



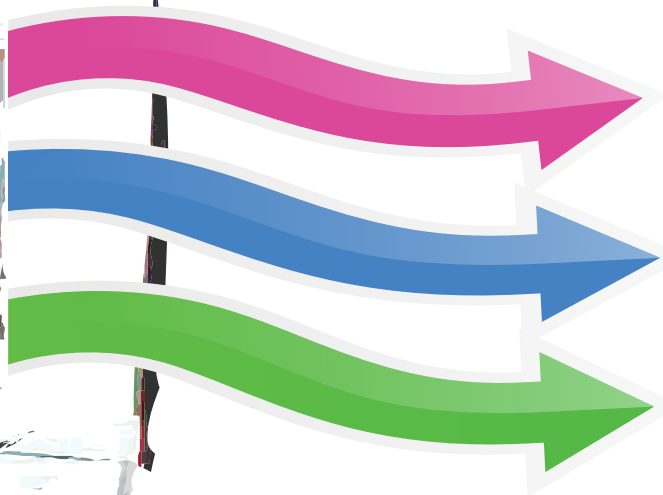
COCo
Centre des organismes communautaires
Centre for community organizations

Small group
At the end
30 minute
3 Flipchart
challenge
What Role
Joy +



Portes Ouvertes

Pour les organismes communautaires travaillant sur
la lutte contre l'oppression



**Défis
internes**



**Défis
externes**



Solutions



Introduction

«Une participation authentique signifie qu'une personne est estimée – et pas seulement prise en compte ou tolérée. Les membres de communautés «sous-estimées», «marginalisées», et «désavantagées» doivent non seulement être écoutés, mais doivent également avoir accès aux mécanismes du pouvoir et de prises de décisions et occuper un rôle dans le leadership.»

(Déclaration d'engagement du COCo dans la lutte contre l'oppression)

Idéalement, nous voulons que nos organisations soient ouvertes et accessibles à tous; mais même avec les meilleures intentions, il se peut que l'on y reproduise involontairement la même dynamique de pouvoir que celle de notre société, structurellement inégale. C'est parfois une question de politique, parfois de communication, parfois de formation, et d'autres fois il est question de trouver des moyens de créer une culture de milieu de travail plus ouverte, il est alors évident qu'il faille élaborer une déclaration d'engagement contre l'oppression à tous les niveaux de nos organisations. Il faut également comprendre que cet engagement est un processus continu de formation.

Ce document découle des ateliers que le COCo a animés lors de notre projet «Portes Ouvertes» de 2012-2013 et qui portait sur les pratiques contre l'oppression dans les organismes communautaires.

Il ne s'agit ni d'une liste exhaustive de stratégies, ni d'une solution miracle, mais plutôt d'idées émises par les groupes participants et portant sur les défis de mettre en œuvre des pratiques de lutte contre l'oppression au sein de leur propre organisation au Québec, et des stratégies et solutions qu'ils ont mis en pratique pour faire en sorte que leur organisme soit plus apte à favoriser l'égalité et la diversité.

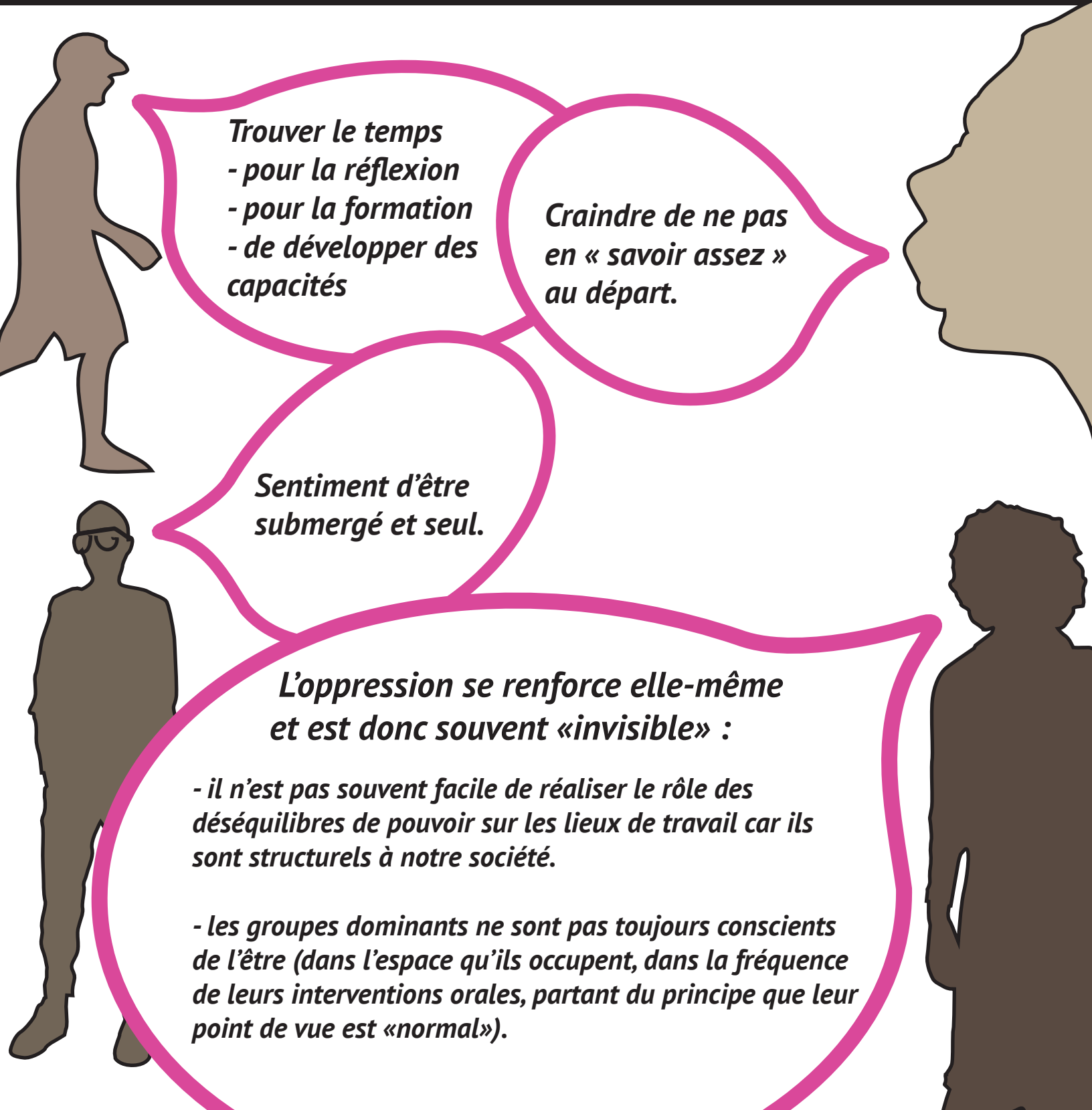
Ce document a pour but d'aider à entamer un dialogue sur la façon de bâtir des organisations et des lieux de travail où toutes les expériences et les voix sont bienvenues, estimées et où chaque personne est tout à fait capable de participer. Nous aimerions savoir ce que vous en pensez! Quels sont les défis que votre organisation a du affronter pour lutter contre l'oppression? Quelles stratégies votre organisation emploie-t-elle?

Ce projet a pu voir le jour grâce au soutien du

Défis internes



Défis internes pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression



Trouver le temps
- pour la réflexion
- pour la formation
- de développer des capacités

Craindre de ne pas en « savoir assez » au départ.

Sentiment d'être submergé et seul.

L'oppression se renforce elle-même et est donc souvent «invisible» :

- il n'est pas souvent facile de réaliser le rôle des déséquilibres de pouvoir sur les lieux de travail car ils sont structurels à notre société.

- les groupes dominants ne sont pas toujours conscients de l'être (dans l'espace qu'ils occupent, dans la fréquence de leurs interventions orales, partant du principe que leur point de vue est «normal»).

Défis internes



Défis internes pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

Faire éclater la « mono-culture » dans les lieux de travail

Le phénomène du « pas moi »

Des organisations avant-gardistes qui ont tendance à croire que l'oppression ne les concerne pas.

Partant du principe que – par exemple – parce que votre groupe est une organisation féministe, vous n'êtes pas concernées par les autres formes d'oppression ou de comportements discriminatoires.

S'assurer que tout le monde comprend la politique d'anti-oppression, aussi bien le personnel que les bénévoles et les contractuels.

Chaque individu a sa propre définition de ce qu'est la lutte contre l'oppression.

Défis externes



Défis externes pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

Communiquer avec les groupes isolés et s'engager auprès d'eux (les aînés, les immigrants).

Trouver le temps de réseauter et de partager avec d'autres groupes.

L'usage de langues différentes (essentiellement l'anglais et le français) crée deux réseaux parallèles.

Différence de langue : avec l'anglais et le français (p.ex.. "Anti-Oppression," «intersectionnalité») mais aussi dans les langues elles-mêmes (p.ex.. "Anti-Oppression," «diversité,» «intégration/exclusion sociale»).

Manque de services en anglais à l'extérieur de Montréal.

Financement :

- pour les organismes au service «des groupes à l'intérieur des groupes» (p.ex. travailler pour les personnes LGBT originaires d'Afrique ou des Caraïbes, travailler pour les immigrants âgés).

- pour les petits organismes.

Stratégies et solutions



Stratégies et solutions pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

La stratégie contre l'oppression doit être mise en place à tous les niveaux de l'organisation.

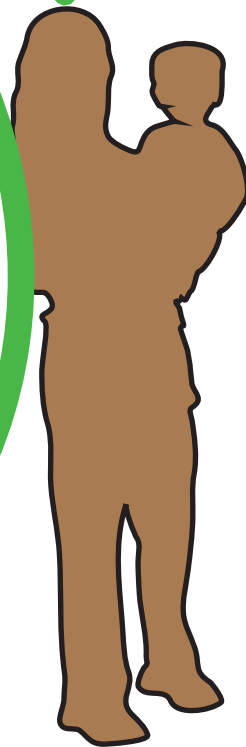
Il ne faut pas la penser en tant qu'élément annexé en fin de livre mais plutôt comme une ré-écriture de l'introduction en vue de reformuler l'argumentation du livre. C'est la meilleure analogie que nous ayons trouvée.

Il faut arrêter de dire « Nous n'avons pas le temps! » Ce n'est pas une excuse pour ne pas créer une organisation plus ouverte!!

Apprendre à reconnaître les circonstances qui nécessitent un changement :
Soyez ouvert à des réalités qui vous sont inconnues (agissez pour une culture organisationnelle qui encourage l'apprentissage et la compréhension de divers problèmes à différents niveaux en fonction de l'expérience des individus).

Un groupe a mentionné : « **notre organisme a beaucoup d'expérience pour traiter les problèmes touchant à la diversité des genres et aux communautés LGBTQ; cependant nous avons réalisé que nous étions beaucoup moins à l'aise lorsqu'il s'agit de diversité raciale – notre organisation est donc en train de travailler pour changer cette situation – un processus qui implique de se former, de prendre le temps de parler ouvertement des expériences de chacun de nos membres selon son identité ethnique et de repenser notre politique d'embauche.** »

Accepter que chaque individu arrive avec son lot d'expériences et apprendre à reconnaître comment nos propres expériences influencent notre comportement et nos attentes .



Stratégies et solutions



Stratégies et solutions pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

Notre société est structurellement inégalitaire.

Nous sommes tous affecté par cette réalité et chacun de nous vit cette situation de façon différente – il est important d'en être conscient.

À partir de ce constat, il est essentiel de créer une culture organisationnelle qui assume que nous avons tous des préjugés – en conséquence, nous devons pouvoir en discuter!

Embaucher du personnel permanent venant de divers horizons – et pas seulement des contractuels.

Chaque personne doit se sentir responsable, valorisée et capable à contribuer à la prise de décisions. Soyez créatif! Trouvez des tactiques pour que chaque membre de votre personnel soit entendu.

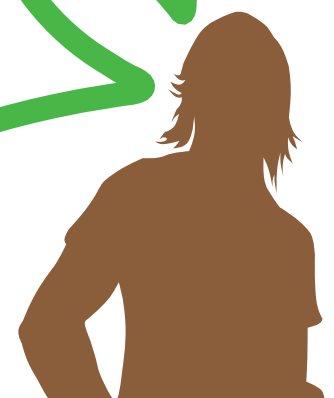
Utiliser **un langage accessible** pour communiquer avec les bénévoles et les candidats potentiels.

Étudier les modèles de communication qui encouragent l'écoute active et le respect.

Notre groupe a remarqué que : « **alors que nous travaillions avec de jeunes bénévoles, la formation «Anti-Oppression» restait sans résultat. Toutefois, insister pour communiquer de façon non-violente a été pour eux un moyen concret de se rendre compte de la manière dont ils traitent les autres.»**

Soyez ouvert aux expériences de votre entourage et aux histoires de chacun – cela peut remettre en question des préjugés que vous ignoriez avoir.

Une diversité réelle au sein du conseil d'administration doit refléter celle de vos membres et de ceux qui bénéficient de vos services.



Stratégies et solutions



Stratégies et solutions pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

Développez des stratégies pour élargir vos techniques de recrutement et d'embauche.

Il faut savoir que travailler avec la diversité prend souvent plus de temps. «L'efficacité» ne doit pas être le seul critère pour un environnement de travail performant.

Chaque membre d'un groupe a ses préjugés et on ne pourra les surmonter que si telle est la volonté de tout le groupe

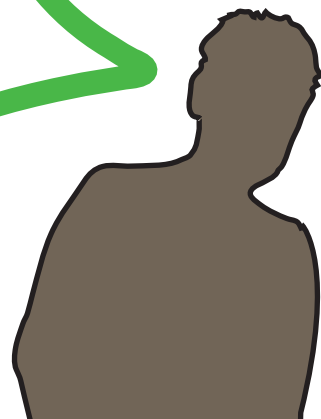
Entendez plusieurs voix des groupes marginalisés : n'oubliez pas que même si vous êtes familier avec certains aspects, vous ne pouvez pas l'être avec tout (regardez des vidéos, assistez à des ateliers et autres événements)

Par esprit de solidarité, afficher des signes et symboles des différentes communautés.

Accepter que la lutte contre l'oppression soit un processus continu, et que ce soit un TRÈS LONG processus : Cela prendra du temps qui est nécessaire.

Demandez à votre équipe de se mettre dans « l'inconfort » de la différence – cela peut être une occasion de grandir.

Permettez-vous de vous faire affronter par d'autres et restez ouverts à des relations de travail potentiellement conflictuelles. Confrontez-vous à d'autres personnes et n'ignorez pas les relations de travail potentiellement conflictuelles.



Stratégies et solutions



Stratégies et solutions pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

Certains organismes ont tendance à recruter du personnel qui «qui correspondent au poste». Réfléchissez à ce que cela signifie en matière de **diversité au sein de votre personnel et du conseil d'administration.**

Reconnaissez les réalités auxquelles les groupes marginalisés doivent faire face. Reconnaissez les personnes en tant qu'individus et non comme simples membres d'un groupe.

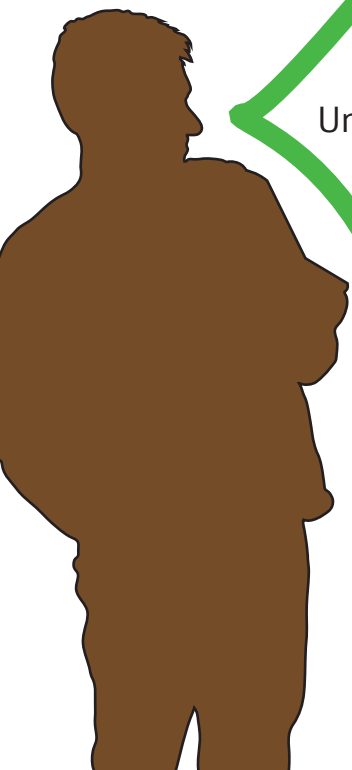
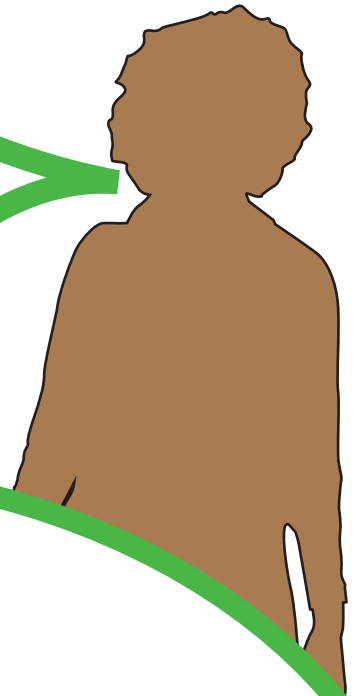
Lorsque les changements et les défis semblent nous dépasser – **rappelez-vous le chemin parcouru**, les conversations d'il y a cinq ou dix ans!

Offrez une rémunération correcte.

Reconnaissez que la diversité est déjà une réalité dans votre environnement, vous n'en êtes peut-être simplement pas conscient.

Un membre d'un organisme a remarqué : « **J'entends souvent dire que des gais et lesbiennes n'utilisent pas les services de certaines organisations. Je leur répons « si une vingtaine de personnes s'adressent à votre organisation, il y a de fortes chances pour que vous traitiez déjà avec cette catégorie de personnes – votre organisme doit se demander pourquoi ces personnes ne se sentent pas à l'aise et hésitent à se joindre à vous. »**

Prenez le contrôle de votre organisation et faites-en un endroit ouvert.



Stratégies et solutions



Stratégies et solutions pour les organismes communautaires travaillant sur la lutte contre l'oppression

Reconnaissez le rôle du privilège socio-économique au niveau du recrutement – par exemple : exiger un diplôme universitaire ou un diplôme de 3^{ème} cycle peut être un obstacle au recrutement de personnes issues de communautés avec lesquelles vous travaillez; est-ce vraiment nécessaire?

Soyez flexible au niveau de la programmation (p. ex. : pour les familles avec de jeunes enfants, les personnes ayant des handicaps).

Commencez par changer vous-même.

Apprenez à reconnaître le rôle de la dynamique du pouvoir lorsqu'il s'agit de traiter avec des populations vulnérables.

Les individus ne sont pas des pions!! On peut mettre beaucoup de pression sur une personne venant d'un groupe marginalisé pour savoir comment se sent toute une communauté.

N'oubliez pas que NOUS sommes le système (et nous avons le pouvoir de le changer).