

Discours d'ouverture prononcé à l'École Sidwell Friends à l'occasion de la "Journée de la Diversité"

— Cherie Brown
Silver Springs, Maryland (USA)

C'est une grande joie d'être ici avec vous tous et de vous aider à lancer cette journée sur la résolution de conflits et sur la diversité. Je félicite Sidwell Friends de cette action importante d'aujourd'hui.

Que signifie la diversité ? Ce mot a été beaucoup utilisé dernièrement. J'ai créé ma propre définition de la diversité à la suite d'un programme que j'animais, il y a quelques années à Birmingham, Alabama. J'avais été invitée à Birmingham parce que les dirigeants de la communauté voulaient essayer de guérir des effets du racisme dans la ville. Ils ont décidé de présenter notre programme dans l'église même où un attentat à la bombe en 1963 avait tué plusieurs jeunes enfants noirs. Tous les dirigeants religieux de la ville étaient présents dans l'église ce jour-là.

À un moment, une femme a levé la main. C'était une femme blanche qui enseignait à l'Université de Birmingham. Elle a dit : « Cherie, aidez moi, s'il vous plaît. J'ai l'impression que les étudiants noirs à qui j'enseigne me laissent entrer dans leur salon mais pas dans leur cuisine. » Je n'oublierai jamais ces mots. Un salon est souvent un endroit formel. C'est l'endroit où nous sommes polis et recevons les visiteurs. La cuisine est l'endroit privilégié de la famille, où nous nous nourrissons les uns les autres et où, parfois, nous nous crions dessus, mais où nous revenons toujours. Et combien d'entre nous avons des gens d'autres race, religion, âge, classe sociale, ou orientation sexuelle, vivant avec nous dans nos cuisines ? Pour moi, travailler sur la diversité, c'est faire en sorte que davantage de sortes de gens différentes soient avec nous dans nos cuisines.

CHAQUE MEMBRE COMPTE

Quand nous parlons de diversité, je pense que c'est aussi important de rappeler que chaque groupe compte, que nous ne pouvons laisser personne en dehors. J'ai compris cela d'une façon nouvelle et profonde il y a quelques années quand nous, le National Coalition Building Institute, avons été invités pour aider un campus de Nouvelle Angleterre qui faisait face à une recrudescence d'incidents raciaux (sur ce campus). Le président de la faculté était particulièrement inquiet après que des prospectus racistes affreux, ciblant particulièrement les noirs, aient été distribués sur le campus. Il a décidé d'annuler les classes pour une journée et de demander au National Coalition Building Institute d'animer une session "anti-préjugés" pour 600 étudiants et administrateurs. Quand nous sommes arrivés sur le campus, la représentante des étudiants nous a demandé de rencontrer la sécurité parce qu'elle avait été avertie que certaines personnes pourraient perturber notre programme.

Nous avons rencontré les responsables de la sécurité et nous leur avons dit : « Sauf si on vous signale qu'on perd le contrôle et qu'on vous demande de l'aide, s'il vous plaît, n'intervenez pas. » Nous ne savons pas si quelqu'un est venu avec l'intention de perturber notre programme ce jour-là, parce que tout le monde a participé. Le jour suivant, la représentante m'a appelée pour me dire que les étudiants africains-américains étaient venus la voir à son bureau pour lui dire qu'ils avaient beaucoup aimé le programme. Ils voulaient être formés pour animer ces sortes d'ateliers "anti-préjugés" sur le campus. Mais ce qui réellement m'a frappé, c'est quand elle a dit : « Je crois connaître l'étudiant responsable de la distribution de ces prospectus racistes haineux. » Cet étudiant était venu à son bureau pour lui dire : « C'était un super programme hier. Je veux m'impliquer. Je veux apprendre à animer cette sorte de travail. »

Je me suis demandé ce que nous avons fait pour permettre, non seulement aux gens qui avaient été les cibles et victimes évidentes de discrimination et d'oppression de vouloir prendre en charge ces problèmes, mais aussi pour permettre à un auteur d'actions racistes de changer assez pour vouloir

animer ce travail. Je pense que le moment important a été celui où nous avons demandé aux membres de l'audience : « Quel est le groupe auquel vous appartenez et dont vous n'êtes pas toujours fiers ? » Quelqu'un a dit : « Être un homme blanc. » Nous avons fait venir cet homme devant les 600 participants et nous lui avons donné l'occasion de dire devant tout le groupe combien c'est bon d'être un homme blanc, et tout le monde l'a applaudi.

Nous pouvons et allons, je l'espère, éliminer tout racisme, et il n'y aura plus alors que des gens de couleur différente. Nous pouvons et allons, je l'espère, éliminer tout sexisme, et il n'y aura plus alors que des hommes et des femmes. Il est essentiel quand nous pensons au travail de diversité de comprendre pleinement combien il est important d'inclure tout le monde.

Si nous voulons éliminer le préjugé et si nous voulons réduire les conflits intergroupes, nous allons avoir besoin d'une méthodologie qui participe à la levée des attitudes de préjugé les plus enracinées et les plus bigotes. Qui est-ce qui fait cela ?

LES HISTOIRES PERSONNELLES

Nous avons appris, à travers notre travail au National Coalition Building Institute, que la façon la plus puissante pour changer les attitudes est d'entendre une histoire personnelle, un moment spécifique où quelqu'un a éprouvé la discrimination, particulièrement quand cette histoire est émotionnelle. Voici trois exemples différents de cet outil particulier qui a changé des attitudes enracinées.

La première histoire se situe en Irlande du Nord il y a quelques années. On m'avait demandé de travailler avec des familles, catholiques et protestantes, qui avaient perdu des membres de leur entourage à cause du terrorisme et de la violence en Irlande du Nord. Au début de la journée, dès la première heure, un jeune Catholique s'est mis à taper du poing sur la table en disant : « Ce programme est stupide. Ça ne va rien apporter de bien. Je ne sais pas pourquoi je suis venu. » Il devenait de plus en plus hostile à mesure que la matinée se déroulait — jusqu'au moment où un jeune Protestant a raconté son histoire. L'histoire était celle du jour où il a vu son père se faire abattre par la milice. Pendant qu'il racontait son histoire et partageait son chagrin et sa rage avec le groupe, je regardais le jeune Catholique qui, plus tôt dans la matinée, avait dit que c'était un programme stupide. Des larmes lui coulaient sur le visage et quand le jeune Protestant a fini son histoire, le jeune Catholique l'a regardé pour lui dire : « Si tu as eu le courage de partager ce que tu viens de partager, alors je dois avoir le courage de rester ici avec vous et de travailler ensemble pour amener un changement entre nos peuples en Irlande du Nord. »

Nous pouvons réfuter des faits et des chiffres : nous ne pouvons pas ignorer une histoire personnelle.

Le deuxième exemple se situe à Phoenix, Arizona, au cours de l'année dernière. Nous avons réuni les dirigeants de toute une communauté qui voulait établir une campagne "anti-préjugés" dans la communauté. À un moment, au cours des trois jours que nous avons passés ensemble, une discussion houleuse s'est tenue sur une question qui était alors débattue au conseil municipal, à savoir le fait d'accorder ou non des droits civils spécifiques aux homosexuels, comme le droit d'adopter ou d'accueillir des enfants, ou de se voir confier une garde parentale. Le groupe était partagé de façon égale sur cette question.

Pendant la discussion, j'ai remarqué une femme assise au sein du groupe et qui s'était déclarée en tant que Lesbienne. Elle semblait particulièrement affolée. Je suis allée vers elle pour lui demander : « Est-ce que vous voulez parler au groupe ? » Elle a dit : « Pourquoi ? Ça ne changera rien. » Je lui ai répété : « Avez-vous besoin de parler au groupe ? » Alors, elle a consenti à venir devant le groupe pour raconter son histoire. Elle venait juste de terminer une bataille extrêmement douloureuse de deux années pour obtenir la garde conjointe de sa fille. Il était clair dans ce qu'elle disait à quel point elle aimait sa fille.

Non seulement elle avait dépensé énormément d'argent en frais de justice mais elle avait enduré le traumatisme de deux années pendant lesquelles des avocats, le juge, et tout le monde dans le système judiciaire lui avait répété qu'elle était inapte à être mère simplement du fait qu'elle était une Lesbienne. Elle avait entendu qu'elle était immorale et incapable de s'occuper de sa fille. Elle avait perdu le procès

et son ex-époux avait emmené sa fille hors de l'état. Elle n'a jamais été autorisée à voir sa fille depuis. Elle pleurait en racontant son histoire. Quand nous avons demandé aux participants ce qui les avait touchés en entendant l'histoire, un homme a levé la main. C'était le directeur d'un des plus grands lycées de Phoenix. Il l'a regardée en disant : « Vous savez, ce matin, j'étais un de ceux qui disaient qu'ils ne soutiendraient pas les droits civils des homosexuels, et j'étais assis ici à écouter votre histoire. Pendant que je vous écoutais, j'ai pensé à tous les parents que je connais, qui négligent, maltraitent, et même parfois battent leurs enfants. Et j'allais vous dénier à vous, un parent aimant, le droit de vous occuper de votre enfant. » Visiblement secoué, il fit de lui-même la promesse de lutter en faveur des droits civils des homosexuels au conseil municipal.

Le troisième exemple se situe dans un hôpital. Il y avait eu une recrudescence d'incidents raciaux à l'hôpital, et des médecins avaient appelé à l'aide. Pendant notre travail avec eux, une femme africaine-américaine a partagé avec le groupe une expérience au cours de laquelle elle avait subi le racisme. Elle a dit au groupe, avec beaucoup d'émotion : « J'ai un bébé de dix-huit mois, et j'ai une amie qui est blanche et qui a un bébé du même âge. Nous faisons souvent des courses ensemble au centre commercial. À chaque fois, les vendeurs et les vendeuses des grands magasins montrent beaucoup d'attention envers le bébé de mon amie ; tous roucoulent et jouent avec ce bébé, mais ils ignorent toujours mon fils. »

Je regardai le groupe de médecins ; beaucoup d'entre eux avaient l'air choqué. Alors qu'elle partageait cette expérience, ils comprenaient bien entendu qu'il s'agissait d'une conséquence du racisme. Mais pour beaucoup des médecins blancs, il ne leur était pas venu à l'idée que cela pourrait arriver au bébé de leur collègue. À la suite de ce programme, j'ai reçu des lettres de la part de certains de ces médecins. L'un d'entre eux a écrit : « Je ne peux pas aller dans un grand magasin sans me rappeler cette histoire. Cela a changé ma propre pratique médicale vis à vis des enfants africains-américains ici dans l'hôpital. »

Une fois encore, nous pouvons ignorer des faits et des chiffres, mais nous ne pouvons pas oublier l'histoire personnelle de quelqu'un.

TA DOULEUR RESSEMBLE À MA DOULEUR

Une expression que nous employons au National Coalition Building Institute pour décrire cette idée est « Ta douleur ressemble à ma douleur ». Un livre a été publié il y a quelques années dont le titre est *La Personnalité Altruiste*. Les auteurs de ce livre, les Oliners, ont essayé d'identifier les caractéristiques spécifiques qui déterminent ce qu'ils appellent l'altruisme. En particulier, ils ont observé les sortes d'individus qui risqueraient leurs vies pour les autres. Ils ont interviewé des non-Juifs, que nous Juifs appelons "Justes parmi les Nations*" qui ont risqué leur vie pendant la Guerre pour sauver des Juifs. Ensuite, ils ont conduit un nombre égal d'entrevues avec des personnes qui n'ont pas sauvé de Juifs. Ce qu'ils ont trouvé est très intéressant. Parmi les sauveteurs, ils n'ont trouvé aucune caractéristique commune au niveau du sexe, de la race, de la classe sociale, de la nationalité, de l'âge, ou de l'ethnie. Les non-Juifs ayant risqué leur vie pour sauver des Juifs ont tous rapporté qu'ils avaient perçu dans l'expérience juive pendant l'Holocauste quelque chose qui leur avait rappelé ce qui leur était arrivé. « Ta douleur ressemble à ma douleur ! »

J'ai vu ce principe en application encore il y a cinq ans sur un campus universitaire de la côte est des États-Unis. Un orateur controversé était invité sur ce campus. Pendant son discours, on l'a entendu prononcer cette phrase : « Un bon Sioniste est un Sioniste mort ! » le Sionisme étant le mouvement politique juif qui conduisit à la fondation de l'état d'Israël en 1948. Un étudiant juif s'est levé à la suite de ce discours pour dire : « Je suis fier d'être Sioniste ! » L'étudiant juif s'est fait tabasser. Ce soir-là, l'incident a fait l'actualité des journaux télévisés nationaux. Les administrateurs de l'université, inquiets de toute cette publicité négative, ont décidé qu'il fallait faire quelque chose. Ils ont invité sur le campus

* En 1953, l'État d'Israël a créé le titre de "Justes parmi les Nations". Les "Justes" sont des personnes, non juives, qui, pendant la guerre dans l'Europe occupée, ont risqué leur vie pour sauver un Juif. Une commission, présidée par un juge de la Cour Suprême, désigne les Justes. Une médaille leur est remise personnellement ou à leurs ayants droits s'ils sont décédés. Un arbre est aussi planté dans le mémorial Yad Vashem à Jérusalem.

deux médiateurs différents qui furent dans l'impossibilité de rétablir la communication entre étudiants et faculté. Nous avons ensuite été sollicités pour animer un programme destiné aux étudiants et aux administrateurs noirs et juifs. Quand nous sommes arrivés sur le campus, nous y avons trouvé des équipes de télé de CBS, ABC, et NBC. Je les ai invités à revenir à la fin du programme pour un compte-rendu, tout en insistant pour que la session se déroule en dehors de leur présence.

Pendant la séance, nous avons fait venir l'étudiant juif qui s'était levé pour dire qu'il était fier d'être Sioniste. Nous lui avons demandé de nous dire ce qu'il avait enduré ce jour-là. L'étudiant a dit : « Vous savez, mon père a fui l'Allemagne à la fin des années 30. Toute ma vie, en grandissant, je l'ai constamment vu essayer de me dire combien il avait eu peur de vivre dans l'Allemagne des années 30. Mais je n'ai jamais pu comprendre ce dont il parlait, jusqu'à ce que j'entende cet orateur. Alors, j'ai été terrifié. » L'étudiant a commencé à pleurer.

Après qu'il ait raconté son histoire, le directeur du Centre Africain-Américain du campus s'est levé et l'a regardé et lui disant : « Je veux que tu saches que je suis un des étudiants à l'origine de la présence de cet orateur sur le campus. Et pourtant, pendant tout le temps que j'étais assis ici à t'écouter parler, je me suis dit que je pouvais mettre un visage noir sur le tien, et qu'il dirait la même chose que toi. »

Cet étudiant était visiblement secoué. À partir de ce moment-là, la salle était électrisée. Nous avons continué à écouter des histoires de la part de membres des deux groupes. Mais quelque chose de profond s'était produit. Un changement d'attitude avait commencé.

Même face aux conflits les plus enracinés, c'est là le principe fondamental que nous avons constaté et qui marche encore et encore. Par deux fois, j'ai animé des programmes en Afrique du Sud. La deuxième fois que je suis allée en Afrique du Sud, je suis arrivée vingt minutes avant la libération de Nelson Mandela. Nous étions invités pour animer un programme destiné à des éducateurs de ce pays qui voulait apprendre comment vivre ensemble entre Noirs et Blancs.

Ce jour-là, étaient présents dans la salle des membres de l'ANC (African National Congress), des forces de sécurité de la police, et des dirigeants de mouvements de jeunesse des "townships". À un certain moment, un des dirigeants de jeunesse a raconté avec une grande tristesse l'histoire de sa grand-mère, une vieille femme de quatre-vingt-cinq ans, dont la maison fut détruite par le gouvernement et qui fut forcée à partir.

Dès qu'il a terminé son histoire, un des Afrikaners s'est levé — les Afrikaners sont les blancs d'Afrique du Sud d'origine hollandaise. Il s'est tourné vers ce dirigeant noir et a dit : « Pendant toutes ces années, j'ai lu et entendu toutes les raisons pour en finir avec l'apartheid. Mais je veux que vous sachiez que c'est la première fois, en écoutant votre histoire, que je sais dans mon cœur pourquoi cela doit cesser. »

Vous ne travaillerez peut-être jamais en Irlande du nord. Vous ne visiterez peut être jamais l'Afrique du Sud. Mais vous avez l'occasion tous les jours d'être confrontés aux préjugés.

Réduire les préjugés, c'est confronter le préjugé. Quelles techniques pouvez-vous mettre en œuvre pour pouvoir réduire le préjugé qui se produit autour de vous ? Il existe quatre techniques spécifiques de résolution des conflits que je voudrais vous présenter et que vous aurez l'occasion de mettre en pratique ce matin pendant les ateliers.

ÉCOUTER

La première et la plus importante technique que vous pouvez utiliser est d'écouter quelqu'un, même quand vous n'êtes pas du tout d'accord avec ce que dit la personne.

Il y a dix ans, j'ai prononcé un discours en compagnie d'un homme Arabe, pour essayer de présenter une coopération entre Juifs et Arabes. Il y avait probablement près d'un millier de gens qui écoutaient le discours. À un moment dans ma discussion, j'ai dit que j'étais fière d'Israël. J'ignorais qu'il y avait une femme dans la salle qui avait travaillé comme infirmière dans des camps OLP au sud-Liban. Elle était venue aux États-Unis pour se faire opérer des oreilles parce que son ouïe avait été endommagée à la suite de bombardements israéliens au sud-Liban. Elle s'est levée et du fond de la salle, elle a crié :

« Comment pouvez-vous être fière d'Israël ? » Elle énuméra toutes les atrocités commises par Israël contre l'OLP au sud-Liban et dont elle avait été le témoin. J'étais d'accord avec beaucoup des choses qu'elle disait. Je n'étais pas d'accord avec certaines autres. Mais je ne l'ai pas interrompue. Elle a parlé avec véhémence pendant quinze minutes.

Quand vous êtes face à quelqu'un qui dit des choses avec lesquelles vous n'êtes vraiment pas d'accord, quinze minutes, ça paraît très long. Elle s'est arrêtée et, soudain, m'a regardée dans les yeux et a pris contact avec moi du fond de la salle pour la première fois. Elle a dit : « Vous êtes la première personne juive qui m'ait jamais écoutée. Est-ce que nous pouvons déjeuner ensemble ? » Ceci fit plus pour toutes les personnes présentes que si j'avais essayé de dialoguer ou de discuter des choses qu'elle avait présentées.

Elle et moi, nous avons continué à nous rencontrer pendant plusieurs mois. Ensuite, elle est retournée dans les camps de l'OLP au sud-Liban et nous avons commencé à animer des ateliers pour les Juifs Israéliens et les Arabes Palestiniens.

ATTEINDRE LA DÉTRESSE

En plus d'écouter, une autre technique fondamentale est la capacité d'identifier et d'atteindre la détresse qui se trouve derrière les plaisanteries et les commentaires oppressifs. Je crois que les êtres humains sont, ou bien compatissants, intelligents, et aimants, ou bien qu'ils appellent à l'aide. Les gens peuvent faire certaines choses terriblement stupides ; c'est une façon d'appeler à l'aide. Un exemple de cette technique vient d'un membre de notre personnel au National Coalition Building Institute qui s'appelle Al. Il a parlé du temps où il est venu pour la première fois à un de nos programmes de formation à Boston dans le Massachusetts. Il y a un magasin dans Boston — si vous avez visité Boston, vous le connaissez peut-être — ça s'appelle Filene's Basement. Les gens y vont pour faire de bonnes affaires. Une partie des participants de notre programme de formation avaient décidé d'aller chez Filene pour la soirée. Ils ont pris le métro, et comme ils avaient l'air un peu perdu, le conducteur leur a demandé : « Où est-ce que vous voulez aller ? » Ils ont répondu : « Chez Filene. » Alors le conducteur a commencé à raconter son histoire : « Oh, vous allez chez Filene ! Vous savez, j'étais chez Filene l'autre jour. Je voulais acheter un cadeau d'anniversaire pour ma femme. La sonnerie s'est mise en branle, les lumières se sont allumées et il y a eu cette ruée énorme. J'ai vu des gens courir vers un étalage avec des foulards. Je savais que ma femme aimerait un foulard, alors moi aussi j'ai commencé à courir vers cet étalage pour y choisir un foulard. » Et comme Al l'écoutait, l'homme a continué : « Et alors il y avait cette dame chinoise — vous voyez le genre — avec les coudes elle a commencé à me pousser. » Al a pensé : « Oh mon Dieu, je sors juste d'un programme de formation "anti-préjugés". Qu'est-ce que je vais bien pouvoir lui dire ? » Il s'est rappelé le principe qu'il avait appris ce jour-là, c'est-à-dire essayer d'atteindre la détresse qui se cache. Alors, il s'est simplement rapproché un petit peu. Il a regardé le conducteur et lui a dit : « Alors, vous n'avez pas pu avoir l'écharpe pour votre femme ? » L'homme a répondu : « Non, je n'ai pas pu. » Et Al a dit : « J'en suis désolé. » À ce moment-là, ils ont établi un contact d'homme à homme, et le conducteur a regardé Al et lui a dit : « Vous savez, vous allez aimer Filene. Il y a des gens qui viennent du monde entier : il y a des juifs, des Noirs et des Chinois. C'est un endroit super. » Ce changement a pu s'opérer parce que Al avait compris que cet homme ne voulait pas proférer des choses horribles sur les Chinois, mais qu'il cherchait une cible pour sa détresse. En l'écoutant et reconnaissant la détresse, Al a fait en sorte que l'homme puisse changer.

Une autre illustration très différente de ce principe s'est trouvée alors que nous lançons une section du National Coalition Building Institute à Los Angeles cet automne. Nous avons des participants de la Police de L.A., et aussi plusieurs Chargés des Relations Humaines du Comté de L.A. Ce que j'ai appris grâce à ce programme, qui s'est tenu juste après les émeutes, c'est que si nous voulons travailler avec les forces de Police et les assister dans leur travail avec les Latinos des quartiers sud-est de Los Angeles, nous devons d'abord travailler avec eux sur la façon dont ils ont été attaqués en tant que membres de la Police. Nous devons écouter là où ils ont souffert.

Pendant les séances, les officiers ont parlé de leurs expériences douloureuses : par exemple, aller au McDonald et voir cinq parents traîner leurs enfants devant eux et leur dire : « Regardez, si vous n'êtes pas sages, ce méchant policier va vous arrêter. » Mais l'histoire la pire pour moi, était celle d'un officier de police africain-américain, qui raconta qu'après le procès de Rodney King, sa mère qui avait toujours été très fière de lui, lui avait dit : « Je veux que tu saches que j'ai honte de toi parce que tu es un policier. » Ce policier, devant tous ses collègues a éclaté en sanglots et a pleuré tellement les commentaires de sa mère l'avait dévasté.

À ce moment j'ai vraiment compris que si nous voulions aider les policiers à travailler sur le racisme, il fallait d'abord travailler sur la façon dont ils sont mis à l'index, mal compris et mal traités.

APPRÉCIER

Le troisième principe pour résoudre les conflits et établir des passerelles est d'apprécier une personne même quand elle dit des choses oppressives que nous n'aimons pas. Je me souviens qu'il y a quelques années, j'étais invité à animer un programme dans un lycée. Le vendredi après-midi précédent, un professeur avait demandé à des élèves, juste pour établir un contact : « Qu'est-ce que vous faites ce week-end ? » Un des étudiants a levé sa main et a dit : « Nous allons brûler des Juifs ! » La professeur décida qu'elle avait besoin d'aide. Alors, nous sommes allés à l'école et avons décidé de demander aux jeunes gens quelles étaient les choses dont ils voulaient être fiers. Et l'un d'eux a dit : « Je pense que c'est super d'être un skinhead ! » Alors pendant un moment, nous les avons laissés dire combien c'est super d'être un skinhead. Je regardais les professeurs, qui se taisaient et pensaient : « Où cela va-t-il nous mener ? » Juste après ça, un par un, les jeunes gens ont commencé à s'ouvrir en disant : « Vous savez, je n'aime pas quand mes amis disent des choses racistes et antisémites, mais j'ai peur de les interrompre. J'ai peur de perdre mes amis. »

Ce n'est qu'après avoir donné l'occasion à ces jeunes d'être fiers d'une chose qui avait de l'importance à leurs yeux, en l'occurrence être un skinhead, qu'ils ont pu lâcher leur racisme et leur antisémitisme.

Pour donner un exemple très différent, une de mes histoires préférées se passe dans une école en Irlande. Nous devons enseigner à des CM2 à devenir des animateurs "anti-préjugés" et nous avons enseigné une méthode très simple. Si quelqu'un vous dit quelque chose que vous n'aimez pas et qui est blessant, il faut trouver tout d'abord quelque chose que vous appréciez chez cette personne afin d'effectuer un bon contact. Deux filles se sont proposées et ont dit : « Nous voulons essayer. » Une des filles regarda l'autre et lui dit : « Tu es réellement laide avec ces lunettes. » Et l'autre fille la regarda et sans hésitation, lui a dit : « Mais je ne pourrais pas dire combien tu es belle si je ne portais pas ces lunettes. » Ces enfants ont compris ce principe tellement vite ; répondre avec une appréciation est un moyen de renverser le commentaire oppressif.

ATTEINDRE UN NIVEAU PLUS ÉLEVÉ DE COMPRÉHENSION

Et le quatrième principe — en plus d'écouter, en plus d'atteindre la détresse cachée, et en plus d'être capable de trouver quelque chose à apprécier — c'est d'atteindre un niveau plus élevé de compréhension. Nous devons atteindre notre humanité réelle. Laissez-moi vous donner un exemple.

Il y a quelques années, je suis partie en week-end avec un ami. Sans le savoir, nous sommes descendus dans un hôtel où se produisait un humoriste. Le premier soir, nous sommes allés voir son spectacle, pendant lequel il a raconté d'horribles plaisanteries ethniques pour un auditoire qui buvait et riait. Mon ami et moi, nous nous sommes dits : « Est-ce que nous allons lui rendre visite pour chercher la détresse derrière son choix professionnel ? Est-ce que nous pouvons trouver une appréciation à lui dire en premier ? Non, ça ne marchera pas. Qu'est-ce que nous pouvons faire ? »

À ce moment, l'hôtel a annoncé un spectacle amateur pour le dernier matin. J'ai dit à mon ami : « Pourquoi tu ne te présentes pas pour le spectacle ? » Mon ami a répondu : « Enfin, Chérie, tu sais bien que ça n'aura rien à voir avec ça ! » J'ai dit : « Je te parie que nous pouvons profiter de l'occasion. Pourquoi est-ce que tu ne proposes pas de chanter ta chanson à propos de Derry ? » Derry est une ville

en Irlande du Nord. Mon ami est Catholique Irlandais. Et il y a une chanson de paix très touchante qu'il aimait bien jouer à la guitare à propos de l'arrivée des troupes britanniques en Irlande du Nord.

Alors mon ami s'est inscrit pour le spectacle et a demandé à passer en dernier. Pendant tout le week-end, il a préparé exactement ce qu'il allait dire et comment il allait le dire. Le lundi matin, le spectacle a commencé. Comme nous le pensions, lorsque la première personne s'est présenté, l'humoriste a décidé qu'elle avait un visage bouffi et a fait rire tout le monde en se moquant de son visage. Mon ami m'a regardé et a dit : « Je n'y arriverai jamais, Chérie. Jamais. » J'ai dit : « Nous allons réussir. »

Son tour venu, il est monté sur scène et, exactement comme nous l'avions répété pendant tout le week-end, il s'est présenté avec une totale dignité et un complet respect. Il a regardé les 500 personnes et sans la moindre trace de reproche dans la voix, il a dit : « Nous avons parlé d'ethnies pendant tout le week-end. Je parie que chacun de vous est fier du groupe ethnique dont il est originaire. Je suis Catholique Irlandais et j'aimerais chanter une chanson de mon pays, l'Irlande du Nord. » Il a chanté sa chanson et obtenu un très grand succès. Les gens pleuraient. Ils sont venus lui dire : « Vous savez, nous détestions ce qui se passait ici ce week-end. Merci pour ce que vous avez fait. » Nous avons illustré pour chaque personne ce que signifie parler de groupes ethniques de façon digne et qui rende tout le monde fier. C'est un exemple de la façon de maintenir les gens à leur meilleur niveau d'humanité.

VOUS POUVEZ ÊTRE DES DIRIGEANT-E-S

La dernière chose dont je veux parler et probablement la plus importante, c'est que chacun d'entre vous peut être un leader. Vous pouvez faire la différence sur ces problèmes. Si je devais exprimer un seul souci parmi ceux que j'entends dans mon travail, partout dans le monde, c'est le sentiment d'impuissance que les gens ressentent. « Qui suis-je, moi tout seul, pour faire la différence face à toute l'oppression qui existe ? » Pourtant ce que nous avons appris dans notre travail au National Coalition Building Institute, c'est que si nous formons des gens à voir en eux-mêmes des leaders, alors nous pouvons faire la différence. C'est pourquoi au National Coalition Building Institute, nous avons lancé un programme de formation des lycéens de tous les États-Unis pour qu'ils deviennent des leaders "anti-préjugés" dans leur lycée. Je me souviens d'une session de formation de leaders ici à Washington, DC, l'année dernière. Nous en étions à la partie concernant la façon de changer quelqu'un qui fait des commentaires ou des plaisanteries oppressives. Un des jeunes, qui était impliqué dans un gang, a levé la main et a dit : « Voyons Chérie, c'est vraiment stupide. Tu sais quoi ? Si quelqu'un me traite de nègre, je sors mon couteau. » Je me suis arrêtée une minute pour réfléchir : « Qu'est-ce qu'il faut que je dise à ce jeune qui puisse faire une différence ? » Je cherchais et je les regardais, lui et les autres jeunes, qui attendaient ma réponse. Alors j'ai dit : « Combien d'entre vous veulent se sentir vraiment puissants ? » Ils se sont regardés. Est-ce qu'aucun d'entre eux allait l'admettre ? Eh bien pourtant, un par un, ils ont levé la main. Alors, j'ai dit : « Combien d'entre vous veulent se sentir vraiment fiers d'eux-mêmes ? » De nouveau, ils se sont regardés et ont levé la main lentement.

Et j'ai dit : « Si vous voulez vous sentir puissants et fiers de vous, vous devez savoir que vous êtes capables de changer quelqu'un ? Parce qu'autrement, vous êtes coincés : ou vous vous détournez en ignorant ce qui se passe, ou bien vous sortez votre couteau. Et cette formation est là pour vous enseigner d'autres alternatives qui vous rendent puissants et qui ne blessent personne. »

C'est le thème d'aujourd'hui à Sidwell Friends : acquérir les techniques, avoir une attitude différente, être capable de faire en sorte que les choses se passent différemment. Vous tous, vous pouvez devenir des leaders puissants. Ces techniques que vous apprenez, utilisez-les dans votre vie ici au lycée et partout ailleurs. Vous pouvez être des leaders "anti-préjugés" et résoudre les conflits autour de vous.

Paru dans *Present Time* N°99 (Avril 1995)
Traduit par Frédérique Braguiet