*Source: BCTF Summer Session 2016*

Un guide pour être des alliés

Être des alliés, c’est agir en solidarité avec des personnes marginalisées. C’est s’engager activement dans un processus constant et ardu de désapprentissage et de remise en question.

Être alliés, ce n’est pas une identité. Il s’agit plutôt d'un processus durable qui consiste à bâtir des relations fondées sur la confiance, la constance et la responsabilité avec des groupes marginalisés.

Être des alliés, c’est accepter que les personnes marginalisées que nous voulons aider définissent elles-mêmes nos actions et nos interventions.

Nos actions et nos interventions doivent être explicites (p. ex., nous sommes en faveur de…; nous sommes déterminés à mettre fin à l’oppression en…; nous utilisons nos privilèges afin d’aider…)

* + - **Nous agissons par responsabilité plutôt que par culpabilité.**
    - **Nous reconnaissons nos privilèges et en discutons ouvertement** : nous reconnaissons qu’en raison de notre statut de personne privilégiée nous pouvons perpétuer les systèmes d’oppression d’où viennent nos privilèges.
    - **Nous parlons moins et écoutons davantage** : nous n’imposons pas nos idées, nos opinions et nos idéologies ; nous résistons à l’envie de « sauver » les gens avec qui nous voulons travailler, car ils sauront trouver par eux-mêmes des solutions qui leur conviennent.
    - **Nous misons sur l’intégrité et la communication directe** : nous demandons conseil aux personnes avec qui nous voulons travailler (pas l’inverse) ; nous tenons nos promesses.
    - **Nous ne comptons pas sur les autres pour notre apprentissage** : nous sommes constamment à l’affût d’information sur les différents types d’oppression que subissent les personnes avec qui nous voulons travailler, leur histoire et les réalités créées par les systèmes d’oppression ; nous suivons l’actualité concernant les personnes marginalisées.
    - **Nous apprenons à accepter la critique**, à assumer nos erreurs et à reconnaître que d’être réprimandé pour une faute est, en fait, un cadeau, un honneur, puisque cela nous permet de devenir une meilleure personne, d’apprendre, de grandir et de faire les choses différemment.
    - **Nous accueillons les émotions que suscite le fait d’être des alliés** : nous acceptons les malaises, la peur et les souffrances.
    - **Nos besoins passent après ceux des personnes avec qui nous voulons travailler** : nous devons prendre soin de nous-mêmes ; nous devons reconnaître qu’un de nos privilèges c’est que nous avons le choix de résister ou non à l’oppression ; nous n’attendons pas de soutien moral de la part des personnes avec qui nous voulons travailler.
    - **Nous ne nous attendons pas à une récompense ou à une reconnaissance spéciale** parce que nous affrontons des problèmes qui sont le lot quotidien d’autres personnes.

**Rôles**

* ***Nous*** *voulons sincèrement remettre en question les structures de pouvoir oppressantes.*
* ***Nous*** appuyons les personnes avec qui nous voulons travailler et utilisons nos privilèges à bon escient.
* ***Nous*** détournons l’attention portée sur nous et la dirigeons vers les groupes qui sont constamment marginalisés, réduits au silence et négligés; nous rendons à César ce qui appartient à César.
* ***Nous*** saisissons les occasions de discuter de l’oppression vécue par les personnes avec qui nous voulons travailler avec des gens qui ont la même identité et les mêmes privilèges que nous.

**Il est important de définir ainsi la notion « d’alliés » parce que diverses idéologies créent beaucoup de confusion autour de ce concept. Et ces idéologies finissent par perpétuer les oppressions existantes ou par en créer de nouvelles.**

Les alliés jouent un rôle crucial dans la lutte contre l’oppression, mais ce rôle peut provoquer du ressentiment, de l’amertume, voire de la résistance, chez les personnes que nous voulons aider. Il n’y a rien de personnel. Ce sont des sentiments qui reflètent simplement leur expérience des alliances créées avec d’autres personnes comme nous, tant par le passé qu’aujourd’hui. Gagner la confiance des autres prend du temps : il faut donc être capables d’accepter que les autres n’ont peut-être pas besoin immédiatement de ce que nous avons à offrir ou pourraient le refuser.

**Chaque jour, nous pouvons être des alliés. Il suffit de se poser les questions suivantes :**

* Est-ce que nous prenons trop de place dans les conversations, dans les salles et dans l’organisation d’activités ?
* Comment pouvons-nous améliorer l’accès aux réunions et aux interventions ?
* Combien d’espace occupons-nous en tant que personnes privilégiées (physiquement et verbalement) ?
* Que savons-nous des personnes avec qui nous voulons travailler ? Quels sont nos préjugés ? D’où viennent-ils ?
* Qui oublions-nous?

**Remarque : faites un effort pour reconnaître les peuples autochtones qui occupaient les lieux avant vous. Impliquez des groupes autochtones dès le début de votre activité. Invitez, par exemple, des aînés, des chefs et des jeunes.**

**ÉGALISER LE POUVOIR ENTRE NOUS**

**Des outils pour le changement**

Nous pouvons faire des choix actifs pour créer un espace de transformation. Pour ceux d'entre nous qui adoptons le modèle de privilège, voici quelques lignes directrices pour nous aider à égaliser nos relations. Le privilège est invisible pour ceux qui l'ont. Pour créer un contexte qui englobe la diversité, dans lequel personne ne soit marginalisé, **un effort conscient et continu est requis**. Notant et modifiant ce que nous prenons pour acquis, nous faisons une place à la contribution de chacun. D'un lieu de témoin juste, avec le désir d'examiner notre sensibilité au respect des limites en présence de déséquilibres de pouvoir, considérez les questions suivantes :

Est-ce que j'ai tendance à toujours parler en premier, à interrompre ou à prendre plus que ma part d'espace?

Est-ce que je fixe unilatéralement l'ordre du jour?

Est-ce que je suppose que je suis plus capable?

Est-ce que je banalise l'expérience des autres?

Est-ce que je conteste ou questionne le ton, l'attitude ou la manière des autres?

Est-ce que je fais des hypothèses sur ce que quelqu'un est plus "adapté"?

Est-ce que je prends la responsabilité de penser ou parler pour les autres?

**Est-ce que je suppose qu'un individu parle pour les autres de son groupe?**

Est-ce que je contrôle les ressources de l'organisation?

**Est-ce que je réduis les difficultés aux conflits de personnalité, en ignorant l'histoire ou les facteurs de pouvoir?**

Est-ce que je suppose que la source d'un problème est l'incompréhension ou le manque d'informations?

Est-ce que je demande aux autres d'expliquer, de prouver ou de se justifier?

Est-ce que je mime d'autres traditions culturelles ou pratiques religieuses?

Est-ce que je m'attends à être traité en tant qu'individu en dehors de l'histoire de mon groupe?

Est-ce que j'ignore ou minimise les différences en mettant l'accent sur les similitudes?

**Est-ce que je compare toutes les oppressions en égales?**

Est-ce que je m'attends à ce que les autres soient reconnaissants?

**Est-ce que je défends les erreurs en me concentrant sur les bonnes intentions?**

**Est-ce que je prends les choses personnellement et manque les aspects systémiques?**

**Est-ce que je suppose que tout le monde a les mêmes options que moi?**

Est-ce que je suppose que la réalité visible est la seule qui opère?

**Est-ce que je m'attends à ce que les autres me renseignent sur l'histoire ou les sensibilités de leur groupe?**

Est-ce que je suppose que quelqu'un est exceptionnel par rapport à la personne "moyenne" de son groupe?

Est-ce que je m'attends toujours à avoir confiance?

**Les façons dont nous avons été opprimés**

La théorie du chaos et l'étude de systèmes adaptatifs complexes enseignent que les innovations et les apprentissages les plus riches se produisent à la marge. Pourtant, nous avons tendance à ignorer les marges, les privilégiés n’ont jamais eu besoin de comprendre l’expérience des autres. Les comportements délictueux peuvent ne pas être conçus pour protéger le pouvoir, mais simplement pour refléter une ignorance renforcée par la complaisance.

Pour que tous puissent survivre, nous ne pouvons pas nous permettre de collaborer avec notre propre marginalisation ou oppression en restant silencieux. C'est précisément notre expérience marginale qui est nécessaire pour informer et orienter les décisions. Donc, en plus de garder le contrôle de toutes les manières dont nous possédons des privilèges, il est essentiel que nous arrêtions de nous contraindre nous-mêmes, malgré la férocité de la force et de la peur qui pèsent sur nous de la manière particulière qui nous lie à la manière dont nous avons vécu. "outsider." Nous devons prendre le risque de mettre notre expérience au centre.

Suis-je disposé à faire ce qui suit?

**N'oubliez pas que d'autres parlent de plus que des conditions de leur propre groupe.**

Assumez la responsabilité d’en apprendre davantage sur l’histoire, la culture et les luttes d’autres groupes racontées par eux. Remarquez ce que j'attends et suppose des autres et notez les expériences qui ont formé mes idées.

L'accessibilité des adresses comprend des éléments tels que l'argent, l'espace, les transports, les soins aux enfants et la langue. Assurez-vous que le contexte accueille la voix de chacun et écoutez-le.

Considérez les gens comme des êtres humains complets avec des familles, des intérêts et des idées.

Nommez des réalités non reconnues pour inclure l'expérience de chacun.

Attendez-vous à une gêne lorsque vous vous entretenez avec des personnes différentes de moi.

Prendre la responsabilité de l’égalisation du pouvoir.

Nommez le comportement dominant quand je le vois.

Encourage la fierté de mes ancêtres et de mon histoire et de ceux des autres.

Comprendre les individus dans le contexte de leur histoire sociale.

Posez des questions et respectez les désaccords.

Lutte contre des questions de principe et de politique.

Rendez toutes les informations accessibles pour que les autres puissent décider s’ils sont intéressés.

Apprécier les efforts qui soulignent mes erreurs ou mon manque de conscience

Appréciez le risque qu'une personne prend de partager son expérience avec moi.

Prendre des risques, faire confiance aux autres.

**Adapté de:**

Briser les vieux modèles avec de nouvelles cravates: Alliance Building de Margo Adair et Sharon Howell

avec la contribution de Bill Aal et Susan Partnow

Outils pour les offres de changement

formation, conseil, médiation et facilitation.

www.toolsforchange.org

2408 E. Valley, Seattle, WA 98112

206 329-2201 - info@toolsforchange.org

NT / IATSE Local 891