ET SI ON ARRÊTAIT DE REPRODUIRE LES OPPRESSIONS DANS NOS ASSOS !

EXPÉRIMENTER UN CADRE ANTI-OPP' EN MILIEU ASSOCIATIF

farti

ET SI ON ARRÊTAIT DE REPRODUIRE LES OPPRESSIONS DANS NOS ASSOCIATIONS ?!

Ce livret est composé d'un argumentaire, d'outils concrets et de matériel de lutte contre la reproduction des oppressions qui ont été expérimentés pendant le congrès fédéral de la FASTI en mai 2024. En effet lors de ce congrès nous avons mis en place un cadre permettant de prévenir l'impact des discriminations systémiques à travers différentes approches complémentaires : la communication à travers des visuels, les techniques et formes d'animation, la répartition de la parole, la répartition des tâches, l'écoute et le soutien face à des situations d'oppression.
Nous avons décidé d'en faire un livret consultable et réutilisable par toutes et tous, non pas comme une méthode à suivre à la lettre, mais comme une expérimentation parmi d'autres, amenée à se transformer selon les contextes.

Ce livret a été conçu par un groupe de travail qui s'est réuni à plusieurs reprises durant 6 mois. Ce groupe est composé de militant·es des ASTI de Dijon, Nantes et Caen et de permanentes de la FASTI. Le groupe communication composé de militant·es des ASTI de Caen, du Havre, d'Annonay, de Dijon, de Nantes et de permanentes de la FASTI a participé aux travaux, notamment à la réflexion autour des affiches.

SOMMAIRE

- **GLOSSAIRE ANTI-OPPRESSIONS** (page 3)
- **POURQUOI CE TEXTE CADRE ?** (page 7)
- **ET D'OU CA SORT ?** (page 9)
- **ET CONCRETEMENT COMMENT CA SE TRADUIT ?** (page 10)
- Le cadre général du Congrès
- Le cadre spécifique (ateliers et plénières)

GLOSSAIRE ANTI-OPPRESSIONS

Ce glossaire regroupe des éléments de définition qui sont, pour beaucoup, issus de travaux déjà existants (les références y sont indiquées). Certaines définitions sont peut-être incomplètes. L'objectif est surtout de faciliter la compréhension et l'appropriation collective des enjeux autour des systèmes d'oppressions dans nos espaces de lutte.

ÂGISME

L'âgisme est un processus de stéréotypage et de discrimination systématique fondé sur l'âge, quelque que soit l'âge. L'âgisme opère à différents niveaux. Tout d'abord, il imprègne les représentations, qu'elles soient conscientes ou inconscientes. L'âgisme prend ensuite une forme institutionnalisée à travers des dispositifs de politique sociale qui ouvrent (et ferment) des droits sur un critère d'âge et créent donc des inégalités de traitement fondées sur ce seul critère.

Exemples : le RSA dont ne peuvent pas bénéficier les jeunes de moins de 25 ans ou la dématérialisation des services publics, qui exclut de fait une partie de la population âgée.

Définition issue d'extraits de « L'envers des mots » : Âgisme, sur le site The Conversation

CLASSISME

Dans le système capitaliste, le classisme peut s'exprimer sous la forme d'un mépris de classe, s'appuyant sur les différences de revenus et de diplôme. La détention de ce dernier s'accompagne souvent d'une appétence pour le travail politique (idéologique) et les moins diplômé.e.s sont souvent relégué.e.s aux tâches logistiques (invisibilisées et moins reconnues).

Exemple : dire "comme chacun sait" en référence à quelque chose sans le contextualiser (en restituant les événements/ penseurs•ses).

Définition issue du Manifeste anti-oppressions de l'Université d'été des mouvements sociaux et de la solidarité 2021

DISCRIMINATION(S)

La discrimination, c'est une inégalité de traitement entre deux ou plusieurs individus ou groupes d'individus en raison d'un critère (sexe, âge, handicap, origine...). Certaines sont reconnues et punies par la loi. Une définition strictement juridique nous semble limitée car elle s'en tient aux rapports inter-individuels et ne prend pas en compte les systèmes d'oppression structurels qui favorisent les inégalités.
A la FASTI, nous préférons parler de discriminations systémiques qui sont favorisées par un système, des discours politiques, des discriminations légales et des politiques publiques inégalitaires.

GROSSOPHOBIE

La grossophobie est l'ensemble des discriminations vécues par les personnes grosses en raison de leur apparence physique. Elle s'exprime dans tous les domaines de la vie : familial, intime, santé, professionnel, social.

Exemples : faire une remarque sur les quantités de nourriture mangées par une personne ou lui suggérer de faire un régime (même "pour sa santé").

Définition issue du collectif Gras politique

LGBTQIA+

Cet acronyme permet de regrouper les personnes bisexuelles, transgenres, lesbiennes, gays, intersexes, et asexuelles mais aussi les personnes en questionnement ou queer, cela dépend. Le terme queer (de l'anglais bizarre; le stigmate a été retourné par les personnes concernées) englobe toutes les personnes qui se sentent appartenir à cette communauté. Le "+" permet de n'oublier aucune identité et de laisser la porte ouverte à l'apparition de nouvelles identités politiques.

Définition issue du Manifeste anti-oppressions de l'Université d'été des mouvements sociaux et de la solidarité 2021

La LGBTIphobie regroupe l'ensemble des stéréotypes, des comportements d'hostilité, des discriminations interpersonnelles et systémiques à l'encontre des personnes LGBTQIA+.

MANSPLAINING

Contraction de « man » et « explaining » en anglais (en français : « homme » et « explication ») qui caractérise l'attitude paternaliste qu'ont certains hommes à l'égard des femmes, persuadés d'être plus éclairés sur un sujet donné, qu'elles connaissent déjà, voire mieux qu'eux. Cela ne les empêche pas d'expliquer aux femmes ce qu'elles doivent dire, faire, penser.

Définition par Terriennes et Marion Chastain sur TV5 Monde

PERSONNES CONCERNEES

On parle de "personnes concernées" afin de désigner celleux qui sont directement concernées par le système d'oppression dont nous sommes en train de discuter. En fonction de sujet de discussion, il peut donc s'agir des personnes racisées, de personnes étrangères, de femmes, de personnes LGBTQIA+, de personnes pauvres etc. mais aussi de personnes qui se situent au croisement de différents systèmes d'oppression (une femme sans-papière ou une personne trans en situation de handicap par exemples).

PERSONNES RACISEES

Les personnes qui se disent « racisées » dénoncent les discriminations qu'elles subissent et les inégalités d'accès à certaines ressources comme le travail, le logement, l'université. Il renvoie à une identité politique fondée sur une expérience partagée de la discrimination qui n'implique pas forcément une communauté d'origine, de couleur, de culture.

RACISME

Par définition, le racisme est une idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains. Il s'agit d'un phénomène systémique : il fait en effet partie des institutions et de la socialisation. On parle de racisme systémique pour souligner le fait que plusieurs dimensions du racisme (historique, structurelle et individuelle) coexistent et de renforcent mutuellement.
Ce système impose, entretient et fait en sorte de renforcer la suprématie blanche par divers moyens allant de l'essentialisation raciale aux discriminations pures et simples en passant par les agressions racistes orales (souvent déguisées en « humour ») ou physiques et par la minimisation voire la négation du racisme vécu par les racisé-e-s.

Définition issue du Lexique de termes décoloniaux CNCD 11.11.11
et du Manifeste anti-oppressions de l'Université d'été des mouvements sociaux et de la solidarité 2021.

Exemples : demander à une personne racisée d'où elle vient. Cela la renvoie à son extranéité. Faire des commentaires désobligeants voire hostiles sur le voile d'une femme musulmane (c'est même une agression islamophobe) ou toucher les cheveux d'une personne noire sans son consentement (c'est même une agression raciste).

SEXISME

Dans le système patriarcal dont le sexisme découle, une hiérarchisation et une distinction binaire (opposition, altérisation) est faite entre hommes et femmes.
Le masculin est supérieur et mis en avant comme la norme dominante implicite. Cette domination - constituant un continuum, s'exprime de multiples façons (langage, ambiances et violences sexistes et/ou sexuelles...) et se traduit notamment par l'exploitation et/ou l'appropriation des femmes, de leur corps et/ou de leur travail (sphère domestique...).

Exemple : faire des remarques sur le physique d'une femme alors qu'elle intervient dans le cadre d'une réunion.

Définition issue du Manifeste anti-oppressions de l'Université d'été des mouvements sociaux et de la solidarité 2021

SYSTEMES D'OPPRESSION STRUCTURELS
RAPPORTS SYSTEMIQUES DE DOMINATION

Ces notions renvoient au fait que les rapports de dominations (tels que le sexisme et le racisme par exemple) ne s'exercent pas seulement de façon interindividuelle mais aussi et surtout à un niveau structurel et systémique. Ce sont aussi les lois, les institutions, les pratiques, la socialisation qui produisent et reproduisent ces rapports de domination.

VALIDISME

Il s'agit d'un système d'oppression subi par les personnes handicapées du fait de leur non correspondance aux normes médicales établissant la validité. Un ensemble de capacités seraient attendues d'un corps pour qu'il soit considéré comme humain. L'idéologie validiste postule que les corps non correspondant, jugés handicapés, ont alors moins de valeur. Ils sont naturellement considérés comme inférieurs, et donc discriminables.

Exemples : utiliser des termes tels que "schizophrène", "malade mental" comme insulte ou pousser le fauteuil d'une personne sans qu'elle l'ait demandé (même si cela part d'une bonne intention).

Définition issue du collectif handiféministe Les dévalideuses

POURQUOI CE TEXTE CADRE ?

Féminisme, antiracisme, anticolonialisme et anticapitalisme sont des valeurs pour lesquelles nous luttons au sein du Mouvement des ASTI. Ce sont également l'ensemble des discriminations et violences structurelles que nous combattons : LGBTQiphobie, âgisme, capacitisme/validisme, grossophobie. Cependant, comme partout, nos espaces militants sont traversés par les systèmes d'oppression structurels qui se répercutent à des niveaux individuels et collectifs.

Militer ensemble, c'est produire une analyse critique des rapports structurels d'oppression. Militer ensemble, c'est aussi traduire concrètement ces valeurs dans nos pratiques et travailler sans cesse à la non-reproduction des oppressions, y compris entre nous, dans un objectif plus global de transformation radicale de la société. En effet, les théories et la bonne volonté ne nous protègent pas de pratiques inégalitaires et ne rendent pas nos associations égalitaires de fait.

Si l'on ne subit pas soi-même une oppression, c'est que l'on fait partie du groupe qui y participe. Dès lors, il nous faut nous questionner sur notre place d'allié·e·s. On appelle généralement allié·e une personne qui n'est pas concernée directement par une oppression mais qui souhaite aider à lutter contre celle-ci ou plus globalement contre le système qui les produit. Si ce choix peut être animé par des intentions louables, on peut constater qu'il tend aussi à reproduire des rapports systémiques de domination. Le sexisme, le racisme et le classisme en milieu militant existent de fait et il est impératif que nous nous interrogions sur nos actes, nos pratiques, notre structuration, notre fonctionnement.

Nous devons avoir pleinement conscience des inégalités et freins qui existent dans la société pour les personnes racisées, étrangères, les femmes et minorités de genre, les pauvres et autres situations d'oppression, et réfléchir à des pistes pour les combattre dans nos espaces associatifs et militants. De plus, une même personne peut se retrouver à l'intersection de plusieurs oppressions qui se cumulent et créent des discriminations supplémentaires et spécifiques, comme c'est le cas des femmes racisées par exemple. Il nous semble indispensable de travailler continuellement à la cohérence entre nos valeurs théoriques et nos pratiques car si l'on ne peut pas les empêcher intégralement, on peut en revanche les prévenir et les limiter.

ET D'OU ÇA SORT ?

Ce texte ne sort pas de nulle part et s'inscrit dans la continuité des luttes et des actions portées par le Mouvement des ASTI. Il s'inscrit notamment dans l'une des préoccupations historiques du Mouvement : celle de la place des premiers et premières concernées, c'est-à-dire des personnes étrangères dans nos espaces. Quelles que soient les luttes, les personnes concernées par les oppressions subies sont celles qui détiennent la parole la plus légitime. C'est pourtant leur parole qui est souvent invisibilisée, délégitimée voire confisquée. Travailler à la non-reproduction des oppressions, c'est permettre de rendre nos espaces accessibles à toustes, et particulièrement aux personnes concernées qui souhaitent les rejoindre. Travailler à la non-reproduction des oppressions, c'est aussi réaffirmer que les luttes portées par notre Mouvement (pour l'égalité des droits entre personnes françaises et étrangères, pour la liberté de circulation et d'installation, contre le racisme) ne peuvent être menées sans les personnes concernées.

Si notre Mouvement a régulièrement cherché à ouvrir ses espaces (internes, décisionnaires) aux personnes étrangères et d'origine étrangère, il s'agit là d'un objectif à poursuivre continuellement sans tomber dans une forme d'injonction de participation auprès de celles-ci, ni d'instrumentalisation de leur parole et de leurs actions. Dernièrement, cet objectif s'est traduit par l'adoption d'une motion au congrès de novembre 2021 intitulée « Quelle place pour les premier·es concerné·es dans le Mouvement et dans les luttes ? » et par l'organisation de formations politiques venant interroger les postures et les pratiques qui s'opèrent dans notre Mouvement. Certains de nos espaces, tels que les groupes de paroles (parfois non mixtes) dans les ASTI, ou encore la Commission nationale femmes, genre, migration (non-mixte femmes) et la Commission nationale jeunesse, sont particulièrement investis par des personnes concernées.

ET CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA SE TRADUIT ?

Quels cadres et outils se donne t-on pendant le congrès ?
Voici le cadre collectif sur lequel nous nous sommes mis·es d'accord pour le congrès. Certains aspects relèvent du cadre général (donc sur l'intégralité du temps du congrès), d'autres aspects seront uniquement appliqués aux moments de discussion collective inscrits au programme (les ateliers, les plénières).

LE CADRE GÉNÉRAL DU CONGRÈS

Le cadre général est celui d'un espace antiraciste, antisexiste, anti-classiste et contre l'ensemble des discriminations structurelles. Il est aussi celui d'un espace favorisant la place des premier·es concerné·es par les oppressions.

LA RÉPARTITION DES TÂCHES 🧹

Un tableau de répartition des tâches a été mis en place. Chaque congressiste doit s'inscrire sur deux tâches.

Pourquoi ?
Beaucoup de tâches essentielles au bon déroulement d'une structure ou d'un événement militant (relevant des repas, du ménage/rangement, de la garde d'enfants etc.) sont bien souvent invisibilisées et portées essentiellement par les mêmes personnes.

Pour éviter de reproduire une répartition sexuée et racisée des tâches, nous vous proposons pour ce congrès un tableau de répartition des tâches, sur lequel chacun·e doit s'inscrire pour effectuer des tâches. Pas de panique ! Ces temps de tâches partagées amèneront aussi à des moments de rencontre entre militant·es.

LES AFFICHES

Le cadre collectif général est notamment matérialisé par des affiches collées dans différents espaces du congrès.

Pourquoi ?

Ce cadre collectif général est notamment matérialisé par des affiches collées aux murs des différents espaces du congrès. Ces affiches peuvent avoir plusieurs fonctions : visibiliser/rappeler notre cadre collectif et nos valeurs, servir de support auquel chacun-e peut se référer facilement en cas de propos ou comportement inapproprié, rendre le lieu accueillant pour les personnes concernées par des oppressions systémiques et favoriser leur place et leur parole. Ces affiches ont été réalisées lors du travail préparatoire du congrès avec le groupe communication, mais l'idée est qu'elles puissent être réutilisées plus largement, par exemple lors d'autres événements du Mouvement, et/ou qu'elles puissent être affichées dans les locaux des ASTI, de la FASTI et d'autres associations ou espaces collectifs partenaires.

UNE ÉQUIPE DE SOUTIEN, DÉDIÉE AUX VÉCUS OPPRESSIFS

Une équipe identifiable de plusieurs personnes volontaires, puis élues en début de congrès sur une liste collective, pourra être saisie durant le congrès pour initier un processus de réponse aux besoins exprimés par les personnes concernées par les oppressions.

Pourquoi ? Comment on envisage cette équipe ?

Pour cette équipe identifiée, il s'agira ensuite, selon les besoins exprimés par les personnes concernées, d'écouter celles-ci et d'initier les solutions adaptées : temps d'écoute, transmission au collectif, temps de travail à inclure au programme du congrès (ce temps de travail pouvant être en non-mixité). Cette équipe prendra soin d'écouter les personnes concernées et de respecter leurs choix. En cas d'oppression vécue, nous serons collectivement attentif·ve·s à ce que les personnes autrices ne fassent pas à leur tour l'objet de formes de violences collectives commises par le groupe en réaction à la situation (exclusion totale, dénigrement ou harcèlement collectif) et qu'elles puissent être, si la victime le souhaite, incluses dans le processus collectif de réparation.

LE CADRE SPÉCIFIQUE, ATELIERS ET PLÉNIÈRES

Ce cadre collectif concerne spécifiquement les temps de plénières et d'ateliers, afin de favoriser une meilleure circulation de la parole et une expression de chacun·e.

Nous le savons, la position sociale joue un rôle considérable dans le fait de prendre la parole et parfois, de la conserver trop longtemps.
La sociologue Auréline Cardoso explique cette assignation à des rôles sexués : « Les femmes sont dans le concret, comment fait-on pour telle action, etc. Elles synthétisent. Les hommes, souvent pétris d'un très fort sentiment de légitimité, vont davantage partir dans de grandes envolées ou des réflexions personnelles. » Quitte parfois à reprendre à leur compte les propos précédemment énoncés par une camarade ou à expliquer à celle-ci ce qu'elle doit faire ou ne pas faire (mansplaining). Les autres rapports d'oppression sont également concernés par la répartition de la prise de parole.

LA RÉPARTITION DE LA PAROLE

- **Avant chaque plénière et atelier, en plus des animateuri·ces, nous prendrons le temps de trouver une ou deux personnes volontaires pour veiller à la répartition des prises de parole.**
- **Plusieurs outils seront utilisés (liste québécoise, gestuelle, temps limite de prise de parole)**

TEMPS LIMITE DE PRISE DE PAROLE
Les personnes volontaires définissent le temps maximum de prise de parole (en fonction de la durée de l'atelier/plénière), celui-ci peut varier. Elles interrompent si besoin.

LISTE QUÉBÉCOISE

Celles et ceux qui n'ont pas encore parlé sont prioritaires sur celles et ceux qui ont déjà pris la parole (préparer sa feuille en deux colonnes : une pour les premières prises de parole, une pour les deuxièmes).

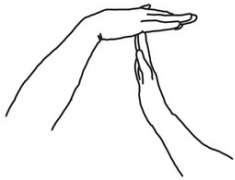
UNE COURTE PAUSE DANS LES ÉCHANGES

Il peut être intéressant parfois de faire une courte pause dans les échanges si on note que la parole ne circule pas. En ateliers, ça peut être utile de laisser le temps aux participant·es de poser leurs réflexions sur papier, voire d'échanger avec leur voisin·e.

LA GESTUELLE

Le respect du cadre collectif est une responsabilité collective. Deux gestes, dont chacun·e peut se saisir lors des ateliers et plénières :

Les mains en T pour interrompre un propos et demander une clarification ou une explication si on ne comprend pas un propos, un sigle, un mot de vocabulaire, une intervention etc. Dans ce cas, la clarification peut être apportée immédiatement.



Les mains en X pour visibiliser un propos/acte qui nous semble oppressant.

LES TEMPS DE BILAN

Des temps de bilan pourront être proposés par les animateur·ices à la fin de plénières ou d'ateliers.

Pourquoi ?
Faire des bilans après des réunions ou des ateliers permet de consolider les échanges et idées tirés de l'expérience collective. Faire un bilan collectif permet de définir ce qui a bien fonctionné et ce qui pourrait être amélioré, et facilite les ajustements pour la suite. Cela peut également être un espace dans lequel les personnes déposent leurs ressentis. L'idée des bilans n'est pas forcément de rebondir sur les propos des autres ou de relancer le débat, mais bien de clôturer un temps, si possible sans frustrations !

LES TEMPS EN NON-MIXITÉ

Des propositions de temps en non-mixité sont intégrées au programme. Par ailleurs, il est tout à fait possible d'organiser de tels temps si des personnes concernées le souhaitent et/ou en ressentent le besoin, sans que cela ne soit remis en cause.

Pourquoi ?
La non-mixité choisie c'est le fait de se réunir entre personnes appartenant à une ou plusieurs minorités opprimées et discriminées en excluant la participation de personnes appartenant aux groupes pouvant être oppressifs et discriminants (par exemple entre femmes et minorités de genre, entre personnes étrangères ou encore entre personnes racisées). Elle permet de partager des expériences propres à chacun-e dans un espace sécurisant (sans qu'il ne puisse y avoir de remise en cause des propos de la part du groupe oppressif), de construire collectivement l'analyse et la lutte depuis une condition commune d'oppression. C'est par exemple le cas des personnes syndiquées qui partagent leur condition de subordination et élaborent ensemble les luttes syndicales.

CE LIVRET
EST LE FRUIT
D'UN TRAVAIL COLLECTIF
ENTRE DES MILITANTES
DU MOUVEMENT DES ASTI
ET DE PERMANENTES
DE LA FASTI

coordination@fasti.org
@lesfrontièresfuent
www.fasti.org

fasti 2024.