




Barbara Garbarczyk
Chargée d'études
et d'animations

 Analyse 2019

BALAYONS DEVANT NOTRE PORTE

LES RAPPORTS DE DOMINATION DANS LES DYNAMIQUES COLLECTIVES

1



Dans le monde de l'économie sociale, et plus largement, dans le milieu militant, peu de gens se disent ouvertement racistes, misogynes... La quête d'un idéal de démocratie et de transformation sociale exclut de fait ce genre de positionnement. On prône des valeurs de solidarité, de diversité, d'inclusion. On s'indigne de la montée de l'extrême droite et appelle même à soutenir la grève des femmes pour la journée du 8 mars. De plus, on cherche à travailler de manière moins hiérarchique et on a le goût de l'expérimentation organisationnelle. Cet étendard nous protégerait de tout reproche. Résultat : on pense être épargné-e-s par des rapports de domination. Et bien souvent, cette cohérence théorique (je prône l'égalité donc je n'opprime pas) cache en fait des dynamiques moins glorieuses.

Cette analyse cherche à nous aider à réfléchir à ces rapports de domination au sein de nos entreprises sociales et nos collectifs. Nous verrons à la fois en quoi ils consistent, mais aussi comment ils sont souvent mal pris en considération. Disons-le d'emblée : c'est un sujet délicat où les réponses toutes faites sont souvent les pires. D'autant qu'il n'est pas évident de déceler des comportements vecteurs de domination symbolique, qui plus est chez des personnes que nous considérons par ailleurs comme « alliées » dans nos projets communs. Pourtant, comme le dit Juliette Rousseau, il est important de savoir « lutter côte à côte, mais aussi face à face »¹.

Ce texte n'a pas la prétention de faire le tour de la question. La présente réflexion est le fruit de discussions formelles et informelles², d'observation personnelle, de vécu, de lectures... Mais le point de vue est évidemment situé : celui d'une femme occidentale, blanche, universitaire. De ce fait, moi-même, tantôt je subis, tantôt je peux faire subir des rapports de domination. Et vu ma situation, je peux plus facilement parler de certaines dominations (comme le sexisme) que

d'autres (comme le racisme). Ceci transparaîtra dans l'analyse car sans s'y limiter toutefois, de nombreux exemples porteront précisément sur la domination de genre. Il en existe évidemment d'autres. En toute humilité, cette réflexion est donc surtout une invitation à être complétée, contredite... Bref, à en débattre.

LE SYNDROME « OUI MAIS CHEZ NOUS, ÇA VA »

Alors oui, on se désole de l'existence d'un Trump... On remarque aussi que le comportement de notre oncle au dernier repas de famille est limite. Mais on se rassure en se disant que dans notre association ou notre groupe, ça va ! Car souvent, avouons-le, on ne se rend même pas compte que, par exemple, ce sont majoritairement des femmes qui prennent en charge des rôles de support, de soutien au sein des structures. Que jamais aucune personne handicapée n'est venue à nos événements. Qu'à nos réunions d'équipe, ce ne sont que les universitaires qui prennent la parole. Que la composition de nos groupes ne brille pas par sa mixité sociale et culturelle. Qu'au sein d'une équipe, la présence de certaines personnes coïncide étrangement avec le fait que d'autres se taisent systématiquement. Qu'il y a des personnes qu'on attend et d'autres qu'on n'attend pas si elles sont en retard à une réunion. Que même s'il y a plus de femmes dans une équipe, les postes à responsabilité sont plutôt occupés par des hommes. Qu'au quotidien, les « gentilles » blagues racistes, sexistes ou classistes sont monnaie courante...

Ce n'est pas étonnant que ces rapports de domination existent dans nos collectifs. Ils sont à l'image de ce qui se passe dans l'ensemble de la société. Et une charte de valeurs affichée au mur d'une entreprise sociale ne fait pas disparaître tous ces rapports de domination par magie. Quand nous rejoignons une association militante par engagement, nous n'y venons pas « pur·e·s », mais bien imbibé·e·s d'une culture imprégnée de ces inégalités. Qu'on le veuille ou non, nous portons donc toutes et tous en nous ces rapports de domination.

Souvent, nous ne nous en rendons pas compte. C'est le propre des rapports de domination dits *symboliques*. Ils sont tellement intégrés que nous les trouvons « normaux », que ce soit en tant que dominant·e·s ou en tant que dominé·e·s (d'ailleurs, nous ne sommes jamais intrinsèquement l'un·e ou l'autre : en fonction des situations, nous pouvons être l'un·e ET/OU l'autre). Ils sont donc invisibles et exercent une « violence symbolique » pour le dire dans les mots du sociologue Pierre Bourdieu. Ils ne s'expriment pas à travers une violence

physique par exemple, mais par toute une série de normes sociales tellement intégrées que nous ne nous en apercevons pas la plupart du temps.

Mais il arrive que nous nous en rendions compte (un peu). Mais vu que ce constat pique un peu, plutôt que de l'admettre et chercher à agir, on cherche souvent à relativiser pour se protéger. On invoque l'un ou l'autre contre-exemple qu'on connaît (par exemple, « oui mais chez nous, c'est une femme qui est à la direction ») pour rejeter une lecture plus structurelle des dominations. Cette technique est courante lorsqu'on se sent attaqué·e. Elle est dans la même veine du « je ne suis pas raciste, j'ai une amie noire », ou encore du « chez nous on répartit bien les tâches ménagères, j'aide souvent ma femme à cuisiner » (notez l'utilisation du verbe « aider » qui indique bien qu'en l'occurrence, dans l'esprit de la personne qui parle, la cuisine est une tâche portée mentalement par la femme, mais - quelle veinarde -, elle a de l'aide !). C'est ce qu'on pourrait appeler le syndrome du « oui c'est horrible, mais heureusement, chez nous, ça va ». Tant mieux si c'est *réellement* le cas (et oui, il y a des espaces vraiment mieux lotis que d'autres). Néanmoins à chaque fois que nous disons cela, faisons attention à ce que cela ne devienne pas un argument pour discréditer une lecture plus structurelle, voire atténuer l'expression de l'oppression de certain·e·s.

L'existence de ces rapports de domination sont si intégrés en nous que toute organisation collective constitue un terreau fertile pour leur expression. Autrement dit, dans le feu de l'action, une répartition des tâches « intuitive » sera a priori marquée par ces inégalités. Il importe donc dans les groupes d'éviter un fonctionnement qui semble « naturel » ou « spontané » : comme nous l'avons vu, bien souvent, le « naturel » et le « spontané » ne sont que le résultat d'inégalités sociales structurelles.

QUAND ON CROIT BIEN FAIRE...

Heureusement, la prise de conscience de ces rapports de domination gagne du terrain dans certains milieux. Pour plus d'égalité et de démocratie, l'économie sociale (et le milieu associatif de manière générale) est souvent un terrain d'expérimentation pour de nouvelles manières de s'organiser et de travailler ensemble. Méthodologie participative, innovation organisationnelle, outils d'intelligence collective : on tâte, on teste, on pense bien faire... Sans remettre en question la sincérité de ces démarches, nous observons tout de même régulièrement des malaises dans ces pratiques. Malaises dus au fait qu'on pense

prôner l'égalité mais qu'on ne prend justement pas (assez) en compte les rapports de domination. Passons en revue certains cas d'école.

Projeter des attentes sur les participant·e·s

Souvent sans s'en rendre compte, en animant un processus participatif, on sait en fait exactement où on veut arriver. Cela sous-entend qu'il y a une « bonne forme de participation »³, et donc aussi une « mauvaise ». On projette sur les participant·e·s à la fois nos propres attentes, mais aussi des manières de faire adéquates (manières elles-mêmes issues de codes culturels que l'on pense trop souvent universels). Autrement dit, on projette sur le groupe à la fois un fond (les idées qui doivent ressortir de la discussion) mais aussi une forme (une manière de s'exprimer). On ne cherche finalement que des personnes pour faire ce qu'on a déjà tout calculé d'avance. La participation rime alors avec conformité, conformisme. Ce qui exclut d'autres attitudes, d'autres espaces de liberté. Les participant·e·s sont alors pris au piège. Ils et elles sont à la fois invité·e·s à participer et réprimé·e·s par leur manière de le faire. Ce qui peut évidemment être très violent. Or, toute participation réelle doit impliquer une place laissée à l'imprévisible, au désaccord, à l'expression d'idées non attendues a priori, à des formes d'expression qui ne correspondent pas aux normes sociales dominantes... Proposer de la participation sans lâcher le contrôle et le pouvoir n'a pas de sens.

Tout miser sur les outils d'intelligence collective

Ça m'est arrivé plus d'une fois d'être irritée par la confiance aveugle que certaines personnes accordent aux outils d'intelligence collective. Et surtout, la croyance que ceux-ci règlent les problèmes des dominations : « *Nous on fonctionne par gestion par consentement, donc tout le monde peut s'exprimer librement* »... Je ne rejette clairement pas le bien-fondé de ces outils qui me semblent souvent utiles pour animer des processus collectifs. Néanmoins, « *lorsqu'il n'y a pas de prise en compte des questions de genre, que ce soit de manière formelle ou informelle, la répartition des tâches reste très sexuée dans la gouvernance, et ce même si des méthodes innovantes sont mobilisées pour la prise de décision et l'organisation du pouvoir (décision par consentement, élection sans candidat·e...).* Peuvent ainsi coexister des innovations organisationnelles, mobilisant intelligence collective et gouvernance partagée, et une assignation parfaitement genrée des tâches » nous rappelle le *Manifeste pour l'égalité, pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire*⁴. Ainsi, n'ayons pas la croyance naïve de considérer les outils d'intelligence collective comme *la* solution au problème des rapports de domination. Ceux-ci

peuvent être une ressource intéressante à *condition* de s'accompagner d'une lecture critique des enjeux de pouvoir au sein d'un groupe. Sinon, ils peuvent alors carrément *empirer* la situation en feignant de dissoudre les rapports de domination (formels) alors qu'ils subsistent (en informel).

Autre corollaire désagréable qu'on peut parfois observer, ce sont des personnes qui se veulent inclusives, tout en ayant une approche très procédurale des processus d'intelligence collective. Pour grossir le trait, pour elles, « inclusion = processus d'intelligence collective », du coup, elles appliquent une méthode. Résultat, elles jargonent (on va faire une météo, une élection sans candidat·e, puis une gestion par consentement...). Alors certes, il faut savoir rompre avec des habitudes (qui « spontanées », sont souvent aussi vectrices d'inégalités) et donc il peut y avoir un moment inconfortable ou bousculant quand on introduit pour la première fois un tour de table par exemple. Mais ce qui me gêne, c'est une approche « experte », technique, procédurière de la chose. Expliquer à un groupe qu'il y a une experte en intelligence collective qui vient faciliter des processus de décision pour plus d'agilité au sein d'un collectif, ça risque d'en perdre plus d'un·e. Quand, sans s'en rendre compte, on ne parle pas le même langage qu'un groupe, c'est violent. Et le risque, c'est que les personnes du groupe se sentent bêtes et aient peur de dire des choses à côté de la plaque. Soit exactement tout le contraire de la volonté de départ.

Maladresses dans l'animation

Souvent, pour éviter le chaos des discussions spontanées (qui, comme nous l'avons vu, sont vectrices de rapports de domination), se manifeste le besoin d'un cadre d'animation. Une personne se charge alors de l'organisation de la discussion, propose des méthodologies pour faire avancer le débat et veille au respect de chaque participant·e. Cette position, avouons-le, est centrale et peut fortement influencer le cours du processus. Se joue donc là un rapport de pouvoir potentiellement déterminant. Nous avons déjà évoqué le biais de projeter des attentes sur les participant·e·s et d'induire une bonne manière de contribuer au débat. Mais parfois, les rapports de domination se retrouvent plus subtilement dans ce qu'on pourrait appeler des « maladresses » de la personne qui anime. Autrement dit, des détails qui n'en sont pas.

Prenons quelques exemples. Ce qu'on observe souvent dans des groupes qui se connaissent, c'est le développement d'une culture commune : surnoms, blagues, sous-entendus, références communes... Et cette culture commune est primordiale pour forger un groupe, se donner de la force, développer un sentiment d'appartenance souvent utile pour agir ensemble. Mais à force de

baigner dedans, souvent, on ne se rend même plus compte à quel point c'est compliqué pour une personne extérieure de s'intégrer dans ce contexte. On ne prend plus la peine d'expliquer, d'accueillir. Autant dire que les nouveaux et nouvelles arrivant·e·s doivent faire leur preuve avant d'être pleinement partie prenante du groupe. Et ça peut en décourager plus d'un·e. C'est ce qu'on pourrait appeler le premier degré de non prise de conscience. D'ailleurs, paradoxalement, rien n'empêche ce groupe de parfois se plaindre qu'à leurs activités, il n'y a que des « convaincu·e·s »⁵, sans chercher les éventuelles causes dans leurs propres attitudes.

Il y a aussi un deuxième degré, où une certaine prise de conscience existe. Illustrons. On est à une réunion d'information d'une quelconque association. Le groupe est composé de nombreuses personnes qui ne se connaissent pas toutes. La personne qui anime expose l'objet de l'association et les futures actions envisagées. Vu que c'est assez spécifique, forcément, elle utilise pas mal de mots, de concepts ou parle de personnes ou d'institutions diverses. Et toutes les deux phases de demander « qui ne connaît pas les SPG ? » (par exemple). Évidemment, ça part d'une bonne intention de se soucier de savoir si le groupe comprend ce qu'on veut dire. Néanmoins, quand il n'y a pas déjà une confiance entre les membres, le fait de demander souvent si on connaît tel concept ou telle organisation peut être assez intimidant, voire stigmatisant. Imaginez-vous faire partie des malheureux·ses qui lèvent à chaque fois la main, alors même que vous vous rendiez à une réunion d'information, et que donc a priori vous veniez découvrir. Ça peut évidemment arriver de demander aux participant·e·s s'ils et elles ont connaissance de tel ou tel concept. Mais rien n'empêche aussi de donner une rapide explication, au cas où : au pire du pire, tout le monde en avait déjà connaissance et on aura perdu 30 secondes.

Autre exemple de maladresse dans l'animation : la reformulation de ce que disent les participant·e·s. Bien entendu, reformuler fait partie des rôles d'un·e animateur·rice : il s'agit de recentrer le débat, résumer, clarifier pour mieux faire avancer la discussion. Néanmoins, combien de fois n'ai-je pas vu trop de reformulation, qui par là même, dénature les propos du groupe ? La question se pose également quand une personne du groupe a du mal à s'exprimer et s'embourbe dans une explication que personne ne semble comprendre. Si l'animateur·rice voit où la personne veut en venir, est-ce juste d'intervenir pour reformuler : comment se sent alors la personne ? Est-ce de l'aide, ou de la domination ? Le minimum, me semble-t-il, est de toujours demander à la personne en question si ce qu'on propose comme reformulation correspond bien à ce qu'elle a voulu dire.

L'utilisation d'une certaine forme d'humour peut encore être un autre vecteur de malaise. Dans certains processus participatifs, on veut mettre une « bonne ambiance » en proposant des activités un peu décalées. Ce n'est pas une mauvaise idée en soi : mais encore une fois, réfléchissons bien à ce que les propositions soient adaptées aux membres du groupe. Dans certains cas par exemple, si on demande aux gens de se présenter en racontant une blague, ça risque de conforter les personnes déjà relativement à l'aise en public, et gêner les autres. Attention donc à ne pas penser qu'en brisant les codes on amène forcément de la bonne humeur (alors qu'on risque de crisper tout le monde, soit le contraire de ce qu'on voulait).

Prenons un dernier exemple de malaise : la prise de la parole du public à la fin des conférences. Bien souvent, une écrasante majorité d'hommes prend la parole à ce moment-là. Ils sont plus nombreux quantitativement, mais ils interviennent aussi différemment : ils se manifestent plus rapidement, coupent plus souvent la parole, ont tendance à rajouter quelque chose, témoigner plutôt que « juste » poser une question aux orateurs-rices. Et là intervient le dilemme de la personne en charge de l'animation : mieux vaut-il ne rien faire (et croiser les doigts pour qu'une femme aussi prenne la parole) ? Ou bien conscientiser le public à ce constat et encourager les femmes à prendre la parole ? J'ai des sentiments ambigus quand une personne qui anime pointe le fait que les femmes ne prennent pas la parole et les invite à le faire. Je ne doute pas que ça parte plutôt de bonnes intentions. Et puis, c'est ce qui se passe, donc d'un côté, autant le dire, le rendre visible. Je sais qu'un paquet de gens (hommes comme femmes) ne se rendent même pas compte que les femmes prennent peu la parole à la suite de débats. Donc le nommer, c'est déjà faire exister le constat. C'est un début nécessaire. D'un autre côté, à titre personnel, ça me donne encore moins envie de prendre la parole : bah oui, car sinon, ça implique d'assumer le fait que je voulais prendre la parole avant déjà mais que j'ai attendu qu'on me propose de la prendre... Et puis, prendre la parole pour soulager le malaise, c'est embarrassant ! Il y a aussi une forme de responsabilisation des dominées (en l'occurrence, les femmes) : il faut oser, s'adapter. Sans questionner la forme même de la discussion : une prise de parole devant tout le monde en grand groupe est-elle possiblement non vectrice de domination ?

Faire le bon élève émancipé (et se faire mousser)

Dernière frustration ou malaise : c'est d'en faire trop. On peut observer des attitudes franchement déplacées. Une amie me relatait qu'elle participait à l'arpentage (une technique de lecture collective d'un livre et de discussion) de *Lutter ensemble* (voir encadré plus bas). Alors que le livre parle justement des

rappports de domination, un des participant·e·s (un homme), n'a pas hésité à profiter de sa position pour prendre beaucoup, beaucoup de place dans les discussions. Et puis, au bout d'un moment, comme s'il se rappelait ce qu'il avait lu, de pointer le fait que même dans cet espace en question, le temps de parole n'est pas du tout équilibré, etc. Et d'en appeler tout le monde à prendre la parole (et par la même occasion, jouer à l'animateur alors que ce n'était pas son rôle). Et ce n'est pas un cas isolé. On peut parfois observer ce phénomène étrange : une personne en situation dominante qui cherche à tout prix à mettre en avant le fait qu'elle a bien conscience de sa position. En faisant « le/la bon·ne militant·e », cette personne finit par tirer profit de cette posture, et cela renforce finalement d'autant plus sa domination. Autrement dit, par exemple, un homme pro-féministe ne devrait pas chercher à se vanter publiquement de l'être⁶.

QUE FAIRE ?

La première chose à faire pour combattre des rapports de domination, c'est d'en prendre conscience. Ça peut paraître une évidence, mais comme nous l'avons vu, le propre des rapports de domination symboliques, c'est bien d'être intégrés en chacun·e de nous. On ne se réveille pas un jour avec une lecture critique de ces rapports. Une rencontre avec quelqu'un·e qui nous y sensibiliserait, une lecture, un retour d'une personne avec qui nous aurions eu un comportement problématique... Nous avons souvent besoin d'une impulsion pour être en capacité de lire des dynamiques de groupe à travers ces lunettes. Prendre conscience des rapports de domination, savoir les détecter (chez soi, chez les autres) et les analyser... Il s'agit de la première étape, et c'est la plus compliquée ! C'est qu'on ne (se) déconstruit pas du jour au lendemain, c'est un processus qui prend du temps. Et parfois, vu que le sujet est hautement délicat, mieux vaut prendre ce temps que de mal faire les choses. Prendre conscience des rapports de domination dans les groupes que l'on fréquente peut bousculer. Mais face à cela, agir dans la précipitation (et proposer des solutions rapides) est souvent contre-productif.

Au risque d'en décevoir certain·e·s, les quelques modestes suggestions que je propose pour ce faire sont surtout de l'ordre de la première étape *sine qua non* : la prise de conscience. À ces enjeux complexes, il n'y a pas de solutions toutes faites : surtout, évitons d'aller demander tout le temps aux dominé·e·s de trouver des réponses aux dominant·e·s. Cela m'a déjà irritée, à une conférence sur le féminisme, que, suite à l'interpellation d'un homme dans la salle, le débat tourne presque exclusivement autour de la question de la place des hommes

dans la lutte féministe. Non pas que cette question n'ait pas de sens ou ne soit pas pertinente, mais est-ce le bon endroit ? Est-ce aux femmes, seules, de donner ces réponses ? Bien-sûr, le dialogue peut et doit avoir lieu, mais ne serait-ce pas pertinent que les hommes fassent d'abord un effort de déconstruction d'eux-mêmes ? Par exemple, en se renseignant sur le sujet (voir encadré sur les deux conseils lecture), en en discutant avec ses proches (hommes comme femmes), en tentant déjà de conscientiser ses propres attitudes...

DEUX CONSEILS LECTURE

Juliette Rousseau, *Lutter Ensemble, Pour de nouvelles complicités politiques*, éditions Cambourakis, 2018.

De la ZAD à la Palestine, de la marche pour le climat de New York aux camps de réfugié·es de La Chapelle en passant par le tarmac des aéroports londoniens, Juliette Rousseau, militante altermondialiste, coordinatrice de la Coalition contre la COP 21 en 2015, part à la rencontre de collectifs en lutte contre les rapports de domination liés à la classe, au genre, à la race ou encore à la condition physique et mentale à l'œuvre dans la société, collectifs qui ont aussi en commun d'interroger l'existence et la reproduction de ces mêmes rapports de domination à l'intérieur des espaces de lutte. À partir de nombreux entretiens, ce livre invite à explorer des formes d'organisation et de solidarité à même de créer les conditions de nouvelles complicités politiques qui ne soient pas aveugles aux oppressions croisées.

Catherine Bordet (coordonné par), *Fabriquer l'égalité, Manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire*, Les éditions de l'atelier, 2019.

Marquées par un imaginaire égalitaire, les associations, les mutuelles, les coopératives, les ONG et l'ensemble des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) n'échappent pourtant pas aux discriminations qui traversent la société. En l'ignorant, elles laissent se perpétuer les stéréotypes, l'invisibilisation des femmes, les rapports de domination. Nous sommes de plus en plus nombreux·ses à prendre conscience du caractère insoutenable du sexisme et de ses conséquences directes en termes d'inégalité (gouvernance, mixité des métiers, salaires, conditions de travail, etc.). Ce livre est une invitation à expérimenter, inventer, tester, à sortir des cadres pour que le potentiel de transformation sociale et d'innovation affiché par les structures de l'ESS ne reste pas théorique.

Évidemment, nous l'avons dit, les rapports de domination ne sont pas uniquement du fait des individus, mais bien de normes sociales intégrées. Il serait vain de croire qu'une grande prise de conscience généralisée fera disparaître les rapports de domination. Certains rapports sont si inégaux qu'on ne peut les atténuer sans plus de justice structurelle.

Quelques pistes tout de même pour réfléchir à ces questions, notamment à travers notre propre posture dans un groupe. Je m'inspire fortement d'une brochure militante que je recommande par ailleurs vivement⁷. Voici donc en vrac un florilège de petits exercices de prise de conscience. Tout d'abord, on peut rendre visible et consciente l'identité sociale des personnes dans la pièce (combien de femmes ? combien d'hommes ? combien de personnes racisé·e·s⁸? etc.). Cela permet de savoir comment on se situe individuellement par rapport au groupe, et aussi en tant que groupe. Puis, on peut faire un petit calcul du nombre de fois où soi-même on prend la parole, et combien de fois les autres prennent la parole. Puis croiser cela avec les identités sociales. Ensuite, on peut tenter de conscientiser la qualité de son écoute : est-ce qu'on écoute toutes les personnes de la même manière ? Sachant que la pertinence d'un argument est moins souvent intrinsèque que liée à la qualité (ou au pouvoir) de la personne qui l'exprime. Quand on voit qu'une personne patauge un peu dans l'explication de son idée, on peut aussi plutôt l'encourager en posant des questions, plutôt que de passer à autre chose. Dans un groupe, on peut également se rendre compte de qui on félicite pour son travail, et à qui on accorde rarement de la reconnaissance (et rectifier le tir). Enfin, on peut aussi cesser de se faire complice des rapports de domination que nous réprouvons, par exemple en rigolant ou en ne réagissant pas à des blagues sexistes ou racistes.

Prêt·e·s ? À nos balais !

¹ Juliette Rousseau, *Lutter ensemble, Pour de nouvelles complicités politiques*, Cambourakis, 2018.

² Un merci particulier à Sabine et Samuel pour leurs apports !

³ Voir notamment Julien Charles, *La participation en actes. Entreprise, ville, association*, Desclée de Brouwer, coll. « Solidarité et société », 2016.

⁴ Catherine Bordet (coordonné par), *Fabriquer l'égalité, Manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire*, Les éditions de l'atelier, 2019, p.76.

⁵ Pour une lecture critique de ce terme, voir Mathieu Vanwelde, « Aux concaincu·e·s », analyse SAW-B, 2019.

⁶ Voir par exemple la carte blanche "On ne naît pas pro-féministe, on le devient" de David Méndez Yépez dans *L'Echo* du 8 novembre 2019, qui a pas mal été critiquée sur les réseaux sociaux pour cette raison.

⁷ « Tools for White Guys who are Working for Social Change and other people socialized in a society based on domination », à consulter sur www.coloursofresistance.org.

⁸ Racisé désigne la condition d'une personne victime de racisation, c'est-à-dire qu'elle est assignée à une race du fait de certaines caractéristiques subjectives.



SAW-B, Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises, est une fédération d'entreprises d'économie sociale qui regroupe plus de 120 membres. Ensemble, nous cherchons à faire mouvement pour une alternative économique et sociale.

Les analyses de SAW-B sont des outils de réflexion et de débat. Elles posent un regard critique sur les pratiques et les objectifs des entreprises sociales mais aussi sur notre société, nos modes de consommation, de production. Leur visée est de comprendre les réalités, décoder les enjeux et, collectivement, construire les réponses aux difficultés rencontrées par les alternatives économiques.

Ces textes sont le résultat des interpellations des acteurs de terrain et de nos recherches. Vous pouvez y contribuer : faites-nous part de vos questions, commentaires et propositions en amont ou en aval de ces textes. Si vous le souhaitez, nous sommes à votre disposition pour aborder, au sein de votre entreprise sociale ou de votre collectif citoyen, les thèmes traités dans ces analyses.

N'hésitez pas à nous contacter : info@saw-b.be