

# Journal d'une démarche d'apprentissage collectif sur la coanimation

## Partager le pouvoir

Diana Lombardi

Chargée de projet et animatrice en éducation populaire,  
Groupe de recherche et de formation sur la pauvreté au Québec

DOSSIER

*Le Groupe de recherche et de formation sur la pauvreté au Québec (GRFPQ, ou Groupe de recherche dans la suite du texte) a été fondé en 1989 par le Front commun des personnes assistées sociales du Québec. Le Groupe de recherche travaille avec des militantes, des organismes communautaires et des équipes de recherche pour faire connaître les causes et les effets de la pauvreté, et trouver des solutions pour bâtir une société plus juste. Pour le Groupe de recherche, on ne trouvera pas de solutions à la pauvreté sans les personnes qui la vivent : ce sont elles qui savent le mieux ce que ça veut dire d'être pauvre. C'est pour ça qu'elles sont au cœur des actions du Groupe et que toutes ses activités visent à apprendre ensemble, pour agir ensemble.*

*Depuis l'automne 2025, le Groupe de recherche mène une démarche d'apprentissage collectif sur la coanimation d'activités communautaires, pour réfléchir au partage du pouvoir et des responsabilités entre militantes et salariées. Diana Lombardi, responsable du projet, nous offre une vue « de l'intérieur » sur cette démarche.*



Crédit: Robert Anash

Comme le souligne un·e membre de l'équipe du Groupe de recherche: « partager le pouvoir, ça prend plus de temps que de le garder ». À quel point est-il légitime et justifiable de tenir au pouvoir qu'on a, surtout lorsqu'on est en action contre les inégalités sociales ? Et comment faire pour se placer en soutien, plutôt qu'au cœur de l'action ? En discutant avec des militantes impliquées dans des groupes communautaires, on s'est rendu compte que, souvent, ce sont les personnes salariées (les équipes de travail) qui animent les activités, parce qu'on présume que les militantes n'ont pas cette capacité, et que, parfois, salariées et militantes n'ont pas exactement les mêmes objectifs<sup>1</sup>. Au Groupe de recherche, on considère que c'est contraire à nos valeurs de *par et pour* de maintenir cette pratique, et que les militantes devraient également pouvoir décider de ce dont on va parler, de ce qu'on va faire et de pourquoi et comment on va le faire.

Alors on s'est demandé: comment mieux partager ce pouvoir-là ? Serait-il possible que les militantes et les salariées partagent l'animation des activités de leurs groupes ? Et comment faire pour bien soutenir les militantes qui aimeraient expérimenter la coanimation ?

Avec toutes ces questions en tête, l'équipe du Groupe de recherche s'est lancée dans une démarche d'apprentissage collectif sur la coanimation par les personnes qui vivent la réalité de la pauvreté (les militantes) et les personnes qui ne la vivent pas (les salariées)<sup>2</sup>. Avec quatre duos militante-salariée de quatre groupes communautaires différents (dont le Groupe de recherche)<sup>3</sup>, nous avons formé un cercle d'apprentissage pour réfléchir aux différentes manières de partager les responsabilités de l'animation, identifier les pratiques qui favorisent la prise de parole et la participation de chacune et bénéficier de l'expérience des différents groupes communautaires. Entre les rencontres du cercle, chaque duo est invité à coanimer deux à trois activités auprès de son groupe et d'en discuter ensuite avec le cercle, en partageant ses expériences, ses idées, ses bons coups, les obstacles rencontrés et les pistes d'action possibles pour la suite. L'idée étant de mettre en commun nos réflexions sans les hiérarchiser, pour développer un outil de soutien à la coanimation à partager avec d'autres groupes communautaires.

Le présent texte nous plonge dans les coulisses de cette expérimentation collective : à la manière d'un journal de bord, la coordonnatrice du projet nous raconte les embûches, les succès, les questions et les surprises rencontrés en cours de route.

7 novembre 2025

Première rencontre du cercle d'apprentissage (et ma première expérience d'animation avec ce groupe). L'objectif aujourd'hui est de créer du lien entre les participantes (« faire pogner la chimie ») et de définir nos attentes communes envers le projet.

Première surprise : tout le monde a des expériences de coanimation. Ça vient changer un peu la donne, et ça nous rappelle un enjeu important : même sans le vouloir, on présume souvent des choses. On aurait dû les accueillir avec plus d'ouverture d'esprit. Certains groupes ont donc une culture déjà bien établie de la coanimation et du partage des responsabilités mais, bien sûr, ça n'est pas toujours évident ! Dans le milieu de l'aide sociale, on parle beaucoup de *par et pour*, mais ce n'est pas nécessairement la norme dans l'ensemble du mouvement communautaire, et ça demande des équipes assez grandes et du temps pour s'investir.

On se demande ce qu'il faudrait mettre en place pour que le partage des rôles, des tâches et de la charge de travail se fasse dans l'écoute et la compréhension mutuelle. On se rend compte que ça ne sert à rien de chercher une recette universelle et qu'on a besoin d'outils flexibles, adaptables aux réalités des différents groupes. On peut quand même identifier des ingrédients importants de la recette : favoriser la prise de parole de tout le monde, s'entraider et vérifier que chacune est à l'aise, être à l'écoute et prendre sa juste place.

#### Calendrier du projet

Automne 2025 : création du cercle d'apprentissage et première expérience de coanimation. Les participantes établissent collectivement les objectifs de la démarche.

Hiver 2026 : les duos coaniment une ou deux activités supplémentaires entre janvier et mars. Le cercle d'apprentissage se rencontre deux fois pour revenir sur ces activités.

Printemps-été 2026 : le cercle d'apprentissage se réunit pour réfléchir à la création d'un outil de soutien à la coanimation, à partir de l'expérience des quatre duos.

L'équipe du Groupe de recherche travaille sur l'outil à partir des propositions du cercle. Selon l'intérêt et la disponibilité des participantes, les membres du cercle peuvent former un comité pour collaborer avec le Groupe de recherche.

Automne 2026 : diffusion de l'outil dans le milieu communautaire.

Par exemple, on se rend compte que ce n'est pas toujours facile d'assurer un partage égal de la parole, dans la mesure où certaines personnes ont plus ou moins de facilité à s'exprimer en public, ont parfois des difficultés de lecture, etc. On essaie des techniques comme l'utilisation d'un chronomètre, mais ça ne nous paraît pas encore pleinement satisfaisant (en l'occurrence, chronométrer le temps de parole nous paraît injuste pour les personnes qui ont des difficultés d'élocution).

On parle aussi beaucoup des enjeux d'accessibilité : le choix des mots, des lieux, des horaires, tout ce qui fait que chacune peut prendre sa place dans le projet. Parfois, on ne partage pas les responsabilités parce qu'on se dit que ça va être trop difficile, que ça va prendre trop de temps, mais ça implique qu'on s'attend à ce que les militantes agissent ou s'impliquent de la même manière que les salariées : est-ce pertinent ? Il faut aussi accepter que les gens ne fassent pas toujours les choses comme on voudrait qu'elles soient faites — à quels standards on se réfère<sup>4</sup> ? La réalité est que les salariées détiennent beaucoup de pouvoir et de responsabilités : organiser les rencontres, réfléchir aux contenus, mobiliser les connaissances, etc. Est-il possible de partager ce pouvoir dès la conception des activités ? Est-ce que toutes les militantes sont outillées pour le faire ? Quels changements systémiques pouvons-nous — ou sommes-nous prêtes à — faire pour faciliter ce genre de coconstruction ? En tant que chargée de projet, animatrice des cercles d'apprentissage et coanimatrice participante à cette démarche, je me pose ces questions sans trouver de réponse claire.

## DOSSIER

« les militantes devraient également pouvoir décider de ce dont on va parler, de ce qu'on va faire et de pourquoi et comment on va le faire »

Dans un texte de Gyasi Burks-Abbott, auteur, conférencier et défenseur des droits des personnes autistes, on peut lire: « tout le monde peut apprendre » et « Handicapée ou non, personne n'est complètement auto-suffisante »<sup>5</sup> (2024). On considère que l'égalité, c'est prendre la personne là où elle est, c'est-à-dire ni surestimer ni sous-estimer son potentiel, et que ça ne revient pas nécessairement à partager les tâches moitié-moitié entre militantes et salariées. Une militante raconte que, dans son groupe, « les personnes salariées ont la théorie, et nous apportons le vécu ». Une autre militante ajoute: « on ne veut pas toujours coanimer! », en expliquant que c'est parfois plus facile d'animer seule. Finalement, pour reprendre encore une fois les mots de Burks-Abbott, on est d'accord pour dire qu'on veut « toujours présumer la compétence »<sup>6</sup> des gens, sans pour autant les placer en situation d'échec: l'idée est d'offrir à chacune la chance de surmonter des défis, mais pas trop grands ou impossibles.

Le climat de cette première rencontre était très ouvert et amical, les participantes ont pris de longs tours de parole — en ce sens, on considère que l'objectif est atteint. On prévoit de créer un outil de rétroaction basé sur les défis et stratégies nommés aujourd'hui, pour que chaque duo puisse le remplir après leurs expériences de coanimation, et en discuter à la prochaine rencontre du cercle.

26 novembre 2025

Première expérience de coanimation, duo Brigitte et Diana. Hier, Brigitte et moi sommes allées observer l'animation de ma collègue. Nous avons préparé un mot d'ouverture sur la mission et les actions du Groupe de recherche. Ça s'est bien passé et Brigitte était tellement fière! Elle a quelques enjeux avec la lecture, je lui ai demandé si elle était nerveuse, mais elle m'a dit que non, elle n'est pas anxieuse de prendre la parole devant les gens — du moins pas tout le temps. Je suis vraiment fière d'elle, mais est-ce que je suis fière de moi?

On a pratiqué, on a réussi. Il y avait juste un mot sur lequel elle accrochait un peu. J'ai pu l'aider en chuchotant, mais... pourquoi je ne l'ai pas modifié avant, puisque je savais que c'était moins facile pour elle? En quoi ça dérange de changer un mot? Et est-ce qu'on a pris le temps de regarder ensemble ce que voulait vraiment dire le texte? Elle connaît bien le Groupe de recherche, on aurait pu réécrire le texte ensemble, dans ses mots à elle. Je crois que j'ai plaqué mes attentes sur elle! Je sais que j'étais encourageante, et que Brigitte est satisfaite et contente. Elle m'a dit, avec beaucoup de patience et de bienveillance, que « je vais apprendre ». Elle estime qu'on arrivera à mieux se connaître et à mieux travailler ensemble. Cependant, je me demande si cette expérience a vraiment favorisé un partage de pouvoir. Est-ce que j'ai appliqué les principes que je voulais mettre de l'avant dans ce projet? Je dépose ces questions et je poursuis ma réflexion.

23 janvier 2026

Deuxième rencontre du cercle d'apprentissage. On avait prévu des ateliers en sous-groupes, mais le cercle en a décidé autrement! Les participantes préféraient entendre les retours de chacune.

Le cercle a soulevé un défi important: « coanimer, c'est une des choses qui passe plus facilement à la trappe dans les priorités. Donc on ne prend pas, ou peu, de temps pour se préparer ». Les horaires sont trop remplis, et on a manqué de temps pour préparer la coanimation comme on l'aurait voulu. Ça fait en sorte que la personne salariée prend plus de place (ou, parfois, anime seule), parce qu'elle est plus à l'aise de s'adapter rapidement. Bien sûr, certains défis auxquels font face les militantes sont hors de notre contrôle, comme la maladie, la fatigue, ou le fait d'être touchée directement par le contenu abordé. Mais en prenant cette place-là, on passe à côté du sens même de la coanimation! Deux salariées se sont demandé à leur tour s'ils ou elles avaient manqué quelque chose dans la préparation, pour s'assurer que leurs coanimateurtrices soient à l'aise.



Crédit: Eric Prouzet

<b>Sentiments APRÈS la dernière coanimation.</b> <b>Comment je me sens après avoir coanimé.</b>	<b>Comment nous allons y arriver!</b> <b>Les stratégies que nous voulons utiliser.</b> <b>Ce que je vais faire pour coanimer comme je veux.</b>	<b>Comment nous VOULONS nous sentir après la PROCHAINE coanimation.</b> <b>Ce que je veux.</b> <b>La façon que je veux faire la coanimation.</b>
<p>Je me suis sortie de ma zone du confort. J'ai eu plus de confiance en moi</p>  <p>« Je savais pas que j'étais capable! »</p> 	<p>S'organiser, faire des aide-mémoires</p>  <p>Se préparer, se vider la tête</p>  	<p>Être préparée à tout</p>  <p>Composer avec le déficit d'attention ou la difficulté de rester focus</p> 

Ce que nous voulons pour la coanimation. Cercle d'apprentissage collectif, GRFPQ, 2026

Mais on se pose la question: qui a décidé que les salariées devraient prendre soin des militantes? Qui a besoin de qui? On partage nos stratégies: un duo s'est préparé au téléphone et un autre a fait son debrief pendant le trajet du retour. Ce sont de bonnes idées si on manque de temps.

On constate aussi que tout le monde n'a pas les mêmes objectifs ou intérêts pour la coanimation. Certaines souhaitent que les gens comprennent à quel point le partage de pouvoir est important pour le bien commun du mouvement communautaire, et veulent offrir une feuille de route à d'autres groupes pour les soutenir dans cette démarche. D'autres apprécient avant tout l'idée de réfléchir ensemble, d'améliorer ses pratiques. Pour d'autres encore, c'est l'occasion de prendre une place, d'être traitée en égale. Finalement, que ce soit pour militer, socialiser, ou même pratiquer la lecture, on trouve important de s'assurer que les coanimatrices aient du plaisir: on a un objectif « anti-professionnalisation » et égalitaire, tout le monde est là pour avoir du fun.

La dynamique qui s'est installée au sein de ce groupe est vraiment extraordinaire. Un véritable esprit d'entraide s'est établi: chaque personne était écoutée et les autres posaient des questions de relance. Parfois, on s'arrêtait pour s'assurer que l'on comprenne bien le propos d'une collègue, ou on l'aidait à choisir l'image qui concordait le mieux avec son sentiment.

Certaines personnes participent moins aux échanges, surtout lorsque ça fait longtemps que la même personne parle ou lorsque la discussion devient quelque peu théorique, réflexive ou personnelle. J'ai vu (et senti) les regards fuyants, les yeux qui se ferment un peu, l'envie de se lever et de se promener dans la salle... Mais on dirait que le groupe a intuitivement trouvé un moyen pour (ré)inclure ces personnes: après des échanges un peu lourds, la discussion a bifurqué vers le passe-temps d'une des membres. Tout le monde parlait en même temps, avec légèreté.

Après une minute, j'ai repris l'animation selon l'ordre du jour, et tout le monde était disponible et attentif. C'est comme si une soupape avait besoin d'être relâchée. Je suis impressionnée par la capacité du groupe à s'autoréguler!

Maintenant que le lien est créé et que le groupe fonctionne bien, il est peut-être temps de prendre un peu de recul et de commencer à appliquer un regard critique sur ce qui se passe. On n'a pas encore abordé les questions difficiles, notamment celle des rapports de pouvoir qui peuvent se jouer, à la fois dans la coanimation mais aussi dans le cercle lui-même. Comment aborder tout ça? Tout le monde n'a pas une vision politique des choses, chaque groupe est différent dans ses positions et dans ses besoins, et on ne veut pas les perdre en échappant cette diversité. Mais parfois, justement parce qu'on est très fortes dans le *par* et *pour*, on dirait qu'on arrête de se questionner sur ses pratiques et sur le besoin de les améliorer. Ça serait bien d'amener tranquillement ces enjeux lors de la prochaine rencontre du cercle.

13 mars 2026

Troisième rencontre du cercle d'apprentissage. Cette fois-ci, ma collègue Trycia a animé la rencontre, ce qui m'a permis de participer pleinement aux échanges aux côtés de Brigitte. On a commencé avec un tour de table pour revenir sur nos expériences de coanimation depuis janvier.

B. (militante) et L. (salariée) ont coanimé une rencontre sur les enjeux liés à la pauvreté, dans une optique de croisement des savoirs (universitaires, expérientiels, etc.). Plusieurs rondes d'échanges ont eu lieu en amont pour arriver à certains constats et nourrir une discussion collective.

Selon B., c'était un désastre. Elle a beaucoup travaillé ces dernières années pour développer sa façon de faire et se sentir à l'aise dans son rôle d'animatrice. Mais cette fois-ci, l'ordre du jour a été établi en amont

après une consultation entre les différentes parties prenantes, et elle n'a pas pu faire les choses à sa manière : « il fallait que je sorte de ma zone de confort et j'étais bloquée ». Le duo est également revenu sur les défis que l'on rencontre lorsqu'on aborde des sujets difficiles : « On a des "poques" que, parfois, les autres ne voient pas nécessairement. On ne sait pas comment les gens vont recevoir nos paroles. On ne veut pas blesser, choquer, provoquer ». Cette préoccupation mène B. à se questionner : « Comment ne pas creuser trop pour ne pas réveiller les idées noires ? La ligne est très fine ». Malgré ces embûches, B. reste fière de son travail : « Je m'exprime difficilement, ce n'est pas tout le monde qui me comprend. Ma façon d'être peut ne pas convenir à tout le monde, mais je suis moi. C'est un cheminement personnel, et j'en suis fière ! ».

M. (militant-e) a coanimé une présentation donnée à un groupe d'étudiantes sur la défense des droits des personnes prestataires de l'aide sociale. Elle est habituée à se prononcer sur le sujet, mais c'était la première fois qu'elle le faisait dans un tel contexte. Les coanimatrices se sont préparées en avance, et M. a pu adapter son témoignage au public.

La réception a été excellente, mais M. nous a aussi fait part de certains aléas : à cause du mauvais éclairage de la salle, elle a eu de la difficulté à consulter ses notes, ce qui l'a déconcentrée (« parfois, mon cerveau part prendre une marche »). Elle a manqué son tour de présentation, et sa coanimatrice a pris la parole à sa place. M. aurait aimé revenir sur cette expérience avec elle, mais ça n'a pas été possible. M. estime qu'elles auraient dû prévoir un moment de rétroaction : « comme ça, on peut tout se dire, le positif et le négatif ».

Brigitte et moi avons coanimé un atelier sur les inégalités socioéconomiques dans un organisme communautaire. On s'est préparées d'avance et, cette fois-ci, en contraste avec notre coanimation au mois de novembre, Brigitte a présenté le Groupe de recherche avec son propre texte : « au Groupe de recherche, nous sommes dans la lutte pour défendre les droits des personnes qui vivent dans la pauvreté. On offre des formations dans les groupes et on participe à la recherche sur la pauvreté. Nous croyons à nos actions et nous voulons que tout le monde soit égal ! ». Elle était fière de sa prise de parole : « c'est mes mots. Ça vient de moi ».

Crédit: Quentin Basnier



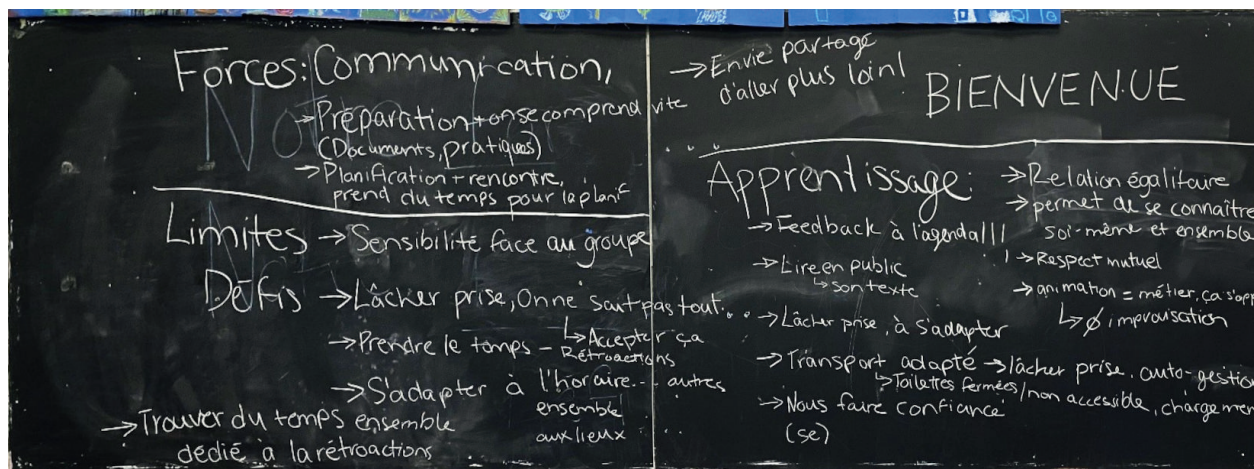
Un des apprentissages que l'on retient de ces retours et de nos échanges est que le fait d'avoir une bonne complicité entre les coanimateur-trices est un facteur de réussite. Une participante salariée-e témoigne : « je cumule plusieurs années d'animation, et pourtant, je peux parfois coanimer avec une collègue et ne pas trouver ça facile, ne pas me sentir à la hauteur ». Se connaître assez pour avoir développé un certain niveau de confiance aide à fluidifier l'animation, et à improviser en fonction des forces, des faiblesses et des besoins de l'autre.

Le temps de rétroaction est aussi important que le temps de préparation, et il devrait être planifié dès le départ. Comme le souligne une participante militante-e : « ça se peut que personne d'autre que celle qui a vécu [un évènement problématique] ne se soit rendu compte de quoi que ce soit » et, si on attend trop longtemps pour faire le bilan, les évènements semblent trop lointains pour être discutés. Prendre le temps de se dire les choses permet ainsi de mieux se comprendre, de développer la relation de confiance entre les coanimateur-trices et d'apprendre ensemble.

Même si on est bien préparées, beaucoup de facteurs externes peuvent avoir un impact sur la coanimation. Une participante enchaîne les exemples : le chauffeur du transport adapté ne l'a pas débarquée à la bonne porte, elle a eu des difficultés à trouver la salle et a dû marcher beaucoup, il n'y avait pas d'eau à disposition et pas assez de temps pour aller en chercher, l'éclairage était trop bas pour lire, les toilettes étaient fermées... Tout cela a affecté sa disponibilité mentale pour la coanimation (« ma charge mentale était énorme déjà ! »). Selon elle, c'est à elle d'apprendre à « se gérer » pour que ça ne « nuise » pas à sa présentation, mais le groupe a vivement réagi en rappelant qu'elle n'a pas à elle seule le contrôle sur tous ces aspects. Ce sont des éléments dont on peut discuter lors des rétroactions, pour essayer d'en tenir compte collectivement.

Il faut aussi savoir lâcher prise et ne pas se mettre trop de pression : on ne peut pas tout savoir ni tout contrôler (« j'ai appris à lâcher prise, à m'adapter, à faire confiance au processus »). C'est important d'être prêtes à accueillir l'imprévisibilité, et le fait qu'on ne sait jamais exactement comment les gens vont réagir (« parfois, il y a certains mots-clés qui vont ouvrir ou fermer les personnes »). Par ailleurs, on considère que reconnaître qu'on n'a pas toutes les réponses (que « des fois, j'sais pas ») est un acte d'humilité : « j'en finis plus d'apprendre. Je vais dormir et apprendre dans mon sommeil ! ».

Finalement, on en conclut que la coanimation, c'est *faire l'effort*. Ce n'est vraiment pas quelque chose que l'on improvise, on ne peut pas juste se dire « tiens, je suis animatrice ». Comme le soulignent les participantes : « c'est un métier », et cela se développe.



Nos forces, nos limites, nos apprentissages. Cercle d'apprentissage collectif, GRFPQ, 2026

### Organisation apprenante

En plus de ces retours collectifs sur la coanimation, l'objectif de la journée était d'aborder les enjeux qui nous ont poussées à amorcer ce projet : les dynamiques de pouvoir en place dans les rapports entre militantes et salariées. On a rapidement réalisé qu'il ne serait pas évident d'aborder frontalement ces questions, comme le remarque Trycia : « je n'ai aucune idée comment j'aurais pu l'amener sans littéralement sous-entendre que les salariées oppriment les expertes de vécu. Un beau casse-tête ». Toutefois, même si certains termes ne sont pas directement employés, cela ne veut pas dire que le cercle d'apprentissage n'a pas eu des échanges réflexifs puissants : au cours des différents ateliers, plusieurs participantes ont nommé des défis, vécus et observés, intimement liés à la notion de répartition du pouvoir, sous différentes formes – que ce soit parce qu'une coanimatrice est en situation de handicap et l'autre non, parce qu'on n'a pas la même charge mentale, parce qu'on a des expériences différentes, etc.

Quand je réfléchis à mon propre rôle de chargée de projet, je pense à tous les chapeaux que je porte : la coanimation avec Brigitte, la coordination et l'animation des rencontres du cercle, ainsi que la vision globale et transversale du projet. Il y a beaucoup de pouvoir en jeu : c'est bien moi qui décide de ce que je veux partager et des questions que je veux poser. On parle souvent de briser le discours dominant dans le mouvement communautaire, mais on a tellement intégré certaines façons de penser... Pour faire avancer ces réflexions, je m'appuie sur un document intitulé « Culture de la suprématie blanche dans nos organisations », adapté par le Centre des organismes communautaires (COCO, 2020) à partir des travaux du collectif de formatrices et militantes *Dismantling Racism Works*<sup>7</sup>. Ce document présente des caractéristiques de la culture organisationnelle blanche, et propose des « antidotes », fondés sur une approche d'« organisation apprenante ».

L'une des caractéristiques présentées est justement la crainte du conflit ouvert, où la « politesse est utilisée comme prétexte pour priver les gens de l'espace nécessaire pour ressentir leurs émotions et pour être eux-mêmes » (COCO, 2020, p. 32). Ce n'est pas que je trouve que les participantes du cercle d'apprentissage évitent le conflit, mais il est certain que ce n'est pas facile d'aborder frontalement les sujets difficiles, que ce soit pour les animateur-trices ou les participantes. Un des antidotes proposés est de « Faire la distinction entre être impoli et soulever des questions difficiles. Apprendre à avoir des conversations vraies en équipe et s'aider les unes les autres à se sentir écoutées dans ces moments plus tendus » (p. 32). Cela pourrait m'être utile pour la suite, surtout si je fais le lien avec l'exercice d'autoréflexion : « comment utilise-t-on la rétroaction pour évaluer et améliorer les programmes et les activités ? Si des problèmes ou des développements inattendus surviennent, comment sont-ils abordés et réglés ? » (p. 33).



Crédit: mcccxii

Crédit: Bret Lama



Je vois d'autres liens avec nos objectifs et nos questionnements dans le document. Le cercle d'apprentissage essaie par exemple de se défaire de la culture perfectionniste qui, liée à l'exigence d'un travail parfait, met de l'avant « ce qui ne va pas » et où « les erreurs sont perçues de manière personnelle » (p. 10). En consultant les antidotes à cette caractéristique, je nous reconnais : « favoriser un environnement où tous-tes peuvent reconnaître que les erreurs mènent parfois à des résultats positifs. Développer la capacité d'échouer, puis d'être transformé par ces échecs » et « dissocier la personne de l'erreur » (p. 12).

Notre objectif est également de démontrer qu'il n'y a pas qu'une seule bonne façon de faire les choses, mais plutôt « qu'il existe plusieurs façons d'atteindre un même but et demeurer ouvertes à d'autres avenues possibles » (p. 16). Nous croyons que les militantes et les membres du communautaire sont capables de coanimer, même si cette coanimation ne ressemble pas à ce que l'on avait imaginé. Nos discussions sur l'humilité font aussi le lien avec un des antidotes : « Ne jamais présumer savoir, en tant qu'individu ou qu'organisation, ce qui est bon pour d'autres communautés. L'humilité est essentielle à l'établissement de relations significatives avec des communautés dont les antécédents culturels sont différents des nôtres ou de ceux de notre organisation » (p. 16). Ce point rejoint d'ailleurs l'argument d'Esther Fillion (2005), lorsqu'elle analyse les différences culturelles qui opèrent entre les membres et les équipes de travail en alphabétisation populaire.

### Essayer la coanimation

Somme toute, ce qui traverse nos expériences de coanimation et de travail collectif n'est pas juste une question interpersonnelle, mais bien un ancrage dans des enjeux systémiques et des biais parfois inconscients. Le Groupe de recherche a lancé ce projet en espérant soutenir les groupes communautaires à essayer la coanimation — tout en apprenant de cette pratique nous-mêmes —, à revenir aux racines de l'action communautaire autonome et à oser apporter des changements au sein de leurs organisations. On espère également inspirer une réflexion sur le partage du pouvoir, telle que celle que l'on a amorcée ici, sans prétention à y trouver toutes les solutions (d'autant plus dans un contexte où les salariées subissent également des formes de pouvoir économique qui impactent leur rapport au temps et à l'efficacité).

À partir de ces expériences collectives, que pourrait-on finalement imaginer comme outil de diffusion ? Les membres du cercle d'apprentissage aimeraient proposer un guide ou un outil simple pour soutenir d'autres groupes à se lancer dans la coanimation. L'idée serait de proposer des pistes de réflexion pour définir une façon de faire adaptable, selon les groupes, à la variété de leurs contextes, de leurs ressources, de leurs besoins et de leurs objectifs. Le contenu devrait pousser les lecteur-trices à se poser des questions, leur permettre de se référer à nous au besoin, ou renvoyer à une page web sur laquelle on fournirait des ressources pertinentes, comme des propositions de lecture pour approfondir les sujets abordés dans le guide. On souhaite aussi rendre compte de ceci avec un format accessible, incluant des images, un langage simple et un peu de marge pour la créativité... Peut-être qu'un zine serait une idée intéressante ?

À l'heure d'écrire ces lignes, la démarche d'apprentissage collectif sur la coanimation menée par le Groupe de recherche est encore en cours. L'outil de soutien à la coanimation sera créé et diffusé dans les milieux communautaires au cours de l'été et de l'automne 2026. Cette nouvelle étape de la démarche fera l'objet d'un second article — sous l'angle de la rétrospective — diffusé dans un prochain numéro de la Revue du CREMIS.



Crédit: Michael Dziedzic

## Notes

1. À ce propos, voir les travaux d'Esther Fillion sur les groupes d'alphabétisation populaire (2005; 2011).
2. Il importe de noter que les groupes communautaires qui participent à ce projet ont des pratiques et des compréhensions diverses par rapport à cette terminologie. Dans cet article, nous utilisons le terme « militantes », là où les groupes utilisent aussi militante active ou experte de vécu, et nous utilisons le terme « salariée », là où les groupes emploient aussi des termes comme travailleuse, intervenante, militante salariée ou alliée. De plus, il est important de nuancer la binarité entre vivre et ne pas vivre la pauvreté. Dans l'immédiat, on peut affirmer qu'il y a des personnes qui vivent la réalité de la pauvreté et d'autres qui reçoivent un salaire ou un revenu plus important. Toutefois, on ne peut pas dire avec certitude que ces dernières peuvent subvenir à leurs besoins tout comme on ne peut pas s'exprimer sur les expériences passées des personnes impliquées.
3. Je tiens à remercier mes collègues du Groupe de recherche pour leur soutien, et les participantes du projet d'avoir partagé leurs apprentissages et questionnements avec nous.
4. À ce propos, voir l'article de Ouellet et Quesne, *La déficience intellectuelle et le piège de l'intelligence - La déshumanisation par le QI*, publié dans la *Revue du CREMIS* (2024).
5. Traduction libre : « I'll always be teachable » et « Disabled or not, no one is completely self-reliant ».
6. Traduction libre : « Always presume competence ».
7. Pour en savoir plus sur *Dismantling Racism Works*, consulter leur site web : <https://www.dismantlingracism.org>

## Références

- Burks-Abbott, G. (2024, 4 octobre). A Presumption of Competence: Empowering Disability Advocacy and Independent Living. *Autism spectrum news*. <https://autismspectrumnews.org/a-presumption-of-competence-empowering-disability-advocacy-and-independent-living>
- Centre des organismes communautaires (COCO). (2020). *Culture de la suprématie blanche dans nos organisations*. <https://coco-net.org/la-culture-de-la-suprematie-blanche-dans-nos-organisations>
- Fillion, E. (2011). Vers une amélioration des pratiques démocratiques en alphabétisation populaire. *Nouvelles pratiques sociales*, 23(2), 47-64. <https://doi.org/10.7202/1006128ar>
- Fillion, E. (2005). *Les pratiques démocratiques dans les groupes d'alphabétisation populaire : libération ou insertion culturelle ?* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. <http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/rayonalpha/84419.pdf>
- Ouellet, G. et Quesne, J. (2024). La déficience intellectuelle et le piège de l'intelligence - La déshumanisation par le QI. *Revue CREMIS*, 15(2), 38-43. <https://doi.org/10.7202/1115480ar>



Crédit: Sajjad Fi