

JEDIS Le guide



Justice
Equité
Diversité
Inclusion
Sécurité

 Lis-moi



- **Introduction** ~ page 03
- **La culture JEDIS** ~ page 04
- **Les origines de l’Action Directe Non-Violente** ~ page 10
- **JEDIS dans les groupes de travail de Code Rouge** ~ page 12
- **Lexique** ~ page 14
- **Ressources** ~ page 16

Votre attention... Nous reconnaissons qu'il s'agit ici d'un processus continu – et qu'il en sera toujours ainsi, car nous nous engageons à toujours nous efforcer de nous améliorer. Code Rouge est limité dans ses capacités et n'est donc pas encore en mesure de rendre les actions et les espaces accessibles à toutes et exempt·e·s de discrimination et d'oppression. Nous devons toutes aborder ces questions avec humilité et nous tenir responsables de toutes nos actions et de leur impact.



JEDIS? C'est quoi?

C'EST QUOI LE RAPPORT AVEC STAR WARS ?!

« JEDIS » signifie en fait Justice, Equité, Diversité, Inclusion et Sécurité. Il s'agit d'un groupe de travail au sein de Code Rouge, axé sur l'intersectionnalité ; ce groupe a désigné des personnes de liaison avec les autres groupes de travail et ses membres participent aux actions.



POUR TOUTE
QUESTION OU
RETOUR,
N'HÉSITE PAS :

jedis@code-
rouge.be



Comment lutter contre les systèmes d'oppression ?

Il existe deux manières complémentaires de poursuivre cet objectif.

La première consiste à lutter contre les structures oppressives du monde tel qu'il est, à choisir nos stratégies et nos revendications en fonction de cette nécessité d'intersectionnalité.

La deuxième façon est de créer, au sein de nos groupes, une culture qui favorise la diversité et l'inclusion, et qui préserve la sécurité de tou·te·s.

■ LA CULTURE JEDIS

Les déséquilibres environnementaux sont enracinés dans des systèmes tels que l'impérialisme, la suprématie blanche, le capitalisme et le patriarcat.

Les personnes les plus touchées par la violence structurelle de ces systèmes sont les premières à devoir faire face aux conséquences des impacts écologiques.

Se concentrer sur leur lutte est essentiel pour démanteler notre relation extractive problématique avec les terres et réduire les dommages que nous causons aux êtres vivants : humains et non-humains.

Comme le disait Lilla Watson, une penseuse Aborigène d'Australie :

« Si vous êtes venus ici pour m'aider, vous perdez votre temps, mais si vous êtes venus parce que votre libération est liée à la mienne, alors travaillons ensemble. »

Une approche plus intersectionnelle et holistique est nécessaire.

La première étape pour remodeler notre approche de la justice environnementale est de créer une culture JEDIS. La création de cette culture est un processus continu, flexible et destiné à évoluer en fonction de nos expériences partagées, des connaissances que nous recueillons au fil du temps et des commentaires et appels que nous recevons de l'intérieur et de l'extérieur du groupe.

~~~~~ Voici donc quelques lignes directrices que nous envisageons pour notre\* pratique.

\* Dans ce contexte, le « nous » représentera principalement les personnes qui bénéficient de priviléges.

# Toi et moi acceptons notre **responsabilité**

Chacun·e a un parcours différent qui lui confère différents niveaux de priviléges. Plus nous détenons de priviléges, plus nous avons tendance à nous sentir en droit de le faire, à occuper plus de place dans les conversations, dans la prise de décision et à faire entendre et respecter plus facilement notre voix.

**PAR CONSÉQUENT, NOUS DEVONS NOUS DEMANDER : D'OU NOUS SITUONS-NOUS ?**

Un outil puissant pour mieux comprendre nos priviléges et l'intersection des oppressions est la “Power Flower”, parfois traduite par “Roue des Priviléges” développée par des éducatrices canadien·ne·s en changement social en 1991. Bien que cela soit utile d'être guidé par une personne expérimentée lors de l'utilisation de cet outil, il est toujours utile d'explorer les différents pétales pour se faire une idée générale.



# Toi et moi restons humbles

Comme l'explique Layla F Saad, il ne s'agit pas de savoir « SI nous allons être problématiques dans le futur », mais plutôt de savoir « QUAND nous serons problématiques ».

Nous avons été socialisé·e·s dans une société problématique et néfaste, et nos priviléges s'accompagnent toujours de mécanismes d'oppression que nous utilisons inconsciemment ou non au quotidien. Nous ne pouvons pas bénéficier de priviléges sans avoir un impact problématique sur les autres. Lorsqu'on nous traite de raciste, de validiste, de sexiste, d'homophobe, etc., ce n'est pas une insulte : c'est un fait. Nous avons intériorisé des schémas d'oppression. Il ne faut pas confondre cela avec le fait d'être une mauvaise personne. Nous sommes le chemin de l'introspection et du développement que nous choisissons et accepter notre imperfection fait partie de l'apprentissage.



Reconnaitre notre impact nous fera ressentir un inconfort qui nous mènera à de la fragilité et c'est normal.

APPRENDRE IMPLIQUE  
D'ACCEPTER LORSQUE  
QUELQU'UN·E ESSAIE DE  
NOUS INTERPELLER  
(= "CALL OUT") :

\* être reconnaissant·e de l'opportunité d'apprendre de l'expérience

\* se rendre compte que la personne en face de nous consacre son temps et son énergie à nous aider à apprendre

\* se concentrer sur l'impact que nous provoquons et centrer notre attention sur la personne affectée plutôt que sur nos propres sentiments

# Toi et moi devrions avoir conscience de la police du ton

La police du ton (“tone policing” en anglais) se produit lorsqu'une personne est interpellée (“call out”) et, au lieu de se concentrer sur le contenu de ce qui est dit, elle critique la manière dont les choses sont dites et le ton utilisé. Dans la culture occidentale, il existe une hiérarchie de la violence où les cris et les blessures physiques sont considérés comme plus importants, tandis que les dommages psychologiques sont souvent négligés, en particulier dans les cas d'oppression systémique.

C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons tendance à nous focaliser sur le ton lorsqu'une personne nous interpelle, sans reconnaître la violence de l'impact que nous avons eu sur l'autre.

Nous attendons d'elle.eux qu'ils gèrent la violence de manière pacifique, en supprimant les émotions telles que la colère profonde, la peur et la tristesse. Or, toutes les émotions doivent être accueillies et prises en compte.

Ce qui peut être considéré comme un impact minime est en fait, dans un cas d'oppression systémique, le reflet de la violence structurelle qui se produit chaque jour. Et cela résonne avec tous les dommages causés à l'individu au cours de sa vie et à travers des centaines ou des milliers de générations d'ancêtres.

## COMMENT LE MAL DES GÉNÉRATIONS PASSÉES PEUT-IL AFFECTER UNE PERSONNE AUJOURD'HUI ?

La réponse se trouve dans l'étude de l'épigénétique.

L'épigénétique étudie la manière dont les facteurs environnementaux, notamment les expériences et les expositions sociales, peuvent influencer l'expression des gènes et la manière dont cette influence peut parfois être héritée et transmise d'une génération à l'autre. Cela soulève l'idée que l'oppression systémique peut avoir un impact intergénérationnel. Les recherches suggèrent que ces facteurs peuvent contribuer à la persistance des disparités en matière de santé entre les générations.

# Toi et moi, nous épanouissons ensemble

■ Vous souvenez-vous d'une époque où vous avez été témoin d'une oppression systémique (une oppression que vous ne subissez pas personnellement) et où vous avez réagi par colère et frustration ?

Nous pouvons ressentir ces émotions parce que nous sommes connectés à un profond sens de la justice, mais nous ne pouvons pas nier que l'exceptionnalisme joue également un rôle. L'exceptionnalisme est un mécanisme que nous utilisons pour échapper à la fragilité : nous polarisons ce qui est « bon » et ce qui est « mauvais », étiquetant comme « mauvais » une personne qui cause du tort. Nous nous mettons en colère contre elle, comme s'il y avait une séparation parfaite entre nous et ses actions.

La vérité est que ces actions viennent d'un endroit qui peut également se trouver en nous. Nous avons tou·te·s reçu une éducation problématique inconsciente qui façonne nos pensées, nos paroles et nos actions. Nous avons peut-être causé autant de tort que cette personne dans le passé, peut-être sous une autre forme, ou de manière plus subtile mais toujours violente.

Encore une fois, nous devons être humbles et renouer avec l'idée que nous partageons tou·te·s un héritage commun. Nous sommes tou·te·s collectivement responsables de nous “réveiller” de nos préjugés inconscients. C'est un travail que nous devons faire ensemble. La meilleure façon d'aborder cette croissance est de prendre la responsabilité de s'encourager mutuellement. Nous ne pouvons pas changer les autres, mais nous pouvons faire de notre mieux pour les inspirer. Si la personne montre un désir de comprendre et d'aller plus loin, nous pouvons partager avec amour les connaissances que nous avons reçues, en évitant de prendre une position de supériorité.

# Toi et moi cultivons le **soin**

**DONNER LA PRIORITÉ AU SOIN DANS LE TRAVAIL D'ACTIVISME EST LA STRATÉGIE LA PLUS PUISSANTE POUR DONNER LE MEILLEUR DE NOUS-MÊMES À LONG TERME.**

Cela nous aide à maintenir notre énergie et notre résilience, et soutient notre implication dans le travail de justice sociale. Cela va à l'encontre du fonctionnement de la société à travers le capitalisme et

constitue, en soi, un acte de rébellion. Le GT “Community of Care” peut approfondir ce sujet, en le considérant comme son objectif principal. Au sein de JEDIS, nous souhaitons faire de l'expérience du soin l'une des valeurs fondamentales qui guident notre travail ensemble.



# Toi et moi redéfinissons la **gouvernance**

JEDIS promeut la sociocratie plutôt que la démocratie. C'est un moyen de défendre l'équité en veillant à ce que **TOUTES LES VOIX SOIENT ENTENDUES** et valorisées dans les processus de prise de décision. Elle fournit un cadre de participation inclusive, où chacun·e a la possibilité de contribuer et d'influencer l'orientation du groupe.

~~~~~ Cela permet de remettre en question les déséquilibres de pouvoir et de promouvoir la justice sociale au sein du groupe lui-même. Nous voulons toujours être conscients de la manière dont les dynamiques de pouvoir jouent un rôle dans notre organisation et nous efforçons de les contrer, en rendant notre structure aussi horizontale que possible tout en partageant équitablement les responsabilités et les tâches.

■ Les origines de l'ADNV

Qu'est-ce que l'Action Directe Non-Violente ?

Martin Luther King Jr. la définissait ainsi : « l'action directe non violente cherche à créer une crise et une tension créatrice telles qu'un groupe qui a toujours refusé de négocier soit forcé d'affronter le problème ».

L'ADNV est une violation délibérée et consciente de la loi. Elle intervient en dernier recours, est par définition non violente et souvent annoncée publiquement.

L'histoire de l'ADNV

Bien que l'histoire de l'AD(NV) remonte à des milliers d'années, la plupart des actions directes utilisées aujourd'hui ont été inventées et utilisées pour la première fois au cours du 20e siècle, par exemple par les mouvements antiesclavagistes, les mouvements LGBT, les suffragettes,...

LES ACTIONS DIRECTES NON VIOLENTES SONT DEVENUES POPULAIRES DANS LA SECONDE MOITIÉ DU SIÈCLE.
QUELQUES EXEMPLES CÉLÈBRES :



Le boycott des bus ségrégés, initié par le refus de Rosa Parks de céder sa place aux blancs en 1955, mais aussi par Claudette Colvin quelques mois plus tôt. Citons aussi le refus similaire de Frances Ellen Watkins Harper près d'un siècle auparavant, en 1858 !



Le mouvement indien de désobéissance civile contre le pouvoir colonial britannique, initié symboliquement par la marche du sel de 387 kilomètres menée par Mahatma Gandhi pour protester contre le monopole britannique sur le sel, en 1930.

A retenir

L'action directe non-violente moderne trouve son origine dans les luttes contre la ségrégation raciale et le colonialisme. Si aujourd'hui, la plupart des actions de désobéissance civile liées au mouvement pour la justice climatique en Belgique sont menées par des personnes blanches, il faut garder à l'esprit que ces méthodes sont un héritage et d'où elles viennent.

Il est également crucial d'être conscient de nos priviléges : en particulier, de telles actions présentent un risque d'arrestation, et ce risque est plus élevé et entraîne des conséquences plus graves pour les personnes racisées.

■ DONC, SI VOUS POUVEZ PRENDRE LE RISQUE
■ D'ÊTRE ARRÊTÉ·E, SACHEZ QUE C'EST UN
■ PRIVILÈGE ET ESSAYEZ DE L'UTILISER POUR
■ LUTTER POUR LES REVENDICATIONS DES
■ PERSONNES QUI NE LE PEUVENT PAS !



De nombreuses autres actions non violentes ont eu lieu lors du mouvement américain des droits civiques qui a suivi, notamment des sit-in, des boycotts et des marches, dans lesquels Martin Luther King Jr. a joué un rôle de premier plan.

Les marches pour la paix et les tentatives d'occupation de sites nucléaires militaires par le Comité pour l'action non violente, un groupe américain anti-guerre fondé en 1957 qui a utilisé et popularisé l'action directe non violente.

JEDIS dans les GT de CR

LA SECTION SUIVANTE EXPLIQUE COMMENT JEDIS ASPIRE À ÊTRE TRANSVERSAL À TRAVERS D'AUTRES GROUPES DE TRAVAIL. CERTAINS DE CES OBJECTIFS NE POURRONT PEUT-ÊTRE PAS ÊTRE ATTEINTS CAR ILS DÉPENDENT DE LA CAPACITÉ DES MEMBRES.



~~~ Logistique (#log)

- Préparez une tente/un point d'information pour les activistes qui pourraient avoir besoin de soutien ou être confronté-e-s à une discrimination sous quelque forme que ce soit, à la fois pour obtenir de l'aide et pour être dans un espace plus sûr et calme
- Transport gratuit pour les personnes handicapées, queer, BIPOC vers l'action, les personnes avec enfants
- Garde d'enfants dans des tentes désignées (la possibilité de garder les enfants pendant la nuit dépendra de la structure de l'action et du risque juridique correspondant) + espace pour nourrir les bébés
- Installations accessibles (parking, sentiers, camp, toilettes,...)
- Disponibilité d'eau, nourriture végétalienne, toilettes séparées
- Barrières linguistiques : les différentes structures d'action auront une langue principale désignée (FR, NL, EN) pour avoir plusieurs options en fonction de la langue - si nécessaire, des traductions chuchotées dans d'autres langues peuvent également être organisées
- Tente médicale et assistance pendant l'action
- Endroit calme pour dormir
- Visibilité et représentation : bannières, drapeaux avec slogans JEDIS

~~~ Mobilisation (#mob)

- Processus continu de construction d'une coalition plus large, incluant davantage de groupes queer-féministes, décoloniaux, antiracistes, antifascistes, autonomes et d'autres mouvements qui sont sous-représentés à l'heure actuelle, et en plus construire un réseau international au-delà de la Belgique et de la Minorité Globale.
- Proposer différents niveaux de participation (bénévolat, travail de soin, communication, démonstration juridique, ...)
- Faire appel à des personnes capables d'interpréter la langue des signes
- Demander aux participant-e-s s'ils ont des besoins spécifiques
- Séances d'information hors ligne (lutte contre la fracture numérique)
- Lieux de séance d'information physiquement accessibles à tous, y compris par exemple aux personnes handicapées physiques, malentendantes, parlant différentes langues...

~~~ Formations (#training)

- Donner la perspective JEDIS aux formateurices et l'intégrer dans les formations, ainsi qu'un historique de l'ADNV
- Formations en mixité choisie
- Formation hors ligne (vs fracture numérique)
- Formations dans autant de langues que possible + traductions chuchotées
- Mesures d'accessibilité des lieux comme indiqué ci-dessus dans Mobs
- Briefings : activer les sous-titres automatiques (transcription en direct) + utiliser un logiciel de visioconférence capable d'interagir avec les lecteurs d'écran (par exemple Zoom) pour les personnes malentendantes
- Formations des formateurices à la roues des priviléges (ou Power Flower) et intégration de cet outil dans les formations pour les activistes

~~~ Soin (#care)

- Sensibiliser l'équipe à la perspective JEDIS pour éviter tout préjudice lors de ses interventions

~~~ Communications (#com)

- Site Web en FR, NL et EN + communication générale en anglais + utilisation d'une écriture et langage inclusif·ve·s
- Site Web accessible aux personnes aveugles et malvoyantes
- Contact avec les médias alternatifs et les allié·e·s qui publient des magazines papier

~~~ Juridique (#legal)

- Contribuer au briefing juridique, en incluant des parties pour les personnes plus à risque (personnes racisées, sans-papiers, LGBTQIA+, femmes, ...)
- Créer des manuels pour les observatrices de police avec un œil sur l'oppression raciale, la violence sexiste, etc.

+ Créer un concept d'action accessible aux personnes porteuses de handicaps visibles et invisibles

+ Structure avec un espace plus silencieux (un abri pour les personnes qui ont besoin d'un environnement avec moins de déclencheurs dans des situations mouvementées, par exemple en raison d'une sensibilité élevée ou d'autres neurodiversités)

+ Carte d'accessibilité du lieu de l'action

Lexique

* Suprématie blanche :

La suprématie blanche fait référence à la croyance et à la promotion de la supériorité des personnes blanches et à l'idée que la culture ou l'ethnicité blanche devrait dominer les autres. La culture de la suprématie blanche est omniprésente dans la culture occidentale. Elle englobe une gamme de mécanismes et de préjugés inconscients qui perpétuent et maintiennent le racisme systémique.

* Nérophobie :

La nérophobie ou afrophobie ou encore racisme antinoir ("anti-blackness" en anglais) fait référence aux biais, aux préjugés et à la discrimination profondément ancrés qui ciblent spécifiquement les personnes noires. Cela implique des pratiques systémiques et culturelles qui marginalisent, dévalorisent ou oppriment les individus et les communautés.

* Féminisme blanc :

Le féminisme blanc fait référence à une forme de féminisme qui se concentre principalement sur les expériences et les perspectives des femmes blanches (femmes perçues, socialisées comme femmes) qui bénéficient encore de plusieurs autres priviléges et qui, dans leur combat, négligent de remettre en question leur position de privilège et finissent par être opprimes. Le terme critique le manque d'intersectionnalité et d'inclusion dans les mouvements féministes traditionnels.

* Call in/out :

La "call in" ou "call out" fait référence à l'acte de faire assumer par une interpellation la responsabilité de quelqu'un-e concernant son comportement ou son langage, soit en privé ("call in") soit en public ("call out"). Cet acte vise à lutter contre les actions ou attitudes nuisibles et à promouvoir l'apprentissage, l'éducation et la responsabilisation.

* Tokénisme :

Le tokénisme (de l'anglais tokenism) s'agit de la pratique consistant à inclure des personnes issues de groupes marginalisés de manière superficielle et symbolique pour donner une apparence de diversité ou d'inclusivité et gagner en capital social, sans véritablement s'attaquer aux inégalités systémiques ni offrir l'égalité des chances.

* Exotisation :

L'exotisation fait référence à l'objectification ou à la fétichisation raciale des personnes racisées. Elle consiste à réduire des personnes ou des communautés à des stéréotypes, à ignorer leur complexité et à les traiter comme des marchandises ou des curiosités.

* Appropriation culturelle :

L'appropriation culturelle désigne l'adoption, l'emprunt ou l'utilisation d'éléments d'une autre culture par des membres d'une culture dominante, sans comprendre, respecter ou reconnaître correctement la signification ou le contexte culturel. Elle peut contribuer à l'effacement, à la marchandisation ou à la représentation erronée des cultures marginalisées.

* Systèmes d'oppression :

Les systèmes d'oppression font référence aux structures, normes et pratiques sociétales qui désavantagent systématiquement certains groupes en fonction de leur identité ou de leurs caractéristiques. Ces systèmes, tels que le racisme, le sexisme ou le validisme, perpétuent les dynamiques de pouvoir inégalées et la marginalisation.

* Intersectionnalité :

Cette dénomination a été formulée par la juriste et théoricienne critique de la race Kimberlé Crenshaw en 1989. L'intersectionnalité reconnaît que les individus ont de multiples identités qui se croisent et que leurs expériences de privilège ou d'oppression sont façonnées par les intersections de ces identités. Elle met l'accent sur l'interdépendance des systèmes de pouvoir et sur la nécessité de prendre en compte les expériences uniques des individus ayant de multiples identités marginalisées.

* Gaslighting:

Le "gaslighting" est une tactique de manipulation dans laquelle l'information est déformée ou présentée sous un autre jour, omise sélectivement pour favoriser l'abuseur, ou faussée dans le but de faire douter la victime de sa mémoire, de sa perception de la réalité et de sa santé mentale. Il est souvent utilisé dans le contexte d'une oppression systémique, lorsque quelqu'un-e minimise la violence d'une oppression.

* Police du ton :

Le « tone-policing » ou "police du ton" désigne l'acte de se concentrer sur le ton émotionnel ou la manière dont un message est transmis, ou de le critiquer, plutôt que de s'intéresser au contenu ou à la substance du message. Ce phénomène est souvent utilisé pour rejeter ou discréditer les préoccupations ou les émotions légitimes exprimées par des personnes marginalisées.

* Fragilité (blanche) :

Terme faisant référence à l'attitude défensive ou au malaise que certaines personnes privilégiées (cf. "Privilège social") peuvent manifester lorsqu'elles sont confrontées à des discussions ou à des critiques sur les priviléges, le pouvoir ou l'oppression systémique. Elle se manifeste souvent par une résistance à reconnaître ou à aborder son propre rôle dans la perpétuation des inégalités.

* Mansplaining/Whitesplaning :

Situation dans laquelle un/e homme/personne blanche explique quelque chose de manière condescendante à une femme/personne racisée, souvent de manière condescendante, sans tenir compte de ses connaissances ou de son expertise sur le sujet. Le mot "mansplaining" est parfois traduit en français par le mot "mecsplaining".



ressources

INSTAGRAM

FRENCH

@CultureDorée
@ti_boug_bumidom
@MedhiStoryn
@afriqueresurrection
@histoires_crepues
@tetonsmarrons
@SansBlancDeRien
@mathieu.burgalassi
@Emma_Clit

ENGLISH

@a_lokvmenon
@nowhitesaviors
@decolonizemyself
@well_hello_dollyjaye

SPANISH

@afrocolectivx
@africaen1click

LIENS

Autoréflexion antiraciste de Ende-Gelaende, avec plein d'autres ressources formidables :

<https://www.ende-gelaende.org/en/anti-racist-and-active-solidarity/>

LIVRES & BD

Me and White Supremacy,
Layla F. Saad

Un féminisme décolonial,
Françoise Vergès

Niemand zal hier slapen vannacht,
Rachida Aziz

White fragility,
Robin DiAngelo

Why I'm No Longer Talking
to White People about Race,
René Eddo-Lodge

Une écologie décoloniale,
Malcom Ferdinand

Grandeur et Décadence,
Les sentiments du prince Charles,
Liv Strömquist

FILMS

Ouvrir la voix,
Amandine Gay

I am not your Negro,
Raoul Peck

King: A Filmed Record...
Montgomery to Memphis,
Sydney Lumet

Deconstructing Karen,
Patty Ivins Specht