

[anti]guide

POUR UN SECTEUR CULTUREL PLUS ACCESSIBLE ET PLUS INCLUSIF



voix de femmes
& barricade



CO-ÉQUIPAGE # 1

NON-MIXITÉ ET / OU MIXITÉ CHOISIE :
QUELS OUTILS, POURQUOI,
ET POUR QUOI FAIRE ?

Table des matières

| | |
|--|----|
| Table ronde | 4 |
| Non-mixité et / ou mixité choisie : | |
| quels outils, pourquoi, et pour quoi faire ? | 5 |
| La non-mixité : une brève histoire de la pratique politique | 6 |
| La non-mixité choisie : un outil, une stratégie | 8 |
| La sociabilité monosexuelle | 9 |
| <i>Décolonisons l'animation</i> : l'absence de regard neutre | 10 |
| <i>Décolonisons l'animation</i> : le constat de l'attribution de l'universel à la blancheur | 13 |
| <i>Delan</i> , partage d'expériences, écoute empathique | 14 |
| <i>Sensitivity readers</i> et <i>character design</i> | 19 |
| <i>La bûche</i> , collectif de dessinatrices de Suisse romande | 23 |
| Visibiliser les autrices | 24 |
| <i>La Brèche</i> , collectif international de recherche | 25 |
| <i>La Guilde Griet</i> , briser l'isolement | 28 |
| Mixité d'âge : expériences professionnelles partagées | 30 |
| L'édition de chartes : pour une juste rémunération | 32 |
| Une nouvelle représentation des personnes minorisées | 34 |
| Reconstruire un dialogue : les ressources pédagogiques | 43 |
| Liens utiles | 48 |

Les rencontres « Sortir des cases » ont pris place le 1^{er} et le 2 octobre 2022. Durant ces deux jours, un programme élaboré par *Voix de Femmes* et *La Guilde Griet** a réuni des bédéistes et des illustrateur-trices pour évoquer leurs conditions professionnelles. Sous le titre « Travail de l'art, à quelles conditions ? », deux problématiques ont été abordées : la fausse gratuité de l'art et la mixité choisie.

.....

* Voir dans « Escales / Co-équipage ».

TABLE RONDE

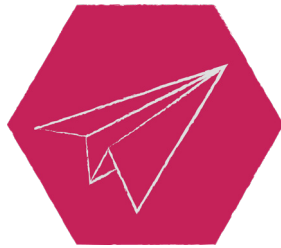
Cécile **Barraud de Lagerie** <elle>
illustratrice, pour *La Guilde Griet*.

Nimuel **Gamboa** <il ou iel>
illustrateur, réalisateur de cinéma d'animation,
pour le collectif *Décolonisons l'animation*.

Murielle **Lô** <elle>
illustratrice et réalisatrice de films d'animation,
pour le collectif *Décolonisons l'animation*.

Lorenz **Ohrmer** <pronom aléatoire>
illustratrice, autrice de bande dessinée, historienne de l'art,
membre des collectifs *La Brèche* et *La bûche*.

Une table ronde animée par Mélanie **Cao** <elle>
médiatrice culturelle à *Voix de Femmes*.



NON-MIXITÉ ET / OU MIXITÉ CHOISIE : QUELS OUTILS, POURQUOI, ET POUR QUOI FAIRE?

Les pratiques de non-mixité ou de mixité choisie sont des moyens régulièrement convoqués, depuis des siècles, pour transformer les rapports sociaux inégalitaires, y compris dans les espaces de narration et de représentation. Cette rencontre met en lumière plusieurs collectifs qui agissent dans les domaines de la création de textes ou d'images.



Mélanie — Cette table ronde va être consacrée à la thématique passionnante de la non-mixité, parfois appelée « mixité choisie ». Nous accueillons aujourd’hui des membres de collectives et collectifs qui sont actif-ves dans la bande dessinée, l’illustration ou le cinéma d’animation : *La Guilde Griet*, *Décolonisons l’animation*, *La Brèche* et *La bûche*. Tous et toutes ont recours à des formes de mixité choisie dans leur pratique professionnelle. C’est en raison de leurs parcours singuliers que nous avons eu envie d’entendre leurs récits professionnels. Ce sera d’ailleurs ma première question : qu’est-ce que le recours à la mixité choisie à un moment de votre parcours vous a apporté ?

LA NON-MIXITÉ : UNE BRÈVE HISTOIRE DE LA PRATIQUE POLITIQUE

Mais avant, nous allons prendre le temps de redéfinir brièvement ensemble le concept de non-mixité. Cela nous permettra d’envisager les stratégies variées qui existent en fonction des objectifs poursuivis.

Pour commencer, revenons brièvement sur sa pratique politique, qui n’est pas toujours bien connue de tous et toutes. Je me propose de l’illustrer par quelques exemples historiques tirés des mouvements sociaux qui, depuis les années 1960 jusqu’aujourd’hui, y ont eu

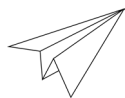
recours comme outil d'émancipation politique dans des contextes très variés.

Pour le dire simplement : la non-mixité politique consiste à se retrouver entre personnes concernées pour échanger autour d'un vécu de discrimination commun dans l'objectif de libérer la parole.

Il peut s'agir de sexisme, de racisme ou d'autres enjeux comme le validisme ou l'audisme.

Ce type de dispositif permet aux personnes de sortir d'un discours de pédagogie à destination de celles et ceux qui ne vivent pas ces discriminations. En se retrouvant ensemble, elles parlent sans peur de froisser. Pour donner un exemple caricatural, mais parlant : dans les luttes ouvrières, les patrons ne sont pas invités aux réunions destinées à fomenter la révolution. C'est également le cas lors des luttes féministes dans les années soixante et septante : les femmes créent des espaces de parole non mixtes – sans hommes cis – pour échanger sur les violences sexistes qu'elles peuvent vivre. À la même époque aux États-Unis, le *Black Power* s'organise pour échanger autour du racisme entre personnes afro-américaines. Cela n'empêche pas de lutter avec les personnes blanches à d'autres moments, mais ce sont des temps distincts. Il me semble important de le souligner.

Ce qui nous intéresse là, c'est aussi la part collective de ces associations qui permettent à leurs membres de confronter leur vécu personnel avec celui des autres.



Et de prendre conscience de la dimension répétitive et structurelle des discriminations. Ces personnes minorisées, quelles qu'elles soient, vont identifier les freins et les obstacles récurrents qu'elles rencontrent. Il peut s'agir de l'invisibilisation de leur travail par les personnes racisées ou de la prise en charge exclusive de la parentalité par les femmes dans leur couple. Elles vont alors pouvoir formuler ensemble des revendications et s'auto-organiser. C'est de cette dynamique que résulte la création des syndicats ouvriers.

LA NON-MIXITÉ CHOISIE : UN OUTIL, UNE STRATÉGIE

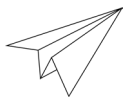
Je veux dissiper ici un malentendu au sujet de la non-mixité : elle ne doit pas être comprise comme une fin en soi, mais plutôt comme un outil ou une stratégie qui s'inscrit dans un processus long et permet d'atteindre à terme une forme d'égalité quand les personnes concernées reviennent dans des espaces mixtes.

Je vais maintenant convoquer une sociologue et ce sera la fin de mon petit point. Christine Delphy est une sociologue française qui a beaucoup travaillé sur la question de la non-mixité. Elle distingue la non-mixité choisie et subie. À savoir qu'il existe de nombreux espaces non mixtes qui ne disent pas leur nom au quotidien ou qu'on oublie. Il suffit de regarder, par

exemple, les CA d'entreprises du CAC 40 : on y voit une majorité d'hommes blancs de plus de 50 ans. Plus proche de nous : les équipes de programmation de festivals artistiques, souvent très masculines. La semaine dernière, une couverture de magazine a beaucoup tourné sur les réseaux sociaux. Il s'agit du *Film français*, hebdomadaire à destination des professionnels de l'audiovisuel. Sous le titre « Objectif : reconquête », la photographie présentait sept hommes blancs. N'y voyez pas du tout d'angle mort ! Évidemment, c'est une non-mixité qui ne dit pas son nom.

LA SOCIABILITÉ MONOSEXUELLE

Christine Delphy nous dit que nous voyons apparaître dès le plus jeune âge, derrière une mixité apparente, ce qu'elle appelle des pratiques de sociabilité monosexuelle. Ces pratiques, nous les retrouvons plus tard dans les sphères de pouvoir, au sein de réseaux informels, et elles jouent un rôle prédominant dans les carrières professionnelles. Parce qu'elle travaille avec l'angle du genre, Christine Delphy constate que les hommes continuent de se coopter entre eux. On pourrait en dire autant des personnes hétérosexuelles ou des personnes blanches. La pratique de la non-mixité n'est donc pas problématique en soi : on la retrouve largement et de manière inquestionnée dans une variété de milieux. En somme, elle ne devient dérangeante que



quand elle est revendiquée comme un outil politique d'émancipation par un groupe discriminé ou minorisé.

Pour conclure, je dirais que la non-mixité choisie permet de visibiliser un contexte d'inégalité, de dominations multiples, qu'elles soient de genre ou de race, dans lequel ces dispositifs prennent place. Voilà pourquoi des groupes, à un moment donné, peuvent souhaiter y recourir.

Je vais donner la parole à nos invités et invitées. Nous aimerions savoir ce que le recours à la mixité choisie à un moment de votre parcours vous a apporté. Du coup, je vous pose plusieurs questions en une. Pourquoi avez-vous créé votre collectif ou collective ? Quel type de mixité choisie y est pratiquée ? Qu'est-ce que cela rend possible ? À quel manque répond ce dispositif ? Quel obstacle vous permet-il de contourner ?

Nimuel, est-ce que tu accepterais de commencer ?

DÉCOLONISONS L'ANIMATION, L'ABSENCE DE REGARD NEUTRE

Nimuel — Nous sommes le collectif *Décolonisons l'animation (DELAN)*, un collectif en non-mixité de personnes racisées qui travaillent dans le cinéma d'animation. Le collectif est né d'un ras-le-bol face à ce qu'on pouvait voir à l'écran, aux personnes non

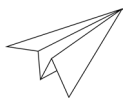
concernées qui se réapproprient nos récits, nos histoires familiales ou nos parcours migratoires, le tout saturé de clichés, d'exotisation, de fétichisation... Et de tout ce qu'on peut trouver de dégueulasse dans ces pratiques.

Nous nous battons pour des représentations et des conditions de travail plus dignes pour les personnes racisées dans le milieu de l'animation, que ce soit devant ou derrière la caméra donc allant de la composition d'une équipe de film au *character design* de personnages.

Mais, quand nous voulons raconter nos histoires, on nous dit que nous avons un regard trop situé, trop spécifique. Rappelons qu'il n'y a pas de regard neutre, que chaque regard est situé. Le *white gaze* (regard blanc) surplombe les productions d'animation et nous est imposé comme « la norme ».

Ceci, c'est pour ce que l'on voit à l'écran, les contenus. Mais il y a aussi un ras-le-bol par rapport à ce qui se passe dans le milieu de l'animation, aux micro-agressions. Après, je n'aime pas trop le mot « micro » parce que c'est grave, ce que nous subissons au quotidien.

De l'extérieur, le milieu de l'animation peut donner l'impression d'être tout mignon, faire des dessins animés ça paraît inoffensif! Mais, en fait, il est surtout constitué de personnes blanches de gauche qui, quand on leur dit : « C'est raciste », pensent que c'est une insulte. Du coup le dialogue n'est pas sain car iels sont



sur la défensive, n'essayent pas de comprendre car iels se sentent attaqués-es. *Décolonisons l'animation* a été lancé en juin 2019 à Annecy, l'un des plus gros festivals dédié à l'animation, par trois personnes : Kelsi Phụng, Vaïana Gauthier et Moara Terena. Iels ont lancé l'idée de faire un pique-nique pendant le festival, entre personnes racisées de l'animation pour pouvoir se retrouver et échanger entre elles. J'ai rejoint le collectif un peu après, à la rentrée. Quand j'ai rejoint le collectif, je ne m'étais pas rendu compte à quel point ça allait être une bouée de sauvetage par rapport à ce que je vivais et ce que j'allais vivre au travail comme agressions racistes. J'étais la seule personne racisée là où je travaillais et sans rentrer dans les détails, ça a été vraiment très dur.

Une parenthèse : quelqu'un [lors de la première table ronde de] ce matin parlait des chiffres, du fait que les connaître peut engendrer des actions concrètes et faire bouger les choses. Mais il n'y a pas de chiffres pour nous parce que les statistiques ethniques sont interdites en France et en Belgique.

DÉCOLONISONS L'ANIMATION, LE CONSTAT DE L'ATTRIBUTION DE L'UNIVERSEL À LA BLANCHITÉ

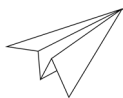
Mélanie — L'absence de statistiques ethniques vous empêche d'agir ?

Nimuel — Oui, c'est un manque, ça nous met plein de bâtons dans les roues. On voit par exemple la France effacer le mot « race » de la Constitution, tout ça fait que ça rend les personnes victimes de racisme plus vulnérables car comment parler d'un problème si « il n'existe pas » ?

Du coup, on laisse le *statu quo* en place et le système profite tout le temps aux mêmes. Fin de la parenthèse.

DELAN est parti d'un constat : le constat de l'attribution de l'universel à la blanchité. Le constat de l'attribution du vécu, des parcours, des récits des personnes racisées aux personnes blanches.

Chaque année, des projets créés par des personnes blanches autour de nos vécus sont financés, subventionnés et soutenus par les organismes cinématographiques français. (Je dis « français », il y a aussi deux Belges dans le collectif, mais la plupart des membres de *DELAN* vivent à Paris, à Angoulême ou à Valence, là où se situent les gros pôles du cinéma d'animation.) Nous voyons défiler depuis bien trop



longtemps en festivals, au cinéma ou à la télévision française des films, des séries et courts métrages d'animation qui parlent du parcours migratoire de nos familles, des pays d'où nous venons, d'où viennent nos parents ou nos grands-parents, des pays marqués par la colonisation française (ou belge) et d'événements dont nos proches subissent encore les traumatismes, et qui sont l'œuvre de personnes non concernées.

***DELAN*, PARTAGE D'EXPÉRIENCES, ÉCOUTE EMPATHIQUE**

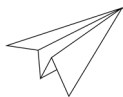
Murielle — J'ai rejoint *DELAN* quelques mois après que le collectif ait été créé. Pour résumer brièvement mon parcours : je suis illustratrice depuis dix ans. J'habitais la Belgique, et il y a deux ans, je suis retournée en France. J'ai repris des études après dix ans de pratique, ce qui n'était pas facile parce que j'étais beaucoup plus politisée. Revenir à l'école, constater le sexisme, le racisme lors des cours... Quand on analyse les films, on voit des choses dont on ne parle pas... Bref. J'ai rencontré des élèves qui étaient très militants et c'est par eux que j'ai rejoint *DELAN*. Le collectif m'a donné une issue de secours pour pouvoir parler de ces choses-là.

On essayait d'en parler à l'intérieur de l'école, mais on nous demandait d'apporter plus de contenu pédagogique pour convaincre. Notre discours était sans

cesse minimisé : vous vous faites des idées, pourquoi vous voulez toujours parler de ça? On était les rabat-joie. Quand ces sujets se rapportent à des éléments personnels, de votre famille, c'est assez brutal. Du coup, vous vous fermez. Mais c'était une école de réalisation de films d'animation. Je devais écrire des scénarios avec ces personnes-là. C'était hyper compliqué pour moi de mettre des personnages noirs dans mes films parce que je devais en parler avec des gens qui n'ont pas d'éducation antiraciste, qui ne subissent pas le racisme et qui ne peuvent pas se mettre à ma place. Du coup, ils projetaient leurs fantasmes.

J'ai rejoint le collectif à ce moment-là. Il est en non-mixité, on ne se réunit qu'entre personnes racisées (les personnes racisées sont avant tout des personnes qui subissent le racisme). Ça nous permet de trouver du soutien parce que les autres vivent la même chose que nous. Nous sommes exclusivement des professionnels du cinéma d'animation – professionnel·les et étudiant·es –, ce qui nous permet de rassembler nos expériences dans différents studios et de nous dire qu'on n'invente pas, en fait.

La mixité choisie nous permet d'être avec des personnes qui ont expérimenté le racisme à l'intérieur du cinéma d'animation, elle nous permet d'être avec des personnes qui comprennent son impact, qui ont vécu les micro-agressions, les micros-remarques qu'on se prend au quotidien, dans les écoles ou dans les studios. Les personnes qui sont à l'intérieur du collectif



ont conscience de l'impact que cela peut avoir sur la santé mentale. L'écoute empathique de personnes concernées par le problème représente une grande partie de l'activité. Elle permet de comprendre que nous ne sommes pas en train de nous faire des idées sur quelqu'un·e, sur un milieu ou de voir tout en négatif. En recoupant nos vécus, on sait que c'est palpable, il y a un racisme invisible que personne ne veut admettre.

Mélanie — Tu voulais rebondir **Nimuel** ?

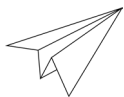
Murielle — Quand nous avons préparé cette rencontre, nous avons hésité à préparer des exemples concrets de ce qui nous était arrivé à l'école, dans les studios. C'était vulnérabilisant pour nous parce qu'on ne savait pas comment vous alliez réagir, si vous alliez minimiser nos vécus. On se serait sentis obligés de faire des blagues pour alléger la discussion et on se sentait mal à l'aise avec ça. Comme **Murielle** vous l'a dit, c'est en mixité choisie qu'on se sent à l'aise pour évoquer ces agressions. On fait ce choix pour ne pas se sentir vulnérable, ne pas faire du « *trauma porn* » et être sûr que la personne en face comprenne la situation et sa gravité.

« En recoupant nos vécus, on sait que c'est palpable, il y a un racisme invisible que personne ne veut admettre. »

DÉFINITION (Murielle)

Racisé.e ♦ Qui est concerné.e ? Qui est racisé.e ? Les personnes racisées sont avant tout les personnes qui subissent du racisme. Une personne racisée appartient de manière réelle ou supposée à des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que les races et les groupes dits raciaux ou ethniques sont souvent un mélange de genres, on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman-es, de juif-ves (de religion), de noir-es (couleur de peau), d'arabes (de langue), ou d'asiatiques (de continent).

Décolonisons l'animation est un collectif antiraciste, en mixité choisie, dont le but c'est de faire entendre les voix et de défendre les droits des personnes racisées et de déconstruire le racisme dans le milieu du cinéma d'animation. *DELAN* invite à une décolonisation des oeuvres, une lutte contre l'appropriation culturelle et le *white washing* dans le cinéma d'animation. Notre souhait est de permettre aux personnes directement concernées de se réappropriier la narration de leurs propres récits, loin du misérabilisme et du sensationnalisme.



Mélanie — Pourriez-vous expliquer ce qu'est le *white washing* pour les personnes qui ne connaîtraient pas ?

Murielle — Le *white washing*, c'est le fait de remplacer des personnages qui sont non blancs par des personnes blanches, comme dans le film *Cléopâtre*, par exemple, où la production a choisi une actrice blanche alors que Cléopâtre ne l'était pas. Il y a d'autres exemples plus simples : ma collègue d'atelier devait réaliser un générique pour la RTBF. Il fallait représenter les rues de Bruxelles et elle n'avait créé que des personnages blancs. Du coup, j'ai fait : « Toc toc toc ! Salut. En fait, moi, ce n'est pas la Bruxelles que je connais. C'est très difficile de marcher dans une rue à Bruxelles et de ne voir que des gens blancs. Tu travailles sur un générique pour une grande chaîne : c'est important de représenter la mixité. »

Public — C'est comme la Vierge Marie qui est devenue blonde aux yeux bleus.

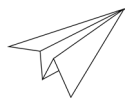
Murielle — Voilà. Pour revenir à *DELAN*, le collectif a plusieurs buts. Le but premier, c'est de créer un espace de soutien, d'où la mixité choisie. Nous organisons des rencontres en présentiel, il y en a eu une au festival d'Annecy, une autre à Angoulême... Nous organisons aussi des rencontres en ligne. Elles nous permettent de partager les expériences, parfois oppressantes, que nous sommes en train de vivre, ou la vision de films qui nous ont dérangés. Nous pouvons recouper nos récits, mettre en commun nos ressentis et recevoir

une écoute empathique. En ce sens, c'est avant tout un espace de solidarité entre personnes racisées dans le cinéma d'animation.

SENSITIVITY READERS ET CHARACTER DESIGN

Nimuel – Je préciserais que nous sommes un collectif intersectionnel, c'est-à-dire qui utilise les outils de l'intersectionnalité – qui n'est pas simplement un état de fait–, mais peut être utilisée en tant qu'outil. Il y a beaucoup de personnes queers, de personnes handi, bref plein d'autres types de minorisation dans le groupe, nous luttons contre le racisme sous toutes ses formes.

Nous produisons aussi du contenu pédagogique, notamment des critiques de films, publiées sur nos réseaux sociaux. Si vous voulez nous suivre, *DELAN* a une page Facebook, une page Instagram et un compte Twitter (*rires*). On se réunit en visio pour des réunions de travail pour produire ce contenu. Aujourd'hui, nous sommes face à un public (*rires*). Pour donner un exemple, Murielle et moi avons coécrit un article



sur le métier de sensitivity reader*, c'est un métier qui consiste à relire des scénarios, des textes de BD, de fiction, pour y déceler les clichés et les propos oppressifs, les incohérences. En somme, de les faire relire par une personne concernée, sensibilisée et politisée qui pourra éviter que le projet ne s'inscrive dans une dynamique de reproduction des oppressions systémiques et pourra ainsi enrichir le récit.

DELAN nous permet également de partager nos ressources, parce que nous n'avons pas toutes les mêmes vécu ni les mêmes connaissances.

Un exemple : je devais réaliser des vidéos avec des personnages issus de cultures différentes de la mienne comme par exemple, un personnage sud-asiatique qui portait des vêtements traditionnels. J'ai pu, en parallèle de faire mes propres recherches, demander des retours dans le groupe sur mon design de personnage et ses vêtements, coiffure etc.

On se partage aussi des ressources d'éducation antiraciste.

* Gamboa, Nimuel, et Lô, Murielle, « Conseils et bonnes pratiques : comment et pourquoi engager un-e sensitivity reader ? », Bela, 3 juin 2022. Voir dans « Escales / Revues - Articles ».

À propos de ressources, c'est une parenthèse, mais après avoir vécu ce que j'ai vécu dans mon ancien studio, j'ai obtenu le contact de Marie Dasyva*, une coach qui suit des personnes racisées (et sexisées) dans le monde du travail. Elle donne des conseils concrets pour survivre dans des environnements de travail hostiles et lutter contre les discriminations raciales. Si ça vous intéresse, elle a sorti un livre l'année passée qui s'appelle *Survivre au taf*.

DELAN va aussi faire des interventions dans des écoles d'art pour des workshops et tables rondes. Voilà.

Si vous êtes concerné-es et que vous voulez nous rejoindre, on a des groupes secrets (*rires*).

On travaille dans l'animation et nous sommes surtout des réalisateurices mais le groupe est plus large et comprend toute personne racisée qui travaille dans l'animation donc ça peut être des personnes qui font du son, de la production, des responsables de festival, etc. Après dans les groupes actifs, on est une dizaine, surtout des réal'.

Mélanie – Moment promotionnel : suivez le compte Instagram *Décolonisons l'animation*, c'est là qu'on retrouve les contenus pédagogiques édités, les critiques de film ... Je le recommande. Merci Nim et Murielle.

.....
* Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».



Pour Lorenz, les mêmes questions. Peux-tu nous parler de ton expérience dans les collectifs auxquels tu as collaboré ? Que t'a amené cette expérience de mixité choisie ? Quels obstacles t'a-t-elle éventuellement permis de contourner ?

LA BÛCHE, COLLECTIF DE DESSINATRICES DE SUISSE ROMANDE

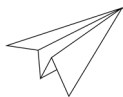
Lorenz — La non-mixité dans les collectifs m'a clairement apporté une visibilité et des occasions concrètes de pratiquer mon métier d'artiste.

La bûche est un collectif d'artistes femmes fondé en 2015 par Léandra Kerman*, illustratrice basée en Suisse romande, dans l'idée de pouvoir se réunir et se rencontrer autour de projets d'expositions et d'édition et de monter des festivals dans cette région. Je l'ai rejoint en 2018, quand j'habitais Lausanne. Au départ, j'étais hésitant : « Je suis non binaire, est ce que ..? » Elles ont répondu : « Oui, bien sûr, c'est inclusif ».

C'est un groupe pragmatique, qui part de la question : « Nous sommes discriminées, comment faire? »

Nous nous regroupons pour être plus fortes, monter des expositions et publier un fanzine homonyme, *La bûche*. Il y a 17 nouvelles bûcheuses dans chaque numéro et là, on en est au numéro 8! En plus du fanzine, nous publions aussi des numéros hors-séries et des fanzines de petits formats, *Les Bûchettes*, qui réunissent deux autrices en tête-bêche.

.....
* Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».



Le collectif s'organise sous forme de comités constitués sur base de volontariat par différentes personnes qui proposent des initiatives. Il amène des informations intéressantes, notamment au niveau professionnel : grâce aux questions que l'on peut poster sur le groupe Facebook privé, on apprend comment valoriser son travail d'un point de vue financier, par exemple. On se renforce sur le fait que nos demandes sont légitimes : ce n'est pas parce que c'est un travail passion qu'il ne mérite pas salaire.

Ce qui est aussi très intéressant, c'est que huit parutions de *La bûche* plus tard, sans compter plusieurs *Bûchettes* et hors-séries, on découvre encore de nouvelles dessinatrices dans cette région, assez petite finalement.

VISIBILISER LES AUTRICES

Mon but en présentant les collectifs dont je fais partie, c'est de les visibilitéer à l'étranger comme eux m'ont visibilitéé dans mon pays.

Au moment où j'ai participé à *La bûche* n°4, j'en étais à éditer mon 10^e livre pour une maison d'édition indépendante en Suisse et je n'avais même pas été créditée. En plus, j'ai galéré pour qu'on me paie mon salaire. Grâce à *La bûche*, je me suis retrouvée, dans le même festival, à venir un livre dans lequel

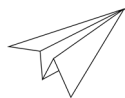
j'étais validé, publié grâce à elles, alors qu'à côté, il y avait ce livre que j'avais entièrement coordonné sans recevoir aucun crédit. C'était d'ailleurs un peu l'idée : de montrer le contraste entre l'invisibilisation quand on travaille dans des collectifs avec des hommes et l'inverse quand on appartient à des groupes de femmes ou de minorité de genre, même non politisés. Par contraste, c'était vraiment très fort.

Grâce à *La bûche*, j'ai également participé à plusieurs expositions à Genève, ce qui m'a permis d'être repérée et de faire partie de l'exposition « Croquez l'enfance! » à Genève pour les 30 ans de Droits de l'Enfant. C'était une exposition collective importante, qui réunissait 54 dessinateurs et dessinatrices de Suisse romande. J'y ai participé grâce à la visibilité qu'elles m'ont donné. Merci, *La bûche*, quoi (*rires*)!

LA BRÈCHE, **COLLECTIF INTERNATIONAL DE RECHERCHE**

La Brèche est un collectif international, basé dans le monde de la recherche universitaire en bande dessinée : thésards en histoire de la bande dessinée, de la littérature...

C'est une organisation collégiale sensibilisée aux questions de visibilité des minorités. Au sein de *La Brèche*, il y a un sous-groupe non mixte :



les Bréchoises, constitué de chercheuses et d'artistes. J'y participe de temps en temps. J'ai contribué à un retour sur la non-binarité dans leurs statuts, par exemple. Les Bréchoises organisent des colloques et des séminaires sur les artistes BD femmes. Vous pouvez les suivre sur YouTube. Leurs recherches sont très intéressantes et diversifiées, elles incluent des chercheuses du monde entier.

La Brèche m'a aidé sur un autre plan de ma vie professionnelle : j'ai fait un master en Histoire de l'Art, qui avait pour thème « La bande dessinée abstraite ». Ce travail n'a pas été suivi à l'Université de Lausanne où je l'ai réalisé. Par contre, *La Brèche* m'a donné des retours très intéressants. Ensuite, ce texte a été plagié par deux fois par mon directeur de mémoire. Il y a eu une enquête à l'Université de Lausanne et j'ai eu gain de cause : j'ai reçu une lettre d'excuses. Un grand pas, parce que le règlement de l'Université ne prévoyait pas ce cas de figure. C'est pourquoi, je crois, ce professeur l'a fait de manière totalement décomplexée : il avait accepté que l'on filme la conférence où il utilisait des interviews d'artistes que j'avais réalisées.

Grâce à *La Brèche*, j'ai trouvé un moyen de visibiliser ce travail : j'ai donné ma propre conférence. J'étais méga véner du coup (*rires*). À la base, j'étais dégoûté, puis j'ai choisi de montrer malgré tout le résultat de mes recherches : s'il avait été copié, c'est qu'il était bien, quoi! (*rires*). Je l'ai présenté en 2019 à Angoulême au colloque « Crack ». C'était cool parce que le thème

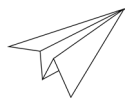
de mon mémoire était précisément *In the crack of the dawn*, en référence à une BD de Matt Mullican et Lawrence Weiner. J'ai aussi traité de la disparition du récit dans ce titre – en mode un peu méta –, et c'était drôle.

La Brèche m'a ouvert d'autres occasions : j'ai participé à leur colloque « Faire corps » à Angers, où j'ai rencontré Émilie Morand*, une sociologue qui travaille sur le vécu des personnes queers dans la sphère du travail. Aujourd'hui, nous travaillons ensemble sur une bande dessinée qui vise à vulgariser sa thèse en sociologie et sur une conférence intitulée « La photocopieuse et les couleurs invisibles ». Lors du colloque, j'ai également illustré les communications des *Bréchoises*.

Il y a eu aussi une exposition à Angoulême et une autre « Telling Science/Drawing Science » à la « Cité internationale de la Bande Dessinée » en 2019, auxquelles j'ai participé.

Voilà comment ces deux associations, très différentes, m'ont beaucoup aidé dans ma carrière professionnelle. Sans elles, je pense que j'aurais été tellement invisible qu'aujourd'hui, je ferais peut-être uniquement des petits dessins dans ma chambre.

.....
* Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».



Si je pense que mes diplômes valent quelque chose, que je peux apporter ma contribution à la BD et qu'on ne va pas me voler mon travail toute ma vie, c'est grâce à elles. En plus, elles m'ont donné assez confiance en moi pour fonder mon propre collectif, *Inorata**. L'idée, c'est de réaliser des livres d'artistes tout à fait égalitaires en termes de représentation des genres.

Mélanie — Merci beaucoup Lorenz. Je passe maintenant la parole à Cécile, pour *La Guilde Griet*.

LA GUILDE GRIET, BRISER L'ISOLEMENT

Cécile — Bonjour. Je suis membre de *La Guilde Griet* fondée par Rebecca Ann Rosen**. Notre point commun, à part le fait d'être illustratrices et d'être des femmes, c'est que nous avons toutes les deux bénéficié d'une résidence auprès de *Voix de Femmes*.

Rebecca a monté *La Guilde Griet* au cours de sa résidence en 2020. L'idée de départ était de créer des moments pour que des illustratrices, des bédéistes, des autrices puissent discuter entre elles de manière

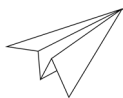
.....
* Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».

** Idem.

assez informelle. Mais le COVID est passé par là et tout est devenu plus compliqué. Finalement, nous avons réaménagé le concept et aujourd'hui, nous sommes de plus en plus nombreuses.

La Guilde Griet est partie du constat que dans les métiers artistiques comme l'illustration ou la BD, nous sommes complètement isolées en tant qu'autrices. Or cet isolement a des conséquences négatives : la vulnérabilité, les questionnements sans réponse, la précarité accrue... S'y est ajouté un second constat : quand nous nous retrouvions dans des salons ou lors d'événements, durant les espaces-temps informels pendant lesquels on pouvait échanger, il se passait énormément de choses. Les échanges étaient réconfortants, enrichissants et, même rassurants, dans le sens où on découvrait que nous vivions la même chose : ce que nous pensions être des problèmes personnels n'en étaient pas. Les pensées du type : « J'en fais trop / j'ai mal interprété sa remarque / je n'y arrive pas parce que de toute façon, je suis nulle / parce que je ne bosse pas assez vite, etc. », étaient partagées par toutes. Le problème n'était donc pas individuel.

La Guilde Griet, pour le moment, n'a pas d'autre projet que de se rassembler, discuter, se renforcer, faire du partage de ressources – notamment sur le droit : que peut-on accepter ou pas, comment ne pas se faire marcher dessus ? – et d'expériences. Le constat qui est



fait, c'est qu'uniquement ces réunions valent vraiment le coup.

À chaque rencontre, il y a cinq personnes en plus. La dernière fois, nous étions quarante-deux, un peu serrées. Le signal envoyé, c'est que cela correspond vraiment à un besoin.

MIXITÉ D'ÂGE, EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES PARTAGÉES

L'autre aspect dont je n'ai pas encore parlé, c'est que nous sommes en mixité : femmes et minorités de genre. Ce n'est pas évident à mettre en place, c'est un travail. Mais j'essaie de prendre du temps avec ces personnes pour qu'elles viennent, comme avec les personnes plus âgées. Aujourd'hui, les membres ont de 20 ans à 60 ans, mais cet écart n'existe pas à chaque réunion.

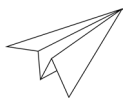
Cette volonté d'inclusion demande encore davantage de travail, mais peut-être que je l'identifie comme ça parce que j'anime le compte Instagram. Il convient bien pour ce genre d'initiative, mais pas forcément pour les personnes plus âgées : les approcher demande un petit peu plus de temps. Pourtant, à chaque fois qu'on y arrive, c'est vraiment hyper intéressant. Je suis au milieu de ces âges mais, pour des personnes de 20 ans, voir qu'il y a des personnes de 60 ans qui font encore

ce métier, et entendre tout ce qu'elles ont traversé, c'est très enrichissant.

À propos du bénéfice d'être en non-mixité : principalement, il s'agit de ne pas avoir à se justifier quand on rapporte une situation, de ne pas avoir à se poser la question de sa crédibilité. « Est-ce qu'on va me croire ? » « Est-ce que je ne vais pas être réduite à un aspect du problème ? » Pour donner un exemple, quand on dit qu'on a été agressée, il peut arriver que la personne en face réponde : « Ah oui, c'est pour ça que t'es féministe, que t'es chiante, que... » Bon, bref (*rires*). Le fait de ne pas avoir à se justifier, ni à faire de la pédagogie sur les différents types de violence, est capital.

En l'occurrence, notre regroupement est basé sur nos pratiques professionnelles et nous permet de mieux comprendre le contexte. Par exemple, le fait de s'entendre dire : « Bah, tu es mal payée parce que tu ne sais pas négocier. » On constate que si l'on essaie de négocier, le contrat est perdu et en face, ils se disent : « *Oulala*, elle a l'air vraiment trop chiante. »

Pendant les échanges de *La Guilde*, nous avons reçu des témoignages de femmes qui éditent des livres aux contenus militants et à qui on refuse des boulots par la suite parce qu'on leur fait comprendre - ou alors elles entendent après - que les éditeurs se disent : « *Oulala*, avec elle, on ne va avoir que des emmerdes. »



Partager ce genre d'expériences, c'est vraiment fondamental.

Mélanie — Si tout le monde devient « chiant » sur ces sujets, ils n'auront pas d'autre choix que faire appel à des personnes conscientisées.

L'ÉDITION DE CHARTES POUR UNE JUSTE RÉMUNÉRATION

Cécile — Exactement. Par rapport à la question de la rémunération, par exemple, juste après l'édition de chartes pour des prix justes, c'était : « Non, laissez-nous libres d'imposer les tarifs. » Alors qu'aujourd'hui, nous avons l'impression que ça commence à évoluer dans les milieux de l'illustration et de l'édition. Les réactions ne sont plus les mêmes quand on ose mettre en pièce jointe les tableaux de conseils tarifaires.

Il semblerait que les gens qui nous demandent ou commandent des œuvres ont un peu plus honte de nous proposer un montant en dessous du seuil minimum, alors que les témoignages partagés ne reflétaient pas cette tendance il y a quatre ou cinq ans.

D'où cette question : « Est-ce que le fait qu'on ait subi le COVID, qui a encore précarisé davantage les créatrices qui l'étaient déjà, aurait provoqué une mini prise de conscience du fait que la création, ce n'était

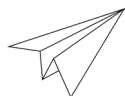
pas confortable du tout? » Est-ce que ça commencerait à les gêner aux entournures?

Personnellement, le COVID a été pour moi un cataclysme complet. J'étais régulièrement payée en droit d'auteur, je n'avais donc pas droit au chômage. Je me suis demandée si j'allais me reformer pour faire complètement autre chose.

Le dernier point par rapport au fait de se battre ensemble, c'est la remarque qu'on nous fait quand on se recroise – parce que les membres ne sont pas du tout obligés de venir à chaque séance de *La Guilde* et régulièrement, il y a plein de nouvelles têtes – « Ça m'a fait trop du bien de parler, c'était réconfortant d'être ensemble. »

J'ai vraiment la sensation que ce sentiment est à la base de tout. Nous sommes à des degrés différents de conscientisation politique, nous venons d'univers, de générations différentes, nous avons des pratiques professionnelles diverses, mais au moins nous pouvons parler et c'est réconfortant.

Après, *La Guilde Griet* va probablement mettre d'autres actions en place, mais honnêtement, je ne sais pas quelles formes elles vont prendre, c'est très informel pour le moment.



Mélanie — Par rapport aux autres collectifs, sont-ils aussi intergénérationnels? Cela n'a pas été précisé ou alors, ça semblait plutôt homogène.

Lorenz — Il y a plusieurs générations de dessinatrices au sein de *La bûche*. Je pense notamment à une dessinatrice, Renata Martino*. Elle commence à publier avec le collectif.

Mélanie — Elle a quel âge?

Lorenz — 54 ans, elle est née en 1968.

Mélanie — Et du côté de *DELAN*?

Murielle — C'est en réflexion. Pour l'instant, les membres du collectif vont des étudiants (c'est-à-dire la vingtaine) jusqu'aux professionnels, dont les plus âgés ont la quarantaine.

UNE NOUVELLE REPRÉSENTATION DES PERSONNES MINORISÉES

Mélanie — Merci pour vos différents témoignages. Ce sont des initiatives différentes, avec des objectifs différents, mais qui comportent des points communs.

.....
* Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».

En vous écoutant, j'ai retenu deux niveaux d'action.

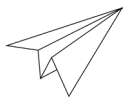
En premier lieu, le renforcement collectif qui s'applique au métier pris au sens large : les conditions de travail, l'échange d'outils, la forge de grilles tarifaires, de barèmes... Il s'enrichit du partage des vécus, des discriminations et des émotions qu'ils engendrent. L'échange permet d'estomper la sensation de solitude et la collaboration sur des projets, la sortie de l'invisibilité pour aller vers la visibilité et la création de nouveaux réseaux informels.

À un second niveau, la non-mixité entre personnes qui ont des identités minorisées va influencer sur la représentation qu'on va en forger.

Hier, nous avons un atelier animé par *SIGRA** dont la thématique était : « Comment représenter les personnes sourdes dans la littérature jeunesse, la BD ? »

Si on adopte la démarche de non-mixité que vous défendez, on aura ce réflexe d'impliquer des personnes concernées, ici des personnes sourdes. Cela jouera sur les histoires qu'on raconte, sur leur contenu, mais aussi sur la manière de représenter ces personnes, de les dessiner.

.....
* Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».



J'aimerais d'ailleurs revenir sur une fonction que vous avez évoquée, c'est celle de « *sensitivity reader* ». C'est un service qui est proposé à ceux et celles qui veulent représenter la diversité, même si ils et elles ne sont pas concernés.

Comment le faire de manière respectueuse dès le stade de la création ? En faisant appel, si je veux représenter une personne sourde, à des témoignages, en allant les interroger pour savoir quels sont leurs vécus et injecter ces contenus dans la fiction. Ou bien en faisant relire votre script en amont par un *sensitivity reader*.

Murielle et Nimuel, vous avez écrit un article pour la plateforme *Bela*, qui parle de cette pratique, est-ce que vous pourriez revenir sur ce sujet ? Cela me semble un outil capital. Il y a ici de nombreuses personnes dont le métier consiste à écrire des fictions, à forger des narrations, et cette fonction n'est pas encore très répandue. Elle nous vient du monde anglosaxon. Vous allez dire : « Oh, mon dieu, les voilà qui importent des pratiques *woke*, mais on peut aussi s'en inspirer quand elles sont vertueuses (*rires*) ! »

Murielle — L'article que tu mentionnes a été publié dans la revue *Bela*, une plateforme en lien avec la *SCAM* qui nous avait commandité ce sujet sur le métier relativement inconnu en France et en Belgique de *sensitivity reader*. Nous avons effectué des recherches avant de rédiger le texte qui s'adressait aux auteurices de romans, de BD et aux réalisateurices de films

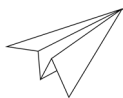
d'animation. Comment écrire une œuvre et faire en sorte qu'il n'y ait pas de biais oppressifs qui s'y glissent ? L'article proposait comme solution de trouver un relecteur rémunéré pour lire en amont votre scénario, votre roman, votre BD. Il vous donne ensuite son avis et des conseils pour écrire des personnages plus justes, pour éviter les stéréotypes... Si vous écriviez un texte sur le Moyen Âge, vous iriez voir un historien parce que vous voulez que ça colle. C'est le même procédé : la personne va rectifier des éléments de votre histoire pour qu'elle soit crédible et non offensante.

Mélanie — Cette lecture permet de pointer des biais, que nous avons tous en l'absence de certains vécus, mais aussi d'éviter les projections.

Murielle — Oui, on constate qu'il y a des biais récurrents, racistes, sexistes et des stéréotypes qui courent à travers de nombreux ouvrages.

Mélanie — Vous pourriez donner un exemple ?

Murielle — J'ai écrit un article dans lequel j'ai pris comme exemple le rôle récurrent de la meilleure amie noire. C'est un rôle qu'on voit dans beaucoup de séries et pas mal de films. En fait, c'est un second rôle pas très important. On n'apprend pas à connaître ce personnage. La meilleure amie existe pour montrer que l'héroïne, qui est généralement blanche, n'est pas raciste. C'est un biais de tolérance.



J'ai fait lire l'article, coécrit avec **Nim**, à des réalisatrices autour de moi. Il a provoqué des réactions. « Ah oui, c'est intéressant. On ne se rend pas forcément compte que c'est un personnage récurrent. »

Mais ça fait quoi en termes de prises de vue ? Ça fait quoi au niveau des castings pour les femmes noires ? Si je suis perpétuellement dans ce rôle, qu'est-ce que ça me fait de voir que je ne décroche jamais le rôle principal ? Que je suis juste là pour le mettre en valeur ?

Il y a de nombreux stéréotypes à pointer en amont de la création pour ne pas retomber dans des récits qu'on a déjà lus mille fois et qui nous enferment.

Mélanie — Oui, plutôt que de voir ce service comme une forme de censure, on peut le comprendre comme une lecture qui ouvre l'imaginaire, qui va se redéployer en convoquant les personnes concernées et leur complexité.

Si je fais cette remarque, c'est parce que le métier de *sensivity reader* a été diabolisé et comparé à une forme de censure. Bon, c'était dans *Charlie Hebdo (rires)*. Dans l'esprit : on ne peut plus écrire librement. Alors qu'un premier jet peut véhiculer des personnages ou des comportements stéréotypés. C'est dans un souci de justesse, de développement du récit, que ce service est proposé.

Public — Est-ce qu'il existe un réseau de *sensitivity readers* en Belgique ? À quel moment cette personne intervient-elle ? Est-elle payée par la maison d'édition ou par l'auteurice ?

Nimuel — Il existe un répertoire, peut-être pas exclusivement belge. Vous pouvez aussi écrire à *Décolonisons l'animation*.

Public — Merci. Est-ce que l'information est donnée dans l'article sur *Bela* ?

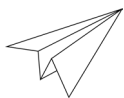
Murielle — Dans l'article, nous expliquons à quel moment les personnes peuvent intervenir dans le processus.

Nimuel — La lecture peut intervenir à tout moment, à partir du premier jet jusqu'au sound design. Le sensitivity reader peut aussi donner des retours sur la bande son, la musique, les voix (et les accents dont on se passerait bien des fois, par exemple). De ce fait, il ne faut pas hésiter à en engager plusieurs.

Public — Qui paie ces conseillers ?

Nimuel — Je dirais que ce n'est pas le problème d'un sensitivity reader (*rites*). Nous pouvons donner un prix et puis l'auteurice ou la maison d'édition négocient.

Public — Il y a plusieurs manières d'analyser un récit sur ces bases-là. Je butais sur l'idée de « réécrire à la place », mais ce n'est pas ça du tout. Si je comprends



bien, il s'agit d'analyser pour faire prendre conscience. À partir de cette nouvelle compréhension, l'auteurice peut choisir de poser un regard sur, de mettre en avant, c'est-à-dire qu'elle travaille plus en conscience.

Nimuel — Le *sensitivity reader* va simplement pointer certains aspects de la fiction. Après, c'est de la responsabilité de l'auteurice de voir ce qu'il modifie ou pas. On parle aussi dans notre article des limites de ce métier, parce qu'il y a des maisons d'édition ou des auteurices qui utilisent les *sensitivity reader* comme des boucliers. C'est à dire qu'une maison d'édition qui a fait appel à un-e sensitivity reader pour un projet et qui par exemple se retrouve avec un backlash sur Twitter va pointer du doigt la-e sensitivity reader et l'utiliser pour se protéger des critiques. Ce n'est pas comme ça que ça doit fonctionner car les œuvres éditées restent la responsabilité des auteurices et des maisons d'édition.

Mélanie — Rien ne garantit que vos retours sont intégrés dans l'œuvre finale. C'est un simple feedback.

Cécile — En tant qu'artiste, cela peut être porteur – même en tant que personne concernée par une thématique–, de prendre conscience des biais que l'on peut encore avoir, et de poursuivre la déconstruction par l'intersubjectivité : enlever, nettoyer des clichés qui resteraient. Ça enlève un poids : « Est-ce que je suis en train de créer une fiction légitime ? »

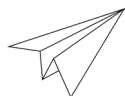
Mélanie — C'est aussi un signe d'humilité de se dire qu'on ne sait pas tout. Et c'est sortir d'une lecture morale des discriminations que de se dire que l'on pourrait perpétuer des biais racistes, sexistes, parce que la société y amène, mais qu'on est d'accord, s'ils sont pointés du doigt, de les enlever et de travailler à les modifier.

Vous n'avez pas vraiment soulevé cette notion : est-ce que votre activité en non-mixité a une incidence dans les représentations que vous avez pu faire émerger ? *La Guilde Griet* a insisté sur l'échange des bonnes pratiques, mais avez-vous vu émerger une réflexion sur les représentations que vous construisez du fait de vous retrouver en non-mixité femme ou minorité de genre, par exemple ?

Cécile — C'est difficile de parler au nom du groupe. Mon impression : ces questions se posent à des niveaux différents selon les personnes. Pour autant, elles sont hyper prégnantes. C'est un énorme chantier.

La majorité des créateurices ont compris qu'il fallait être humble et questionner ses automatismes.

Après, je note un changement de la part des gens qui font des commandes. Non seulement, des ami-es me les rapportent, mais je les vis. Par exemple, j'ai fait une affiche pour un événement destiné aux enfants : « Park Poétik ». En tant qu'illustratrice, je ne représente pas l'humain. C'est une posture avec laquelle



je me sens bien. Quand ils m'ont approché, je leur ai signalé. Ils m'ont répondu qu'ils voulaient précisément un visuel hyper hybride végétal-animal-humain. Leur projet insiste sur l'inclusivité et les représentations les plus larges. Le fait qu'ils me le disent explicitement était très important.

Ils ont insisté sur le fait que l'année précédente, ils avaient demandé avec insistance que la sirène représentée soit une personne non binaire. D'avoir cette discussion sur un projet public montre que l'état d'esprit évolue.

Pour remonter encore dans le temps, je crois que les deux affiches précédentes montraient des personnages humains. Parmi elles, des personnes handicapées étaient représentées, les couleurs de peau étaient hyper différentes parce qu'on travaillait avec trois couleurs Pantone, ce qui permettait de superposer toutes les couleurs possibles. Tout cela venait d'eux. J'étais surprise dans le bon sens. Ils envoyaient un signal.

Lorenz — Un dernier exemple avec *La bûche* ?

Actuellement, nous avons une exposition collective à la bibliothèque Saint-Jean à Genève, sur le thème de la pop culture, et j'ai trouvé que la féminité était beaucoup plus représentée.

Mélanie — Le temps passe... Je vais ouvrir aux questions du public parce qu'il y en a beaucoup.

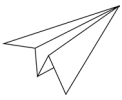
RECONSTRUIRE UN DIALOGUE : LES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Public 1 – J’ai une question sur la non-mixité en général. J’ai participé à des cercles de paroles ; je comprends la nécessité du *safe space*, mais je me posais la question de comment reconstruire le dialogue ensuite.

Je m’explique : il y a des personnes non racisées sensibles à ces questions. Elles ne sont pas acceptées dans ces cercles, ce qui est normal dans ce contexte. Mais comment ces personnes peuvent-elles comprendre alors comment mieux faire, comment inclure vos réflexions dans leur vécu pour ne pas reproduire les mêmes erreurs ?

Mélanie – Je peux répondre : il existe énormément de ressources pédagogiques pour les personnes qui ne sont pas directement concernées sur internet, sur Instagram... Il y a aussi des personnes blanches qui fondent des collectifs antiracistes. Tout cela permet aux personnes racisées de gagner du temps.

Public 1 – C’est aussi valable pour les femmes, mais le problème de ces ressources, c’est qu’il s’agit de paroles rapportées, indirectes, parfois contradictoires et pas de vécu. Parfois, tout se mélange. Il me semble qu’il n’y a pas de *safe space* pour traiter ces questions.



Public 2 — Mais de quel *safe space* parles-tu ?

Personnellement, j'ai beaucoup utilisé Twitter sur les discriminations raciales. C'est vraiment très instructif de suivre certains comptes. C'est du direct, il y a plein de questions que je n'ai même pas eu à poser parce que d'autres les avaient posées avant moi. On critique souvent Twitter pour ce qu'il a de négatif, mais je trouve que pour la pédagogie, il a été salvateur.

Mélanie — Il y a aussi les podcasts. Par exemple « Kiffe ta race* », c'est une valeur sûre.

Public 1 — Peux-tu donner d'autres références ?

Mélanie — On va renvoyer la question à la personne qui parlait de Twitter : aurais-tu des comptes à recommander ?

Public 2 — Les comptes d'Amandine Gay**, de Rokhaya Diallo***, le compte du podcast « Sans blanc de

.....
* Diallo, Rokhaya, et Ly, Grace, « Kiffe ta Race », Binge Audio, 96 épisodes depuis 2018. Voir dans « Escales / Podcasts ».

** Voir dans « Escales / Personnes mentionnées ».

*** Idem.

Rien* », belge, sur Instagram, « Décolonisons le féminisme »...

Pour faire une autre analogie avec le féminisme, je connais beaucoup d'hommes qui se sensibilisent à la question. S'ils posent la question à certaines femmes, ça peut être très vite condescendant ou agressif et finalement ces hommes ne trouvent pas ce qu'ils cherchent dans un *safe space*. Ils seront mieux entendus par des femmes sensibilisées qui peuvent expliquer la situation autrement parce qu'elles ont l'expérience et la maturité pour le faire. Du coup, c'est vrai, c'est une injonction à la pédagogie pour les femmes qui doivent y passer du temps. Il existe aussi des groupes d'hommes qui se réunissent pour échanger. Je parle ici de groupes féministes, pas masculinistes. Ils se réunissent pour discuter autour de livres féministes, de podcasts sur la masculinité comme « Les couilles sur la table** ».

Nimuel – Je réagis au fait d'obtenir des réponses agressives ou énervées. Dans un chemin de déconstruction, il faut accepter d'être inconfortable. Mais je comprends la démarche de la personne qui

.....
* Sans Blanc de Rien « Sans Blanc de Rien - Dans l'ombre du racisme », 4 épisodes, 2019. Voir dans « Escales / Podcasts ».

** Tuaille, Victoire, « Les Couilles sur La Table », Binge Audio, 83 épisodes depuis 2017. Voir dans « Escales / Podcasts ».

veut s'améliorer. On peut la rassurer : les ressources existent.

Murielle — Il y a une période de ma vie où je pouvais passer tout mon temps à éduquer les gens. « Est-ce que je suis raciste ? » Et je prenais toutes les pincettes du monde pour dire ce qui m'opprime au quotidien. C'était épuisant. J'ai compris que je n'ai pas envie de consacrer ma vie à éduquer des gens qui ont des biais oppressifs. Il y a du contenu sur nos pages pour les personnes qui sont racisées et qui subissent peut-être aussi des oppressions. Nous ne sommes pas les seul-es. Nous fournissons ce travail gratuitement parce qu'il répond à un besoin. Cette pédagogie est nécessaire. Mais nous avons besoin de le créer dans un endroit où les gens ne vont pas sans cesse nous poser des questions.

Mélanie — Vous le faites dans l'espace-temps de votre choix en mettant à disposition gratuitement les contenus que vous produisez.

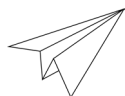
Murielle — C'est ça.

Mélanie — Est-ce qu'il y a d'autres questions orientées sur les pratiques de ces collectifs ?

Public — Je voudrais plutôt compléter ce qui a été dit, car une partie de la réponse n'a pas été donnée : quand on subit une oppression, la première chose que l'on fait, c'est en apprendre plus par soi-même. Et c'est ce qui

pèse quand on fait de la pédagogie, en définitive, c'est qu'il n'est déjà pas facile pour nous de comprendre ce qui nous arrive en tant que femme, malade chronique, racisé-e, peu importe... Il faut s'emparer d'une littérature, des podcasts... Quand j'ai des copains qui me disent : « *Ola!*, t'es un peu rude quand on te pose des questions féministes », je réponds : « Bon sang, mais fais comme moi, ouvre des bouquins. J'ai passé des heures à lire pour comprendre tel ou tel aspect du féminisme, ce qu'il a de systémique. » C'est là que je rejoins Murielle.

Mélanie — Pour conclure : merci à nos invité-es d'aujourd'hui.



LIENS UTILES



Décolonisons l'animation



Décolonisons l'animation



@decolonisonslanimation



La Guilde Griet



Guilde Griet



@la_gilde_bxl



La Brèche

www.labreche-collectif.com/collectif



La Bûche



La Bûche-fanzine



labuche.fanzine

<https://la-buche.ch>



Collective Inorata

www.inorata.ch



SIGRA



SIGRA



@sigra.lsfb_asbl

<http://sigra.lsfb.be/sigra>

RESSOURCES

Podcasts

« Kiffe ta race »

www.youtube.com/channel/UCPVS8efBdhXGGYs4JW2IJcQ

« Les Couilles sur la table »

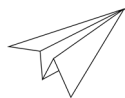
www.youtube.com/channel/UCmsEKbOV5Drze1NdtQcsSNg

« Sans Blanc de Rien »

<https://soundcloud.com/destrucsadire>

Sur les réseaux sociaux

Amandine **Gay** et Rokhaya **Diallo**



Personnes mentionnées

Christine **Delphy**

sociologue.

Marie **Dasyva**

coach.

> Livre : *Survivre au taf.*

> Site : Nkali Works.

Léandra **Kerman**

fondatrice de *La bûche.*

Émilie **Morand**

sociologue.

Rebecca **Ann Rosen**

fondatrice de *La Guilde Griet.*

Renata **Martino**

dessinatrice.

Cette rencontre a été organisée avec le soutien du dispositif Alter Égales 2021 de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et grâce à l'appel à projets « Tant qu'il le faudra » de *l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.*

Le texte est composé en Luciole (principalement)
et OpenDyslexic.

Luciole a été conçue pour les personnes malvoyantes.
Les infos et téléchargement (Licence publique Creative
Commons Attribution 4.0 International) à cette adresse :
<https://luciole-vision.com>

OpenDyslexic est une création d'Abelardo Gonzalez
en Creative Commons Attribution 3.0. Elle est conçue
pour celles et ceux qui présentent des troubles DYS.
Infos et téléchargement :
<https://opendyslexic.org>

Les illustrations sont de Charlie Voz.
La mise en pages est assurée par
Voix de Femmes et *Barricade*

Éd. responsables :
Émilie Rouchon, *Voix de Femmes*,
Rue St Thomas 32, 4000 Liège
et Jérôme Becuwe, *Barricade*
Rue Pierreuse 21, 4000 Liège. 2023.

Licence publique Creative Commons CC-BY-NC-ND

