

Comment guérissez-vous??

Je ne sais pas vraiment de quoi j'ai besoin pour guérir.

Lorsqu'on m'a demandé de rédiger cet article, la première question qui m'est venue à l'esprit c'était comment fait-on pour guérir?

La deuxième question c'était pour être capable de guérir doit-on demander aux personnes qui nous ont blessés le pourquoi de leurs actions?

Je ne voulais pas rédiger cet article car il me rappelle les humiliations et les discriminations que j'ai subies. En fin de compte, il m'a servi de thérapie en m'amenant à trouver des réponses à ma première question. Pour ce qui est de la deuxième question, j'y reviendrai dans cet article.

Les facettes de mon identité posent problème

Les difficultés liées à mon identité sont un défi quotidien pour moi, femme, noire et musulmane. Une identité triple qui jette souvent le doute sur la qualité de mon travail, ma capacité à livrer un projet à temps ou qui amène mon interlocuteur à se demander si je pourrai mener un projet à bien.

Ces gens qui jettent le doute sur mon éthique professionnelle sont des interviewers, des collègues, des clients potentiels, des clients.

Un interviewer, le directeur du département, m'a une fois demandé : « Est-ce que tu aimes travailler? ». Selon moi, une question étrange à poser durant une entrevue de travail. D'après moi, il avait la vision que les noirs n'aimaient pas travailler donc il lui fallait vérifier qu'il ne s'apprêtait pas à offrir un poste à quelqu'un qui allait se tourner les pouces au bureau. J'ai obtenu le poste et je l'ai refusé.

Cet interviewer m'avait aussi demandé d'où je venais. Je ne compte plus le nombre de fois qu'un interviewer m'a demandé au téléphone ou en personne mes origines, d'où venaient mes parents. Les interviewers au téléphone sont des recruteurs ou des agents des ressources humaines chargés de la présélection des candidats à faire passer en entretien. Les interviewers qui m'ont posé cette question en personne sont des directeurs ou des responsables de département.

Cette question est illégale au Canada, mais on devrait chercher à quantifier le nombre de personnes qui perdent une opportunité d'emploi parce qu'elles ne viennent pas du « bon pays ».

Ces questions désobligeantes, ces suspicions sur mon éthique professionnelle m'amènent souvent à me demander :

Est-ce que j'ai ma place ici?

Est-ce que je mérite le rôle que j'ai obtenu?

Qu'est-ce que j'ai fait de mal?

J'ai passé plusieurs nuits à ressasser une de ces nombreuses conversations blessantes, à me demander ce que j'avais fait de mal. Bref, le doute des autres devient le mien.

Il semble que mon travail soit toujours examiné sous la loupe de la méfiance. Dans d'autres cas, face au regard biaisé des autres, je dois prendre une décision qui risque de me mettre dans une position encore plus difficile.

Durant une autre conversation blessante, je devais créer une affiche pour promouvoir la campagne d'un des bureaux régionaux. L'organisation avait un dossier d'image de marque avec des photos de personnes de différents profils raciaux. J'ai choisi une affiche que notre département envoie souvent aux bureaux régionaux, une affiche avec le visage d'une personne noire. J'envoie l'affiche à la responsable du bureau régional. Elle me revient en m'envoyant la photo du visage d'une personne blanche. Au téléphone, elle me dit que cette personne convient mieux à son marché et m'indique de remplacer la photo de la personne noire par la photo de la personne blanche.

Cette organisation ne fournit pas au Canada des produits ou des services destinés à une communauté racisée. J'ai donc demandé à la responsable pourquoi la personne noire ne correspondait pas à son marché. Pas de réponse. J'ai informé la personne en charge de la supervision de mon travail de la situation. Cette superviseuse est Caucasienne. C'était une situation qui m'attristait, qui me mettait en colère, qui m'amenait à me poser les mêmes questions douloureuses.

Est-ce que j'ai ma place ici?

Qu'est-ce que j'ai fait de mal?

Ma superviseuse n'a rien dit. Elle a tout simplement ignoré le problème. J'ai passé quelques jours à espérer que ma superviseuse allait communiquer avec moi. Je me demandais en même temps ce qui allait m'arriver si je décidais de ne pas envoyer l'affiche avec la photo de la personne blanche. Toujours pas de retour de ma superviseuse; le silence total. A la fin, j'ai décidé d'ignorer la requête. Je n'ai pas changé la photo sur l'affiche.

Cette expérience a validé deux réalités amères. Malgré la diversité du Canada et la responsabilité des ressources humaines de sensibiliser les nouveaux superviseurs aux conséquences de la discrimination, il y a des superviseurs qui n'en ont rien à faire du racisme. Ce n'est pas leur problème.

Après avoir subi plusieurs discriminations et humiliations dans cette organisation, j'ai pu répondre à ma question. Non, je n'avais pas ma place dans cette organisation et j'ai décidé de passer à un quotidien sans attaques quasi-journalières.

J'avoue que ces dernières années je me suis plus interrogée sur le pourquoi des blessures infligées que sur le comment de la guérison. J'ai passé ces dernières années à me demander pourquoi ces gens avaient réagi ainsi et je n'ai pas pensé à la manière de guérir ces blessures mentales et professionnelles.

Comment fait-on pour guérir?

Je pense que l'une des meilleures décisions que j'ai prises dans ma vie, c'est de dédier mon temps de travail à des organismes à but non lucratif qui cherchent à répondre aux défis auxquels je fais face en tant que femme, noire et musulmane. Le journal le *Huffington Post* a rassemblé différentes sources sur le temps passé au travail et il a calculé que nous passons un total de 13 ans et 2 mois au travail.

Je me suis dit autant passer la majeure partie de ma journée de travail à faire face aux problèmes que mon identité pose aux autres. Et c'est vrai. J'ai trouvé parmi les organismes avec lesquelles je travaille, des personnes chaleureuses qui grâce à leur soutien et leur engagement m'ont amené à voir au delà des obstacles que le racisme met sur mon chemin.

Aujourd'hui, je suis plus épanouie dans ma vie grâce au secteur sans but lucratif auquel j'ai décidé de me consacrer, mais aussi grâce à ma décision de devenir travailleuse indépendante.

Devenir travailleuse indépendante est un rêve que je nourrissais depuis l'université. Je me disais toujours que j'étais trop jeune pour me lancer à mon compte. Honnêtement, ça a pris un environnement de travail où on me faisait comprendre chaque jour que je n'avais pas une place égale à celle des autres pour que je prenne la décision d'essayer d'être heureuse à mon compte plutôt que de me lever chaque jour en ayant peur d'aller au boulot.

Durant mon parcours vers l'entrepreneuriat, j'ai rencontré d'autres personnes noires formidables avec des idées d'entreprises qui cherchent à outiller la communauté noire face au racisme. Un jeune entrepreneur noir organise régulièrement des événements de vente où les propriétaires noirs de petites entreprises peuvent rencontrer des acheteurs. Il organise aussi des événements de formation pour que ces propriétaires puissent améliorer leur compréhension des taxes ou des ventes et du marketing.

Une autre entrepreneuse noire organise des événements de dégustation qui mettent en lumière les propriétaires noires de restaurants.

Une autre publie le magazine AfroMag qui relate les succès et les défis des entrepreneuses et professionnelles noires.

Je pense que c'est une excellente manière de guérir et de briller : dédier son temps de travail à la progression de certaines communautés.

Dans un autre ordre d'idée, j'estime que collectivement, nous devons faire plus pour prévenir le racisme et les blessures qui marquent à vie la mémoire des minorités. A nos alliés, les personnes qui ne sont pas des minorités visibles et **qui ne veulent pas rester silencieuses face au racisme**, je recommande d'abord de prendre la parole lorsqu'elles sont témoins d'un geste raciste. Dans un second temps, nos alliés doivent rallier leurs voix aux nôtres et demander que chaque nouvel employé complète, dès son embauche, une formation sur la diversité et l'inclusion.

Avant d'être promu au poste de superviseur, un employé devra compléter une session de rappel sur la diversité et l'inclusion. Lorsqu'on est superviseur, on n'a pas juste la responsabilité de s'assurer que tous les projets soient livrés. Le superviseur a aussi la responsabilité de créer

un environnement où les employés se sentent acceptés et veulent faire leur possible pour l'organisation.

Le pourquoi, le pardon et l'avenir

Parler de mon droit à la guérison m'a permis de trouver des réponses à ma première question.

La deuxième question que je me suis posée lorsqu'on m'a demandé d'écrire sur mon droit à la guérison c'était pour être capable de guérir doit-on demander aux personnes qui nous ont blessés le pourquoi de leurs actions?

Oui, j'ai le droit de guérir, mais pourrais-je le faire sans comprendre pourquoi ces gens m'ont délibérément ou inconsciemment blessée? Surtout que je continue à être blessée.

- Je continue à être suivie en magasin parce que les employés soupçonnent que je suis sur le point de commettre un vol.
- Des hommes dans la rue, des étrangers, continuent à me traiter de singe et de nègre.
- Je me fais harceler par des inconnus avec qui je n'ai aucune relation.

Tout ce que je décris ci-dessus se déroule au Canada.

Pour obtenir une guérison complète, il faudrait que je ne cherche plus à comprendre les raisons derrière les actions des autres. Il faudrait que j'accepte que certaines personnes ont un jugement faible et malgré mes blessures, me concentrer sur le bien-être que je peux apporter à d'autres êtres humains dans mon travail et dans la vie de tous les jours.

Aux femmes noires et à nos alliés,

[Une entrepreneure noire et musulmane - A Black Muslim Entrepreneur](#)

Fatou

How Do You Heal?

I don't really know what I need in order to heal.

When I was asked to write this article, the first question that came to my mind was, how do you heal?

The second question was, in order to be able to heal, do we have to ask the people who hurt us why they did what they did?

I didn't want to write this article because it reminds me of the humiliation and discrimination I have suffered. In the end, it served as a therapy because it allowed me to find answers to my first question. As for the second question, I'll get back to it in this article.

Aspects of my Identity are Problematic

Difficulties related to my identity are a daily challenge for me as a Black Muslim woman: a threefold identity that often casts doubt on the quality of my work and my ability to deliver a project on time, or makes my interlocutor wonder if I will be able to carry out a project successfully.

These people who cast doubt on my professional ethics are interviewers, colleagues, potential clients, customers.

An interviewer, the department manager, once asked me: "Do you like working?" I thought this was a strange question to ask during a job interview. In my opinion, he had the vision that Black people don't like to work, so he had to check that he wasn't about to offer a job to someone who was going to twiddle her thumbs at the office. I got the job, but I turned it down.

This person also asked me where I was from. I can't count the number of times an interviewer has asked me over the phone or in person where I am from, or where my parents are from. Telephone interviewers are recruiters or human resources officers who screen candidates for interviews. Interviewers who asked me this question in person are directors or department heads.

In Canada, it is illegal to ask this question, but an attempt should be made to quantify the number of people who lose a job opportunity because they are not from "the right country".

These offensive questions, these suspicions about my professional ethics often raise those thoughts in my mind:

Do I belong here?

Do I deserve the role I've been given?

What did I do wrong?

I spent many nights thinking about one of those numerous hurtful discussions, wondering what I had done wrong. In other words, other people's doubt becomes mine.

It seems that my work is always under the magnifying glass of mistrust. In other cases, when dealing with the biased gaze of others, I have to make a decision that may put me in an even more difficult position.

In another hurtful conversation, I was asked to create a poster to promote the campaign of one of the regional offices. The organization had a branding folder containing photos of people of different racial backgrounds. I opted for a poster our department often sends to regional offices—a poster featuring the face of a Black person. So I sent the poster to the person in charge of the regional office. That person replied by sending me a picture of a White person's face. On the phone, she told me that this person was better suited to her market and suggested that I replace the photo of the Black person with the photo of the White person.

This organization does not offer products or services for a racialized community in Canada. So I asked her why the Black person was not suited to her market. She didn't reply. I informed my supervisor of the situation. She's Caucasian. It was a situation that saddened me, made me angry, and led me to the same painful questions:

Do I belong here?

What did I do wrong?

My supervisor didn't say anything. She just ignored the problem. For a few days, I hoped that my supervisor would get back to me, wondering at the same time what would happen to me if I decided not to send a new poster featuring the White person's picture. My supervisor never got back to me. In the end, I ignored the request and did not change the photo on the poster.

This experience validated two bitter realities. Despite Canada's diversity and the responsibility of human resources to educate new supervisors about the consequences of discrimination, there are still supervisors who don't care about racism. It is not their problem.

After having experienced a lot of discrimination and humiliation in this organization, I was able to answer my question: no, I didn't belong there. So, I decided to move to a new job where there would be no daily attacks.

I must admit that in recent years I have been questioning myself more about the reasons for the wounds inflicted than about how to heal. I have spent the last few years wondering why these people acted the way they did, and I have not thought much about how to heal these psychological and professional wounds.

How do you heal?

I think one of the best decisions I have made in my life is to devote my time to nonprofit organizations that seek to address the challenges I face as a Black Muslim woman. The *Huffington Post* has gathered different data on time spent at work and calculated that people spend on average a total of 13 years and 2 months at work.

I have told myself that I might as well spend most of my working days dealing with the problems that my identity poses to others. And it's true. In the many organizations I work with, I have met

warm people who, through their support and commitment, have helped me see beyond the obstacles that racism puts in my path.

Today, I have more fulfillment in my life thanks to the nonprofit sector to which I have decided to dedicate myself, but also thanks to my decision to become self-employed.

I had been dreaming of becoming self-employed since university, but always thought that I was too young. Quite frankly, it took a work environment where people tried to make me realize, every day, that I was not equal to others in order for me to decide to try to be happy on my own, rather than getting up every day afraid to go to work.

During my journey into entrepreneurship, I have met other remarkable Black people who have great business ideas and are seeking to provide the Black community with tools to address racism. A young Black entrepreneur regularly organizes sales events where Black small business owners can meet with buyers. He also organizes training events so that these owners can improve their understanding of taxes or sales and marketing.

A Black female entrepreneur organizes tasting events to highlight restaurants owned by Black people.

Another one publishes *AfroMag*, a magazine that features the successes and challenges of Black women entrepreneurs and professionals.

I think this is a great way to heal and shine: to dedicate one's work to the advancement of specific communities.

At the same time, I believe that collectively we must do more to prevent racism and the lifelong wounds that scar the memories of minorities. To our allies, those who are not visible minorities and **do not want to remain silent in the face of racism**, I recommend that they first speak out when they witness a racist act.

Second, our allies must join their voices to ours and demand that every new employee, upon hiring, complete a diversity and inclusion training.

Prior to being promoted to a supervisory position, an employee should have to complete a refresher training on diversity and inclusion. As a supervisor, you are not just responsible for ensuring that all projects are delivered. The supervisor is also responsible for creating an environment where employees feel accepted and want to do their best for the organization.

The Reasons, the Forgiveness, and the Future

Talking about my right to healing helped me find the answers to my first question.

The second question I had when I was asked to write about my right to healing was, in order to be able to heal, do we have to ask the people who hurt us why they did it?

Yes, I have the right to heal, but would it be possible without understanding why these people deliberately or unconsciously hurt me? Especially since I'm still hurting.

- I am still being followed by employees when I enter a store because they suspect I am about to commit a robbery.
- Men on the street, strangers, keep calling me “monkey” and “nigger”.
- I am harassed by strangers with whom I have no relationship.

Everything described above is happening right here, in Canada.

To achieve complete healing, I would have to stop trying to understand the reasons why people act the way they do. I would have to accept that some people have poor judgment, and despite my wounds, start focussing on the well-being I can bring to other human beings in my work and in my daily life.

To Black women and our allies,

[A Black Muslim Entrepreneur – Une entrepreneure noire et musulmane](#)

Fatou Seck is an independent consultant and instructor who enjoys furthering the impact of her national and regional nonprofit clients, as well as coaching her students on their journey toward professional fulfillment. She leads courses in digital marketing and communications at educational institutions and entrepreneurship centers in Ontario which include hands-on training programs at organizations that serve the Black community. She has recently finished her training in digital fundraising and is looking forward to launching the new digital fundraising campaign of Meagan's Walk, a nonprofit dedicated to supporting children with pediatric brain cancer. Fatou would like to work on the digital fundraising of another nonprofit or charity that aligns with her interests starting in January 2020.