identité à vendre ? Des preneurs... les ONG peut-être ?

MIRENJA

Votre identité a-t-elle déjà été à vendre dans le complexe industriel sans but lucratif ? Je peux presque confirmer que plusieurs d'entre-nous, qui lisons ceci, ont eu l'expérience de se faire demander par une structure organisationnelle d'animer un atelier ou de participer à une discussion publique seulement parce que notre identité était stratégiquement nécessaire. Nous savons bien que plusieurs espaces, dont des espaces occupés par les ONG, sont ancrés dans le contexte historique impérialiste de l'esclavage et du colonialisme mondial, de la déshumanisation et l'utilisation stratégique des corps comme marchandise.

L'utilisation des personnes pour générer des profits est un des principes de base de la suprématie blanche, ainsi que de ses cousins, le racisme, le sexisme, l'homophobie, le capacitisme, le classisme, le patriarcat, l'hétéronormativité et bien d'autres formes d'oppression. Ma question est la suivante : pourquoi le secteur soi-disant « sans but lucratif » continue-t-il à perpétuer et renforcer des pratiques aussi négatives, alors que son existence même repose supposément sur l'opposition à ces dynamiques au nom de la « justice sociale » ?

Sérieusement, n'avons nous pas suffisamment connu, constaté et subi l'exploitation des corps, et des esprits au cours des derniers siècles ? Je dis ça parce que je suis dégoûtée de voir comment le complexe industriel sans but lucratif continue d'exploiter des communautés « marginalisées » pour ensuite exprimer toutes sortes de sentiments vertueux dans leurs rapports annuels et leurs demandes de financement.

CertainEs d'entre nous savons que nous sommes instrumentalisésEs et opprimésEs par une simple demande d'animer un atelier. Je suis l'une de ces personnes. Pour des raisons qui sont souvent structurelles et fortement déterminées par des besoins socioéconomiques, nous disons oui. J'ai dit oui beaucoup trop souvent dans des espaces qui ne m'offraient aucun soutien avant, pendant et après que j'aie « rendu mon service ». Il y a eu une fois en particulier où je ressentais un profond malaise dans mon ventre, et où ma

tête me disait « non, ne le fais pas !!! », mais où je l'ai fait quand même. Dans l'instant, j'étais incapable d'articuler ou d'exprimer l'attitude d'exploitation à laquelle j'étais confrontée, et/ou je me suis finalement pliée aux structures hiérarchiques qui suscitaient en moi de la peur et de l'anxiété.

Selon mon expérience, plusieurs ONG sont censés mettre en pratique un cadre de travail antiraciste et anti-oppression dans leurs méthodes d'organisation ; toutefois, d'après ce que j'ai vu (et je sais que plusieurs d'entre vous serez d'accord), ces déclarations d'intention sont rédigées dans un langage que personne ne comprend et simplement consignées dans des documents rangés quelque part dans les dossiers de l'organisme. Alors, je pose la question : quelle est la vraie portée des pratiques de justice sociale, au-delà des notions théoriques qui ne sont là que pour légitimer le travail superficiellement « vertueux » dont plusieurs ONG se rendent coupables ?

Il est délicat de contester le complexe industriel sans but lucratif (surtout lorsqu'on en fait partie) parce que les gens qui ont du pouvoir (ou tout type d'avantage par rapport à d'autres personnes ou communautés) ne veulent pas le perdre et se protègent derrière le bouclier de la vertu, ce qui entraîne un cercle vicieux où ces personnes évitent (ou refusent) de questionner leur statut « vertueux ». Voilà un exemple très clair de comment certaines pratiques d'exploitation sont normalisées.

Quand je me rappelle ces moments où je savais que certaines personnes-clé dans l'organisation abusaient de leur pouvoir et m'utilisaient de façon stratégique/symbolique, l'environnement créé autour de moi favorisait la normalisation et l'acceptation de leur faux sentiment de vertu. En conséquence, j'étais moi-même jugée en fonction de cette fausse vertu superficielle, normalisée et justifiée.

Même si je savais que l'exotisation de mon identité était en quelque sorte nécessaire à l'organisation, en ce sens qu'elle lui profitait littéralement (et pas parce qu'elle avait mis en pratique un cadre anti-oppression pour montrer qui est inclus et qui est exclus de l'espace en termes de diversité et de représentation), les caractéristiques maintenues par les personnes en position de privilège m'aliénaient automatiquement et rendaient invisible l'oppression qui se produisait. Il n'y avait aucune analyse pratique (en dehors des

documents officiels) pour aborder de façon critique les valeurs fondamentales derrière les politiques et la culture politique de cet ONG en particulier en matière de race, de genre, de classe, d'orientation sexuelle et de capacités. C'est comme si c'est moi qui étais « folle », qui avais « un problème ».

En lien avec cette histoire, j'aimerais partager un passage du Combahee River Collective Statement. Cette déclaration date d'avril 1977 et a été rédigée par le Combahee River Collective, une organisation regroupant des féministes lesbiennes noires¹⁴ à Boston¹⁵ entre 1974 et 1980. Je me suis malheureusement sentie concernée par ce passage, qui s'avère toujours pertinent aujourd'hui :

« Les féministes noires disent souvent qu'elles avaient le sentiment d'être folles avant de devenir conscientes des concepts de politique sexuelle, de domination patriarcale et, surtout, du féminisme, c'est-à-dire l'analyse et la pratique politique que nous, les femmes, employons dans notre lutte contre l'oppression. Le fait que les politiques raciales et, en fait, le racisme, soient un facteur omniprésent dans nos vies ne permettait (et ne permet toujours) pas à la plupart des femmes noires d'examiner plus profondément nos propres expériences et, à partir de cette expérience commune grandissante, de construire une force politique qui changerait nos vies et mettrait inévitablement fin à notre oppression. »¹⁶

De plus, en raison du manque de pratiques d'équité en matière d'emploi, dans un contexte où les gens étaient surmenés, sous-payés et sous-estimés, il n'y avait pas d'espace où cultiver la capacité d'observer et de cerner les attitudes et actions qui exploitent les personnes. Cela vaut également pour les travailleuses et travailleurs, puisque la plupart doivent se conformer à la culture oppressive de leur milieu de travail.

C'est une histoire parmi tant d'autres. Elle peut paraître simple à première vue, mais quand je m'y attarde, je constate que je suis, de toute évidence, le sujet d'une dynamique précise. Certains principes fondamentaux doivent être désappris, et d'autres réappris, ne serait-ce que pour commencer à décoloniser cette espace. C'est une tâche compliquée.

Semer des graines ou permettre à la décolonisation de s'enraciner plus profondément ?

Quand j'ai nommé l'incident et que j'ai exigé que l'organisme assume la responsabilité de sa structure mentale et de ses actions oppressives en ce qui a trait à la façon dont ils m'ont approché, et pourquoi, l'organisme en question s'est plus tard excusé. Peu après, je me suis demandé :

À quel point choisissons-nous de semer les graines de la « conscience », et **aux dépens de qui le fait-on ?**

Aujourd'hui, je m'impatiente lorsque, suite à un comportement ou une action exploiteuse, une personne s'excuse (individuellement ou au nom d'un organisme), mais tente en même temps de justifier l'action, par ignorance ou par sentiment de culpabilité, en répétant ce cliché : « Au moins, une graine a été semée ». Une autre phrase classique : « ça a été un apprentissage important pour l'ONG ». Même si je reconnais que nous avons toutes et tous des parcours distincts en ce qui a trait à la conscience et à l'apprentissage, de tels exemples trahissent un manque de reconnaissance des dynamiques de pouvoir qui reproduisent les actions oppressives.

Que ce soit des ONG qui participent et qui profitent des structures capitalistes, colonialistes et suprématistes blanches dans lesquelles nous vivons, ou une personne qui tire avantage de son privilège (en le reconnaissant ou non) sous le prétexte de l'ignorance, je ne crois plus qu'il soit suffisant de « semer des graines ». L'objectif doit être de détruire les racines de l'oppression. Aujourd'hui, je choisis de concentrer mes énergies à approfondir les racines de la décolonisation. À ce stade-ci, semer des graines n'est plus mon combat, d'autant plus si c'est au détriment socio-politique et émotionnel de la personne ou de la communauté qui a été et continue d'être exploitée.

À l'intention des ONG dont l'engagement envers la justice sociale est authentique :

ASSUMEZ LES CONSÉQUENCES DE VOS ACTES !

Si nous jouons toutes et tous un rôle dans ces dynamiques complexes, nous devons en échange toujours assumer nos responsabilités et adopter consciemment, de manière critique, des réflexions et des pratiques qui remettent en question nos façons d'exercer notre pouvoir et notre privilège selon le contexte où nous évoluons. Ce faisant, nous pouvons répondre adéquatement aux dynamiques de pouvoir et tenir compte des implications sociales, politiques, économiques et culturelles pour vos/nos communautés.

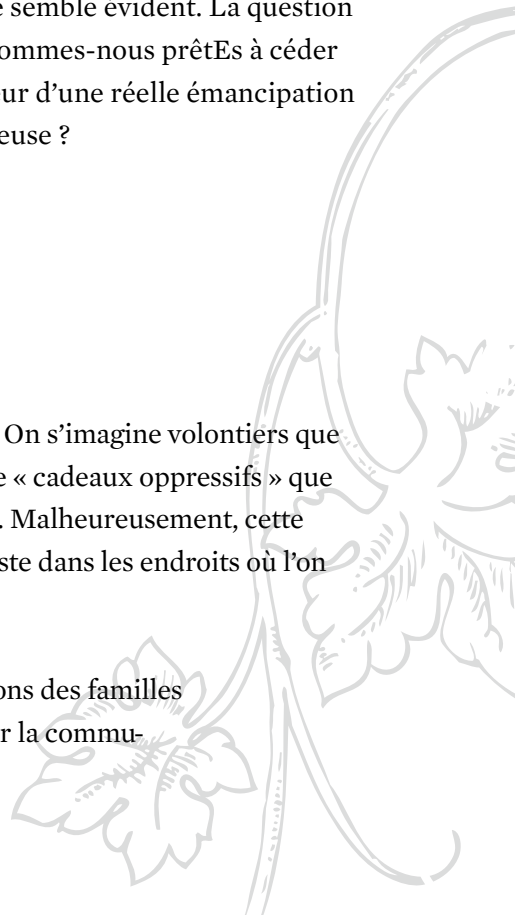
Si l'engagement d'un organisme envers l'anti-impérialisme et l'anticolonialisme est sérieux et authentique, alors l'antidote au complexe industriel sans but lucratif me semble évident. La question qui se pose est la suivante : sommes-nous prêts à perdre des acquis ? Sommes-nous prêts à céder notre pouvoir (négatif et exploiteur) et à abandonner la cupidité en faveur d'une réelle émancipation collective ? Ou notre part du gâteau est-elle tout simplement trop délicieuse ?

Une oppression sans but lucratif, vraiment ?

ANONYMOUS

L'oppression au sein même de nos communautés reste un défi constant. On s'imagine volontiers que l'expérience personnelle de l'oppression contribue à réduire le nombre de « cadeaux oppressifs » que l'on donne à d'autres, particulièrement au sein de sa propre communauté. Malheureusement, cette histoire illustre le problème de l'oppression et du classisme qui se manifeste dans les endroits où l'on s'attend le moins à y être confronté.

L'ONG nous avait signalé que nous devrions cesser de dire que nous servons des familles « à faible revenu ». La raison d'être même de notre organisme est de servir la commu-



nauté et les personnes qui ont besoin de nos services. Ce sont les membres qui traversent des périodes de difficultés économiques et qui, de façon générale, font partie des communautés les plus défavorisées. Alors comment peut-on dire que nos programmes ne devraient pas dire s'adresser aux familles « à faible revenu » ? Nous ne sommes pas un organisme à but lucratif ; qui d'autres devrions-nous servir ? Notre raison d'être est de donner une chance à des clientEs/participantEs qui, autrement, n'auraient pas accès aux services que nous offrons. Ce qui devrait plutôt être mis en place est un processus de demande de financement plus agressif, afin que nous ne soyons plus obligéEs de répondre à des prestataires « désolé, nous ne sommes plus en mesure de vous offrir des services ».

Alors je dis à tous les ONG et organismes sans but lucratif : ne laissez pas la raison d'être de votre organisation se perdre derrière la volonté de devenir une entreprise efficace ! Notre but est de servir la communauté ! N'opprimez pas les membres de nos communautés qui méritent qu'on leur offre notre soutien, des secondes chances et des occasions de changement, parce que ce sont justement ces personnes qui permettent à nos organismes d'exister. Sans elles, il n'y aurait tout simplement plus d'organismes !

En tant que responsables de la coordination, de la direction et de l'animation de programmes, gardez les pieds sur terre et restez en contact avec les personnes que vous desservez.

Poursuivez vos recherches de telle sorte que lorsque vous êtes confrontéEs à de telles situations, vous soyez en mesure d'y répondre efficacement et de vous défendre.

Ne vous empêchez pas de vous battre pour votre communauté, mais poursuivez la discussion avec les intervenantEs concernéEs afin qu'elles et qu'eux aussi soient reconnectéEs avec les communautés qu'elles et qu'ils sont censéEs servir.

« Les fins poursuivies pour des raisons égoïstes ne mènent jamais ailleurs qu'à soi-même, mais les fins poursuivies pour le bien de tous et toutes mènent à l'éternité. » – Marcus Garvey¹⁷

Pistes de réflexion : aux ONG « de la base »

- Faites confiance aux gens qui vous disent que vous avez encore beaucoup à apprendre. Même si vous êtes engagéEs envers la justice sociale, vous ne pouvez pas tout savoir et vous ferez inévitablement des erreurs. Les personnes avec qui vous travaillez peuvent clarifier des aspects de vos pratiques qui méritent une attention particulière.
- Clarifiez les positions de votre organisme sur les questions liées à l'identité de genre, aux personnes à capacité réduite, à l'orientation sexuelle, etc. De plus, soyez aussi transparentEs que possible quant à ces positions. Faites en sorte que ces positions soient claires et partagées par l'ensemble de votre équipe, et que votre message soit cohérent dans tous les éléments de vos programmes et de vos pratiques.
- Ne vous vantez pas de faire quelque chose que vous ne mettez pas réellement en pratique. Si vous affirmez être un organisme qui travaille en faveur de la justice sociale et contre l'oppression, joignez le geste à la parole. Si vous établissez une priorité ou choisissez une pratique, faites la démonstration des moyens que vous employez :
 - » En s'assurant que la composition des communautés avec lesquelles vous travaillez est reflétée dans la composition du personnel et du bassin de bénévoles de votre organisme (que vous embauchez) ;
 - » Par vos méthodes d'embauches ;
 - » Par vos méthodes d'évaluation du personnel ;
 - » Par vos méthodes d'animation des réunions ;
 - » Par vos processus de prise de décision.
- Rappelez-vous que les personnes qui travaillent ou font du bénévolat (ou soutiennent votre organisme d'une autre façon) font partie intégrante de votre travail. Évitez de sous-estimer leur

contribution. L'équité en matière d'emploi ne se limite pas au processus d'embauche. Examinez les salaires moyens des personnes appartenant à des groupes opprimés ; ils sont systématiquement très inférieurs à ceux des personnes qui occupent des positions de pouvoir dans nos sociétés. Et il en va de même pour la sécurité d'emploi. Demandez-vous si vous désirez répliquer ces inégalités dans votre milieu de travail. Vous pouvez joindre le geste à la parole au lieu de vous vanter d'avoir des pratiques équitables :

- » Créez un forum pour discuter des conditions de travail avec les gens qui travaillent et font du bénévolat pour votre organisme (ou qui le soutiennent d'une autre façon) ;
 - » Aidez directement les personnes qui travaillent, font du bénévolat et soutiennent votre organisme, mais créez également des mécanismes pour qu'elles soient en mesure de déconstruire les dynamiques qui prévalent dans le milieu de travail ;
 - » Offrez des occasions de formation externe.
- Évaluez ce que coûtent au programme vos efforts de financement. Même si le financement doit être stratégique, la recherche d'argent ne doit pas se faire au détriment des principes fondamentaux du programme et des participantes. Par exemple : comment un programme censé défendre la justice sociale, et qui travaille directement avec des personnes réfugiées, peut-il accepter de l'argent provenant d'entreprises minières qui sont elles-mêmes directement responsables de déplacements de population ?
 - Ne confondez pas pouvoir et connaissance. Le fait que votre poste vous confère de l'autorité sociale ne signifie pas que votre opinion doit compter plus que celle des autres.
 - N'utilisez pas les autres de façon stratégique ou sans leur consentement. N'exploitez pas les personnes avec qui vous travaillez pour « vendre » votre travail.

- Reconnaissez les lacunes et passez à l'action. Reconnaissez les dynamiques de pouvoir à l'œuvre dans les relations entre les membres du personnel, les consultantEs et les bénévoles, et reconnaissez comment les actions, les politiques, les attitudes et les cadres conceptuels influent sur les dynamiques de pouvoir au sein de l'organisme et dans la société en général. Puisque le privilège n'est pas un droit, les organismes doivent adopter des moyens pour évaluer et aborder de façon critique le partage des avantages, c'est-à-dire qui profite de quoi, et pourquoi. Ils doivent se questionner sur les attitudes et pratiques d'exploitation qui ont été (historiquement) normalisées, et sur leurs manifestations actuelles au sein de l'organisme.

Soutenez les personnes qui sont impliquées dans votre organisme ou votre groupe de travail :

- En offrant des espaces qui se veulent sécurisants encadrés par des personnes qui portent un regard critique sur les réponses émotives et mentales au conflit lors de l'animation, afin de soutenir les animatrices et animateurs.
- En permettant aux animatrices et animateurs de faire des erreurs et d'apprendre de celles-ci plutôt que d'employer des tactiques punitives.
- En étant présent en tant qu'organisme (en ce qui a trait au soutien) avant, pendant et après l'animation ou la prestation de service (par exemple, en faisant un suivi régulier et en ayant des séances de débriefing, ou en s'assurant que le matériel nécessaire soit bien en place).
- En choisissant de ne pas surcharger l'horaire ou le programme d'une journée afin de s'assurer d'avoir assez de temps pour mener un débriefing avec les animatrices et animateurs. Le temps imparti au débriefing est essentiel à une animation réussie.
- En vous assurant que les ressources humaines et les outils nécessaires à l'apprentissage des animatrices et animateurs soient à leur portée.

- En adoptant des pratiques et des attitudes d'équité en matière d'emploi (et pas seulement des déclarations d'intention ou des politiques qui ne sont pas mises en pratique) dans votre culture et votre milieu de travail.
- En mettant en pratique de la rétroaction constructive à partir d'une attitude d'empathie, de discernement, de compréhension et de pensée critique appliquée à chaque situation.
- En offrant des « espaces libres » aux animatrices et animateurs où elles/ils peuvent reprendre leur souffle, pleurer, se défouler et s'exprimer librement sans craindre des réprimandes ou des répercussions sur leur sécurité d'emploi.
- En offrant aux animatrices et animateurs les occasions de formation et d'apprentissage qui sont essentielles au développement des capacités à remarquer et cerner le langage, les actions et les comportements autour d'elles et d'eux.
- En mettant en place des espaces où les animatrices et animateurs peuvent entreprendre un processus de rééducation, pour désapprendre des mécanismes colonialistes et réapprendre des cadres conceptuels décolonisateurs.

« Il doit y avoir un paradigme, un modèle pratique de changement social, où les moyens de transformer les consciences sont liée aux efforts pour transformer les structures » – bell hooks¹⁸

REMERCIEMENTS

Ce recueil d'histoires et de témoignages a été conçu pour dépoussiérer nos démarches de justice sociale et créer un forum où échanger nos histoires et nos apprentissages. Nous sommes plus que jamais engagéEs à faire en sorte que nos luttes demeurent pertinentes, et à éviter de négliger, manifestement ou par inadvertance, certaines voix ou luttes spécifiques. Nous savons que vous avez une ou plusieurs histoires qui auraient eu leur place dans ce recueil.

Nous désirons remercier les auteurEs, les militantEs, les jeunes, les théoricienNEs, les éducatrices/éducateurs, les organisations, les travailleuses et travailleurs, les artistes, les bâtisseuses et bâtisseurs de mouvements, les apprenantEs et les aïeules et aïeux qui sont venuEs avant nous et nous ont accompagnéEs avec leur courage, leur inspiration, leur dévouement et leurs histoires. Nous savons aussi que plusieurs personnes ont été, et continue d'être, incarcérées, stigmatisées, violentées, exploitées ou même tuées pour que nous soyons en mesure de raconter nos histoires aujourd'hui. Nous n'avons pas inventé cette roue, et nous souhaitons particulièrement remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce cheminement de pensée et d'action. Considérez ce document comme un modeste « rayon » de la roue.

Il nous faut par ailleurs reconnaître qu'il est difficile de réunir plusieurs personnes super occupées pour créer quelque chose comme le document que vous tenez entre vos mains, et ce fut un merveilleux défi de recueillir toutes ces idées. Il y a beaucoup de connaissances collectives dans ce document, et même si nous aurions aimé, en inclure davantage, aborder d'autres enjeux et partager plus d'histoires, nous considérons que c'est un bon début. Ce fut un plaisir de travailler ensemble et nous espérons que notre passion pour notre travail et pour ces questions transparaît à chaque page.

Notes

¹ “Not So Common Language.” *Critical Resistance*. n.p., n.d. Web. (http://crwp.live.radicaldesigns.org/?page_id=107)

² Taiaiake Alfred, *Wasáse: Indigenous pathways of action and freedom* (Peterborough, ON: Broadview Press, 2005). 20.

³ Paulo Friere, *The Pedagogy of the Oppressed* (NY: Continuum, 1970).

⁴ bell hooks, *Teaching Community: A Pedagogy of Hope* (NY: Routledge, 2003).

⁵ For further discussion on the concept of shared authority, see Michael H. Frisch, *A Shared Authority: Essays on the Craft and Meaning of Oral and Public History* (Albany: State University of New York Press, 1990).

⁶ Jessica Yee, *Feminism for Real: Deconstructing the Academic Industrial Complex of Feminism* (Ottawa: Canadian Center for Policy Alternatives, 2011)

⁷ Tanna Paddock and Warren Nilsson. “Expressive Change,” *Organization Unbound*. n.p., n.d. Web. (<http://organizationunbound.org/about-2/>)

⁸ Himani Bannerji, *The Dark Side of the Nation: Essays on Multiculturalism, Nationalism, and Gender* (Toronto: Canadian Scholars Press, 2000). 156.

⁹ qtd. in Jessica Yee, *Feminism for Real: Deconstructing the Academic Industrial Complex of Feminism* (Ottawa: Canadian Center for Policy Alternatives, 2011).

¹⁰ Uma Narayan, *Dislocating Cultures: Identities, Traditions, and Third-World Feminism*. London: Routledge, 1997. Print. 85.

¹¹ Personal communication, 2012

¹² “*Workshop Definition* White Supremacy is an historically-based, institutionally-perpetuated system of exploitation and oppression of continents, nations, and peoples of colour by white peoples and nations of the European continent, for the purpose of maintaining and defending a system of wealth, power, and privilege.” Definition from “What Is White Supremacy,” *SOA Watch*. n.p., 2012. Web. (http://soaw.org/index.php?option=com_content&view=article&id=482)

¹³ Marjane Satrapi, *The Complete Persepolis* (NY: Knopf Doubleday, 2007).

¹⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Black_feminist

¹⁵ <http://en.wikipedia.org/wiki/Boston>

¹⁶ Barbara Smith, ed. *Home Girls, A Black Feminist Anthology* (NY: Kitchen Table: Women of Color Press, 1983).

¹⁷ Amy J. Garvey, ed. *The Philosophy and Opinions of Marcus Garvey* (or Africa for the Africans) (Dover, MA: First Majority Press, 1986). 2.

¹⁸ bell hooks, *killing rage: Ending Racism* (Boston: Owl Books, 1995). 193.

Ce document a vu le jour suite à la décision de la Fondation filles d'action de prendre du recul et de convoquer des praticienNEs de l'anti-oppression qui travaillent dans une perspective de justice sociale auprès des filles et des jeunes femmes. À Filles d'action, nous sommes fières d'offrir cet espace et espérons que ce document sera utile aux animatrices et aux responsables de programmes qui oeuvrent dans ce domaine.

Fondée en 1995, la **FONDATION FILLES D'ACTION** est un organisme sans but lucratif qui soutient le pouvoir d'agir, le leadership et le développement sain des jeunes filles et des jeunes femmes à travers le Canada. Nos participantes proviennent de communautés marginalisées, que ce soit dans le Nord, en région éloignée ou en milieu urbain. En collaboration avec un réseau de plus de 300 partenaires communautaires, Filles d'action touche plus de 60.000 filles et jeunes femmes chaque année. Notre travail consiste à inspirer les filles et les jeunes femmes à réaliser leur potentiel et à être porteuses de changement.



FONDATION
FILLES D'ACTION

24 MONT-ROYAL OUEST • SUITE 601 • MONTRÉAL • QUÉBEC • H2T 2S2
FONDATIONFILLESDACTION.CA T: 514 948 1112 F: 514 948 5926

POUR

DÉCO-
LONI-
SER

LE
TRAVAIL
DE

*“justice
sociale”*