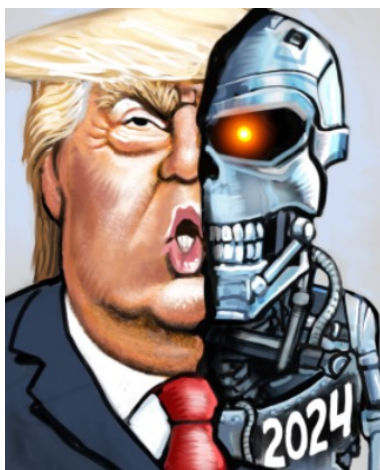


<http://divergences.be/spip.php?article3508>



Comment (ne pas) démanteler la suprématie blanche (2)

- USA - Le retour de Trump -



Publication date: vendredi 13 octobre 2023

Copyright © Divergences Revue libertaire en ligne - Tous droits réservés

Origine [The Forge](#)



[<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L236xH272/lori-3e1e7.jpg>]

Lori Villarosa : Commençons par évoquer le contexte de l'époque où "*White Supremacy Culture*" a été écrit. J'ai commencé à travailler dans le domaine de la philanthropie au cours de la période qui a précédé l'article. Au début des années 90, nous investissions massivement dans le People's Institute et dans d'autres activités antiracistes. À l'époque, mon rôle consistait essentiellement à faire avancer un programme au sein de la philanthropie et de la fondation elle-même, afin de soutenir des travaux axés sur la lutte contre le racisme institutionnel et sociétal, ce que nous avons appelé plus tard le racisme structurel, et que tout le monde appelle aujourd'hui le racisme systémique. À l'époque, nous essayions d'éloigner les dirigeants majoritairement blancs de l'idée que le racisme ne concernait que les cagoulés et les skinheads. Nous essayions de leur faire comprendre les fondements du racisme institutionnel.

[<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L234xH261/rinku-26664.jpg>]

Rinku Sen : Le plus grand changement dans le contexte de la discussion d'aujourd'hui est qu'il y avait beaucoup moins d'organisations dirigées par des Noirs et des Bruns il y a 30 ans et certainement il y a 40 ans. Et certains des grands réseaux d'organisation ont vraiment changé. Ainsi, le domaine dans lequel s'inscrit ce cadre compte beaucoup plus de dirigeants de couleur qu'auparavant. Et plus de femmes aussi, je le note.

[<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L234xH254/scot-54f3c.jpg>]

Scot Nakagawa : La plupart des organisations progressistes étaient dirigées principalement par des Blancs. Et lorsque des personnes comme moi entraient dans ces groupes, il devenait évident pour nous que, pour beaucoup d'entre eux - et en particulier pour les plus influents -, soulever les questions de race était considéré comme une source de division. On nous disait même : "Pour pouvoir gagner, nous avons besoin d'une majorité et nous ne pouvons donc pas aborder les questions relatives aux minorités". C'était donc une époque très différente. Comme l'a dit Rinku, il y avait beaucoup moins de dirigeants issus de minorités ethniques. Il y avait beaucoup moins de femmes à la tête de l'entreprise, et une industrie fondée sur la diversité, l'équité et l'inclusion commençait tout juste à se

développer

De quelle manière s'est-elle révélée utile ? Et pourquoi pensez-vous qu'il a eu une telle résonance au fil des ans ?

[<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L243xH243/sean-4e3ed.jpg>]

Sean Thomas-Breitfeld : C'est un article utile à la réflexion. Je le vois particulièrement utile dans les communautés militantes, pour aider les militants blancs dans les espaces multiraciaux à être plus conscients et à s'autoréguler. Mais je ne pense pas qu'il soit très utile dans les contextes où il est utilisé, en tant qu'outil de changement organisationnel et de gestion des organisations à but non lucratif. Je pense que c'est la grande inquiétude autour de l'utilisation abusive.

Sen : Je pense que la raison de bonne foi pour laquelle cet outil particulier a pris son essor est qu'il y a un bon nombre de lieux de travail terribles dans notre mouvement. Et si vous êtes une personne travaillant dans l'un de ces terribles lieux de travail, les caractéristiques fournissent un cadre sur votre expérience qui semble exact, qui semble vrai. Si vous êtes une personne de couleur et que vous cherchez à comprendre cette terrible expérience professionnelle et politique que vous vivez, l'outil fournit un nom pour cette expérience et un ensemble de solutions potentielles - c'est un ensemble assez complet. C'est l'une des raisons pour lesquelles je pense qu'il trouve un écho.

L'autre raison est que sa présentation est viscérale. Elle est destinée à susciter des réactions au niveau des tripes. Si je regarde le site web, par exemple, sur la page où les caractéristiques sont présentées, il y a un graphique - il appelle les caractéristiques "poison". Il s'agit d'une affiche de pharmacie où l'on voit des bocaux de ces pratiques et où l'on parle de poison. Le mot "poison" a une résonance émotionnelle. La réaction au poison est quelque chose d'urgent et d'immédiat, comme une purge. Vous voulez éliminer le poison de votre corps. Alors que la réaction à des formulations sans queue ni tête des mêmes pratiques inévitables dans le discours des organisations non lucratives est un mémo très réfléchi, qui n'est pas très instinctif ou immédiat. Je pense donc que sa présentation suscite certaines résonances émotionnelles qui, combinées à une utilisation de bonne foi, lui ont permis de décoller.

[<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L229xH229/diamina-27bb3.jpg>]

Sendolo Diaminah : Ce que dit Rinku résonne en moi. Il y a tellement de lieux de travail terribles dans notre société au sens large. Mais je tiens à dire que même nos organisations de mouvement mal gérées sont bien meilleures que la plupart des entreprises extractives. Lorsque je servais les tables, je ne me demandais pas ce qui intéressait les propriétaires du restaurant dans lequel je travaillais, et ils ne se demandaient pas non plus ce qui les intéressait. Ils ne m'ont pas demandé si j'avais l'impression que notre travail était durable et si je me sentais épanoui. Ils m'ont dit : "Vous êtes ici pour servir des tables et vous devez faire tourner ces tables rapidement." Cette culture du capitalisme et de la suprématie blanche dans notre société constitue le contexte général. Ainsi, lorsque nous sommes politisés, comme l'ont été de manière intense et rapide tant de personnes au cours de ces dernières années, il peut y avoir cette impression de "Oh, cela semble être similaire à ces autres choses".

Lorsque vous êtes en train de guérir et d'élaborer un nouveau paradigme - et que vous avez été immergé dans un ancien paradigme qui était si douloureux - le fait d'avoir un cadre qui dit que la douleur que vous avez ressentie est réelle et qu'elle était erronée est très puissant. Et pour sortir de cet ancien cadre, vous avez besoin de quelque chose qui vous donne la force de dire : "Oui, c'était mal. C'était mal." L'article donne aux gens les moyens de faire cette démarche.

Nakagawa : Ce point est très important. J'ai eu toutes sortes d'emplois mal foutus avec des superviseurs horribles

dans la restauration rapide, dans le secteur agricole, et j'en passe. Le travail de concierge et tout le reste. Lorsque je cueillais des ananas, si j'avais dit à mon patron : "C'est la culture de la suprématie blanche", j'aurais été licencié et tous les autres travailleurs auraient ri pendant que cela se passait parce que, qui est naïf au point de dire quelque chose comme ça à son supérieur dans ces circonstances ?

Vous arrivez dans une organisation de justice sociale et tout d'un coup, les gens vous disent : "Soyez vous-même, exprimez-vous". Il y a une valeur articulée qui vous retient et vous rend présent. Il y a donc quelque chose qui tient à la réactivité du navire et à la possibilité de catharsis qu'il peut offrir.

Nous vivons dans un monde où toutes sortes de conneries se produisent. Et donc, bien sûr, les gens ont légitimement l'impression qu'il est temps de suivre une thérapie par les cris primitifs ou quelque chose comme ça. Et, comme l'a dit Rinku, il s'agit d'un document très viscéral. Il ouvre une porte, et il peut être fantastique de s'engager dans cette voie, même si elle est très destructrice.

Sen : Je pense qu'il est toujours utile d'avoir des outils qui nous aident à examiner les dynamiques de pouvoir dans les organisations, dans les mouvements, dans les relations. Le pouvoir est au cœur de tout ce que nous faisons, des choses que nous analysons, des choses que nous changeons. Et je pense que les personnes qui dirigent les organisations - et pour moi cela inclut le personnel des programmes et des lignes - doivent penser au pouvoir en permanence et être vraiment conscientes de la façon dont il se manifeste afin de pouvoir l'organiser de manière délibérée.

Mais je ne suis pas d'accord avec les prémisses qui lient ces traits et ces questions pratiques particulières à la suprématie blanche. Des questions comme : Comment notre organisation va-t-elle communiquer ? Comment allons-nous superviser le personnel et rendre compte d'un plan ? Qui participera à l'élaboration de notre stratégie ? Ce sont des questions que nous devons tous résoudre, parmi beaucoup d'autres. Le fait que certains de ces choix - comme l'urgence et l'utilisation du temps ou la quantité de documents écrits par rapport à la valeur accordée à la communication orale - soient si étroitement liés à la suprématie de la race blanche nous limite. Il est plus difficile de faire certains choix parce qu'ils sont associés à la suprématie blanche.

Et pour mettre un nom dessus, le mot "essentialisme" apparaît. Et dans le travail de justice raciale, dans le féminisme, dans la justice économique, je pense que nous essayons de briser les hiérarchies qui sont basées sur l'attribution de traits essentiels à de grands groupes de personnes. Il est donc difficile d'intégrer ces éléments dans notre mélange.

Nakagawa : Lorsque j'ai relu le document, cela m'a fait penser à ce qui se passerait si vous évaluiez des chirurgiens ? Ne voudriez-vous pas que cette personne soit perfectionniste, rigoureuse dans ses études, qu'elle apprenne constamment et s'améliore sans cesse, qu'elle ait lu tous les manuels sur le sujet de votre maladie et qu'elle soit à l'heure dans la salle d'opération ? Lorsque vous commencez à l'appliquer à de nombreuses choses différentes, une partie s'effondre sous le poids de ces exigences qui sont basées sur des choses avec lesquelles les gens ont une résonance émotionnelle. Je n'aime pas qu'on me cherche des noises. Le paternalisme dans le secteur est une réalité. Cela arrive et il y a beaucoup de lieux de travail perturbés. Mais quand on y réfléchit bien, dans différents contextes où il est question de vie ou de mort, le respect des normes les plus strictes possibles semble être un droit. On veut une certaine objectivité, même si elle peut être un peu ratée, afin de savoir au moins ce que l'on est censé obtenir.

Diaminah : Lorsque j'ai entendu pour la première fois des personnes utiliser le cadre de la "*culture de la suprématie blanche*", j'ai été choquée. Au lieu de dire "Je ne suis pas d'accord avec la façon dont nous utilisons les mesures dans cette organisation", les gens disent "Vous êtes dans une merde de suprématie blanche parce que la

suprématie blanche dit que les chiffres ont de l'importance". Et je pense que cela interrompt notre capacité à mener une lutte efficace, car la question qui se pose alors est la suivante : êtes-vous ou non en faveur de la suprématie blanche ?

J'ai grandi dans une communauté afrocentrique, et notre peuple disait : "Nous avons inventé les mathématiques, nous avons inventé la science. Nous avons inventé la science." La communauté d'où je viens disait : "Les Blancs n'ont rien inventé. Ils ont juste volé de la merde, et maintenant ils essaient de nous dire que c'est eux qui dirigent." Je me souviens que mon professeur de danse m'a dit : "Malcolm X avait une montre, et si tu étais en retard, tu étais exclu ou tu devais faire des tours de piste." Je ne sais pas si c'est vrai, mais c'est l'histoire qu'on m'a racontée.

Pour faire tomber ce système, nous devons faire preuve de rigueur. J'aimerais que les gens soient plus précis sur ce qu'ils voudraient voir changer dans l'organisation et sur les raisons pour lesquelles cela servirait mieux l'organisation et nos résultats.

Thomas-Breitfeld : Je voudrais faire écho à la remarque de Sendolo. Pour démanteler la suprématie blanche, il faut que nos organisations obtiennent des résultats et que les gens s'organisent et fassent le travail qui correspond à la mission fondamentale de nos organisations.

Ce que j'entends le plus souvent, c'est la façon dont l'article est utilisé contre les leaders de couleur. **Au Building Movement Project**, les données de notre initiative **Race to Lead** montrent que les dirigeants de couleur se sentent davantage repoussés en interne. Lorsque nous interrogeons les dirigeants sur certains des défis auxquels ils sont confrontés, les dirigeants de couleur indiquent qu'ils ont moins le sentiment d'être soutenus par le personnel dans leur rôle de dirigeant. La différence est encore plus marquée lorsque la question est de savoir si le personnel "accepte que je le tienne pour responsable de ses performances". L'article est utilisé comme un outil, mais il est utilisé d'une manière qui ajoute aux défis auxquels les dirigeants de couleur, et en particulier les dirigeants noirs, sont confrontés au sein des organisations. Je me souviens d'une conversation l'année dernière avec des directeurs exécutifs de couleur, au cours de laquelle un collègue dirigeant un groupe d'organisation a déclaré que les plaintes relatives à la culture de la suprématie blanche étaient en fait portées contre lui, en tant que dirigeant noir, par le personnel blanc, ce qui m'a stupéfait.

Villarosa : D'autres ont dit que le fait de parler de culture suprémaciste et de ne pas l'essentialiser à la culture suprémaciste blanche pourrait être utile pour reconnaître la dynamique du pouvoir culturel ou organisationnel. Est-ce que c'est quelque chose que les gens veulent examiner ?

Nakagawa : Eh bien, j'ai souvent entendu dire que nous devrions peut-être considérer qu'il s'agit d'une culture suprémaciste. Mais il faut aussi se demander à quoi sert la suprématie. La suprématie sert à construire des hiérarchies, et nous vivons dans une économie politique qui exige des hiérarchies. La suprématie blanche est une manifestation du capitalisme. Nous ne devons jamais oublier non plus que la race a été introduite dans notre culture comme le principal moyen de comprendre les différences humaines, afin que ces hiérarchies paraissent naturelles.

Nous devons donc toujours faire très attention à ne pas tomber dans le piège qui consiste à utiliser la race pour guider le comportement des gens, comme si c'était une qualité essentielle de la race d'être d'une façon ou d'une autre, plutôt qu'un effet de la hiérarchie. Ainsi, lorsque vous parlez de la culture de la suprématie blanche, de très nombreuses personnes s'en rendent compte et réagissent en disant : "Ce que vous dites, c'est que les Blancs sont comme ça". Cela devient alors une réification de la race. Je pense que c'est très dangereux.

Enfin, en tant qu'anti-autoritaire, je suis préoccupé par l'effondrement des organisations que nous observons autour

de nous, car il s'agit d'une composante historique importante du glissement vers l'autoritarisme. Dans les organisations, les gens concentrent beaucoup de critiques à l'intérieur et moins à l'extérieur. Ce type d'outils finit par être utilisé dans ces tentatives internes de trier et de classer les choses et de trouver sa place. En effet, dans des conditions difficiles, lorsque le sens et l'identité sont en mutation, nous avons tendance à nous retrancher. Nous commençons à penser que l'organisation n'est pas seulement une organisation au service d'une mission. C'est un foyer. C'est un lieu sûr pour les identités attaquées, qui peut devenir un substitut pour les choses qui se passent à l'extérieur et qui nous déconcertent et nous effraient.

J'ai vu des gens utiliser "*Culture de la suprématie blanche*" et d'autres idées similaires pour faire tomber des organisations et persécuter des gens de la manière la plus horrible qui soit. La conversation n'est qu'un fantôme parce qu'elle omet trop souvent d'aborder les détails, les pannes de gestion qui sont causées par le fait que nous sommes simplement humains et imparfaits, vous savez ? Mais lorsque ces défauts et ces échecs sont racialisés, on peut avoir l'impression que la seule solution est une purge, plutôt que, par exemple, un audit de gestion. Lorsque cela se produit, les conflits peuvent s'étendre à l'ensemble de l'organisation et la consumer. J'ai donc l'impression qu'à notre époque, nous devons être très, très prudents quant à la manière dont nous déployons les différents outils. Ils seront militarisés.

Villarosa : Quelqu'un d'autre veut-il ajouter quelque chose ?

Diaminah : Il y a des gens qui s'engagent dans ce texte pour des raisons différentes. Pour certains, c'est comme si "cela me soulageait parce que j'ai été dans ces institutions blanches dominantes, et j'ai ressenti un sentiment de honte et une profonde remise en question de ma propre valeur. Lire quelque chose comme ça peut m'aider à m'en défaire et à me dire : "Oh, c'est en fait un ensemble de normes auxquelles je ne veux pas participer".

Si c'est ainsi que cela se passe pour les gens, tant mieux. Ce n'est pas le texte que j'utiliserais. J'ai d'autres choses que j'ai trouvées libératrices, mais si les gens trouvent leur chemin à travers ce texte et que c'est leur but, c'est une chose. Mais il y a des gens qui essaient juste de faire de l'argent.

Il y a des gens qui voient cet article et qui se disent : "Je vais pouvoir faire ce que je veux et chaque fois que quelqu'un n'est pas d'accord avec moi, je vais le couper avec cet article parce que j'ai vu que les gens sont faibles face à lui". Et je pense qu'il y a une réticence à dire que c'est l'une des intentions que certaines personnes apportent à ce texte et que certaines personnes apportent à la conversation lorsque Maurice Mitchell parle de l'identité néolibérale - la transformation de l'identité en une forme de capital à utiliser ensuite comme capital éthique.

Il y a des façons de se dire : "Cela peut devenir une forme de capital pour moi, que je peux utiliser pour faire avancer ma carrière. Je peux m'en servir pour battre en brèche les arguments des autres, de sorte que je n'ai plus besoin d'argumenter." Je pense donc que nous devons reconnaître qu'il y a des gens qui font de l'arnaque et que nous devons être prêts à dire : " Je vais lutter avec vous parce que nous n'allons pas laisser notre organisation être prise en charge et manipulée par des arnaqueurs qui sont plus intéressés par leurs bénéfices que par la libération de notre peuple ".

Sen : Construire une culture est difficile dans les organisations, c'est difficile partout. Il s'agit d'une activité quotidienne. Il incombe aux dirigeants d'instaurer une culture constructive et pluraliste qui favorise l'accomplissement de la mission. Pour ce faire, il faut une excellente stratégie et la capacité de la communiquer clairement. De nombreux dirigeants ont des problèmes parce que leur stratégie n'est pas claire et que la façon dont les gens doivent s'organiser en fonction de leur pouvoir dans l'organisation n'est pas claire non plus.

Sendolo, je voudrais que vous parliez de l'utilisation responsable du pouvoir, du haut en bas de l'échelle, dans une organisation, parce que je pense que c'est quelque chose que tout le monde doit apporter au travail. C'est ce qui distingue les arnaqueurs des vrais gens

Diaminah : J'ai souvent eu peur d'utiliser le pouvoir de manière décisive parce que, dans nos mouvements, le pouvoir est tellement associé à l'abus et nous avons du mal à faire la distinction entre les deux. On n'est pas censé vouloir le pouvoir, on n'est pas censé l'utiliser, on est censé le démolir. Je pense que cela masque le fait que nous utilisons toujours le pouvoir de différentes manières : il n'y a pas que les personnes au sommet d'une structure organisationnelle qui sont engagées dans le pouvoir. Il est nécessaire que tous les membres du mouvement se ressemblent : Nous avons tous du pouvoir. Comment l'utilisons-nous ? Utilisons-nous ces termes : *de la "culture de la suprématie blanche"* pour détourner l'attention des façons dont nous utilisons nous-mêmes le pouvoir ? Et y a-t-il des moyens d'allumer la lumière sur nous-mêmes et de dire : "Comment puis-je prendre la responsabilité de ce moment en ce moment même ?"

Villarosa : Pouvons-nous approfondir la question de savoir comment ce document devrait ou ne devrait pas être utilisé ? Il existe. Il est très répandu. Je ne peux pas vous dire à quel point les institutions veulent régulièrement se concentrer sur le démantèlement de la "culture de la suprématie blanche" au sein de l'organisation.

L'une des principales difficultés que j'ai constatées au fil des ans est la façon dont l'essai présente ces éléments comme des *"caractéristiques de la culture de la suprématie blanche"*. Cela crée un faux syllogisme, ce qui explique en partie pourquoi il est si facile de l'appliquer à mauvais escient, même lorsqu'il est bien intentionné. L'essai prend ce que le People's Institute et d'autres ont nommé comme certaines des pratiques des institutions qui maintiennent et perpétuent la suprématie blanche - et les simplifie ensuite de manière à impliquer que le contraire est vrai - si ces pratiques ont lieu, alors elles doivent perpétuer la suprématie blanche.

Ainsi, par exemple, l'"urgence" peut être utilisée pour annuler un processus plus inclusif. Et beaucoup d'entre nous qui ont travaillé dans ou avec des institutions dirigées majoritairement par des Blancs ont fait l'expérience de délais arbitraires ou d'autres formes d'"efficacité" en matière de programmation qui rendent difficiles des processus plus collaboratifs ou inclusifs. Cette "caractéristique" trouve donc un écho. Mais bien sûr, cela ne signifie pas que les dirigeants qui agissent avec un sentiment d'urgence font progresser la *"culture de la suprématie blanche"*. En fait, cette caractéristique est l'une des plus ironiques, car une critique tout aussi valable des organisations dirigées par des Blancs est qu'elles passent trop de temps à étudier et à réfléchir à la justice raciale plutôt qu'à agir. Elles n'ont souvent aucun sentiment d'urgence lorsqu'il s'agit de s'attaquer au racisme.

Et puis j'ai entendu des femmes noires leaders dire que l'article *"Culture de la suprématie blanche"* n'était qu'un moyen supplémentaire pour les Blancs de se montrer condescendants : On ne peut pas attendre des personnes de couleur qu'elles écrivent, qu'elles soient à l'heure, etc.

Thomas-Breitfeld : Je pense qu'une partie du défi réside dans le fait qu'il existe une industrie DEI [diversité, équité et inclusion] en pleine croissance qui utilise l'article de la manière que vous venez de décrire, Lori. Il y a beaucoup d'organisations où les gens se sentent blessés par le leadership et il y a une opportunité légitime pour les consultants DEI de venir pour essayer d'aider ces organisations à mieux fonctionner. Il est tout à fait utile de s'interroger sur la manière dont les gens sont traités et sur la façon dont les normes de rapidité, les détails grammaticaux et d'autres éléments de ce genre sont utilisés comme des armes contre le personnel.

Mais je pense que nous devons également reconnaître que l'industrie DEI est un exemple de ce qu'Olúfemi O. Táíwò décrit dans son livre *Elite Capture*. Je pense que tout le monde devrait lire ce livre, tout le monde devrait lire l'article de Maurice Mitchell, et tout le monde devrait également lire ce que Tema Okun a mis à jour sur son site web. Je crains que les gens ne s'accrochent à ce que Táíwò décrit comme une "politique de déférence" au lieu d'une

"politique constructive" qui mettrait l'accent sur les résultats plutôt que sur le processus. Les consultants et les coachs qui utilisent l'article sur la *culture de la suprématie blanche* doivent se rendre compte que les organisations ne sont pas seulement des employeurs de personnel. Les processus organisationnels doivent également contribuer à des résultats qui seront puissants et apporteront quelque chose, un véritable changement matériel, aux communautés.

Les consultants en IED et les personnes chargées du renforcement des capacités se concentrent souvent sur les processus internes, mais ceux-ci risquent d'être accaparés par les intérêts du personnel et de négliger l'impact sur la communauté - ce que Maurice décrit comme la tendance des "maisons de verre". Lorsque les dirigeants s'efforcent de satisfaire ces demandes internes, c'est souvent parce qu'ils n'ont de toute façon pas tout le pouvoir dans les organisations. La plupart des dirigeants - en particulier les dirigeants de couleur - tentent de survivre à la concurrence constante pour l'obtention de subventions afin de pouvoir s'assurer que leur organisation fonctionne et que les personnes sont payées pour faire le travail.

Diaminah : J'aimerais vraiment approfondir cette question. Certains camarades en parlent comme si les structures de pouvoir oppressives - si nous leur disons qu'elles sont foutues, elles cesseront de le faire et nous attendons que cela se produise. Je leur réponds que non, ce sont les conditions que nous avons et que nous avons la capacité de générer un pouvoir tel que nous serons capables de percer. Et je ne demande pas aux institutions suprématistes blanches de cesser d'être suprématistes blanches. Je développe le pouvoir de forcer un changement dans la façon dont les choses fonctionnent. Si, pour ce faire, je dois rédiger des rapports de subvention ou fournir un certain nombre de chiffres sur un sujet parce que cela nous permet, en tant qu'organisation, en tant que communauté, d'exercer un certain pouvoir, alors je le ferai.

Il y a quelque chose dans le fait de souhaiter, de cajoler, d'être contrarié par la structure de pouvoir dominante qui, à mon avis, ne nous mènera pas là où nous devons aller. Il y a une limite à ce que ce type de levier basé sur la honte peut faire. Et il ne fonctionne fondamentalement qu'avec les libéraux blancs qui se sentent mal et condescendants à l'égard de nos communautés. Le GOP n'en a rien à foutre. Ils se disent : "La culture de la suprématie blanche ? Génial !" Par conséquent, si nous pensons que nous allons démanteler la suprématie blanche en leur disant qu'ils ont de mauvaises pratiques, je ne pense pas que cela fonctionnera.

Nakagawa : J'ai hoché de la tête très fort en écoutant cela, car je pense qu'il y a beaucoup de vérité là-dedans. L'une des choses que nous devons aborder est cette question de l'excellence. L'excellence semble oppressive lorsque votre travail est un travail d'appoint et que vous n'êtes pas vraiment aligné sur la mission, parce que cela ressemble alors à de l'exploitation ; c'est un extra. C'est pourquoi je pense qu'une partie de cette question concerne l'intégration, les personnes que nous intégrons dans les organisations et les valeurs qu'elles apportent. Les gens méritent d'avoir un bon travail. Je n'essaie pas de dénigrer les gens à ce sujet, mais s'ils ne sont pas alignés sur la mission et qu'ils ne sont pas en mesure de se concentrer sur les objectifs externes, cela devient vraiment problématique, n'est-ce pas ? Il s'agit donc pour moi d'une question d'intégration et de développement de la culture organisationnelle.

Nous avons besoin d'une éducation politique interne axée sur le pouvoir, et notre analyse du pouvoir doit se faire parallèlement à l'organisation. Si nous ne veillons pas à ce qu'elle soit pleinement intégrée, les choses deviennent tellement abstraites par rapport aux réalités réelles de la responsabilité envers les personnes que nous essayons de servir. Pour moi, les organisations les plus fragiles sont celles dans lesquelles ces éléments sont flous. Ce flou ouvre la porte à toutes sortes d'idées destructrices. Dans tout cela, nous devons nous rappeler que la réaction des gens n'est pas totalement illégitime. Elle est simplement politiquement destructrice. Nous devons donc nous occuper de cet aspect de la question : l'effet et l'intention.

Et puis, parce que je suis obsédé par la droite, j'ai vraiment l'impression que la façon dont nous nous enlisons dans

ces dynamiques internes nous met dans une position où ces mouvements [de droite] s'emparent d'institutions majeures et nous transforment en un État gouverné par une minorité, alors que nous ne nous préparons pas et que nous ne réagissons pas en temps réel. Nous finissons par devoir apporter un couteau dans une fusillade. Nous savons quelles sont les caractéristiques que nous ne sommes pas censés avoir, mais que sommes-nous censés faire ? Ainsi, je pense que l'un des effets est que nous sommes embourbés dans la façon dont nous nous traitons les uns les autres par opposition à ce que nous traitons en termes de menaces extérieures. Et cela est troublé par ces outils d'IED qui ne centrent pas vraiment le pouvoir.

Villarosa : Je vous remercie pour votre intervention. Je ne suis pas en désaccord avec ce qu'ont dit Sendolo et Scot en ce qui concerne la reconnaissance de notre situation actuelle et de ce qui est le plus important - investir dans des organisations dirigées par des personnes de couleur et faire ce qu'il faut pour combattre le nationalisme blanc, l'autoritarisme, etc. Mais mon point de vue est qu'il ne faut pas laisser les organisations problématiques continuer comme elles le font. Et s'il s'agit d'organisations à dominante blanche, je n'essaie pas de dire : "Elles ne vont pas changer et nous devons faire ce que nous avons à faire". Je crains que cela n'implique presque que "Oui, cet outil [*"culture de la suprématie blanche"*] les a peut-être changés, mais ce n'est même pas ce qui est important maintenant, alors laissons-le tomber". Je me demande si cet outil n'est pas en train de les changer pour le pire. C'est là que je pense qu'il est important d'être plus clair sur ce qui est utile et ce qui ne l'est pas à propos de cet outil.

Sen : Si l'on met de côté les attentes des bailleurs de fonds, les attentes du gouvernement, ces institutions avec lesquelles nous traitons, je pense qu'il est de notre responsabilité d'avoir une stratégie qui a au moins 60 % de chances de fonctionner, d'apporter quelque chose de concret à des êtres humains réels.

Ce que j'ai appris, c'est qu'on ne peut pas se contenter d'élaborer une stratégie une fois pour toutes et se dire ensuite : Tout le monde s'exécute. Le chef de file de cette stratégie doit communiquer à l'excès sur les raisons de cette stratégie, sur sa relation avec cette stratégie, sur les raisons qui me font penser que c'est une bonne idée et sur ce qui est nécessaire pour mettre en œuvre la stratégie, y compris les alliances tactiques : Quelles sont les alliances tactiques ? Quels sont les partenariats profonds ? Où essayons-nous de les amener au fil du temps ? Il incombe donc au dirigeant ou à l'équipe dirigeante de s'assurer que la stratégie peut résister à un examen minutieux et à certains obstacles.

La deuxième chose que je voudrais dire, c'est que la culture de toute équipe doit être construite. Toute défaillance de la culture entraînera des problèmes, car les cultures doivent être soutenues, et elles doivent être flexibles pour évoluer et changer avec la stratégie. Nous devons être prêts à travailler plus dur pour construire les cultures que nous voulons dans nos organisations et dans notre mouvement. Et cela demande beaucoup de temps - du temps, du temps, du temps et de l'espace mental. Et si nous ne le prévoyons pas, nous perdons la capacité de le façonner. Et tout ce qui domine, qu'il s'agisse de la popularisation de cet article [*"White Supremacy Culture"*] ou de la Harvard Business Review, ce sont ces éléments qui détermineront nos orientations culturelles

Villarosa : Avec les attaques incessantes de la droite et l'absurdité de la façon dont elle présente les choses - diaboliser la théorie critique de la race et essayer de défaire tout ce qui fait avancer la justice raciale - y a-t-il un danger à ce que ce soit l'une des choses les plus faciles à caricaturer pour la droite ? Scot, étant donné que vous vous concentrez sur la droite, je ne sais pas si c'est quelque chose que vous voulez aborder.

Nakagawa : L'article original semble conduire à une sorte de polarisation toxique. Il y a une bonne polarisation, une polarisation saine, dont l'organisation a besoin pour renforcer le pouvoir et clarifier les problèmes. Et puis il y a la polarisation toxique qui signifie, en gros, la division sans plan de résolution, juste pour faire exploser les choses. Je pense que c'est ce qui est en train de se produire. J'en ai été témoin. Et j'ai le sentiment que la solution pourrait consister à envisager l'inoculation dans le cadre de l'intégration des personnes dans les organisations.

Car ce à quoi nous sommes confrontés ici, c'est en partie à une situation de faiblesse sur le terrain. Nous avons beaucoup de personnes compétentes, mais en tant que domaine, nous ne sommes pas très forts. Il suffit donc de demander aux gens ce qu'est la rigueur. Qu'est-ce que la rigueur dans les approches de l'équité raciale ? Vous obtiendrez dix réponses différentes, allant de choses très abstraites à d'autres très concrètes.

Nous gagnerions à avoir une meilleure compréhension commune de ce qui est exigé de nous. Un langage commun, des outils communs, des pratiques communes sont autant d'avantages pour nous, même si nous pouvons être critiques à l'égard de certaines approches - au moins, il y a une norme à laquelle vous réagissez et qui nous permet à tous de contribuer à un projet de construction commune.

Je pense que nous devons intégrer dans la culture de nos organisations la nécessité de réfléchir aux choses de manière nuancée et détaillée, et de ne pas nous contenter d'applaudir à tout rompre pour comprendre les problèmes cruciaux. Et cela doit également être un projet commun à toutes les organisations car, sinon, le domaine ne bénéficie pas de ce que les organisations individuelles réalisent en termes d'amélioration de la résolution de ces problèmes.

Villarosa : Comment aller de l'avant ?

Sen : Je pense qu'il y a des questions profondes de gestion, des questions de partage du pouvoir, comme la manière dont nous nous organisons au mieux pour répondre à nos visions et ambitions politiques. Et je vais suggérer qu'en tant que mouvement, nous devons être plus honnêtes les uns envers les autres et envers nous-mêmes, sans avoir à vivre dans des schémas binaires : "Ceci est la culture de la suprématie blanche et ceci est une sorte de culture libératoire". Toutes les cultures sont beaucoup plus désordonnées que cela et en constante évolution. Que les changements soient évidents ou non pour tout le monde, les cultures sont dynamiques, elles ne sont pas statiques. Nous pouvons donc façonner celles que nous voulons, mais nous devons être capables de dire ce qui est réel. Et honnêtement, je pense que nous devrions moins nous soucier de blesser les sentiments des autres et avoir davantage confiance dans le fait que nous savons tous comment nous gérer et que nous pouvons faire des choix difficiles et gérer des situations difficiles. Je vais donc plaider en faveur d'un renforcement de ce type de muscles sans avoir recours à des raccourcis viraux comme l'est devenu cet outil particulier.

Nakagawa : C'est un peu comme si nous avons été conditionnés par les médias sociaux, n'est-ce pas ? Comment faire pour que quelque chose se passe bien ? Il faut rester simple. Je pense donc que le fait que ce petit document ait eu un impact aussi important est une indication de quelque chose à laquelle nous devrions prêter attention, à savoir, je l'ai déjà dit, que le domaine est faible. Il n'y a pas beaucoup de tissu conjonctif entre les organisations. Nous ne disposons pas de normes et de pratiques qui répondent à nos besoins, mais seulement de ce que les fondations veulent imposer. Elles doivent répondre aux besoins des praticiens. Mais nous ne disposons pas de ces éléments, pas encore et pas suffisamment. C'est pourquoi une petite chose comme ce document peut provoquer beaucoup d'agitation lorsqu'il est repris. Nous avons généralement eu tendance à résister à l'évaluation, à l'idée de normalisation, parce que nous voulons créer des opportunités de créativité et refléter notre diversité. Et ces éléments sont importants. Mais je pense qu'une discussion sur "Qu'est-ce que la rigueur ? Qu'est-ce que c'est que d'être dans cette pratique ensemble ? Quelles sont les normes que nous nous imposons ? Et de commencer à développer le langage, les pratiques et les outils communs qui sont nécessaires pour que les gens puissent ensuite expérimenter ces choses et nous en parler.

Villarosa : Je voudrais contester la formulation "le domaine est faible". Je pense qu'il y a une force incroyable dans de nombreuses parties du domaine qui, premièrement, disent des choses beaucoup plus nuancées et beaucoup plus significatives qui ne sont pas nécessairement reprises et diffusées de cette manière. Je ne suis pas d'accord avec l'idée que le domaine est faible par rapport à ce qui est amplifié.

Nakagawa : Quand je dis que le terrain est faible, je ne veux pas dire que Sendolo est faible ou que Rinku est faible ou que l'organisation de Rinku ou de Sendolo est faible. Je veux dire que la façon dont tout s'assemble, l'infrastructure nécessaire pour que le tout devienne plus grand que la somme de ses parties et pour être capable d'articuler une idée qui nous tienne ensemble, cette partie-là est vraiment faible. Et je pense qu'elle est faible en raison d'un sous-investissement et d'un grand nombre de facteurs différents. Mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'individus brillants et forts, d'organisations et de groupes d'organisations vraiment efficaces.

C'est juste ce que vous avez dit : certaines choses sont diffusées, mais d'autres peuvent les dominer parce qu'elles viennent d'un endroit différent. Cette incapacité à faire le tri par rapport à quelque chose que nous considérons comme fondamental est problématique. Tant que nous pouvons continuer à remettre en question ce qui est fondamental, vous voyez ce que je veux dire, si nous pouvons participer à ce débat et être dynamiques

Villarosa : Il y a peut-être une subtilité dans le fait que je pense qu'il y a plus de cohésion et qu'elle est simplement masquée par des choses plus faibles qui sont mises en avant - parfois par des bailleurs de fonds et des consultants.

Diaminah : Pour moi, la question est la suivante : les cadres et les perspectives auxquels nous croyons sont-ils devenus le sens commun ? C'est un défi incroyable à relever, car ce que nous proposons est un cadre culturel tellement nouveau. Je pense donc que c'est le défi auquel nous sommes confrontés. Et je pense qu'il faut à la fois du courage et des équipes. Il faut du courage pour prendre position en faveur de la durabilité et de l'excellence. Et vous avez besoin d'une équipe pour vous donner un retour d'information et vous soutenir lorsque cette position est impopulaire.

Pour aller plus loin, je pense qu'il est très important que, pendant le processus de recrutement, nous soyons absolument clairs sur la culture de l'organisation. Pour la Fédération de Caroline, je pense que nous avons commis une erreur en ne donnant pas ce genre de précisions. Aujourd'hui, lorsque nous recrutons, nous disons aux gens que nous sommes une organisation hiérarchisée. Il s'agit d'une hiérarchie. Nous pensons que cela sert notre communauté dans son ensemble. Et si ce n'est pas votre truc, tant pis. Vous devriez créer une autre organisation et faire comme vous voulez.

Aux camarades qui disent "Je n'aime pas la hiérarchie, ou la rigueur n'est pas mon truc" - nous disons ne rejoignez pas une organisation qui exige autant de tête-à-tête par semaine, autant de portes à frapper pour gagner l'élection. Soyez courageux. "Voici le genre d'organisations dont je veux faire partie. Je ne veux pas que le travail que je fais soit assorti de paramètres. Cela ne correspondra pas." Et je pense que nous avons besoin de ce courage des deux côtés pour que les gens puissent consentir ou non à ce genre de culture.

Sen : Je voudrais évoquer le travail effectué par Deepa Iyer, (collègue de Sean au Building Movement Project) pour aider les gens à trouver leur rôle dans le domaine de la justice sociale et du changement social. Les organisations ne font pas toutes la même chose et n'ont pas toutes les mêmes exigences pour accomplir leur travail. Par exemple, je n'ai jamais travaillé sur une campagne électorale parce que je n'ai pas envie de rendre compte du nombre de portes auxquelles j'ai frappé en une journée. Je n'essaie donc pas de diriger une telle organisation parce que cela ne correspond pas à mes compétences, à mes intérêts et à ce que j'ai en moi.

Villarosa : Sean, tu es celui qui est le plus étroitement lié à une grande partie du mouvement qui continue à utiliser l'outil. Je pense donc qu'il vous incombe, à vous et à vos pairs dans cette partie du domaine, de réfléchir à la manière dont vous allez faire avancer les choses. Je suis impatient d'entendre vos réflexions à ce sujet.

Thomas-Breitfeld : Le domaine orienté vers le renforcement des capacités, l'IED, tous ces types de soutien aux organisations - dans la mesure où ils utilisent l'article "*Culture de la suprématie blanche*" dans leur travail sur l'équité raciale, ils doivent le faire de manière beaucoup plus rigoureuse pour eux-mêmes en termes d'intentionnalité, en termes de présentation du contexte, en termes de clarté sur le fait qu'il ne s'agit pas de quelque chose de nouveau qui vient d'être découvert.

Comme l'a dit Rinku, trop souvent, l'article ne facilite pas la conversation. Les gens lisent l'article et mettent fin à la conversation. Ils se disent : "Oui, c'est la culture de la suprématie blanche et nous allons donc résister à l'organisation". Je pense simplement que les gens doivent être beaucoup plus réfléchis dans leur utilisation de l'article. Et les gens ne devraient pas se contenter d'un seul article. Ils devraient associer des articles avec des points de vue différents.

Par ailleurs, les consultants et les responsables du renforcement des capacités ont souvent tendance à considérer leur "client" comme le personnel de l'organisation, et non comme la communauté au sein de laquelle l'organisation travaille et au nom de laquelle elle agit. Je pense que les consultants qui considèrent la communauté touchée comme faisant partie du système organisationnel font preuve de plus d'intentionnalité et de sensibilité à l'égard des cadres et des concepts qu'ils introduisent dans les organisations, qu'il s'agisse d'outils rigoureux ou de simples slogans qui finissent par ne pas servir la mission de l'organisation. Oui, le changement organisationnel doit profiter au personnel - et il doit aussi profiter à la finalité que l'organisation essaie de servir, qui est de renforcer le pouvoir, de changer les conditions, de faire en sorte que la politique fonctionne mieux pour les communautés.

Diaminah : J'encourage les gens à cesser d'utiliser l'article. Si les gens pensent que l'article est une perspective importante, je le mettrais en parallèle avec un certain nombre d'autres choses. Premièrement, William Cross a publié un article sur le développement de l'identité politique. Deuxièmement, à l'autre bout, Adolph Reed critique la politique de l'identité et les professionnels de la classe moyenne qui ont un intérêt de classe à faire valoir leur identité. En fait, je ne suis pas d'accord avec son point de vue, mais je pense qu'il est utile de le lire parce qu'il met en évidence les intérêts de classe en jeu d'une manière qui est souvent laissée de côté dans ces conversations. Tous ces points de vue peuvent être importants et utiles plutôt que de laisser l'article "*Culture de la suprématie blanche*" se suffire à lui-même.

Nakagawa : Nous devons également reconnaître que ce phénomène est devenu populaire grâce à Internet et que, tout comme nous vérifions les informations sur Internet, nous devons également vérifier toutes les autres choses qui nous parviennent par ce biais. Il se trouve qu'Internet est bien plus fort que notre infrastructure de communication en matière de justice sociale, et nous ne pouvons pas y faire grand-chose. Mais il serait utile que nous soyons mieux à même d'identifier et de repousser les récits dangereux lorsqu'ils se présentent. Je pense que cela nécessite un filtre ancré dans l'analyse. Il serait donc utile de renforcer l'analyse commune. Cela signifie que les gens parlent entre eux de tous ces outils et essaient de comprendre où ils s'intègrent, ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Nous devons commencer à essayer de comprendre ce qui touche les gens, mais aussi ce qui nous fait avancer.

Villarosa : Pensez-vous que cet outil puisse être nuancé ?

Sen : Je ne pense pas qu'il soit facile de nuancer parce que je dois montrer aux gens le graphique qui dit que cette chose est un poison et alors ils vont se dire : "Oh, alors je veux le purger". Et alors, de quoi parler ? Soit vous purgez le poison, soit vous le laissez vous tuer.

Je préfère disposer d'un autre ensemble d'outils robustes. Dans notre organisation, nous venons de nous plonger dans l'essai "*The Master's Tools*" par exemple. Mais nous n'y avons pas plongé en nous disant : "Ceci va établir les règles de notre organisation." Nous avons plutôt cherché à savoir comment l'interpréter et le contextualiser.

Thomas-Breitfeld : Je pense qu'il est possible de l'utiliser de manière nuancée et rigoureuse. J'ai vu des discussions en classe qui m'ont semblé nuancées et rigoureuses. Je ne l'ai pas vu utilisé avec autant de succès sur le lieu de travail. Je pense que les enjeux sont différents lorsqu'il s'agit de remettre en question une organisation particulière, un dirigeant particulier. Mais cela ne veut pas dire qu'il n'est pas possible de mener une conversation productive.

Si je pense qu'il peut être utilisé de cette manière, c'est en partie parce qu'il y a des surprises lorsque l'on explore le contexte. Ainsi, lorsque les gens le lisent et pensent qu'il est d'actualité, ils découvrent qu'il a été écrit à la fin des années 1990. Lorsque les gens le lisent et supposent qu'il a été écrit par une personne de couleur et qu'ils découvrent que l'auteur est une personne blanche, ce sont des occasions intéressantes de remettre en question les idées reçues. Ce sont des occasions intéressantes pour les gens de remettre en question leurs hypothèses et de recontextualiser ce qu'ils viennent de lire au fur et à mesure qu'ils obtiennent plus d'informations.

Diaminah : Les outils de cartographie de la polarité sont très utiles. Par exemple, "Génial. Parlons tous ensemble, au sein de l'organisation, de ce qui peut mal se passer lorsque nous sommes trop dans l'urgence. Qu'est-ce qui peut aller mal quand nous sommes du genre 'il n'y a pas d'urgence du tout' ?" Avoir cette conversation dans un contexte organisationnel est plus utile que de simplement lire un certain nombre d'articles parce que vous pouvez réellement faire remonter cette chose viscérale à la surface.

Villarosa : Je crains que ce ne soit pas la façon dont [l'article sur *la culture de la suprématie blanche*] est utilisé et que ces choses ne se produisent pas. Ce sont des choses très intéressantes à prendre en compte. Mais j'espère que les gens ne partiront pas en se disant "Oh, d'accord, oui. C'est ce que nous faisons. Et d'accord, nous sommes bons parce que nous faisons tout cela", parce que très peu de gens pensent qu'ils utilisent un outil à mauvais escient. Et je dirai simplement que très peu de facilitateurs qui utilisent cet outil pensent qu'ils arrivent et qu'ils ne sont pas nuancés. Très peu de facilitateurs pensent qu'ils arrivent et qu'ils n'essaient pas d'ajouter un cadre. Et pourtant, nous voyons ce qui se passe. Je pense donc que c'est inquiétant.

Sen : Je pense qu'il est difficile de nuancer le poison et c'est un peu le fond du problème. On veut du poison ou on n'en veut pas. Et si on en veut, c'est pour une seule raison : se rendre malade.

Nakagawa : Ce que je dirais, c'est qu'il ne faut pas l'utiliser comme un outil de gestion ou comme un outil d'audit de gestion. Nous devrions nous demander si nos lieux de travail sont sûrs et décents, si nous sommes traités avec dignité et respect, et si la direction fait de son mieux. Et que pouvons-nous faire pour aider la direction à faire de son mieux ? Ces questions devraient toujours être posées au sujet de l'équité sur le lieu de travail. Mais c'est un très mauvais outil pour évaluer la manière dont nous nous comportons les uns envers les autres au sein d'une organisation en termes de gestion des ressources humaines. Dans une situation où un peu de grâce pourrait contribuer grandement à trouver des solutions, il inspire une réaction émotionnelle qui est, comme l'a dit Rinku, viscérale et difficile à contourner. Je ne l'utiliserais pas du tout pour cela.