

Fiche – Par, pour et avec

Les défis à la permanence

La grande majorité des organismes d'action communautaire autonome ont une approche «*par, pour et avec*», que l'on pense aux groupes de femmes, de jeunes, de personnes âgées, de personnes ayant des limitations fonctionnelles, etc. Plusieurs organisations pourraient nous partager leur expérience particulière et enrichir nos réflexions. Ce texte concerne plus particulièrement le mouvement alternatif en santé mentale, qui a fait de ce principe la pierre angulaire de son développement, et ce, depuis plus de 30 ans.

Dans le milieu alternatif et de défense des droits en santé mentale, le «*par, pour et avec*» fait partie intégrante du fonctionnement des organismes. En effet, en occupant, en partie, majoritairement ou complètement les espaces démocratiques que sont les conseils d'administration de ces organismes et en étant impliquée dans l'organisation quotidienne, les personnes vivant ou ayant vécu un problème de santé mentale se retrouvent au cœur de leur fonctionnement. Nous aborderons dans ce texte 2 thèmes : ***la mobilisation et l'exercice du pouvoir***, en s'attardant sur les avantages et les défis qui découlent du «*par, pour et avec*»..

● **La mobilisation**

Plusieurs personnes vivant ou ayant vécu un problème de santé mentale ayant reçu le support du groupe régional de promotion et de défense des droits dans l'exercice de leurs droits, ou de leur groupe d'entraide ayant un mandat de promotion-vigilance, tiennent à s'impliquer au sein de l'organisme afin que de plus en plus de leurs pairs voient leurs droits respectés. Elles veulent que ça marche! Pour ce faire, elles sont souvent prêtes à investir beaucoup d'heures et d'énergie.

Par contre, il peut arriver que cet investissement pousse des personnes à dépasser leurs propres limites et, souvent, la permanence n'est pas étrangère à cette situation. En effet, il est tentant pour la permanence de solliciter une personne qui est toujours prête à collaborer et à accomplir des tâches. Ce qui peut arriver,

c'est que la permanence «presse le citron» et que la personne se démobilise. Bien sûr, la permanence n'a pas à décider pour la personne, mais elle devrait être vigilante face à cette situation et en discuter franchement avec elle. Le fait que la permanence sollicite toujours les mêmes personnes peut également créer de la frustration chez les autres membres du groupe et limiter la chance que se crée une relève.

D'autres éléments peuvent avoir une influence sur la mobilisation :

- Il peut être difficile de mobiliser les personnes selon le thème choisi.
- La permanence doit savoir écouter et répondre aux besoins de mobilisation des membres.
- Création d'outils d'éducation populaire, afin que les membres s'approprient le thème.
- Offrir des moyens concrets (transport, repas, garde d'enfants, etc.) pour faciliter la mobilisation de tous les membres de l'organisme.

● **L'exercice du pouvoir**

L'exercice du pouvoir est un processus d'apprentissage exigeant, semé d'embûches mais passionnant. Il arrive très fréquemment que les personnes vivant ou ayant vécu un problème de santé mentale ont été victimes d'abus de pouvoir et, par le fait même, elles ont perdu l'habitude d'être le maître d'œuvre de leur propre vie. Lorsque le diagnostic tombe, on ne les perçoit plus comme des personnes, mais comme des «maladies». On organise leur vie à la lumière de ce diagnostic, ce qui limite grandement les initiatives et l'autonomie des personnes.

Lorsque les personnes ont été élues au CA, le grand défi de la permanence est de ne jamais prendre pour acquis que les personnes administratrices connaissent leurs rôles et le fonctionnement démocratique d'un CA. Il est de sa responsabilité de bien outiller les personnes à accomplir leurs tâches, d'où l'importance d'offrir de la formation sur les rôles et responsabilités d'un CA, sur la mission et le mandat de l'organisme, et ce, autant de fois que nécessaire. Il est important que la permanence se rende disponible pour répondre aux demandes des membres du CA. Elle doit demeurer vigilante aux signes indiquant une incompréhension ou une difficulté particulière et agir rapidement afin de favoriser la participation de chacune et de chacun.

En ce qui concerne les comportements d'abus de pouvoir, c'est dans les manigances, les cachotteries, l'intimidation et la manipulation que résident leurs forces. Car avant d'en arriver à la prise de pouvoir par un ou des membres sur l'ensemble du CA, il arrive souvent que des actions menées en toute discrétion soient faites en-dehors du cadre légitime des rencontres du CA. La permanence doit déceler rapidement ce

type de comportement, en parler en toute transparence et mettre en place, aussitôt que possible, des moyens concrets pour changer la situation.

Il est important que la coordination ou la direction travaille en étroite collaboration avec la personne qui occupe le poste de la présidence. Cette alliance est primordiale pour le bon fonctionnement du CA et de l'organisme. Ces personnes doivent pouvoir compter l'une sur l'autre et se faire confiance. Pour ce faire, elles doivent travailler de concert à l'organisation des rencontres du CA, la délégation et la représentation de l'organisme, ainsi que sur la participation et la mobilisation des membres. La coordination ou la direction doit régulièrement tenir informée la présidence du déroulement des activités entre les rencontres du CA.

Il arrive que ce soit la permanence qui abuse de son pouvoir sur les membres du CA. Ces situations sont très difficiles à vivre pour les administratrices et administrateurs. Encore une fois, il est primordial d'en parler ouvertement pour briser la «loi du silence» et aller chercher du support à l'extérieur de la ressource pour supporter les membres de l'organisme dans de telles situations.

● Conclusion

Je vous invite à commenter, bonifier et critiquer ces quelques réflexions sur les défis de la permanence face au «*par, pour et avec*». Maintenant, la parole est à vous.

Doris Provencher directrice générale

AGIDD-SMQ