

**JUSTICE 2024**

**Œuvrer pour une  
plus grande justice  
raciale**

**Cahier des participantes  
et participants**

## Objectifs de l'atelier

- Comprendre qui fait partie du groupe dominant, pourquoi les personnes autochtones, noires et racisées constituent un groupe non dominant.
- Utiliser l'optique de l'équité pour remettre en question ce qui est « normal » dans la vie.
- Déterminer pourquoi des alliances sont nécessaires pour assurer l'égalité des femmes, y compris celles qui sont de race blanche, racisées et autochtones.
- Établir le comportement spécifique requis des alliées.
- Dresser une liste des alliées dans la section locale.
- Créer une liste des mesures que les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, et leurs alliés, peuvent prendre dans la section locale et le lieu de travail.

## L'optique de l'équité <sup>i</sup>

« L'optique de l'équité » est un outil qui aide à découvrir comment le racisme et le sexisme fonctionnent, que nous en soyons conscients ou non. Le fait d'utiliser « l'optique de l'équité » permet aussi de trouver des moyens d'aborder cette question.

Cet outil fournit des indications sur des situations qui, pour certaines personnes, semblent « normales » ou « neutres ». Dans le cas des groupes dominants, tout privilège semble habituellement « normal » ou « neutre ».

Il y a six aspects d'iniquité dans des situations dites « normales » :

1. **Le racisme et le sexisme SONT la norme**, et non pas des aberrations. Le travail sur l'équité raciale et de genre doit déterminer ce qui est systémique et « normal » dans le travail du syndicat au quotidien; autrement, les comportements de racisme et de sexisme se reproduiront.
2. **L'impact différentiel** du racisme et du sexisme sur les personnes autochtones, noires et racisées, les personnes et les hommes de race blanche, et le syndicat **est ce qui révèle des pratiques apparemment « neutres »**. Nous devons être à l'affût de ces situations.
3. **Il existe toujours des présomptions sur les personnes et les questions qui sont importantes, ainsi que sur les personnes et les questions qui sont « normales »**. Nous devons être très vigilants relativement à nos propres présomptions et à celles de nos collègues de travail et de l'organisation avec laquelle nous travaillons.
4. Les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés ont habituellement **moins d'influence et plus de difficulté à se faire entendre, ce qui nuit à la capacité de notre syndicat à prendre**

**des décisions équitables.** Nous devrions nous montrer critiques face aux justifications comme « ils ne viennent pas aux réunions » ou « ils ne sont pas intéressés », car elles ne nous aident pas à comprendre pourquoi cette disparité existe sur le plan de l'influence.

5. **Un résultat clé** du travail du syndicat effectué de manière antiraciste et antisexiste devrait être une **influence plus équitable des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés** dans notre syndicat. Nous devrions évaluer nos progrès en fonction de ce paramètre.
  
6. Une partie du travail sur l'équité raciale et de genre consiste à **remettre en question la croyance répandue (et les pratiques qui en découlent) selon laquelle seuls les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés** bénéficient de la justice raciale et de genre. Cette croyance isole les travailleuses et les travailleurs autochtones, noirs et racisés, discrédite leur expérience, réduit au silence leurs plaintes, nous divise et prive notre syndicat d'expérience et de solidarité. Notre travail doit rejeter la notion selon laquelle à long terme une équité accrue se fait au détriment des travailleuses et travailleurs et des hommes de race blanche.

## Travail en groupe

En groupe, inscrivez le numéro de votre groupe dans le haut de votre feuille mobile et faites l'exercice. L'animatrice vous dira quand fixer votre feuille sur le mur.

### Groupe 1

**Le racisme et le sexisme SONT la norme**, et non pas des aberrations. Le travail sur l'équité raciale et de genre doit déterminer ce qui est systémique et « normal » dans le travail du syndicat au quotidien, autrement, les comportements de racisme et de sexisme se reproduiront.

Question : Dans l'ensemble du syndicat, il est « normalement » (et statistiquement) vrai que la plupart des dirigeants des sections locales, des délégués syndicaux et des membres des comités sont des hommes de race blanche. Comment cette « normalité » reproduit-elle les comportements de racisme et de sexisme dans les postes de haut niveau de la plupart des sections locales ?

Discutez de ce sujet et inscrivez trois points sur votre feuille.

### Groupe 2

**L'impact différentiel** du racisme et du sexisme sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, les personnes et les hommes de race blanche, et le syndicat, **est ce qui permet d'exposer les pratiques apparemment « neutres »**. Nous devons être à l'affût de ces situations.

Question : Dans l'ensemble du syndicat, la pratique démocratique (« neutre ») des élections dans les sections locales fait en sorte que la plupart des dirigeants sont des hommes de race blanche.

a) Quelles répercussions cette pratique a-t-elle sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés ?

Inscrivez-en trois.

b) Si les hommes de race blanche sont dominants du point de vue du nombre et sur les plans politique, culturel et de l'influence, la pratique démocratique des élections dans les sections locales est-elle « neutre » ?

Répondez par oui ou non.

### Groupe 3

**Il y a toujours des présomptions au travail sur les personnes et les questions importantes, et les personnes et les questions « normales ».** Nous devons être très vigilants relativement à nos propres présomptions et à celles de nos collègues de travail et de l'organisation avec laquelle nous travaillons.

Instructions :

- 1) Faites un tableau comportant deux colonnes sur votre feuille mobile, comme ci-dessous :

Normal	Comportement « normal » modifié sous l'influence des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés

2) Pour la colonne de gauche, travaillez rapidement et brassez des idées afin de trouver dix présomptions relatives au comportement « normal » d'un président de section locale. Ne vous attardez à aucune d'entre elles. Vous n'avez pas à les analyser. Écrivez-les tout simplement sur la feuille.

3) Passons à la colonne de droite. Choisissez d'abord trois présomptions qui figurent dans la colonne de gauche. Discutez de chacune d'elle, puis, dans la colonne de droite, écrivez de quelle manière le *comportement* normal changerait s'il était influencé par des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés.

## Groupe 4

Les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés ont habituellement **moins d'influence et plus de difficulté à se faire entendre, ce qui nuit à la capacité de notre syndicat à prendre des décisions équitables**. Nous devrions nous montrer critiques face aux justifications comme « ils ne viennent pas aux réunions » ou « ils ne sont pas intéressés », car elles ne nous aident pas à comprendre pourquoi cette disparité existe sur le plan de l'influence.

Question : Si les travailleuses et les travailleurs autochtones, noirs et racisés avaient *plus* d'influence et pouvaient s'exprimer davantage relativement à la capacité de notre syndicat à prendre des décisions équitables, quelle différence cela ferait-il dans nos décisions touchant les aspects suivants :

- Les points à l'ordre du jour des assemblées mensuelles des membres des sections locales, en particulier en ce qui concerne les enjeux d'intérêt pour les femmes de race blanche, les femmes racisées et les femmes autochtones ?
- Le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence au sein du syndicat et du lieu de travail ?
- Le libellé des conventions collectives, y compris les enjeux suivants :
  - Garde d'enfants ?
  - Congé parental ?
  - Violence conjugale ?
  - Amélioration des régimes d'avantages sociaux ?

- Pratiques ou fêtes religieuses ?

Écrivez un point pour chaque élément. Si vous en avez le temps, ajoutez d'autres éléments.

### Groupe 5

**Un résultat clé** du travail du syndicat effectué de manière antiraciste et antisexiste pour les **travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés** devrait être une **influence plus équitable** dans notre syndicat. Nous devrions évaluer nos progrès en fonction de ce paramètre.

Question : Indiquez au moins trois façons de mesurer les progrès accomplis relativement à l'influence plus équitable des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés.

### Groupe 6

Une partie du travail sur l'équité raciale et de genre consiste à **remettre en question la croyance répandue (et les pratiques qui en découlent) selon laquelle seuls les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés** bénéficient de la justice raciale et de genre. Cette croyance isole les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés discrédite leur expérience, réduit au silence leurs plaintes, nous divise et prive notre syndicat d'expérience et de solidarité. Notre travail doit rejeter la notion selon laquelle à long terme une équité accrue se fait au détriment des travailleuses et travailleurs et des hommes de race blanche.

Question : Si l'égalité des travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés peut être atteinte au sein du syndicat, de quelle manière cela pourrait-il être avantageux pour tous les hommes dans le syndicat ?

Inscrivez au moins trois avantages.

---

---

---

## Qu'est-ce qu'une alliance inclusive ?

### Définition

« Quand une **personne privilégiée** travaille de manière solidaire et en partenariat avec un **groupe marginalisé** de personnes en vue de faire tomber les systèmes qui remettent en cause les droits fondamentaux, l'égalité d'accès et la capacité à s'épanouir de ce groupe dans notre société.<sup>ii</sup> » En d'autres mots, **quand le groupe marginalisé et ses alliés remettent en question des situations qui semblent « normales »**.

### Actions et comportements<sup>iii</sup>

- **Reconnaitre activement nos privilèges et en discuter ouvertement :**

Nous reconnaissons le fait qu'à titre de bénéficiaires de privilèges, nous serons toujours capables de perpétuer les systèmes d'oppression dont sont issus nos privilèges.

- **Écouter davantage et parler moins :**

Nous nous abstenons d'exprimer nos idées et nos opinions, et nous résistons à l'envie de « sauver » les personnes avec lesquelles nous cherchons à travailler, puisqu'elles trouveront les solutions qui répondent à leurs propres besoins.

- **Suivre les conseils et les orientations des personnes marginalisées avec lesquelles nous travaillons (et non l'inverse).**

- **S'informer sur nos propres privilèges sans attendre des groupes marginalisés qu'ils nous informent :**

Les groupes marginalisés n'ont pas besoin du double fardeau que représentent la gestion de leur propre oppression et l'éducation des

groupes privilégiés au sujet du privilège même qui opprime le groupe marginalisé.

- **Renforcer notre capacité à recevoir des critiques :**

Cultiver l'honnêteté et accepter la responsabilité des erreurs qui viennent avec le privilège associé à nos erreurs.

- **Reconnaître et accepter qu'une alliance est un processus émotionnel :**

Comprendre que nous allons nous sentir mal à l'aise, mises au défi et blessées.

- **Les besoins des groupes marginalisés sont prioritaires — les besoins des alliées sont secondaires :**

Ne vous attendez pas à ce que les personnes avec lesquelles nous cherchons à travailler apportent un soutien émotionnel aux alliées.

- **Refuser de recevoir des prix ou une reconnaissance spéciale pour avoir abordé des questions avec lesquelles les personnes marginalisées doivent vivre tous les jours. Une alliée est une alliée. Une alliée n'est pas une « héroïne de race blanche ».**

Les groupes privilégiés offrent des avantages à leurs propres membres pour leur « bon travail » en matière de justice sociale. En même temps, les groupes privilégiés ne parviennent pas à démanteler les structures systémiques (normales) qui sont à l'origine de la marginalisation.

## Réflexion personnelle : pour les personnes de race blanche qui sont des alliées

L'étape initiale d'une alliance est extrêmement personnelle. L'exercice ci-dessous vous aidera à franchir cette première étape.

- Lisez lentement les six questions ci-dessous. Faites-le deux fois.
  - Dans l'espace prévu à cet effet, répondez aux questions 1 à 3.
  - Dans l'espace prévu à cet effet, répondez à une question de votre choix parmi les questions 4 à 6.
  - Lorsque vous aurez terminé, prenez un grand papillon post-it jaune et écrivez ce que vous ressentez après avoir répondu aux quatre questions. **N'inscrivez pas votre nom sur le papillon.** L'animatrice vous demandera de l'afficher au mur.
1. Comment mon privilège occupe-t-il de l'espace physique ?
  2. Comment mon privilège occupe-t-il l'espace verbal ?
  3. Quand est-il approprié pour une personne privilégiée d'occuper de l'espace physique ou verbal ?
  4. Comment puis-je en savoir davantage sur les personnes avec lesquelles je cherche à travailler ?
  5. Quelles sont mes présomptions sur ce qui est « normal » et comment ces présomptions se sont-elles développées ?
  6. Lorsque des alliées travaillent avec des groupes marginalisés, qui détermine les limites ?









## Réflexions personnelles : pour les personnes autochtones, noires et racisées qui évaluent la manière de travailler avec des alliés

L'étape initiale d'acceptation d'une alliance est extrêmement personnelle. L'exercice ci-dessous vous aidera à franchir cette première étape. Question de compte rendu : comment cet exercice vous a-t-il aidée — d'abord relativement aux alliées, puis relativement aux femmes marginalisées ?

- Lisez lentement les six questions ci-dessous. Faites-le deux fois.
- Dans l'espace prévu à cet effet, répondez aux questions 1 à 3.
- Dans l'espace prévu à cet effet, répondez à une question de votre choix parmi les questions 4 à 6.
- Lorsque vous aurez terminé, prenez un grand papillon post-it vert et écrivez ce que vous ressentez après avoir répondu aux quatre questions. **N'inscrivez pas votre nom sur le papillon.** L'animatrice vous demandera de l'afficher au mur.

Quand vous vous adressez à une alliée :

1. Que dois-je faire pour exiger plus d'espace physique ?
2. Que dois-je faire pour exiger plus d'espace verbal ?
3. Quand est-il approprié pour une alliée d'occuper votre espace physique ou verbal ?
4. Comment puis-je traiter avec une alliée qui se met en colère à propos de mes demandes ?
5. Quelles présomptions avancées par une alliée sur ce qui est « normal » dois-je remettre en question ?
6. Lorsque je travaille avec une alliée, que doit-elle faire pour gagner ma confiance ?









## **Créer une communauté d'alliés pour plus de justice raciale en utilisant le tableau LEDM**

L'acronyme LEDM signifie :

- 1) Liste
- 2) Éléments
- 3) Demande
- 4) Mise en œuvre

## Tableau LEDM

Liste	Éléments	
Dressez la liste des personnes que vous seriez le plus susceptible d'approcher pour créer une communauté d'alliés.	Indiquez trois éléments de cet atelier qui ont retenu votre attention.  1	Que diriez-vous aux personnes indiquées dans la liste sur les points suivants :
	2	
	3	

	<p style="text-align: center;"><b>La demande</b></p> <hr/> <p>En ce qui concerne l'un des éléments, ou les trois, comment demanderiez-vous aux personnes dans votre liste de s'allier à vous pour prendre une mesure (vous devrez déterminer quelle est la mesure) qui mènera à une justice raciale accrue au sein du syndicat ?</p>
	<p style="text-align: center;"><b>La mise en œuvre</b></p> <hr/> <p>Comment devons-nous agir pour réaliser ce qui est demandé ? c.-à-d., observer les pratiques en matière d'alliance afin d'établir un plan et le mettre en œuvre.</p>

---

<sup>i</sup> Adapté de l'ouvrage *Dancing on Live Embers: Challenging Racism in Organizations*, Tina Lopes et Barb Thomas, Between the Lines Publications, 2006.

<sup>ii</sup> <https://theantioppressionnetwork.com/allyship/>

<sup>iii</sup> Adapté du site suivant : [www.peernetbc.com/what-is-allyship](http://www.peernetbc.com/what-is-allyship)