

DANS LES COULISSES

Prémisse

Bienvenue à “Dans les coulisses”, un atelier anti-oppression organisé par des étudiant.e.s, des professeur.e.s et des nouve.lles.aux diplômé.e.s des Universités de Carleton et d’Ottawa.

Les participants à l’atelier auront l’occasion de rejoindre des salles de discussion et de mettre en œuvre un exercice de jeu de rôle sur le racisme et la résistance, co-écrit par des étudiant.e.s, des professeur.e.s et des nouve.lles.aux diplômé.e.s d’établissements post-secondaires canadiens. Ce jeu de rôle vise à faciliter les réflexions critiques et créatives sur le racisme systémique, les hiérarchies de connaissances et d’expertise, et les inégalités structurelles ancrées dans les universités.

Le jeu de rôle sera suivi d’une discussion de groupe et d’une conversation sur les façons dont les étudiant.e.s et les professeur.e.s vivent ces problèmes systémiques dans leur vie au quotidien. Nous prévoyons que ces discussions et conversations impliqueront un partage des connaissances sur les séquelles permanentes de l’oppression dans le cadre duquel la pédagogie et la recherche s’inscrivent, ainsi que le potentiel de l’éducation en tant que pratique décoloniale.

Distributions des Personnages



ACHIMWIS | *akim - wiss* |

TAAJ | *t-è-j* |

COLLEAGUE 1

COLLEAGUE 2

AVERTISSEMENT SUR LE CONTENU

Cet exercice comporte un contenu que certains peuvent trouver dérangeant, traumatisant et/ou offensant. Il aborde les thèmes de la brutalité policière, du racisme, du colonialisme et de la violence. Nous demandons à tous les participants de contribuer à créer une atmosphère de respect mutuel et de sensibilité. Si quelqu’un est provoqué par le contenu, veuillez le reporter à la section des ressources à la fin du guide de facilitation.

ACTE 2



TAAJ: *Au cours de ma dernière année d'université, j'ai trouvé un emploi dans l'administration. Non seulement, cet emploi me permettait de payer mes manuels scolaires et d'aider au paiement des factures de la maison, il me donnait, aussi, l'occasion de nouer des liens avec des personnes influentes, d'assister à des événements et d'acquérir une expérience professionnelle précieuse.*

Lorsque j'ai commencé, j'étais enthousiaste et désireuse de laisser une bonne impression. Je travaillais deux fois plus que mes collègues, j'allais au-delà de ce que l'on attendait de moi et j'étais constamment félicitée pour mon éthique de travail et mon haut niveau de professionnalisme. Mais à mesure que je passais plus de temps au travail, j'ai commencé à faire l'objet de discrimination et de microagressions de la part de mes collègues et mes supérieurs; ce qui a eu pour effet de rendre l'environnement de travail inconfortable. Un bon nombre des quelques autres personnes noires, autochtones et racialisées qui faisaient ce travail, sont parties parce que des actes flagrants de racisme et de discrimination sont devenus insupportables.

Et comme nous craignions tous pour nos postes, aucun d'entre nous ne pouvait s'exprimer. Les politiques de l'université comportaient des restrictions quant aux personnes pouvant être syndiquées et, en tant qu'employé contractuel, je ne répondais pas à ces critères. Et comme il y avait si peu de personnes racialisées à ce poste, l'anonymat n'était pas une option.

Mais j'étais prête à supporter tout cela. Même si c'était difficile et frustrant, je pensais que si je travaillais suffisamment dur, je pourrais être officiellement embauchée et défendre la diversité et l'inclusion de l'intérieur.

Cependant, après l'été, ce que je pensais être une transition utile dans ma carrière, est finie avec encore plus de difficultés auxquelles je pouvais m'attendre.

ACHIMWIS (NARRATOR): *Au cours du même été et durant la même période, George Floyd a été brutalement et publiquement lynché le 25 mai 2020 par un agent de police blanc au Minnesota. Des organismes, des entreprises, des dirigeants nationaux, tout le monde faisait des déclarations de solidarité avec les communautés noires et dénonçait le racisme anti-Noir sur le plan systémique et institutionnel. Des manifestations sans précédent ont eu lieu dans le monde entier.*



TAAJ: *Après avoir appris qu'un nouvel incident de violence policière avait été perpétré, j'ai envoyé un courriel à mon superviseur pour lui demander de m'aider à envoyer un courriel à mes collègues afin de partager des ressources relatives à la santé mentale et du matériel éducatif de sensibilisation.*

ACHIMWIS: Alors que Taaj attendait une réponse de leurs superviseurs, elle a contacté les autres collègues racialisés du bureau.



TAAJ: J'ai du mal à accepter le fait que nos superviseurs n'ont pas abordé ce qui s'est passé et n'ont pas pris le temps de communiquer avec leurs employés racialisés. C'est presque comme s'ils pensaient qu'une telle chose ne peut se produire qu'aux États-Unis, comme si le Canada n'était pas complice dans le maintien de structures de racisme, de racisme anti-noir et de colonialisme permettant à des incidents similaires de se produire.

COLLEAGUE 1: Ils ne considèrent certainement pas cela comme une priorité. Je me souviens que lorsque une situation similaire s'est produite dans notre propre ville, il y a quelques années, l'un de nos collègues a demandé un congé pour tout dépasser, mais ils ont refusé. Le collègue a fini par démissionner 3 jours plus tard.



TAAJ: C'est vraiment du non-sens ! Nous devons faire quelque chose à ce propos. J'ai contacté mon superviseur pour lui faire savoir que je voulais envoyer un courriel à tout le monde pour partager des ressources sur la santé mentale et du matériel éducatif. Je n'ai pas encore eu de réponse.

COLLEAGUE 2: Bonne chance avec ça. Mais je ferais attention si j'étais toi, ces systèmes n'ont pas été conçus pour nous.

ACHIMWIS: Après avoir parlé à leurs collègues, Taaj décide d'envoyer le courriel.



TAAJ: J'ai envoyé les ressources par courrier à l'ensemble de l'administration de l'université et cinq minutes plus tard, mon superviseur m'a appelé pour me demander de rappeler le courriel parce qu'il était "trop politique" et que notre lieu de travail est apolitique. Pouvez-vous croire cela ?

COLLEAGUE 1: Malheureusement, je le crois. L'une des choses que j'ai apprises en travaillant dans les espaces blancs au cours des vingt dernières années est qu'ils revendiquent toujours un rôle "neutre", "impartial" ou "apolitique", comme si cela existait. C'est "trop politique" pour eux car ils veulent garder un certain détachement. Mais pour nous, c'est de notre vie qu'il s'agit. Le personnel est politique. Donc Taaj, je te remercie d'avoir envoyé ces ressources par email, cela m'a fait sentir que je suis vu et entendu.

COLLEAGUE 2: Ouais, merci Taaj. Aucun autre collègue ou superviseur n'a jamais signaler quelque chose comme ça avant. Tu as même fait parler nos collègues blancs en solidarité, ce qui est vraiment rare.



TAAJ: Il n'y a pas besoin de me remercier, j'ai fait ce que je pensais être juste. Mais ce qui m'a le plus choqué, c'est d'apprendre que mon supérieur avait contacté le collègue blanc pour le remercier d'avoir partagé ses sentiments et de s'être exprimé sur cette question. Pour moi, c'était un exemple flagrant d'un comportement raciste! Mon superviseur était capable de faire preuve d'empathie envers un employé blanc, mais il en était incapable avec moi, et aussi incapable d'apprécier ou de reconnaître mon point de vue en tant qu'employé racialisé. La seule conversation que j'ai eue avec lui était une réprimande déguisée en un examen de santé mentale.

ACHIMWIS: Sur le chemin du retour du travail, Taaj réfléchit à ce qui s'est passé.



TAAJ: *Faire face à toute cette situation était épuisant. J'avais constamment le sentiment d'être en colère, triste et blessée. À un moment donné, le stress était tel que je n'ai pas pu dormir pendant des jours. Ce n'est que lorsque je me suis cassé une dent en serrant si fort les dents que j'ai réalisé que le fait de refouler ces sentiments ne faisait que me faire du mal.*

J'ai décidé que je devais faire quelque chose, mais je ne savais pas par où commencer. J'ai contacté des amis et cherché différents services sur le campus, jusqu'à ce que je tombe sur un article du journal étudiant qui m'a rendue furieuse. Il s'agissait d'une nouvelle histoire d'étudiants racialisés pris pour cible par la police du campus.

J'ai décidé d'entrer en contact avec le représentant des étudiants en équité puisqu'ils s'organisaient déjà avec les étudiants racialisés sur cette question. J'ai été consternée par ce que j'ai entendu : Incident après incident de racisme et censure flagrants sur les campus du pays. Toute cette expérience n'a fait que renforcer la réalité : le système d'éducation canadien a laissé tomber les leaders d'aujourd'hui et continuera à le faire tant qu'il n'y aura pas de changement.

Questions de discussion

Les questions suivantes ont été créées pour vous aider à vous engager plus profondément dans les personnages et le scénario et à réfléchir davantage à vos propres expériences en rapport avec ce jeu de rôle. N'hésitez pas à créer vos propres questions pour évaluer les concepts et les idées sur lesquels vous souhaitez vous concentrer et établir des priorités.

Une fois que vous avez terminé chaque acte, passez en revue tou.te.s les participant.e.s et répondez à la première question ci-dessous. Utilisez ensuite la deuxième question pour faire à nouveau le tour du cercle, laissant à chaque personne l'occasion de présenter des idées. Parlez avec votre cœur ; évitez de commenter les idées des autres. Si vous préférez ne pas parler lorsque c'est votre tour, dites simplement que vous préférez passer votre tour.

- Parcourez le jeu de rôle et trouvez des exemples d'inégalités de pouvoir. Quelle est la structure de pouvoir et les moyens tangibles par lesquels le pouvoir est exercé ? Qui détient le pouvoir ? Quels types de pouvoir sont détenus ? Quels mécanismes créent des hiérarchies ? Avez-vous une histoire à raconter à ce sujet ?
- Reprenez le jeu de rôle et trouvez des exemples de mythes socialement acceptés. Quels sont les idéaux et le système de croyances qui permettent aux préjugés d'être perpétrés ? Quelles sont les notions communément admises qui soutiennent les hiérarchies ? Ces messages ont-ils un lien avec vous et votre vie ?

Pour des questions plus spécifiques sur chaque acte, n'hésitez pas à utiliser les questions ci-dessous comme exemples pour vous guider dans le processus de réflexion :

- Taaj est sortie du rôle de « minorité modèle » lorsqu'elle a envoyé cet courriel à l'administration de l'Université. Comment pouvons-nous définir collectivement une minorité modèle ? Comment le mythe de la minorité modèle perpétue-t-il les structures du racisme en milieu de travail ?
- Le superviseur a réprimandé Taaj parce que son courriel était « trop politique ». Comment les actions de l'institution sont-elles déconnectées de l'expérience vécue de ses employés ? Quelles structures de pouvoir permettent cette déconnexion ? Comment pouvons-nous commencer à combler ce fossé ?