

## Reflets

Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire



## En toute honnêteté

Lisa Weintraub

Volume 4, Number 1, Spring 1998

Intervention en contextes minoritaires

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/026208ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/026208ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire

### ISSN

1203-4576 (print)

1712-8498 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

Weintraub, L. (1998). En toute honnêteté. *Reflets*, 4(1), 200–204.

<https://doi.org/10.7202/026208ar>

Tous droits réservés © Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire, 1998

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

---

# En toute honnêteté

---

***Lisa Weintraub***

*Coordinatrice des programmes et des services, Centre de santé communautaire Hamilton- Wentworth/ Niagara*

Peu de gens se rendent compte que Hamilton est la troisième ville du Canada à accueillir le plus de réfugiés et d'immigrants après Toronto et Vancouver, et avant Montréal. Même les intervenantes et les intervenants qui travaillent à l'accueil des personnes immigrantes ne savent pas qu'une proportion significative des nouveaux arrivants est originaire de pays qui ont le français comme langue officielle de communication tels la République démocratique du Congo (ex Zaïre), le Tchad, le Burundi, le Rwanda et d'autres pays africains anciennement colonisés par des Européens de langue française. Installés à Hamilton, ces nouveaux arrivants sont nombreux à ne pas être identifiés comme francophones par les agences de services sociaux ou les services médicaux; ils parlent parfois un anglais hésitant (qui peut, en fait, être leur troisième, quatrième ou même cinquième langue) et ne sont pas alors dirigés vers des ressources francophones. Et ceci, en dépit du fait que le Canada se targue d'être un pays bilingue sur la scène internationale.

Le Centre de santé communautaire Hamilton-Wentworth/ Niagara a eu à en apprendre beaucoup sur les besoins des nouveaux arrivants. En toute honnêteté, cependant, les leaders de la communauté locale et les fondateurs du CSC, qui, originellement, avaient cherché et obtenu des subventions pour la région de Hamilton et du Niagara, n'avaient pas conscience de la diversité raciale et culturelle croissante de leur communauté. Le choix du personnel, le développement des programmes, la livraison de services et les stratégies d'embauche et de recrutement n'étaient pas pensés en fonction des besoins complexes et immédiats des

nouveaux arrivants que les groupes et agences anglophones ne prenaient pas non plus en considération. En toute honnêteté, à nouveau, c'est grâce aux efforts de leaders provenant de tous ces groupes hétérogènes que notre agence a répondu aux besoins pressants de ce secteur de notre communauté — combinant ainsi une réponse administrative et une prise en considération de besoins immédiats et évidents.

Aujourd'hui, nous sommes très fiers de nos succès : nous sommes l'un des rares organismes communautaires qui reflètent réellement la composition de leur communauté. Nous savons que nous avons beaucoup accompli : le «backlash» de certains secteurs de notre communauté en témoigne. Nous serions «trop féministes» ou «trop noirs», selon certains; nous «oublierions le Franco-Ontarien moyen»; nos bureaux seraient «trop africains». En effet, cela doit surprendre les habitués des salles d'attente de la plupart des organismes communautaires d'ici, où l'on rencontre peu de personnes de race noire. Ceux qui nous rendent visite sont souvent frappés (positivement ou négativement) par nos rendez-vous communautaires et nos programmes pour enfants, fréquentés par noirs ou blancs, jeunes ou vieux, intervenants ou bénévoles. Les murs sont décorés de photos représentant la multiplicité des visages du monde. Nos pamphlets et notre décoration ne sont pas dominés par les visages et la représentation de personnes de race blanche. Lors de nos repas communautaires, nos rencontres «pot-luck» et nos divers cafés-rencontres et soirées, le Centre sent bon les parfums des cuisines d'ici ou d'ailleurs.

Certes, tout le monde ne se sent pas à l'aise de travailler dans cet environnement. Nous avons beaucoup appris sur l'embauche. Lors de nos entrevues, nous posons maintenant des questions directes sur la capacité de se sentir à l'aise et d'intervenir auprès de personnes qui ont la peau noire, des accents différents ou des noms peu familiers. Nous invitons les candidates et les candidats à décrire leurs réactions face à l'opposition et à la critique contre notre approche anti-raciste et multiculturelle. Nous avons appris qu'il ne suffit pas d'avoir des idées larges, pas plus que d'embrasser certains principes généraux du féminisme. «Que pensez-vous des gens de race noire?», «Que signifie le racisme pour vous?», «Quelle

est votre expérience auprès des immigrants?» sont toutes des questions importantes dont nous ne prenons pas les réponses à la légère. Bien que nous soyons passés à travers des périodes difficiles, nous avons appris qu'en approfondissant ces questions dès le départ, nous nous évitions bien des problèmes par la suite et ainsi, nous mettions en place un personnel diversifié et véritablement sensible aux cultures de la clientèle. Bien sûr, il nous reste encore beaucoup à faire. Notre organisme offre cependant de plus en plus un environnement sûr où l'on peut parler de malentendus interculturels, de ghettosisation et d'intégration; où les intervenantes peuvent avouer qu'elles ont du mal à comprendre certains accents ou certains besoins tout en recevant soutien et compréhension; où des francophones d'origines ethnoculturelles différentes peuvent se sentir bien représentés et bien intégrés, prêts à parler de leurs besoins spécifiques, de leurs conflits de valeur, des difficultés entre générations ou tout simplement du choc culturel qu'ils ont vécu.

En toute honnêteté, encore une fois, cela n'a pas été facile : l'une de nos travailleuses en santé communautaire, africaine elle-même, doyenne de l'équipe, s'est souvent sentie isolée et intimidée durant des réunions de personnel où étaient critiquées des façons non canadiennes d'élever les enfants ou «l'éthique africaine du travail»; le personnel non-africain a souvent eu peur de soulever certaines questions et de se faire les avocats d'enfants apparemment négligés et vulnérables, de peur d'être accusé de «racisme». Lentement mais sûrement, cependant, nous parvenons à créer un environnement où l'on peut débattre de questions complexes et délicates. En même temps, nous restons vigilantes quant à nos responsabilités face à la communauté de souche qui a combattu les pressions à l'assimilation depuis des générations. Certaines de ces personnes ont contribué à la naissance de notre organisme; leur dévouement et leur engagement incessants pour le Centre continuent à nous tenir à coeur, avec la contribution enrichissante des nouveaux arrivants francophones.

En fait, en tant qu'agence, nous sommes restés fidèles au véritable mandat d'un centre de santé communautaire, celui de répondre aux besoins divers de ses communautés et de refléter

leur composition, de permettre à ses membres d'identifier leurs besoins et de prendre leur vie en charge. Nous avons la responsabilité de répondre à ces besoins, responsabilité non seulement morale mais aussi pratique. Nous avons reçu des fonds afin d'être attentifs, sensibles et créatifs, afin d'utiliser notre intelligence et notre cœur pour nous occuper des besoins de la communauté. Les contre-coups dans la communauté, les résistances à s'adapter à des besoins culturels spécifiques, et même de simples malentendus sur nos buts et priorités, ont été grandement compensés par le soutien apporté par des personnes courageuses et possédant un grand sens éthique, qu'elles aient représenté les groupes communautaires, les ministères ou qu'elles aient été soutenues par leurs propres convictions morales. Nous avons été témoins de transformations de la réticence, de la désorientation et de la perplexité face à la diversité, au déclic qui a permis à beaucoup de tendre la main et de créer des liens authentiques. Le soutien que nous avons obtenu, par la porte arrière comme par celle de devant, nous a confirmés dans notre engagement à soutenir un organisme réellement représentatif. Nous avons, par la même occasion, appris que créer un endroit véritablement sensible et actif en matière ethnoculturelle exige la présence d'alliés forts qui nous poussent à continuer, même quand cela semble impossible.

Il est possible de créer un organisme communautaire véritablement multiculturel et qui s'oppose activement au racisme. Les décideurs doivent avoir l'esprit ouvert et se questionner continuellement. Le personnel doit refléter la composition de la communauté; il doit aussi être prêt à questionner et à contester à tout moment les décisions prises. Des alliés forts, offrant leur aide à l'organisme, doivent se tenir prêts à remonter le moral de ceux qui se découragent momentanément. Le personnel choisi pour représenter les intérêts des communautés ethnoculturelles se doit d'être courageux. Il doit se sentir fortement soutenu, de tous côtés, à l'intérieur de l'organisme comme à l'extérieur. Tout le reste du personnel doit reconnaître le courage que ça prend d'être différent, marginalisé, vulnérable, et pourtant assez fort pour se faire entendre.

Si je devais résumer les stratégies-clés pour un environnement réellement anti-raciste et multiculturel, j'encouragerais l'embauche d'un personnel courageux et sensible, un personnel faisant montre d'intelligence morale, un personnel qui a confiance en lui et qui a sens de l'humour. Je parierais sur les bonnes intentions de mes collègues, supérieurs et amis, avant de sauter à des conclusions négatives. Je reconnaîtrais aussi comme essentiels la créativité, un dévouement sans borne et un travail acharné.

C'est sans doute aussi un concours de circonstances particulières qui nous a mis sur ce chemin; nous n'avions pas l'intention de devenir une «agence modèle» et nous avons plus appris de nos erreurs que de nos succès! Nous savons cependant que c'est le chemin que nous suivrons, même s'il n'est pas facile. À présent, nous connaissons bien le phénomène du contre-coup: nos valeurs féministes pro-choix, notre engagement contre le racisme, notre ouverture à travailler avec les personnes qui suivent le même chemin que nous, nous ont laissé ouverts à bien des critiques et à des fins de non-recevoir. D'un autre côté pourtant, cela nous a aussi donné de l'élan et obligés à être plus forts; cela nous a appris beaucoup sur la loyauté et la confiance, nous a rendus plus engagés et plus sages, et peut-être plus conscients de tout ce qui reste encore à apprendre et à accomplir.