

LA RESPONSABILITÉ ANARCHISTE



LES ÉDITIONS RUPTURES



MAI 2011

DISTRIBUÉ AU QUÉBEC PAR L'UNION COMMUNISTE LIBERTAIRE

L'Union communiste libertaire (UCL) a été fondée en novembre 2008. La nouvelle organisation révolutionnaire prend la relève de l'Union régionale de la NEFAC au Québec.

L'UCL est une organisation de militants et militantes provenant de divers mouvements de résistance, qui s'identifient à la tradition communiste dans l'anarchisme et qui ont comme objectif commun une rupture révolutionnaire avec l'ordre établi. Notre activité est organisée autour du développement théorique, de la diffusion des idées anarchistes et de l'intervention dans les luttes de notre classe, que ce soit de façon autonome ou par le biais d'une implication directe dans les mouvements sociaux.

Au plan théorique, l'UCL s'identifie aux principes communistes libertaires et s'appuie sur les bases théoriques de cette tradition particulière. Au plan tactique, nous préconisons l'implication dans les luttes sociales dans une perspective de radicalisation des mouvements sociaux et de construction de contre-pouvoir.

Cause Commune, le journal de l'UCL, est un porte-voix libertaire dans les luttes sociales et les quartiers. À cheval entre le tract et l'organe de presse plus élaboré, c'est un outil souple, peu coûteux, adapté aux besoins d'aujourd'hui. Il permet à des collectifs bien implantés, comme à des militants et militantes isolées, de faire un travail d'information et de sensibilisation à grande échelle. Le journal sort six fois par année et est diffusé gratuitement à 4 000 exemplaires.

L'UCL organise des tournées de conférences et d'autres événements publics, développe des campagnes socio-politiques, produit du matériel d'information-sensibilisation comme des livres ou des brochures et s'implique dans les luttes sociales.



les Collectifs locaux

Collectif Local de Montreal

courriel: ucl.montreal@causecommune.net
blogue: nefacmtl.blogspot.com

Le collectif local de Montréal assure la permanence tous les vendredi de 16h à 20h à la Librairie l'Insoumise, 2033 St-Laurent.

Collectif anarchiste La Nuit (Québec)

courriel: ucl.quebec@causecommune.net
blogue: voixdefaits.blogspot.com

Le collectif local de Québec anime une émission de radio tous les mercredi à 20h, sur les ondes de CKIA au 88,3 FM

Collectif Emma Goldman (Saguenay)

courriel: ucl.saguenay@causecommune.net
blogue: ucl-saguenay.blogspot.com

Pour rejoindre nos membres et sympathisants dans une autre localité: Sherbrooke, St-Jérôme, Trois-Rivières et Drummondville, ou pour toute autre information, n'hésitez pas à contacter notre secrétariat.

Coordonnées de l'UCL
www.causecommune.net
ucl@causecommune.net

La responsabilité anarchiste

Avant propos

Cette brochure traite du concept de responsabilité et de son application dans l'activité politique. Elle constitue l'adaptation d'un essai en anglais de Thomas du groupe Miami Autonomy & Solidarity (MAS) intitulé " *Anarchist Accountability* * "[1] dans lequel nous avons inséré un court résumé des suggestions d'un classique, la " *La tyrannie de la non-structure* " de Jo Freeman [6].

Nous croyons qu'il ne peut pas y avoir d'amélioration substantielle des conditions de notre classe sans son auto-organisation et qu'il ne peut y avoir d'organisation sans responsabilité. Nous croyons également que les anarchistes devraient non seulement être tenu-e-s responsables de leurs propres agissements (responsabilité individuelle), mais aussi des agissements des organisations auxquelles ils et elles adhèrent (responsabilité collective).

Montréal, mai 2011

* * *

* Ndlr: Le mot " *accountability* " en anglais est difficile à traduire en français. Notre mot " *responsabilité* " dans le sens de " *le fait d'accepter de subir les conséquences de ses actes (ou de ses non-actes!)* " convient dans la plupart des contextes de ce texte. On a parfois jugé préférable de traduire " *accountability to* " par " *rendre des comptes à* ".

La responsabilité anarchiste

En tant qu'anarchistes, comment notre façon de concevoir l'organisation nous différencie-t-elle des autres? Ou plus précisément, comment notre façon de concevoir l'individualité diffère-t-elle de la fréquente et trompeuse idée selon laquelle l'anarchisme est " l'absence de toute responsabilité "? Cet article présentera les traits distinctifs de la responsabilité anarchiste. Intégrer cette pratique collective de responsabilité à nos habitudes est essentiel parce qu'elle rend nos organisations plus efficaces et parce qu'elle est le présage de la société à laquelle nous aspirons.

S'opposer de manière anarchiste à la responsabilisation autoritaire " top-down " ou " du haut vers le bas " est reconnaître que ce sont les structures verticales et leurs rapports sociaux qui constituent la source du problème. Ce sont elles qui doivent être changées, et non pas les personnes ou le groupe qui les composent. Comme tous les rapports de domination et d'oppression hiérarchiques, ces structures doivent être déconstruites et remplacées par des structures horizontales.

" Telle la fièvre jaune, cette maladie de la désorganisation s'est introduite dans l'organisme du mouvement et le secoue depuis des dizaines d'années. Il n'est pas douteux toutefois que cette désorganisation a sa source dans quelques défauts d'ordre théorique: notamment dans une fausse interprétation du principe d'individualité dans l'anarchisme; ce principe étant trop souvent confondu avec l'absence de toute responsabilité. " - Dielo Truda [2]

" L'organisation, loin de créer l'autorité, est le seul remède contre elle et le seul moyen par lequel chacun de nous va s'habituer à prendre une part active et consciente dans le travail collectif et cesser d'être des instruments passifs entre les mains de leaders " -. Errico Malatesta [3]

Les critiques formulées par le groupe *Dielo Truda* de 1926 sont autant valables aujourd'hui qu'il y a 84 ans. Mais si, comme le suggère Malatesta, l'organisation est le seul remède contre l'autorité, comment les anarchistes s'organisent-ils et elles différemment des autres? Ou plus précisément, comment notre façon de voir l'individualité diffère-t-elle de la fréquente et trompeuse idée selon laquelle l'anarchisme est " l'absence de toute responsabilité "? La meilleure réponse est peut-être offerte par Lucien van der Walt et Michael Schmidt dans leur livre *Black Flame : The Revolutionary Class Politics of Anarchism and Syndicalism* qui compile de façon exhaustive l'histoire des idées anarchistes. Ils expliquent que :

"L'individualité et la véritable liberté individuelle ne peuvent exister que dans une société libre. Les anarchistes n'ont pas associé la liberté avec le droit de chacun-e de faire exactement ce qui lui plaît. Ils-elles l'ont plutôt associée avec un ordre social dans lequel l'effort et les responsabilités collectives - c'est-à-dire les obligations - fourniraient les bases

marge de manœuvre. Mais ils-elles pourraient toujours lui exiger une transparence et des rapports réguliers. La personne mandatée à une tâche peut toujours être dirigée par le groupe en orientant son exécution d'une manière particulière puisque c'est au groupe que le-la délégué-e est tenu-e responsable, et non l'inverse. De plus, les concepts de " logistique " et de " jugements de valeur " sont ouverts à interprétation. Cela rend plus clair le fait que ces deux notions constituent les deux extrêmes d'un gradient, et que leur définition n'est pas figée.

En conclusion, cet essai tentait de clarifier la façon dont la responsabilité anarchiste propose des formes égalitaires (ou du bas vers le haut) de prise en charge collective des responsabilités pour remplacer les formes de responsabilité de type " du haut vers le bas ". Le capitalisme, l'État, l'impérialisme, le racisme, le patriarcat et toutes les formes d'exploitation, de domination et d'oppression ne sont pas prêts de disparaître sans combat et sans alternatives pour les remplacer. La création de structures organisationnelles, d'habitudes et d'une culture qui encouragent et prennent au sérieux la camaraderie responsable, l'autodiscipline et les mandats du bas vers le haut est fondamentale pour l'efficacité de nos organisations dans la construction et l'anticipation de la société que nous voulons à la place de l'actuelle. Il est de la responsabilité de nous tous et toutes de définir quand et comment nous mettrons à l'œuvre, développerons, encouragerons et promouvoir ces concepts et ces pratiques.

Notes:

[1] Thomas - Miami Autonomy & Solidarity (MAS). *Anarchist Accountability*. 2010. <http://miami-autonomy-and-solidarity.wordpress.com/2010/03/16/anarchist-accountability/>

[2] Groupe d'anarchistes russes à l'étranger (groupe "Dielo Truda"). *La Plateforme organisationnelle de l'Union générale des anarchistes*. 1926. http://www.nestormakhno.info/french/platform/org_plat.htm

[3] Malatesta, Errico. *Anarchie et organisation*. 1897. <http://kropot.free.fr/Malatesta-orga1927.htm>

[4] Schmidt, Walt et van der Walt, Lucien. *Black Flame: The Revolutionary Class Politics of Anarchism and Syndicalism*. AK Press. 2009. P. 48

[5] Freeman, Jo. *La tyrannie de la non-structure*. 1970. http://infokiosques.net/lire.php?id_article=2

[6] Fontenis, Georges. *Manifeste du communisme libertaire*. 1953. <http://nefac.net/node/2023>

quelqu'un d'autre qu'à la personne concernée ce qu'on lui reproche ou " parler dans le dos "). La rétroaction franche implique son revers de la médaille : l'occasion d'apprendre à en être la cible et de l'utiliser pour que nous-même et l'organisation évoluons et devenions plus autodisciplinés. C'est parfois difficile à faire, car nous sommes habitué-e-s à être appelé-e-s à la tâche par l'intermédiaire de relations du haut vers le bas : c'est pourquoi il est fondamental d'apprendre, de pratiquer et de promouvoir la responsabilité mutuelle si nous voulons détruire et remplacer les relations verticales par des relations horizontales. Idéalement, ces habitudes amélioreront l'autodiscipline lors de l'accomplissement des tâches que les membres du groupe de s'engagent à accomplir. De plus, il est important que cette pratique de responsabilité collective naisse d'un climat de tolérance et de respect qui ne nous encourage aucunement à être condescendant-e, compétitif-ve, égoïste ou malhonnête. Bien qu'il soit important de cultiver l'appréciation de la camaraderie critique et de renouveler son engagement à l'autodiscipline lorsqu'on est en faute, cela ne signifie pas que nous devrions permettre que notre dignité soit bafouée ou qu'on nous manque de respect. Quand la critique manque de camaraderie, nous devrions nous défendre et exiger un respect d'égal-e à égal-e, et ce même si nous avons manqué à nos obligations. Il est essentiel que la responsabilité collective et l'autodiscipline soient développées, encouragées et cultivées au sein de nos organisations anarchistes. Sans autodiscipline ni responsabilité horizontale, les groupes reviennent aux relations de domination et d'oppression de type " du haut vers le bas " et/ou engendrent la stagnation, la démoralisation et l'inefficacité.

Qu'en est-il des délégué-e-s? Les anarchistes soutiennent qu'ils-elles doivent remplacer les fonctions habituellement confiées aux représentant-e-s. Les délégué-e-s sont différent-e-s parce qu'ils et elles sont mandaté-e-s d'une vision et d'une ou plusieurs tâches spécifiques reflétant le plus exactement possible le point de vue du groupe qui les mandate. Ainsi, les représentant-e-s ont une fonction de type " du haut vers le bas ", car ils et elles prennent des décisions au nom du groupe qui à son tour doit obéir à ces décisions; tandis que les délégué-e-s anarchistes ont plutôt une fonction de type " du bas vers le haut " puisqu'ils et elles sont chargé-e-s d'amener un point de vue exprimé par l'organisation au regroupement des délégué-e-s auquel ils et elles ont été envoyé-e-s. Parfois, le groupe peut donner aux délégué-e-s une certaine marge de manœuvre, mais la responsabilité est toujours du bas vers le haut, et non " top-down ". Les délégué-e-s peuvent être renversé-e-s et rappelé-e-s à tout moment et n'ont aucun pouvoir sur le groupe dont ils-elles sont issu-e-s. Lorsque des ententes entre délégué-e-s ont besoin d'être décortiquées ou que de nouveaux éléments impliquant des jugements de valeur plutôt que des décisions d'ordre logistique font surface à des réunions de délégué-e-s, ces dernier-ère-s doivent généralement ramener l'entente au groupe avant qu'elle ne soit finalement approuvée à moins que le groupe les ait déjà mandaté d'une certaine discrétion décisionnelle.

Il y a cependant une différence importante entre une décision d'ordre logistique et une suggérant un jugement de valeur. Pour les décisions logistiques, un groupe pourrait mandater un-e délégué-e pour effectuer des tâches avec une grande

matérielles et les liens sociaux dans lesquels la liberté individuelle pourrait exister. "[4]

Cet article présentera les traits distinctifs de la responsabilité anarchiste. Intégrer cette pratique libertaire à nos habitudes est essentiel puisqu'elle rend nos organisations plus efficaces et parce qu'elle est le présage de la société à laquelle nous aspirons.

La première forme de responsabilité que nous, anarchistes, tentons de combattre la plupart du temps est de type " top-down " (du haut vers le bas). Étant contre toute forme de domination et d'oppression, il est naturel que nous soyons opposé-e-s au fait de rendre des comptes, de façon formelle ou informelle, aux employeurs, propriétaires, élites ou autres rôles sociaux caractérisés par la domination. Certaines formes de responsabilité du haut vers le bas peuvent cependant être considérées comme légitimes, comme celle imposée à un enfant par ses parents qui l'aiment et lui donnent des directives raisonnables, comme celle de les avertir en cas de retard. Les véritables questions concernent la stratégie et les tactiques à employer afin de combattre la plupart des autres formes de responsabilisation illégitime. On s'oppose de manière anarchiste à celles-ci en reconnaissant que ce sont les structures verticales et leurs relations sociales qui constituent la source du problème. Ce sont elles qui doivent être changées et non pas les personnes ou le groupe qui les composent. Ainsi, contrairement à certain-e-s marxistes ou à d'autres radicaux ou radicales, nous ne croyons par exemple pas qu'une dictature " prolétarienne ", un matriarcat ou une élite de couleur ne résoudraient les problèmes fondamentaux liés aux oppressions de classe, patriarcale ou raciste. Les anarchistes croient que ces structures doivent être déconstruites et remplacées par des structures horizontales et des rapports égalitaires.

Nous en venons alors à la responsabilité anarchiste. Les formes de responsabilités horizontales sont fondées sur le concept de libre association. L'association libre doit être réciproque entre tous et toutes pour être réellement libre. Elle ne saurait être maintenue par la contrainte. Au sein d'une association libre, les formes égalitaires de prise de décisions impliquent que chaque membre dispose d'une voix ayant une valeur égale à celle de n'importe quel autre membre, sans exception. Pour que l'ensemble des membres mettent à profit leur union et forment un groupe, ils doivent prendre des décisions collectives. Ils le font sur la base du consensus ou de la majorité simple selon la nature de la décision. Cependant, certains effets sociaux - allant de la socialisation oppressive comme le racisme et le sexisme aux différences de personnalité comme le fait d'être timide ou bavard - sont susceptibles de créer des hiérarchies informelles réintroduisant ainsi la domination dans un groupe. La solution se trouve dans la mise sur pied de pratiques démocratiques explicites et collectivement établies et respectées. Dans *La tyrannie de la non-structure* [5], Jo Freeman donne une multitude de suggestions pratiques pour mettre en place des structures qui contrent ces hiérarchies informelles au sein de n'importe quel regroupement. Par exemple :

1) **La distribution de l'autorité au plus grand nombre de personnes raisonnablement possible.** Ceci empêche la création d'un monopole du pouvoir en exigeant des personnes qui se trouvent en poste d'autorité de consulter un grand nombre de personnes. Cela permet également aux personnes consultées d'acquiescer une responsabilité sur des tâches spécifiques, et ainsi de développer leurs différentes facettes.

2) **Rotation des postes entre différentes personnes.** Désigner une personne à un poste parce qu'elle suscite la sympathie quand elle s'y trouve - ou gêner son travail parce qu'elle n'en suscite pas - ne profite à long terme ni au groupe ni à la personne en question. La capacité, l'intérêt et la responsabilité doivent être les critères qui comptent dans une telle sélection. En ce sens, il faut favoriser les opportunités pour que les gens acquièrent de nouvelles capacités. La meilleure façon d'y arriver passe par un " programme d'apprentissage ", (mentorat, compagnonnage), et non par la méthode consistant à " se jeter dans l'eau froide pour apprendre à nager ". Assumer une responsabilité que l'on ne maîtrise pas est démoralisant. À l'inverse, se trouver sur une liste noire pour ne pas avoir agi correctement n'est pas très encourageant pour développer ses facultés. Tout au long de l'Histoire, on a empêché les femmes d'agir de manière compétente, et il n'est pas nécessaire que le mouvement reproduise le même processus.

3) **Diffusion de l'information à tout le monde, le plus fréquemment possible.** L'information c'est le pouvoir. L'accès à l'information augmente le pouvoir individuel. Quand un réseau informel minoritaire (d'amis, de collègues de classe, de voisins, de personnes compétentes, etc.) s'échange de nouvelles idées et des informations uniquement à l'intérieur de ce réseau, ces personnes sont aussi en train de se construire une opinion sans la participation de l'ensemble du groupe. Plus on en sait sur le fonctionnement de quelque chose, plus on a d'information sur ce qui se passe, et plus l'efficacité politique des membres du groupe est grande.

4) **Accès égalitaire à toutes les ressources dont le groupe a besoin, ce qui n'est pas toujours possible.** Bien qu'un membre qui entretient un monopole sur une ressource nécessaire (un labo-photo, une photocopieuse à laquelle elle a accès par le biais de son mari...) doive se proposer, il peut conditionner l'accès à cette ressource de manière excessive. Les connaissances des différents membres peuvent être équitablement accessibles si ces derniers sont disposés à les apprendre aux autres, à échanger du matériel, etc.

Une fois que les structures et les habitudes démocratiques sont développées dans une organisation, la responsabilité et l'auto-discipline anarchiste exigent que les décisions prises par le groupe soient respectées et concrétisées collectivement. Par contre, s'il y a un désaccord sur une décision collective, il y a quelques avenues possibles. Georges Fontenis a défini un cadre de travail à ce sujet dans *Manifeste du communisme libertaire* [6]:

1) **Ne rien faire / reporter:** S'il y a trop de désaccords pour prendre une décision

à un moment, la laisser tomber ou y revenir plus tard. *Par exemple, un groupe pourrait décider de ne pas avoir de position officielle sur le fait que le capitalisme soit composé de deux ou trois classes principales d'ici à ce que plus de recherche soit fait, ou pourrait décider tout simplement de ne pas avoir de position de groupe à ce sujet.*

2) **Accepter plus d'une solution:** Si c'est possible à partir du type de décision, décider de permettre à plus d'une des options proposées d'être adoptées par le groupe, mais en accordant tout de même plus d'importance à l'une des deux. *Par exemple, un groupe pourrait décider d'accepter que certains-es membres poursuivent une stratégie syndicale dualiste à leur travail par l'entremise d'un syndicat indépendant, malgré le fait que la majorité pense que la construction d'un réseau de militant-e-s minoritaires soit la meilleure stratégie en milieu de travail.*

3) **Accepter la position majoritaire:** Selon les pratiques du groupe, on peut résoudre une question par majorité simple ou aux deux tiers. Le point de vue minoritaire serait rejeté de la pratique collective, mais la majorité continuerait à plaider son point de vue à l'interne de l'organisation. *Par exemple, la majorité du groupe voudrait organiser une manifestation le premier mai même si une minorité du groupe estime que cela enlève du temps et des ressources à la campagne anti-éviction en cours. Puisque la majorité du groupe estime qu'il est utile d'organiser un événement pour le premier mai, le groupe le fera.*

4) **Scission reposant sur une différence de point de vue:** Si la question est fondamentale et que la majorité ou la minorité trouve inacceptable de ne rien faire, de reporter le vote, d'accepter plus d'une solution ou d'accepter l'opinion de la majorité. *Par exemple, le groupe décide qu'un des fondements de l'organisation est de combattre le racisme structurel, mais un ou deux membres estiment que c'est une perte de temps car ils croient qu'il n'existe plus puisque Barack Obama a été élu président. Il devrait donc y avoir une scission organisationnelle puisque avoir des points de vue aussi contradictoires sur une stratégie aussi fondamentale ne leur donnerait pas de terrain commun pour travailler ensemble. Toutefois, cela ne signifie pas qu'ils ne puissent pas travailler ensemble sur d'autres enjeux où ils-elles sont d'accord ou de continuer de dialoguer entre-eux-elles sur des questions litigieuses.*

L'important au bout du compte, c'est que lorsqu'une décision est prise, elle doit être respectée et appliquée jusqu'à ce qu'un vote ultérieur vienne la renverser, qu'une exception soit acceptée, qu'un membre en désaccord quitte ou dans des cas extrêmes, soit expulsé.

Se tenir mutuellement responsables suppose aussi de s'habituer à souligner - en toute camaraderie - que des engagements et des obligations ne sont pas remplis quand cela arrive. Cette pratique doit être concrétisée dans le cadre d'une culture organisationnelle où une camaraderie honnête et les critiques constructives remplacent la concurrence, l'individualisme passif-agressif ou la triangulation (dire à