

Volume 34 Issue 1

cjsae

the canadian journal for the study of adult education

la revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes

rcééa

ÉDITORIAL

Stephen Brookfield, Robin Neustaeter, and J. Adam Perry

*The Canadian Journal for the Study of Adult Education/
La revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes*
Editors-in-Chief: Adam Perry and Robin Neustaeter
www.cjsae-rceea.ca

34,1 June/juin 2022, xi–xxi
ISSN1925-993X (online)

© Canadian Association for the Study of Adult Education/
L'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes
www.casae-aceea.ca

ÉDUCATION DES ADULTES ANTIRACISTE : UN ÉCHANGE AVEC STEPHEN BROOKFIELD

Stephen Brookfield

Antioch University

Robin Neustaeter

St. Francis Xavier University

J. Adam Perry

St. Francis Xavier University

Abstract

Dans cette entrevue avec l'équipe de rédaction de la Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes, le professeur Stephen Brookfield partage ses réflexions sur ce que veut dire être éducateur des adultes antiraciste.

Résumé

*Le professeur Stephen Brookfield est présentement érudit distingué d'Antioch University dans le domaine de la pratique éducationnelle et professionnelle, professeur auxiliaire au Teachers College, Columbia University (New York) et professeur émérite à la University of St. Thomas (Minneapolis–St. Paul). Pendant sa carrière il a écrit, coécrit ou dirigé 19 livres, dont six ont remporté le Prix Cyril O. Houle pour la littérature en éducation des adultes. Son plus récent livre, *Becoming a White Antiracist* (« Devenir un antiraciste blanc »), coécrit avec Mary Hess, a été publié par Stylus Publishing en 2021. Monsieur Brookfield mène aussi un groupe punk rock & roll, *The 99ers*. Leurs plus récentes réalisations, « *Trumpland* » et « *Kissing Johnny Ramone* », ont été enregistrées en 2021.*

Robin Neustaeter est professeure adjointe et J. Adam Perry est professeur adjoint au département d'éducation des adultes de la St. Francis Xavier University. Il et elle constituent l'équipe de rédaction en chef de la Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes.

Cette entrevue a été révisée pour des raisons de clarté.

Podcast

[AntiRacism AdEd.mp3](#)

*The Canadian Journal for the Study of Adult Education/
La revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes
34,1 June/juin 2022, xi–xxi
ISSN1925-993X (online)*

© Canadian Association for the Study of Adult Education/
L'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes

Robin: *Il y a tellement qui se passe dans le monde d'aujourd'hui et dans nos communautés et nos contextes qui rejoint l'éducation des adultes de multiples façons. À la lumière de la dynamique qu'on voit autour de la race et du racisme dans nos pays respectifs, on aimerait commencer en vous demandant que ce veut dire être éducateur d'adultes antiraciste.*

Stephen: Wow. C'est une très, très grande question. Probablement pour moi le thème qui traverse toutes les différentes façons qu'on peut le faire, c'est un engagement intentionnel à considérer la dynamique et les inégalités de pouvoir liées à la race, quelle que soit la situation dans laquelle on se trouve. À titre d'éducateurs et éducatrices, une grande partie de ça serait de comprendre ces écarts dans l'éducation des adultes, l'enseignement supérieur, l'éducation communautaire, et ainsi de suite. Mais dans sa vie on a aussi sa citoyenneté et ses actions politiques. Pour moi, c'est le domaine principal où je concentre mes efforts ces jours-ci. Donc je crois, d'abord, que c'est de remarquer et de faire attention à ces écarts de pouvoir liés à la race. Mais pour moi le cœur de l'identité antiraciste, c'est l'action – c'est toujours l'action pour changer les systèmes, les structures et les politiques. Comme personne qui s'intéresse à la réflexion critique, j'ai toujours tenu à l'idée qu'on doit continuer d'analyser ses propres conjectures, de s'ouvrir aux perspectives multiples et de rester aux aguets quant à la présence de l'hégémonie, à la manière dont on accepte les idéologies dominantes sans comprendre que c'est ça qu'on est en train de faire et à la façon dont ces idéologies façonnent nos actions. Mais je pense qu'avec l'antiracisme, l'accent est encore plus sur l'action, et moins sur l'auto-réflexion. Je pense qu'il est facile de s'engager à l'antiracisme théoriquement et intellectuellement, mais le signe de l'engagement, c'est l'action.

Dans un établissement blanc ou une communauté blanche, c'est d'assumer la responsabilité d'identifier la présence du racisme et de travailler, bien, sur les mesures précises qu'on prend pour l'aborder dans ce contexte particulier, ce qui doit changer, quelles pratiques doivent être instaurées, et ainsi de suite. Personnellement, à cet égard j'ai souvent manqué mon coup, car dans ma vie il a toujours été plus facile de lire et de penser et d'analyser. Mais ça ne représente pas vraiment un engagement à l'antiracisme. Il est difficile d'en parler parce que ça donne l'impression que je suis un parfait modèle à suivre en matière d'activisme, et je ne me vois certainement pas ainsi. Mais je pense vraiment que je dois être prêt à perdre quelque chose et à souffrir beaucoup de conséquences négatives à cause de ça. Je pense que, pour moi, c'est ça l'essentiel de la chose – un engagement à reconnaître puis à démanteler les structures, les politiques, les pratiques, les systèmes et les procédures institutionnelles racistes, toutes ces choses. Alors quand un organisme me demande de l'aider à devenir plus antiraciste, j'essaie de me convaincre de ne pas faire d'ateliers parce qu'ils sont en bonne partie performatifs et faciles sur le plan institutionnel; ils permettent à l'établissement de dire, « Et bien, regardez ce qu'on fait ». Mais ce sont vraiment les tout petits détails procéduraux de tous les jours, les processus, les pratiques et les politiques qui sont en place. C'est ça qu'il faut changer. Si on va avoir des conversations sur l'antiracisme, au lieu de les avoir dans un atelier de formation professionnelle, il faut les avoir au niveau de l'unité et au niveau du département.

Adam: *Ma question porte sur les risques de faire le travail antiraciste et sur les implications qu'il peut avoir pour les éducateurs et éducatrices d'adultes tôt dans leur carrière, surtout pour une personne qui n'a pas beaucoup de pouvoir institutionnel.*

Stephen: Il y a toujours deux manières de faire ce travail : imparfaitement ou pas du tout. En termes d'action, c'est une chose très difficile sur le plan politique. Si on est tôt dans sa carrière et qu'on n'a aucune sécurité institutionnelle et qu'on prend position comme individu,

il existe un risque très réel que ce sera la fin de l'histoire en matière de son influence dans cet environnement particulier. Quand on arrive à son évaluation de deuxième ou de troisième année, puis la permanence – et je l'ai déjà vu – on nous montre discrètement la porte. Ce n'est jamais pour son travail antiraciste. C'est pour d'autres raisons, normalement liées à ses recherches. Il faut donc faire un calcul politique pour déterminer où votre sphère d'influence aura le plus grand impact. Si on est convaincu qu'on aura le plus grand impact dans une communauté ou une organisation particulière, il faut cultiver une sophistication et une perspicacité politiques et prendre la décision, et ceci vient peut-être de Saul Alinsky, mais en gros d'essayer de ne pas se faire congédier, parce qu'on sera probablement remplacé par quelqu'un qui fera beaucoup plus de tort qu'on est en train de faire. Si on décide que c'est cet environnement dans lequel on veut agir, il faut développer une finesse stratégique et politique relative à comment mieux faire bouger les choses. Et si ses collègues plus jeunes se motivent d'un esprit d'immédiateté radicale, c'est difficile d'entendre certaines de ces choses-là. Parce que changer les structures et les politiques, c'est un projet à long terme.

Je dis toujours, premièrement, imaginez-vous comme anthropologue culturel-le, politique, institutionnel-le pendant vos premiers mois au sein de l'établissement. Apprenez à connaître les voix qu'on écoute avec respect et crédibilité. Présentez-vous aux rencontres communautaires, aux réunions du personnel enseignant, aux assemblées publiques et simplement vous faire une idée de qui se fait écouter, parce que ce sont vos premières cibles pour bâtir des réseaux et des alliances – les personnes qui mènent déjà les opinions au sein de l'organisation. Puis, deuxièmement, commencez à bâtir des réseaux, parce que la dernière chose que vous voulez faire, c'est agir individuellement, se suicider professionnellement et en quelque sorte s'enfoncer dans le martyre. Comme dans le cas de l'organisation communautaire, il faut beaucoup travailler le réseautage. Puis il faut obtenir une bonne compréhension de la culture, de l'histoire et du langage institutionnels. Symboliquement, à quoi l'établissement paie tribut publiquement. Et vous l'utilisez. Vous le prenez et vous l'adaptez. La plupart des établissements ont effectivement des engagements publics, de manière générale, aux enjeux humanitaires. Alors vous prenez cela et vous dites, « Si on veut vraiment que les étudiants et étudiantes apprennent à penser de manière critique et contribuent au bien public, étant donné que le racisme est un facteur tellement omniprésent, comment cette pratique ou ce cours ou ce programme contribue-t-il au bien public? »

Comme personne marginalisée sur le plan institutionnel, il faut toujours essayer d'associer ses efforts au paradigme dominant. Et il existe un vrai argument à ce sujet, car il est possible de se faire coopter. Mais il est beaucoup plus difficile pour les gens de rejeter d'emblée une critique ou une proposition quand elle est soigneusement contextualisée par, « Et bien, voici ce qu'on dit qu'on veut faire, alors faisons-le. »

Puis il faut penser aux actions qu'on prend comme actions d'équipe ou de groupe. En ce qui concerne la salle de classe, il faut songer aux possibilités d'enseignement en équipe où on essaie d'aborder ce projet particulier en modélisant son approche avec une personne dont la positionnalité est différente d'une manière ou d'une autre, pour que la classe puisse voir ses professeur·es aux prises avec la difficulté de ce travail et comprendre qu'il n'existe aucune solution simple, et qu'on n'aura pas une série de séminaires et en sortir avec une compréhension raciale parfaite et une communication intersubjective parfaite au sujet de la race. Ce n'est pas comme ça que ça marche. On doit tout simplement apprendre à vivre avec la reconnaissance de la différence. Alors il faut des modèles. Je crois fermement à la présentation de modèles autobiographiques – utiliser la divulgation narrative de son propre

racisme comme stratégie pédagogique – mais il est plus facile pour moi, comme vieil homme blanc, de le faire que pour une personne de couleur ou une femme tôt sans sa carrière de le faire parce qu'on n'est pas seulement aux prises avec la suprématie blanche; on est aux prises avec le patriarcat et toutes les autres idéologies dominantes qui nous entourent.

Puis il faut avoir de bonnes compétences de recherche en salle de classe. Il faut garder l'œil sur la réaction des gens à ce qu'on fait. Il faut utiliser beaucoup d'évaluations formatives. Ça permet un peu de se faire une idée de ce qu'on fait et de ce qui marche bien, ainsi que de ce qu'on fait qui crée de la confusion et rate son coup. Il faut être capable de bien évaluer comment utiliser le capital institutionnel, culturel et intellectuel qu'on possède afin d'en maximiser l'effet. Pour ce faire, il faut comprendre la réaction des étudiants et étudiantes. Il faut établir un rapport de confiance tôt dans le processus. Cette dynamique relationnelle sous-tend tout, comme c'est le cas avec toute pensée critique, mais particulièrement avec un enjeu controversé comme la race. Il faudrait peut-être bâtir de la confiance avant de pouvoir dire, « Ok, maintenant je vais vraiment repousser les limites et sortir intentionnellement les gens de leur zone de confort, et le groupe sera beaucoup plus prêt à me suivre qu'il l'aurait été il y a six mois ». Et c'est très difficile parce qu'il y a cette tendance immédiate à vouloir déstabiliser leurs perspectives, et on se dit comme éducateurs et éducatrices que la meilleure chose qui pourrait arriver, c'est de sentir en ce moment une désorientation productive, car ce sera – pour faire appel à la théorie de l'apprentissage transformateur – un dilemme déstabilisant qui lancera la transformation vers un plus grand antiracisme. Mais il est tellement difficile d'identifier, au moins pour moi, le moment optimal de cette désorientation productive. Je pense que dans le passé j'ai été coupable d'être trop centré sur moi et de penser, « Regarde-moi donc. N'est-ce pas merveilleux que je leur présente ces choses, et leur confusion est signe de mon succès ». Vraiment, ce n'est pas comme ça qu'il faut penser comme éducateur ou éducatrice. La confusion peut être productive, mais elle peut aussi être tellement décourageante que les personnes disent tout simplement, « Mon dieu, c'est la dernière fois que je me retrouve dans un cours qui parle de ça ». Garder l'œil sur le processus est essentiel pour prendre de bonnes décisions sur comment agir de manière très précise et contextualisée. Je parle pour moi, mais il est tellement facile de se décourager. Ça m'a pris très, très longtemps pour me rendre compte que je dois reconnaître la réalité du processus d'apprentissage qui se déroule devant moi. Parfois les choses prennent plus longtemps parce qu'il faut créer plus de confiance, mais c'est ça qui doit guider mes actions. Ce que je découvre sur les réalités des étudiants et étudiantes et ce à quoi j'ai affaire constitue le point zéro de tout ce que je fais, du moins en termes de choix procéduraux : « Quel article vais-je aborder cette semaine, quel langage utiliserai-je, à quel point je m'offre comme modèle autobiographique? » Toutes ces décisions procédurales doivent émerger des informations obtenues des gens. Je m'excuse. Une très longue réponse [rires].

Robin: *Vous avez parlé indirectement du besoin d'être vulnérable et de reconnaître la dynamique de pouvoir dans un espace d'apprentissage des adultes. On doit parfois ériger nos murs et mettre notre armure, ce qui peut, d'une certaine manière, contredire ce que vous dites sur l'importance d'être vulnérable en tant qu'éducateur ou éducatrice dans la salle de classe. Je me demande si vous pourriez parler un peu plus en détail sur la vulnérabilité pour les éducateurs et éducatrices, surtout dans le contexte des réalités complexes de l'enseignement pour la justice sociale.*

Stephen: La notion de vulnérabilité qui existe depuis un certain temps dans l'éducation des adultes humaniste est une idée surtout générée par les hommes blancs. Ça ne veut

pas dire que ça ne vaut rien, mais je pense que ses origines se trouvent largement dans la philosophie thérapeutique rogérienne – l'idée qu'on devrait être un modèle d'ouverture et de vulnérabilité comme le proposerait Carl Rogers, du moins selon mon souvenir de l'avoir lu il y a très, très longtemps. Je crois que ce type de vulnérabilité peut être très puissante. Mais je sais aussi que la manière dont l'expression de la vulnérabilité est perçue et la signification que les gens créent autour d'elle sont complètement transformées par la positionnalité. Et je l'ai déjà vu de manière très flagrante dans mes propres expériences d'enseignement en équipe avec des femmes et des femmes de couleur en particulier. Quand j'admets avoir commis une erreur, et quand je dis, « On peut le faire imparfaitement ou pas du tout, et voici comment j'ai manqué mon coup hier ou la semaine dernière, et voici quelque chose que je n'avais pas vraiment compris au début » – on fait une biographie expérientielle de sa croissance grâce aux erreurs – normalement c'est reçu très positivement. Je reçois une énorme reconnaissance, et les gens utilisent des mots comme *courage* et *courageux* et « vous êtes tellement courageux en parlant de vos erreurs ». Mais ce n'est pas du tout courageux. C'est tout simplement la reconnaissance d'une dynamique nécessaire. Cependant, j'en suis récompensé. Et je sais que c'est en raison de mon identité d'homme blanc d'un certain âge. J'ai tout en ma faveur, symboliquement et politiquement parlant.

Puis je fais beaucoup de travail avec des femmes de couleur et je les vois s'engager dans la même divulgation d'expériences, et j'ai lu des commentaires sur les plateformes officielles anonymes qu'on utilise tout le temps, où on voit des commentaires comme « Ok, maintenant on est dirigé par une incompétente » ou « Si tu ne sais pas comment le faire, pourquoi dans le diable êtes-vous dans une position d'autorité pour nous dire comment faire? » Et j'ai parfois eu des commentaires comme « Voici encore une fois l'action positive pour nous escroquer ». Il y a beaucoup de diffamation et de condamnation et d'accusations. Et j'ai eu des situations où j'ai pleuré en public dans une salle de classe et qu'une femme de couleur a pleuré en public en salle de classe, et la réaction n'aurait pas pu être plus manifestement différente. Pas de la part de tout le monde, mais il y a une grande tranche, et c'est à partir d'une perspective patriarcale ainsi que raciale, qui voit une femme qui pleure et pense, « Elle n'est pas à la hauteur ». C'est ça leur conclusion. Et puis on me voit pleurer, « Ô, quel modèle d'un homme avancé et évolué ». Aussi, j'ai enseigné avec des collègues de couleur où on critique les positions des autres, et on lit les réponses des étudiants et étudiantes ayant observé notre engagement dans un débat critique. Et il y a eu des situations où leurs réponses ont précisé : « Ça me dérange beaucoup à quel point il ou elle manque de respect envers le professeur Brookfield ». Je ne crois pas déjà avoir reçu des commentaires qui disaient, « Regardez à quel point le professeur Brookfield manque de respect envers l'autre personne ». Je crois que notre positionnalité exerce tellement d'influence quant à l'expression de la vulnérabilité. Ceci s'est répété encore et encore, donc en tant qu'équipe, si j'ai la grande chance d'enseigner avec une femme de couleur, on peut souligner cette dynamique pendant que ça se produit.

Robin: *Notre socialisation nous enseigne de ne pas être vulnérable en public, particulièrement dans les établissements. On peut servir de modèle de vulnérabilité dans la salle de classe, mais on n'a toujours aucune idée où se situent les apprenants et apprenantes en matière de vulnérabilité ou s'il existe des éléments déclencheurs pour leur vulnérabilité, parce qu'on ne connaît pas leurs parcours, donc c'est une chose à naviguer.*

Stephen: Son degré de vulnérabilité et la manière dont elle s'exprime constituent une décision hautement contextuelle fondée sur ses connaissances relatives aux réalités de la

personne et aux effets de sa divulgation sur celle-ci. Ces jours-ci, quand j'enseigne la pensée critique ou la théorie critique, je dévoile beaucoup sur ma propre dépression et ma propre anxiété cliniques. J'ai commencé un livre sur la pensée et l'enseignement critiques où, dès le tout premier chapitre, je dis que la pensée critique m'a réellement sauvé la vie parce que j'étais tellement dans un mauvais état en raison de ma propre dépression. Mais c'était quelque chose que j'avais caché de tout le monde sauf ma femme pendant plusieurs années. Et j'ai appris plusieurs stratégies d'adaptation pour ne pas être ouvert à ce sujet. J'inventais des problèmes de santé. J'inventais des excuses pour expliquer pourquoi je ne pouvais pas faire certaines choses. Quand je me suis enfin stabilisé il y a environ 20 ans, je me suis dit : « Ok, maintenant il faut être vraiment ouvert et vulnérable à ce sujet ». Donc je comprends que la divulgation de ma vulnérabilité aurait uniquement pu arriver quand j'avais accumulé beaucoup d'expériences liées à cet enjeu, et que j'étais assez stable, émotionnellement, pour le faire. La décision de quand et comment on le fait est tellement contextuelle, et je sais que beaucoup de choses que je fais maintenant, je n'ai pas fait au cours des 10 ou 20 premières années de ma carrière. Quand je vois que mes collègues plus jeunes ont une compréhension de toute cette dynamique, je suis complètement épaté par leur intelligence et leur courage quand ils ou elles choisissent d'être vulnérables de cette manière. Il faut le faire d'une façon particulière, en plus.

Quand j'anime des ateliers sur la race, une des choses que je trouve difficile à identifier est le moment de mettre au jour le racisme inhérent à l'établissement. Si je l'expose en citant ce que les gens disent et l'histoire de ce qui se passe, cela peut être très traumatisant et déclencheur pour les personnes de couleur dans la salle. Elles l'ont tout entendu, et la dernière chose qu'il leur faut est d'entendre leurs collègues blancs et blanches confesser le profond racisme qui leur habite et d'en quelque sorte mettre au clair toutes leurs expériences à ce sujet. J'ai souvent travaillé à partir de l'idée que la vulnérabilisation de personnes blanches quant à leur propre manifestation du racisme serait apprécié par les collègues de couleur, et j'ai dû vivre beaucoup d'expériences pour comprendre qu'il s'agit d'un point de vue extrêmement douteux. Il peut avoir bien des cas où c'est la pire chose qui pourrait arriver, parce ses collègues de couleur sont un peu en train de penser, « Ô non, ça recommence, passer au mode confessionnel. Nos collègues cherchent notre approbation, et notre absolution, et veulent qu'on leur dise que non, vous êtes vraiment de bonnes personnes et vous êtes des personnes alliées et ainsi de suite ». C'est une dynamique tellement compliquée. Alors tout simplement dire « être vulnérable », c'est comme un centième de l'histoire.

Et c'est comme ça qu'une carrière devrait avancer. On devrait s'intéresser de plus en plus aux casse-têtes de complexités qu'on rencontre et continuer de s'en préoccuper. Si on passe sa carrière à se dire qu'on gagne de plus en plus de clarté, je ne vois pas comment ça peut vraiment se passer – si on fait attention.

Adam: *Plus tôt vous avez dit que si un établissement vous demande de l'aider à être plus antiraciste, vous essayez de vous convaincre de ne pas faire d'ateliers. J'ai trouvé ça intéressant, étant donné que notre lectorat est composé d'éducateurs et éducatrices d'adultes. Quand j'étais éducateur d'adultes en milieu communautaire avant ma carrière universitaire, ma première réaction était souvent d'animer un atelier. Je me demande si vous pouvez en dire plus sur ce que vous voulez dire et sur ce que les éducateurs et éducatrices d'adultes peuvent faire au lieu?*

Stephen: Je veux d'abord souligner que je ne dis pas, « Ne faites pas d'ateliers », car beaucoup de très bonnes choses peuvent se produire pendant et en raison de ceux-ci. C'est que je me rends compte que c'est souvent notre première réaction. Il y a là une histoire

et un héritage honorables en éducation des adultes, surtout si on est dans le mode axé sur le communautaire où on dit, « Bien, il faut entendre les personnes les plus touchées par ce problème, alors organisons une conversation communautaire qui privilégie les expériences des personnes les plus concernées ». Vraiment il s'agit d'une bonne pratique de développement communautaire. C'est important, et je ne veux pas le sous-estimer.

Cela étant dit, mon commentaire est fondé sur ce que j'ai vu maintes et maintes fois en milieu institutionnel, c'est-à-dire, disons qu'un problème sérieux est révélé et il devient clair qu'il y a ici beaucoup plus de racisme endémique qu'on ne l'avait imaginé et qu'on doit en faire quelque chose. C'est beaucoup plus facile si la chose qu'on en fait est d'offrir d'une série d'ateliers, parce que les ateliers peuvent avoir lieu sans aucun effort concerté pour le changement systémique, politique, structurel ou procédural. J'ai vu des situations où c'est la première chose qu'on fait. On annonce au monde, « On fera cette formation, on animera ces ateliers, on aidera les gens à se renseigner davantage, on encouragera les pratiques et les dispositions antiracistes, et ainsi de suite, et on parlera de ce que veut dire être antiraciste et des meilleures pratiques à utiliser en salle de classe pour faire connaître le sujet aux étudiants et étudiantes et de toutes les autres choses dont on a parlé sur le plan procédural ». Tout ça c'est utile, mais ça n'entre pas dans les détails des pratiques institutionnelles du quotidien.

Il me semble que pour bien éduquer les adultes, une personne doit être très consciente des contextes, des situations externes et de la manière dont les idéologies et la culture façonnent les actions. Alors en définissant ce que les gens devraient apprendre et en pensant qu'on aimerait qu'ils travaillent de manières plus antiracistes, qu'est-ce qui leur enseignerait comment le faire?

Je pense que pour leur enseigner comment faire, il faut s'engager très intentionnellement, et ce, quotidiennement et sur une longue période, dans les processus de prise de décision sur les programmes, sur les évaluations, sur la pédagogie, sur les réponses à certains problèmes étudiants d'un point de vue qui est très délibérément et intentionnellement informé par une orientation antiraciste. Donc je dis aux établissements, « Si vous avez X dollars et vous voulez m'embaucher, je pourrai vous offrir de meilleurs conseils qui aideront l'organisation à aborder ce problème si vous me payer pour passer du temps dans les réunions de département et les réunions d'unité pour voir comment les décisions sont prises and pour parler au personnel ». Il faut parler au syndicat, il faut être aux réunions syndicales, il faut être aux réunions départementales et d'unité, aux réunions du personnel administratif et du personnel enseignant. Il faut obtenir une bonne compréhension de l'histoire institutionnelle. Ce qui s'est passé au cours des cinq ou dix dernières années, ou encore plus loin dans le passé. Avec toutes ces informations, on commence à penser à quels leviers on peut tirer qui auraient le plus grand potentiel de changement stratégique.

Personnellement, je m'intéresse souvent aux systèmes de récompense dans l'établissement. Comment juge-t-on l'excellence du rendement? Comment mène-t-on les évaluations du rendement? Quels sont les critères en vigueur pour l'avancement institutionnelle pour le personnel enseignant, mais aussi pour le personnel administratif? Qui remporte les prix régulièrement décernés à travers l'établissement, et que font ces personnes pour qu'elles gagnent ces prix? Tous ces détails précis liés au système de récompense constituent souvent le point de départ pour penser, « Et bien, voici les choses très pratiques qu'il faut changer ». En réfléchissant au travail d'un éducateur ou d'une éducatrice, il faut penser à ce qui est récompensé dans l'établissement qui permet d'y rester et d'avancer, de gagner sa vie, et ainsi de suite. Et à quel point la question de l'antiracisme est-elle au cœur de ces critères, et si

l’antiracisme est présent dans les critères, qu’est-ce qui démontre sur le plan opérationnel qu’on s’engage vraiment dans le travail antiraciste? La perspective de développement communautaire en est vraiment une où, comme éducateur ou éducatrice, on se considère comme moteur de changement, et on pense aux apprentissages qu’il faut faire, non seulement ceux de ses étudiants et étudiantes, mais aussi ceux des personnes influentes formatives comme le personnel administratif dans l’établissement, puis il faut penser, dans l’enseignement supérieur, qui est le véritable pouvoir derrière le trône? J’ai souvent dit que si on veut exercer une influence comme éducateur ou éducatrice antiraciste, et qu’on veut stimuler le changement institutionnel et qu’ils veulent faire des ateliers, peut-être que le premier atelier serait une conversation publique parmi les fiduciaires où on s’engage publiquement dans une discussion sur le rôle que joue l’identité raciale que nous négocions quotidiennement dans certaines décisions et dans certaines actions. J’ai toujours dit que je me ferais un plaisir d’animer cette discussion. Voir que le plus haut échelon de l’organisation s’engage dans une exploration difficile de ce défi exercerait en fait une influence beaucoup plus grande que de nombreuses autres choses qu’on peut faire. Mais je ne l’ai jamais vu. Je n’ai jamais pu convaincre les gens que c’est une bonne chose. Si on vise le changement comportemental, ça doit être un projet global au lieu de quelque chose qui est basé dans la salle de classe.

Adam: *Pouvez-vous parler un peu plus de la connexion entre le changement individuel et le changement structurel et de votre conception de ce travail?*

Stephen: Je crois qu’il faut remonter à l’épistémologie eurocentrique, où on met particulièrement l’accent sur l’individu comme être qui pense – une personne qui mène son propre destin. Aux États-Unis c’est très étroitement imbriqué à la notion de liberté, qui est elle-même imbriquée aux idées d’entrepreneuriat individuel. Tout ce mythe de Horatio Alger aux États-Unis, que n’importe qui peut être n’importe quoi. On l’entend tout le temps dans les communautés – pas seulement dans les contextes blancs : « Vous pouvez faire n’importe quoi. Vous pouvez être n’importe quoi. Il n’y a aucune limite à ce que vous pouvez atteindre ». C’est un mythe très puissant et très agréable à entendre. C’est un mythe. Empiriquement, c’est fou de penser comme ça, je crois.

Parce que j’adopte un point de vue de théorie critique, je vois toujours les choses de manière systémique. Il y a toujours des cas exceptionnels, mais ce sont ces personnes qui réussissent contre toute attente qui sont souvent citées comme la norme. Il est très difficile de mener les gens à penser de façon structurelle et systémique. L’utilisation même du mot *structurel* est problématique parce que les gens pensent, « Et maintenant on est parti dans l’abstrait ». J’ai aimé le livre de Ibram Kendi (2019), *How to Be an Anti-Racist* (« Comment être antiraciste »). Dans ce livre il dit constamment : « Ne parlez pas de racisme systémique, structurel ou institutionnel, au lieu, parlez de politiques racistes ». Parce que quand on utilise le mot politique, on comprend qu’il y a un lien entre la politique en vigueur dans un département ou une unité, ou sur le plan national, et ses propres actions. C’est plus facile si on le présente en termes de politiques racistes, qui sont construites et mises en vigueur délibérément pour classer un groupe racial comme supérieur et avantagé comparé à tous les autres. C’est une des raisons pour lesquelles je suis un si grand défenseur de la méthodologie autobiographique narrative.

Si j’essaie d’enseigner une idée structurelle ou de démontrer l’importance du conditionnement structurel, je commence normalement avec un exemple individuel tiré de ma propre expérience ou celle de quelqu’un d’autre – une chose individuelle très pratique

qui s'est produite à un moment précis et dans un lieu particulier – et travaille à partir de celui-ci pour dire, « Pourquoi cela s'est-il produit? Pourquoi ai-je dit ou fait ceci à ce moment particulier dans ce contexte précis? » Et je dis, « Bien, ça me semblait la bonne chose à ce moment-là, j'écoutais mon intuition ». Mais d'où vient la confiance dans son intuition ou dans son instinct? Et on commence à déconstruire. Ça vient en partie de l'expérience, en partie du conditionnement culturel et professionnel, en partie de la culture politique plus large. Comment savoir si on peut se fier à son intuition à ce moment-là? Lesquelles de ses expériences l'appuient? Ensuite je parle d'expériences que j'ai vécues qui m'ont amené à penser que c'était la bonne chose à faire. Puis je commence à les déconstruire et dis, « Pourquoi pensais-je que celles-ci étaient de bonnes expériences fiables à suivre? » Au lieu de tracer toutes les données structurelles et de dire, « Regardez ces structures imbriquées d'exclusion entourant le système pénal, entourant la prospérité économique matérielle, entourant la réussite scolaire, entourant la mort prématurée, entourant la mortalité infantile, entourant le décès par cancer ». Si je commence là, j'ai remarqué que les gens s'enragent et vivent une juste colère et deviennent furieux, puis, ensuite ils pensent, « Merde, c'est partout, qu'est-ce que je peux faire face à tout ceci? » Et on finit avec un dégonflement pessimiste radical. Je préfère arriver à ce point-là à partir d'une analyse autobiographique, parce que je trouve que les gens suivent plus facilement les connexions si on commence avec un récit. C'est quand même dégonflant, et on ressent le désespoir et tout ça, mais on y arrive par l'analyse de comportements et d'expériences individuels. Et en cours de route, en déconstruisant ce récit, je dis, « J'aurais pu faire ceci ou j'aurais pu faire cela, » pour présenter les autres possibilités. C'est une façon de favoriser une plus grande harmonie entre l'individuel et le structurel.

D'une certaine manière je contredis mon propre argument pour le structuralisme, mais je trouve vraiment qu'amener les gens à la pensée structurelle fonctionne le mieux de cette façon. Du moins, c'est ce que j'ai observé du point de vue pédagogique.

Robin: *Au Canada, le discours populaire sur le racisme et l'esclavage diffère de celui des États-Unis. La majorité de la population canadienne connaît le racisme et l'esclavage aux États-Unis et comment ils sont devenus les injustices sociales qu'on voit aujourd'hui. Quand on entend le mot esclavage associé au Canada, la plupart des Canadiens et Canadiennes penseront au chemin de fer clandestin, car c'est le discours qui a été perpétué. Alors qu'il existe simultanément une histoire de racisme et d'esclavage dans notre pays aussi. Tout en reconnaissant qu'on vit différents contextes historiques et actuels relatifs au racisme, à l'antiracisme et à la suprématie blanche, que peuvent faire les éducateurs et éducatrices des adultes pour contester ces récits populaires sur des enjeux aussi importants, surtout quand les autres récits ont tellement été cachés et mis à l'écart?*

Stephen: J'essaie de rester un peu au courant des événements canadiens. Je lisais à propos de l'enseignante au Québec qui vient d'être congédiée pour avoir porté un hijab, et depuis un an ou deux à propos des fosses communes découvertes dans les pensionnats. Je sais bien que c'est un contexte complètement différent quant à certaines dimensions importantes, tout comme le Royaume-Uni, d'où je viens, a sa propre dynamique. Mais je crois tout de même – encore, en raison de la perspective de la théorie critique – que la question centrale de la théorie critique, c'est « comment le pouvoir dominant se reproduit-il et comment neutralise-t-il les menaces à son autorité? ». La façon qu'il le fait, c'est en disséminant une idéologie dominante ou un discours dominant comme, « Alors que les États-Unis sont clairement racistes et battent les gens, et la police incarne une tentative militariste pour

opprimer les communautés de couleur, au Canada on comprend les maux du racisme, on s'engage vraiment à créer une société véritablement démocratique, inclusive et on célèbre la diversité, et ainsi de suite ». Parfois j'entends un peu de ça quand je suis au Canada. Et je suis très impressionné par beaucoup de choses qui se passent au Canada. Souvent j'ai l'impression que je devrais vivre au Canada, au lieu d'aux États-Unis [rires], parce que j'adore être là. Mais je pense tout de même que l'enjeu structurel, c'est « comment le pouvoir dominant garde-t-il sa position relativement non contestée? ». Et les mêmes processus se déroulent indépendamment du contexte dans lequel on se trouve.

Il y a toujours une idéologie dominante. Il y a toujours un discours dominant qui prétend expliquer l'évolution d'une société. La façon de contester ces discours dominants et ces idéologies dominantes se ressemble pas mal partout, je dirais. Il faut des contre-discours. C'est justement ça le point de vue de la théorie critique de la race qui gagne beaucoup de terrain depuis les trente dernières années aux États-Unis. La notion des contre-discours doit être prise au sérieux et placée au premier plan, ce qui en quelque sorte coupe l'élan des gens, on l'espère. Il faut mettre l'accent sur les modèles de divulgation autobiographique, donc il faut des gens qui sont prêts à parler de ces choses-là. Je m'intéresse surtout à travailler dans les environnements majoritairement blancs, parce que c'est ce à quoi je fais face au Minnesota. Il faut donc comprendre comment parler à un groupe dominant, qui se voit comme étant du bon bord de l'histoire et moralement bien, de manière à le déstabiliser pour se rendre compte que les choses ne sont pas aussi favorables qu'il le croyait. Et cette dynamique est identique pour tous les groupes dominants. En partie, c'est d'avoir des membres de ce groupe dominant qui représentent une analyse très différente, et qui parlent de leurs expériences de ce problème de façon expérientielle et autobiographique. Ce serait aussi pertinent dans un contexte canadien, ou tout autre, tout comme dans le contexte états-unien. Je crois qu'il est très important d'identifier les pratiques et les symboles précis qui sont pratiquement applaudis à l'unanimité. De quoi est-on particulièrement fier en Nouvelle-Écosse, quelles sont les pierres angulaires de notre identité qui nous font dire, « Ceci représente le meilleur de qui nous sommes? ». Puis on dit, « D'où viennent ces discours, et comment est-ce qu'ils se sont établis avec une telle prédominance? En quoi ce discours sert-il à nos intérêts? Quels autres discours ont été exclus? ». On en fait une sorte de critique idéologique autour d'un symbole particulier. Je crois que ces moments de désorientation peuvent d'abord être déclenchés de manière productive autour de symboles dominants et de discours dominants – quelque chose que tout le monde a accepté comme étant incontestablement bon et positif. Aux États-Unis on a beaucoup parlé des statues. Qui a financé les statues, qu'est-ce qu'elles représentent, les corps de qui sont présents dans ces statues, en quoi ces statues contribuent-elles à notre pensée contemporaine et à notre conception des questions de race ou de toute autre forme d'exclusion? Peut-être que je suis naïf et mal renseigné, mais quand je pense « Comment puis-je interrompre un cadre établi chez les gens? », je pense que la dynamique se ressemble partout.

Je dirais que si on va réussir à amener les gens au point de démanteler complètement ce qu'ils pensaient était une façon légitime de voir le monde, il faut toujours que ce soit relationnel. Il faut que ce soit ancré dans un profond sentiment de confiance. Si je me trouvais dans un autre contexte culturel, c'est la première chose que je ferais. Je serais anthropologue, je me familiariserais avec ce qui était vénéré, avec les voix qui sont écoutées. Si tout ce que je fais c'est parler et qu'on socialise et passe du temps ensemble, et que l'autre apprend à connaître qui je suis, c'est le commencement de tout ceci. Et ça pourrait prendre

beaucoup plus longtemps que j'aimerais. Mais je ne peux pas faire disparaître les réalités des dynamiques de l'apprentissage, peu importe à quel point l'esprit activiste pourrait vouloir le faire. Tôt ou tard, la réalité sabotera sa théorie de l'activisme si elle ne correspond pas aux circonstances de la situation. La réalité est très inconmode [rires], donc il faut juste l'accepter.

References

Kendi, I. X. (2019). *How to be an antiracist*. One World.