

# Imaginer un futur : l'anti-racisme dans le secteur communautaire

ateliersC du 27 avril 2018

## Récolte de nos conversations

**Le parcours d'une femme racisée... L'histoire d'Adryana** (histoire de résilience et solidarité)

### Impact sur la personne

- Affecter la motivation-performance (démotivation ou motivation).
- Contribuer à des problèmes de santé mentale.
- Estime de soi.
- Sentiment d'isolement - gêne de pas parler.
- Perte des moyens financiers.
- Se sentir ou se retrouver à "capacités réduites".
- Difficulté à s'exprimer.
- Avoir à justifier son existence.
- Porter un sentiment d'impuissance.
- Contribuer à créer un chemin de carrière irrégulier.
- Impact sur le rôle de mère (rôle modèle, stress, moins disponible pour les enfants).

### Impact sur les organisations

- Contribuer à un manque de transparence - visibilité d'un type de travail.
- Tendance à reconstruire la même structure
- Impact sur les services offerts.
- Impact sur les liens de confiance et la relation de travail entre membres de l'organisation.
- Causer des pertes au niveau des personnes et des potentielles.
- Que les dynamiques de pouvoir au sein de l'organisation ne changent pas.
- Démotivation des membres de l'organisation.
- Limiter l'évolution de l'organisation dans ses connaissances, dans ses limites, dans ses compréhensions, etc.
- Contribue à faire perdre des contributions et des personnes (des réseaux, des talents, etc.).
- Contribue à créer un manque de cohérence (entre les valeurs de l'organisation et le travail que l'on fait)
- Contribuer à créer des conflits, tensions et stress chez les personnes et dans les équipes
- Impact sur les ressources (finances, RH, etc.)

### Impact sur le secteur communautaire

- Moins de personnes racisées dans le secteur par manque de volonté à réembaucher (Recherche CSMO).
- Moins de volonté des personnes racisées à travailler dans le secteur.
- Généralisation du secteur et binarisation des groupes communautaires.
- Bureaucratization (contrôle par des politiques, quota de financement, tokénisation).
- Communication interculturelle qui "fige les choses"
  - Danger du discours de la Diversité et Inclusion – multiculturalisme.
  - Danger de la représentativité – « parler au nom des autres ».
- Perpétuation du système et pas de remise en question fondamentale.
- Fixer les préjugés - pas une question de compétences - "faire partie de l'équipe"?
- Mettre des gens-groupes dans les cases.
- Contribue aux problèmes de santé mentale des personnes dans le secteur.

# Imaginer un futur : l'anti-racisme dans le secteur communautaire



## Conversations des café du Monde:

*Comment partager la responsabilité de créer une culture anti-raciste dans nos organisations ?*

**4 conversations autour**  
*de la confiance, l'apprentissage en continu,  
le conflit et la représentation*

*différents sous thèmes – à discuter sur trois niveaux  
(individuel /organisation /communauté)*

## **La confiance / Comment construire la confiance dans nos organisations, équipes et dans nos communautés?**

### **Au niveau individuel :**

- ♥ Exprimer ses malaises aux personnes concernées.
- ♥ Prendre responsabilités des impacts.
- ♥ Avoir le courage.
- ♥ "Modelling trust" de l'organisation envers l'individu.

### **Au niveau interpersonnel :**

- ♥ Meilleure écoute/ croyance/ confiance.
- ♥ Déconstruction des préjugés/ dynamique de pouvoir.
- ♥ Ne pas mettre la source du problème sur la personne qui vit l'expérience du racisme.  
*(Don't put the impetus for care on the person who experienced racism).*
- ♥ Si l'organisation est cohérente avec ses valeurs, ses structures, ses actions (politiques, ressources).
- ♥ La confiance se mérite (à tous les niveaux de l'organisation).
- ♥ Révolution plus douce.

### **Au niveau organisationnel :**

- ♥ Ouverture à la rétroaction à 360 degrés.
- ♥ Avoir une pluralité d'expériences et d'identités et de vécus = différentes perspectives uniques.
- ♥ Favoriser les solutions *gagnant-gagnant*
- ♥ Offrir l'accès à des services de santé pour que les personnes puissent "processer" ce dont ils ont besoin.
- ♥ Ne pas attendre que le conflit dégénère... Reconnaître le problème et l'adresser avant.



## Imaginer un futur : l'anti-racisme dans le secteur communautaire

- ♥ Prise en compte de la situation autour d'une conversation au lieu de procédures - cultiver la connexion et la relation.
- ♥ Faire de petits pas, y aller petit à petit.
- ♥ Habilité de l'organisation de prendre responsabilité pour que les erreurs deviennent des apprentissages.
- ♥ L'organisation doit savoir qu'elle est une organisation apprenante.

### **Au niveau du secteur communautaire :**

- ♥ Créer une instance qui serait neutre ou l'on offre d'être écouté, avoir des ressources.
- ♥ Avoir des outils pour personnes blanches ET racisées.
- ♥ Tes sentiments ne peuvent pas se transformer en privilèges.
- ♥ Être conscient de nos faiblesses, nous ne sommes pas parfaits !
- ♥ Flexibilité de changer en fonction de la situation/contexte.
- ♥ Prendre acte et reconnaître la complexité de notre supériorité morale.
- ♥ Structurer les organisations en fonction de nos "utopies" = pour que les dynamiques de pouvoir racistes ne puissent plus exister.

## **La représentation / Comment est-ce que les voix et les perspectives des personnes et des communautés racisées peuvent être intégrées à tous les niveaux de l'organisation ?**

- Faire un effort pour aller vers les communautés et mettre en valeur des histoires sous représentées.
- Faire attention à des célébrations déplacées - 100e du droit de vote, etc. - avoir un calendrier alternatif.
- Revoir la vision de l'histoire des luttes et ce qui en découle (esclavage, politiques autochtones (invisibilisation) faire de l'éducation politique (ressources, mouvements).
- Cultiver une image externe – une conscience externe.
- Favoriser l'auto-identité - cultiver les liens de confiance vis-à-vis l'empowerment.
- Assurer une représentation à tous les niveaux. Recrutement du C.A. - Comité de travail.
- Prendre compte le temps et les efforts nécessaires pour assurer un changement soutenu (capacité, vivre les changements, réajustement "accountability" – responsabilisation).

**Favoriser une approche humaine de l'embauche et du processus de recrutement** (postes, C.A.) pas une façon de compenser - enlever l'exigence de "l'expérience canadienne" - éviter de mettre les compétences dans les cases (évaluer selon le parcours et pas les études - avoir une analyse humaniste). Processus de recrutement et entrevue - avoir un questionnaire plutôt qu'une lettre d'intention - anonymisation des CV avec une grille de sélection. Travailler à favoriser une meilleure reconnaissance des diplômes.

# Imaginer un futur : l'anti-racisme dans le secteur communautaire

**Avoir une culture d'ouverture au sein de l'équipe** - être à l'affût de l'isolement - arrêter de catégoriser - formel - informel - être à l'aise à gérer le conflit - complexité de l'espace "inclusif"/sécuritaire - l'ensemble de l'équipe doit intégrer les valeurs pas seulement les personnes racisées. Reconnaître les dynamiques de pouvoir. Avoir un Ombudsman (une personne désignée).

## **Le conflit : comment aborder le conflit sainement? Comment répondre de manière proactive avec le conflit ?**

### **Individuel**

- Oser agir différemment (miser sur le savoir-être et la maîtrise de soi)
- Avoir des outils personnels pour gérer ses émotions.
- Se remettre en question, poser des questions – et lorsque ça nous touche particulièrement, l'aborder avec plus que 2 personnes.
- Comprendre nos biais.
- Savoir reconnaître l'ego !
- Savoir se positionner (comprendre la relation avec le reste du monde).
- Reconnaître les limites de l'inconfort VS la sécurité.

### **Interpersonnel**

- Développer des relations humaines entre nous.
- Agir avec soin et bienveillance dans nos milieux – avoir une pratique quotidienne de la bienveillance.
- Cultiver l'ouverture/ la sécurité qui permet le conflit.
- Pratiquer l'écoute active.
- Comprendre la nuance entre rétroaction et critique.
- Ne pas éviter le personnel.
- Cultiver l'audace.

### **Organisationnel**

- Savoir accueillir le conflit – savoir que le conflit vaut la peine – comment apprendre de nos conflits. Incarner une culture d'apprentissage envers le conflit.
- Affronter le problème directement – agir sur les malaises dès le début et aller à la racine des causes. Pratiquer une analyse ouverte.
- Comprendre avant d'agir.
- Être direct... confort et connaissances de l'organisation.
- Créer un système de résolution de conflit général – avoir un processus établi. Avoir confiance dans le processus.
- Reconnaître les personnes en pouvoir, les dynamiques de pouvoir – reconnaître que l'on ne part pas tous de la même « place ».
- Reconnaître ce qui est interpersonnel de ce qui est structurel.
- Faire vivre nos politiques et procédures.
- Culture/posture de militance à l'interne. Ouverture de l'organisation en générale.
- Avoir de la flexibilité autour des solutions et des pratiques.
- Avoir du « back up », des tierces parties, des personnes neutres, plus sensibles aux oppressions. Avoir une personne qui a le « rôle » d'offrir du soutien émotionnel.

## Imaginer un futur : l'anti-racisme dans le secteur communautaire

- Valoriser les personnes.
- Avoir des espaces (physiques et affectifs) pour vivre le conflit.
- Lutter contre l'inertie – ou une volonté collective de rester dans le “dégât”.

### **L'apprentissage** Comment approfondir, de manière continue, nos connaissances et apprentissages sur les questions d'anti-racisme, d'inclusion et de diversité ?

- Se donne le droit à l'erreur – être en ouverture face à la critique et à l'erreur.
- Accepter d'être déstabilisé, valoriser la remise en question des évidences.
- Être dans les milieux plus diversifiés
- Rester humble.
- Se former d'une manière proactive sur internet par ex. -) éviter l'épuisement des personnes racisées. Les personnes blanches : trouver d'autres moyens de s'éduquer - reconnaître son manque de connaissance. Les personnes racisées ne sont pas automatiquement outillées pour éduquer.
- Être conscient de nos privilèges et dénoncer les dynamiques qui en résultent.
- Se connaître soi-même. *Knowing and learning about yourself* (la thérapie)
  
- Créer des espaces sécuritaires “safe space”.
- Créer des espaces pour les personnes blanches qu'elles puissent mieux comprendre la notion de privilège et capables de reconnaître les gestes racistes pour apprendre à les interrompre.
- Nommer les choses - dans l'espace - démocratiser le vocabulaire, le rendre accessible...
- Commencer à parler ouvertement de la différence - créer des espaces formels et informels pour discuter des incidents racistes et reconnaître les barrières hiérarchiques. Créer des moments réguliers pour en parler.
- Gérer le malaise collectivement.
- Responsabiliser les organisations - que cela soit cohérent avec les valeurs de l'organisation.
- Adopter une perspective systémique.
- Avoir conscience que la notion de multiculturalisme dépolitise.
- Favoriser une approche d'*empowerment*.
- Investir du temps et des ressources (personnes) et se fixer des objectifs.
- Devenir une organisation apprenante, ouverte à l'extérieur et aux problématiques.
  
- Perspective positive solutions vs problèmes -) Être à l'affût des meilleures pratiques.
- Faire la différence et créer la balance juste entre ignorance nuisible & opportunité d'apprentissage (*harmful ignorance vs learning opportunity*). Savoir mettre la limite de l'apprentissage et reconnaître l'impact des gestes et attitudes anti-racistes - se responsabiliser de l'impact des incidents racistes.

Et... Quel rôle pour les tables de concertation?

# Imaginer un futur : l'anti-racisme dans le secteur communautaire



## Qu'est-ce qu'on retient de cette journée?

- Il y a un paradoxe. Ça prend du temps... mais il y a aussi une urgence!
- Ça prend des ressources humaines et financières.
- Il faut aussi avoir le courage d'aborder la question des dynamiques de pouvoir pour changer les organisations et le secteur communautaire. L'idée d'ouverture n'est pas suffisante.
- Ça prend de la conscience & des intentions fermes.
- Le courage de nommer les différences de pouvoir et différents points de départ
- Les organisations doivent se responsabiliser ! Quels processus de responsabilisation (*accountability*) peut-on mettre en place ?
- Ne pas contribuer à la marginalisation de l'anti-racisme.
- Il ne faut pas avoir peur des termes (« racisées ») et de la terminologie.
- COURAGE: la rupture et le changement nécessitent courage.
- Faire attention pour ne pas aplanir, normaliser la réalité.
- Être en mesure de reconnaître et identifier les formes de violence. Quelles sont-elles ?
- Qu'est-ce qu'on permet et non? (violence envers les femmes = FINI) donc pourquoi pas le racisme ? Pourquoi accepte-t-on encore le racisme ?