



S'échapper du labyrinthe ***(Escaping the Maze)***

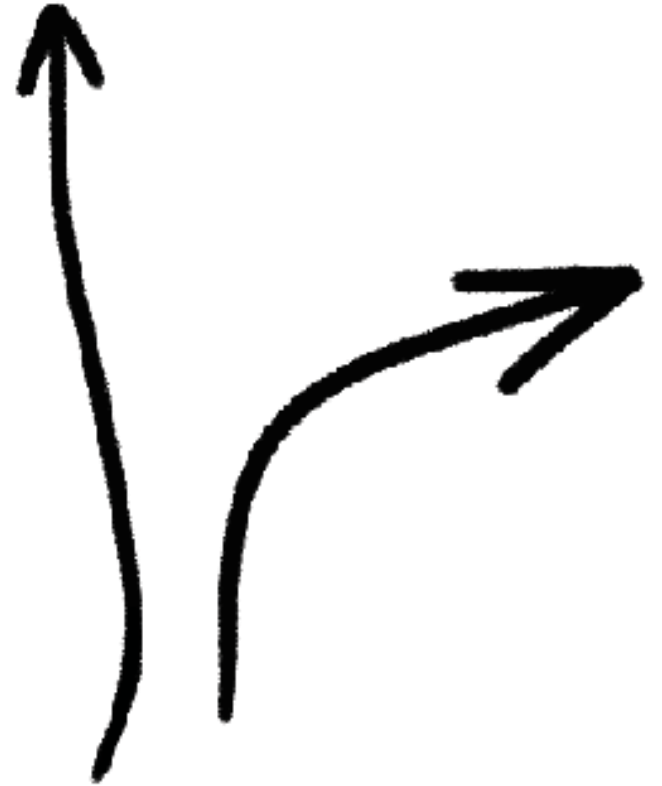
Conclusions, recommandations et stratégies issues du projet

Supporting Peer Work (SPW)



À l'ordre du jour

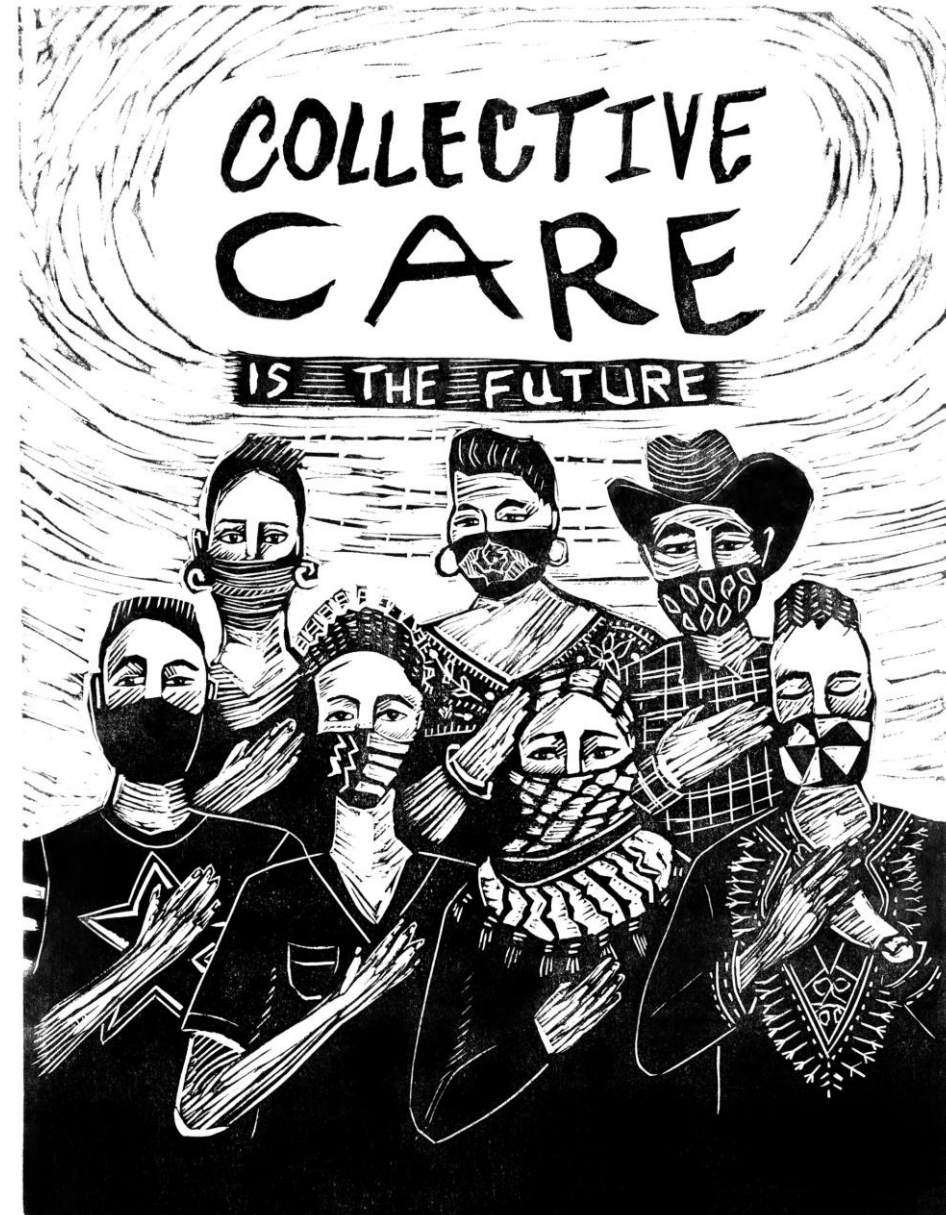
- Accessibilité, création d'un espace et traité
- Projet Supporting Peer Work (SPW)
- Résultats de l'étude
- Demandes
- Questions pour les organismes
- Période de questions
- Pistes de réflexion
- Prochaines étapes et fin



Accessibilité



- Est-ce que tout le monde peut voir et entendre, si cela est possible? Voit-on l'interprète en langue des signes?
- Les sous-titres sont-ils activés?
- Le clavardage est-il accessible à tous·tes?
- Avez-vous d'autres besoins en matière d'accessibilité?



Espace de responsabilisation



- De quoi avons-nous besoin pour nous sentir capables de parler d'exploitation, d'oppression et de survie sur le lieu de travail, et d'écouter les gens en parler?
- Quelles ententes pouvons-nous conclure en tant que communauté temporaire pour créer un espace sécuritaire?



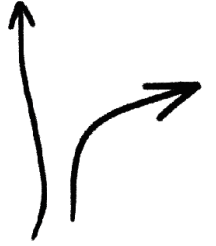
Responsabilités à l'égard des traités



Le projet SPW opère sur les territoires non cédés, traditionnels et actuels des nations de la Confédération haudenosaunee, des Wendats et des Mississaugas de la rivière Credit. Ce territoire accueille de nombreux peuples autochtones du monde entier, dont certains ont été arrachés de leur territoire d'origine par la violence du système d'esclavage transatlantique, la suprématie blanche, l'impérialisme et le colonialisme.

En tant qu'équipe de recherche, nous sommes tenu·e·s de respecter le wampum du « bol à une cuillère » et le wampum « à deux voies », des traités antérieurs à la Confédération qui constituent les véritables lois de ce territoire, ainsi que le traité n° 13 avec le gouvernement colonial. L'État, les organismes de services sociaux et les individus violent constamment ces traités. Le projet SPW s'efforce de prêter attention à ses responsabilités à l'égard des traités dans tout ce qu'il fait, tant à titre individuel qu'à titre de communauté.

Réflexions...



- À qui appartient le territoire sur lequel vous vous trouvez? Comment êtes-vous arrivé·e sur ce territoire? Quelle est votre relation avec ce territoire?
- Quelles sont vos responsabilités à l'égard des nations autochtones et des traités qui gouvernent ce territoire?
- Comment vous assurer que vous assumez ces responsabilités et/ou que vous luttez contre le colonialisme – ici et ailleurs – dans **tout** ce que vous faites?



Le projet Supporting Peer Work



Supporting Peer Work (SPW)


SPW est une initiative de défense des droits issue d'un projet de recherche communautaire. Entre 2020 et 2023, SPW a étudié les conditions de travail des pair·e·s dans les organismes de services sociaux à faible seuil d'accessibilité pendant la pandémie de COVID-19. Ce travail a été financé par le gouvernement fédéral et a impliqué le George Brown College (GBC), l'organisme Working for Change (WfC) et le Toronto Drop-In Network (TDIN). Il a été piloté et orienté par un comité d'expert·e·s en travail communautaire ayant un savoir expérientiel.

L'équipe centrale :

- Andre Hermanstyne
- Lindsay Jennings
- Madelyn Gold
- Maria Scotton
- Suwaida Farah
- Michael Nurse
- Griffin Epstein
- Dawnmarie Harriott
- Julia Walter

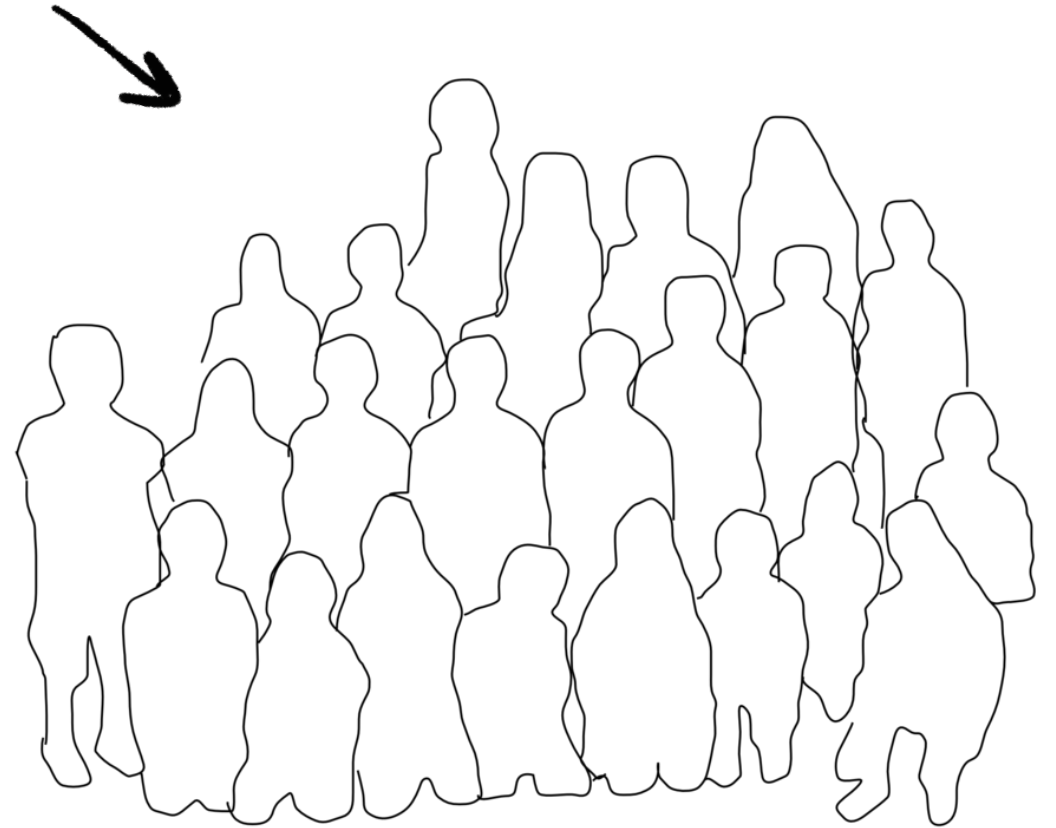


Termes importants

- 
- **Travail des pair·e·s, pair-aidance** : Tout poste de service social réservé aux personnes qui ont des expériences vécues en commun avec les communautés pour lesquelles elles travaillent, y compris les postes qui portent d'autres noms. Nous avons conscience que le mot « pair·e » est chargé, et nous appuyons tous les efforts visant à créer ou trouver des termes plus précis et valorisants. Cependant, nous avons constaté que des personnes ayant des titres de travail différents étaient quand même confrontées à de la discrimination en raison de leur statut actuel ou passé d'usager·ère des services.
 - **Recherche guidée par la communauté** : Une stratégie visant à réduire les préjudices des travaux universitaires en veillant à ce que les personnes dont les expériences font l'objet d'une étude aient le contrôle sur la manière dont leurs données sont recueillies, analysées et utilisées. Idéalement, la recherche guidée par la communauté entraîne des actions pour susciter le changement.
 - **Organisme de services sociaux « à faible seuil d'accessibilité »** : Un organisme sans but lucratif, comme un centre de jour ou un centre de santé communautaire, qui fournit des ressources vitales aux personnes et aux communautés subissant une **oppression structurelle**. Ces organismes sont souvent les espaces les plus accessibles du système de services sociaux, mais restent marqués par le **colonialisme**, le **capitalisme**, la **suprématie blanche**, le **cishétéropatriarcat** et le **capacitisme**. Pour en savoir plus sur la façon dont nous employons ces termes et concepts, consulter notre rapport complet sur [notre site Web](#) (*en anglais seulement*).

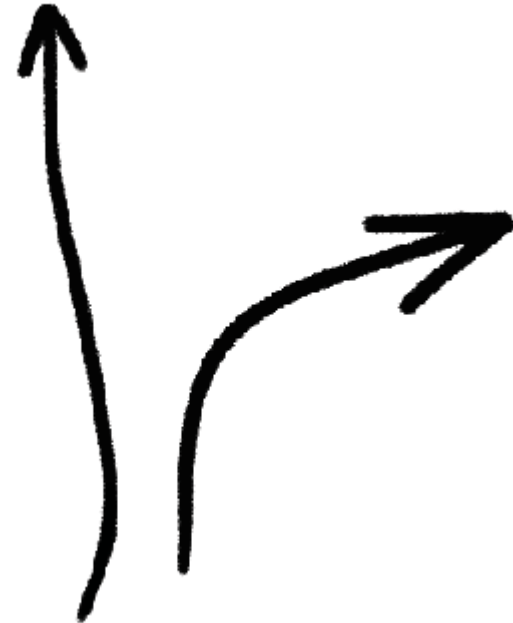
Nous nous sommes réuni·e·s autour d'un point de vue commun

- Le travail des pair·e·s est une pratique transformatrice et nécessaire qui diffère des autres types de soutien social.
- Les pair·e·s font face à l'exploitation et à l'oppression dans les organismes sans but lucratif.
- Les problèmes que vivent les pair·e·s au travail ne sont pas dus à un manque de « formation ».



Pour mener notre étude, nous avons...

- investi dans nos relations au sein de l'équipe;
- veillé à assumer nos responsabilités à l'égard des traités;
- pris des décisions par consensus;
- rédigé ensemble les scripts pour la promotion et les entrevues;
- fait passer en priorité les besoins, les désirs et les points de vue des pair·e·s;
- rémunéré équitablement toutes les personnes interviewées.



Données démographiques



Pair·e·s interviewé·e·s (35 personnes)

- L'origine ethnique des pair·e·s interviewé·e·s était relativement diversifiée (29 % Blanc·he·s, 26 % Autochtones, 11 % Noir·e·s, 14 % racisé·e·s mais pas Noir·e ou Autochtone).
- Un peu plus de la moitié (57 %) étaient des femmes cisgenres; le reste était composé d'hommes cisgenres (23 %) et de personnes trans, non binaires ou issues de la diversité de genre (8 %).
- 80 % de ces personnes travaillaient comme pair·e·s au moment de l'entrevue.
- Nous n'avons pas posé de questions précises sur les expériences vécues, mais la plupart ont indiqué être ou avoir été des utilisateur·trice·s criminalisé·e·s de drogues; beaucoup étaient sans abri ou l'avaient déjà été; plusieurs ont indiqué être handicapé·e·s; certain·e·s avaient une expérience du travail du sexe; et beaucoup avaient survécu à l'incarcération.

Superviseur·e·s interviewé·e·s (16 personnes)

- Les superviseur·e·s interviewé·e·s étaient majoritairement Blanc·he·s (81 %), et le nombre d'hommes cisgenres (44 %) était beaucoup plus élevé que la norme en travail social.
- 87 % de ces personnes occupaient au moment de l'entrevue un poste de supervision et/ou de gestion auprès de pair·e·s.
- Certain·e·s ont parlé de leurs expériences vécues, mais sans donner de détails.
- Bon nombre ont déclaré être des leaders dans le domaine, mais étaient généralement beaucoup plus préoccupé·e·s que les pair·e·s interviewé·e·s par le fait d'être identifiables dans le rapport final.

*Désagrégées et décontextualisées



Résultats



1) Les pair·e·s et les superviseur·e·s ont une définition différente du « travail des pair·e·s »

- Bien qu'ils et elles disent reconnaître les contributions uniques des pairs, les superviseur·e·s voient le travail des pair·e·s comme une « occasion d'apprentissage » ou un « tremplin » vers un « emploi conventionnel ».
- Les pair·e·s voient leur travail très différemment. Les pair·e·s remettent en question les pratiques oppressives et mènent de nouvelles initiatives. Ils et elles s'opposent au « contrôle » des services sociaux en « cultivant la communauté ». Pour certain·e·s travailleur·euse·s autochtones, le travail des pair·e·s est un moyen de « décoloniser les soins ».



« Nous sommes des pair·e·s de *la communauté*, pas des pair·e·s de *votre organisme*. C'est là que les organismes se trompent. Oui, [les pair·e·s] font le travail... mais d'une manière qu'ils et elles savent adaptée aux besoins de la communauté. »

Pair·e aidant·e

2) Les pair·e·s occupent des postes précaires, ce qui, selon les superviseur·e·s, est inévitable

- La pandémie a accru le risque et l'intensité du travail des pair·e·s, mais pas leur rémunération. La quasi-totalité des pair·e·s à qui nous avons parlé avaient un emploi contractuel sous-payé et précaire, sans aucun avantage social.
- La plupart des superviseur·e·s ont reconnu cette inégalité, mais ont déclaré que leurs « mains étaient liées » par les bailleurs de fonds. D'autres ont justifié les bas salaires par la nécessité de permettre aux pair·e·s de bénéficier de l'aide sociale, même si beaucoup ne bénéficient ni du programme L'Ontario au travail ni du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Certain·e·s superviseur·e·s ont affirmé que les bas salaires étaient une réalité inévitable de la pauvreté et que c'était « mieux que rien ».

« C'est une main-d'œuvre plus désespérée qui est prête à faire des tâches que beaucoup ne veulent pas faire, pour un salaire moins élevé. »

Superviseur·e



3) Les pair·e·s subissent de la discrimination, que les superviseur·e·s expliquent comme du « soutien »

- Beaucoup de pair·e·s font l'objet d'un manque de respect et de surveillance de la part de non pair·e·s, les pair·e·s noir·e·s étant les plus surveillé·e·s et subissant le plus de méfiance. La plupart des pair·e·s se font poser des questions indiscrettes sur leur *self-care*, tout en se voyant refuser les ressources nécessaires pour répondre à leurs besoins actuels.
- Beaucoup de superviseur·e·s considèrent que leur surveillance des pair·e·s est nécessaire, suggérant qu'ils et elles ont besoin de « gestion de cas » et d'autres types de mesures sociales plutôt que d'un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail.



« Je travaille en réduction des méfaits. On a littéralement été embauché·e·s pour renseigner les gens sur l'utilisation de drogues. Pas pour servir la nourriture, pas pour laver des toilettes. On dirait que ces tâches que personne d'autre ne veut faire reviennent aux pair·e·s. »

Pair·e aidant·e

4) Les espaces physiques des organismes « à bas seuil d'accessibilité » sont peu accueillants, voire hostiles, pour les pair·e·s

- Les pair·e·s sont souvent contraint·e·s de travailler dans des sous-sols ou aux étages inférieurs. Ils et elles se voient interdire l'accès aux portes avant et aux bureaux. Les travailleur·euse·s noir·e·s et autochtones sont ceux et celles qui rencontrent le plus d'obstacles pour accéder aux locaux des organismes et qui sont les plus surveillés.
- Les pair·e·s sont également plus exposé·e·s au deuil, à la perte, à la violence au travail et à la COVID-19 que tous·tes les autres travailleur·euse·s. Les travailleur·euse·s sur le terrain et hors site, en particulier ceux et celles qui travaillent aux sites satellites, sont les plus exposé·e·s aux dangers et bénéficient du moins de soutien.



« Si j'ai besoin de cet argent, ce qui est le cas, je prends le risque d'être malade. »

Pair·e aidant·e


« Pourquoi est-ce que je suis traité·e comme un·e criminel·le sur mon lieu de travail? »

Pair·e aidant·e



5) Les superviseur·e·s imposent aux pair·e·s des normes oppressives

- Les superviseur·e·s embauchent des pair·e·s pour leurs connaissances de la communauté, puis affirment qu'ils et elles n'ont pas le « professionnalisme » nécessaire pour réussir. Pour beaucoup de superviseur·e·s, le « professionnalisme » consiste à *donner l'impression* de ne pas consommer de drogues, à être à l'heure et à ne pas avoir de difficultés avec la paperasse.
- La recherche montre que ces types de normes « professionnelles » jugent l'accès d'une personne à la stabilité économique et sociale plutôt que la qualité de son travail. Ces normes sont notoirement racistes, classistes, capacitistes et colonialistes.



« [L'organisme est] majoritairement très cis, blanc et hétéro, et ce sont ces personnes qui ont les promotions. »

Pair·e aidant·e

« Si j'étais payé·e à ma juste valeur, je ne pense pas que ça me poserait un problème de venir travailler. »

Pair·e aidant·e



6) Les pair·e·s vont parfois opprimer les autres pour progresser

- Quand les conditions de travail sont inéquitables, les pair·e·s se font souvent concurrence et se surveillent les un·e·s les autres pour obtenir un meilleur travail. Les travailleur·euse·s ayant plus de pouvoir social se sont parfois décrit·e·s comme n'étant « pas comme les autres pair·e·s » et/ou ont fait des commentaires négatifs ou insultants sur leurs collègues aux identités plus opprimées. Les pair·e·s aidant·e·s noir·e·s et autochtones sont celles et ceux qui ont raconté le plus d'histoires d'oppression de la part de leurs collègues.
- Les superviseur·e·s ont indiqué que ces dynamiques entre pair·e·s les mettaient « mal à l'aise », mais ont admis qu'elles « entraînent parfois en ligne de compte dans le processus d'embauche ».



« Les pair·e·s se serrent les coudes autant que possible... mais comme il n'y a pas d'équité salariale et qu'il n'y a pas beaucoup d'emplois permanents à temps plein pour les pair·e·s, on se bouscule pour avancer. »

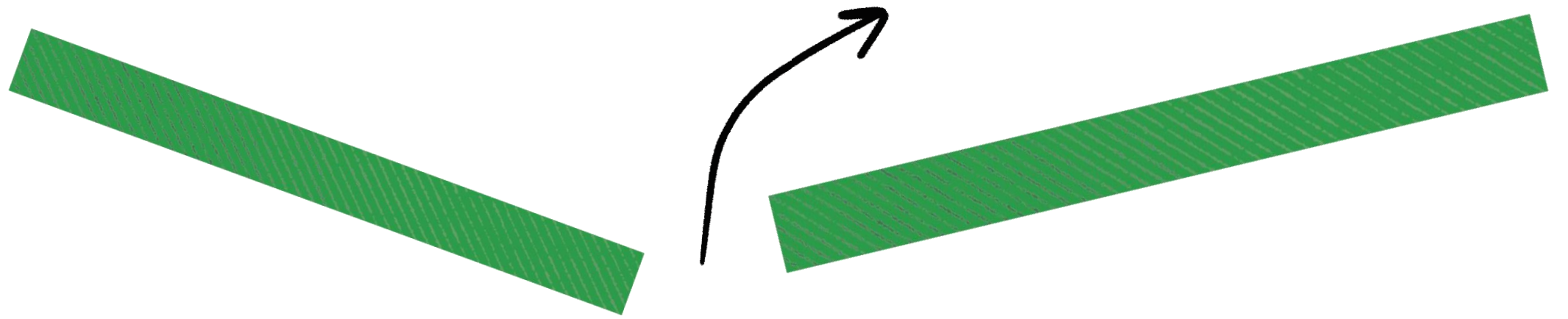
Pair·e aidant·e

En résumé...



Bien que de nombreux organismes *affirment* valoriser les contributions des personnes ayant un savoir expérientiel, ils obligent les pair·e·s à suivre des politiques et des pratiques qui compromettent leurs connaissances et leurs aptitudes uniques. Les pair·e·s subissent de la discrimination, de la négligence et un traitement différencié qui les empêchent d'apporter des changements positifs au sein de leur organisme et dans leur vie.

Pour véritablement appuyer le travail des pair·e·s, les organismes doivent faire tomber les obstacles *qu'ils ont érigés* et qui empêchent la création d'emplois valorisants et équitables. Il faut d'abord assurer à *tous·tes* les travailleur·euse·s une sécurité d'emploi et un salaire décent, mais cela ne suffit pas. Beaucoup de pair·e·s ayant un emploi permanent subissent quand même de l'oppression sur leur lieu de travail et dans les espaces physiques. Les pair·e·s ont la capacité de tracer de nouvelles voies, mais seulement si on leur fait confiance, si on les respecte et si on leur donne les ressources nécessaires.



**Comment échapper à ces
pièges et impasses?**



Demands :



- **S'engager à respecter les connaissances sur la communauté :** Les organismes doivent être guidés par les personnes dont ils affirment satisfaire les besoins. Les personnes ayant un savoir expérientiel doivent être présentes à tous les échelons de l'organisme.
- **Changer les modalités d'embauche et d'intégration :** Le travail des pair·e·s ne doit pas nécessiter de diplômes. Les personnes doivent être embauchées pour leurs « véritables compétences » et formées à des « choses importantes » telles que les « droits du travail » et la « paperasse ».
- **Offrir des emplois valorisants :** Les postes de pair·e·s doivent être mieux rémunérés et plus stables; les pair·e·s ont également besoin d'une représentation collective, idéalement à travers un « syndicat distinct ».

Demandes :



- **Assurer l'accès aux lieux physiques et la sécurité :** Les pair·e·s doivent avoir accès à tous les espaces de l'organisme de façon sécuritaire et adéquate et ont besoin de ressources pour réduire la violence et gérer le deuil en milieu de travail.
- **Combattre l'oppression :** Les organismes doivent réfléchir à la manière dont le colonialisme, la suprématie blanche, le racisme envers les Noir·e·s et toutes autres formes d'oppression influencent leur travail. Cela commence par l'embauche de travailleur·euse·s noir·e·s et autochtones et par des mesures de soutien et un respect à leur égard, mais cela ne s'arrête pas là.
- **Changer la culture :** Les superviseur·e·s doivent « connaître et comprendre la valeur apportée par les pair·e·s ». Ils et elles doivent changer leurs pratiques et céder une partie de leur pouvoir.



Questions pour les organismes



Quelques questions...



- Quel rôle les communautés que vous aidez jouent-elles dans la prise de décisions concernant l'orientation de votre organisme?
- Comment votre organisme définit-il le « travail des pair·e·s »?
- Quelle est la rémunération des travailleur·euse·s pair·e·s?
- Qui décide de ce que les travailleur·euse·s pair·e·s font et ne font pas?
- Que pense le reste du personnel des travailleur·euse·s pair·e·s?
- Comment pouvez-vous lutter contre la discrimination à l'encontre des travailleur·euse·s pair·e·s par le reste du personnel, les superviseur·e·s et la direction?

... plus sur [notre site Web](#).



**Quelles questions avez-vous
pour nous?**





**Après avoir entendu nos résultats
et nos demandes, nous aimerions
savoir...**



Pistes de réflexion

- Les personnes ayant un savoir expérientiel guident-elles votre travail à tous les niveaux (politiques, gouvernance, direction, rémunération, etc.)? Si oui, comment? Si non, pourquoi?
- Quels obstacles votre organisme met-il sur la route des personnes ayant un savoir expérientiel qui les empêchent d'effectuer leur travail essentiel?
- Quels changements pouvez-vous apporter dans votre organisme pour que les personnes ayant un savoir expérientiel aient un emploi valorisant?



Prochaines étapes du projet SPW



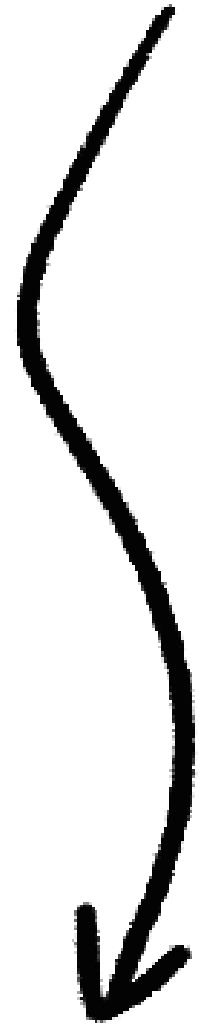
Nous travaillons à mettre nos résultats, nos demandes et nos questions entre les mains des travailleur·euse·s pair·e·s, de superviseur·e·s, de la direction générale, du conseil d'administration et des bailleurs de fonds. Nos priorités actuelles :

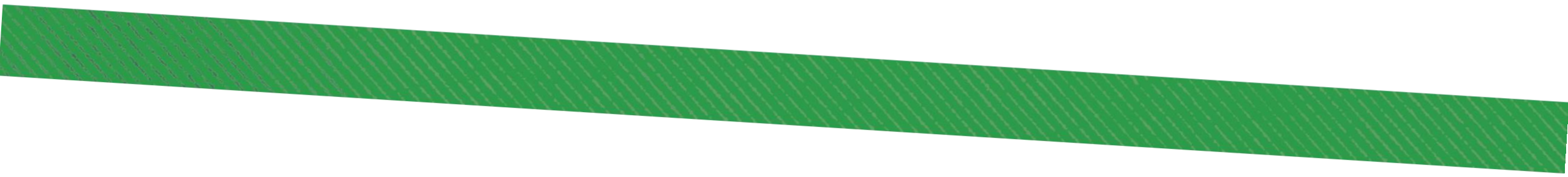
- Créer des formations pour enseigner aux responsables d'organismes et aux bailleurs de fonds les façons de soutenir les pair·e·s.
- Aider les organismes à changer leur culture de travail.
- Interpeller les prisons et les pénitenciers pour qu'ils autorisent les survivant·e·s de ces systèmes à y travailler.
- Planter les graines d'un syndicat de travailleur·e·s pair·e·s, sans lien avec un lieu de travail précis.

Nous pouvons vous conseiller, vous et votre organisme, moyennant une rémunération équitable. Nous sommes également à la recherche de sources de financement pour poursuivre notre travail. N'hésitez pas à nous écrire à spwteam2020@gmail.com pour en discuter!

En conclusion

- Qu'avez-vous retenu de cette séance?
- Quels sont les sujets sur lesquels vous vous posez *encore plus* de questions?
- Sur quoi voulez-vous commencer à travailler immédiatement?
- Qu'est-ce qui vous préoccupe? Vous trouble?
- Qu'est-ce qui vous enthousiasme?





Fin

