Appel de la Communauté de pratique (CdP) des SBUSP

1er mars 2024

**S’échapper du labyrinthe : conclusions, recommandations et stratégies issues du projet Supporting Peer Work (SPW)**

Mot de bienvenue, interprétation/traduction, reconnaissance du territoire, énoncé de position contre l’oppression, enregistrement, reconnaissance ancestrale des Noir·e·s (Taylor) – Clem

Présentations : Griffin, Maddy, Suwaida, Maria, Michael, Andre

Participant·e·s : 32

**Présentation**

Accessibilité, création d’un espace et traité : Lignes directrices (poser des questions, présumer que la personne a de bonnes intentions, ne pas porter de jugement, faire preuve de bienveillance, reconnaître qu’il est normal de se sentir mal à l’aise, reconnaître que chaque personne a sa propre expertise, se rappeler la différence entre se sentir en danger et se sentir mal à l’aise).

Projet Supporting Peer Work (SPW) : Une initiative de défense des droits issue d’un projet de recherche communautaire sur les conditions de travail des pair·e·s dans les services sociaux à faible seuil d’accessibilité.

Travail des pair·e·s : Réalisé par des personnes ayant un savoir expérientiel, ce terme peut par contre être problématique, peut conduire à de la discrimination sur le lieu de travail.

À faible seuil d’accessibilité : Ressources nécessaires à la survie des personnes qui vivent de l’oppression structurelle.

Résultats de l’étude : Le but n’était pas d’avoir une étude objective; elle part du principe que le travail des pair·e·s est une pratique nécessaire qui est différente des autres types de mesures de soutien social; les pair·e·s vivent de l’exploitation et de l’oppression au travail, les problèmes vécus ne sont pas dus à un manque de formation.

[https://supportingpeerwork.ca/](https://linkprotect.cudasvc.com/url?a=https%3a%2f%2fsupportingpeerwork.ca%2f&c=E,1,shK18YE8W1zsHRkISzZjDGRJim1q1biKtnZ93_FETID5Yhw2PpSYgIAFVslWs7b78p_93y-uzI2GqUenLCT5Y_meR1HzEFJkOXrfqGcXhdk,&typo=1)

La rémunération équitable a été l’un des éléments les plus complexes de cette étude.

35 entretiens avec des pair·e·s, 16 entretiens avec des superviseur·e·s, en respectant l’anonymat pour ne pas dévoiler l’identité des personnes

La plupart des personnes ont mentionné consommer ou avoir déjà consommé des drogues, même s’il ne s’agissait pas d’une question qui leur était posée.

Les superviseur·e·s étaient davantage blanc·he·s et cis, et étaient préoccupé·e·s par le fait d’être identifiables dans le rapport final.

Résultats :

1. Les pair·e·s et les superviseur·e·s définissent le « travail des pair·e·s » de façon différente. Les superviseur·e·s voient le travail des pair·e·s comme un « tremplin » vers un « emploi normal », tandis que les pair·e·s voient leur travail sous l’angle de la communauté, de la lutte contre l’oppression et de la résistance au « contrôle ».

Ce devrait être à la personne de décider comment et quand elle s’identifie à ce terme, pas à l’organisme; le terme « travail des pair·e·s » est encore en évolution; les pair·e·s et la communauté sont interreliés, mais les organismes ont tendance à distinguer ce travail des autres et à lui donner un poids symbolique; la communauté et le travail des pair·e·s vont de pair; le travail des pair·e·s crée des liens pour l’organisme; les pair·e·s apportent également les compétences de la communauté à l’organisme; les pair·e·s apportent une crédibilité à l’organisme; les pair·e·s mettent leur crédibilité en jeu pour apporter tout cela à l’organisme; le travail des pair·e·s tel qu’il est pratiqué actuellement est une distorsion du travail communautaire; ce travail doit être libéré!

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

Les contrats des pair·e·s sont sous-payés, précaires et généralement dépourvus d’avantages sociaux. Les superviseur·e·s le reconnaissent, mais affirment avoir les mains liées par les bailleurs de fonds; certain·e·s superviseur·e·s affirment que les bas salaires sont une réalité inévitable de la pauvreté et que « c’est mieux que rien ».

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

Il est monnaie courante de se faire surveiller de près, la surveillance et la méfiance sont omniprésentes, les personnes se font poser des questions sur leur *self-care* même lorsque ce n’est pas approprié.

1. Les espaces physiques des organismes « à bas seuil d’accessibilité » sont peu accueillants, voire hostiles

Les pair·e·s sont souvent contraint·e·s de travailler dans le sous-sol ou aux étages inférieurs; ils et elles ne peuvent pas entrer par la porte avant; leur travail peut être plus risqué (plus de violence, plus de risques de tomber malade, « pourquoi suis-je traité·e comme un·e criminel·le sur mon lieu de travail? »

1. Les superviseur·e·s imposent aux pair·e·s des normes oppressives

Les pair·e·s sont embauché·e·s pour leur connaissance de la communauté, mais ils et elles sont ensuite soumis·e·s à des « normes professionnelles » qui ne correspondent pas au travail. Le racisme, le classisme, le capacitisme et le colonialisme sont la norme; on attend des pair·e·s qu’ils et elles aient des accréditations/titres; les pair·e·s n’obtiennent pas de promotion.

1. Les pair·e·s vont parfois opprimer les autres pour progresser

Les pair·e·s doivent se faire compétition et se surveiller mutuellement pour obtenir un meilleur travail; les travailleur·euse·s ayant le plus de pouvoir social diront qu’ils et elles ne sont pas comme les autres pair·e·s; le manque d’équité salariale les pousse à se marcher dessus pour progresser.

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.

Demandes :

S’engager à honorer les connaissances de la communauté : les organismes doivent suivre l’orientation donnée par les personnes ayant un savoir expérientiel; et ce travail doit être reconnu comme essentiel pour l’organisme.

Changer les modalités d’embauche et d’intégration :

Offrir des emplois valorisants :

Assurer l’accès aux lieux physiques et la sécurité :

Combattre l’oppression : embaucher, soutenir et encourager les travailleur·euse·s noir·e·s et autochtones

Changer la culture : les organismes doivent céder une partie de leur pouvoir

Questions pour les organismes :

* 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?

Période de questions :

Il faut aborder la stigmatisation, il s’agit de communautés de personnes marginalisées, sans pouvoir; que peuvent faire les organismes pour réduire la stigmatisation?

Le travail des pair·e·s n’est pas du ressort de l’organisme, mais plutôt de la communauté.

<https://supportingpeerwork.ca/report>

Les centres de jour sont déplacés vers les sous-sols, les portes de côté, les étages inférieurs; les étages supérieurs étant réservés à la direction.

Des messages et de l’affichage sur les murs peuvent indiquer que cet espace est pour vous.

Il faut aborder la stigmatisation dès le stade du financement.

Les ressources doivent être maintenues au profit de la communauté.

On encourage le recours à un rôle que vous n’utilisez plus; essayez de résister et restez fidèle à qui vous êtes.

Limitez les critiques aux performances professionnelles!

Réflexions finales et mot de la fin :

Restez fidèle à vous-même et à votre communauté; apprenez à gérer les limites et la confidentialité.

Combattez la stigmatisation : continuez à défier les organismes et à vous remettre en question, chaque jour.

Faites ce qui est le mieux pour la personne avec laquelle vous travaillez, faites confiance à votre instinct, écoutez ses besoins; c’est correct de dire que vous ne savez pas ce qu’elle vit, mais que vous vous souciez quand même d’elle.

UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE!!! Vérifiez que le tout correspond à vos valeurs; tout doit être remis entre les mains des communautés; que faites-vous pour démanteler les systèmes d’oppression?

Clôture et moment de silence – Matt Bonn