

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Se présenter et agir: une réflexion

Par: Roger Ramsukh
Virginia Jahyu

« Combien d'entre vous ont déjà été confrontés au racisme au travail? » J'assistais à un atelier sur la prévention du harcèlement quand le premier commentaire sur le harcèlement du PERSONNEL a jailli. Étant relativement nouveau, j'accordais plus d'attention aux gens autour de moi qu'au contenu de l'atelier mais, quand le premier préposé a fait une remarque sur le fait qu'il était l'objet de racisme au travail, j'ai vu le regard hanté de nombreuses personnes. Quelques réponses timides ont suivi et quand (avec un peu d'audace) j'ai posé cette question ...presque toutes les mains se sont levées. Une avalanche de mots s'est abattue sur moi pendant que j'essayais de distinguer chaque remarque individuelle, alors que j'avais du mal à comprendre certains de leurs accents.

Réfléchissez sur: les accents

Considérez les accents pour un moment: Pour moi, ils ont un accent. Pour eux, je suis celui avec un accent. La ligne est mince ici et elle peut se traduire par un jugement injuste de l'autre personne. L'objectif est d'être conscient de notre croyance en notre propre supériorité et domination centralisées. La langue anglaise, étant la langue dominante de l'Amérique du Nord, peut donner l'impression que quiconque ne parle pas l'anglais (comme un présentateur de nouvelles) n'est pas 'd'ici,' et est perçu comme une personne à l'écart – comme un 'autre.' Et c'est cette idée de 'l'autre' qui aide à expliquer, d'une part, les actions injustes et souvent violentes de l'oppression; d'autre part, cela nous montre aussi un domaine où les pratiques anti-oppressives peuvent avoir lieu. Combien de gens sont incités à croire qu'ils sont des citoyens de deuxième ordre simplement parce que leur accent n'est pas l'accent dominant d'une société donnée, et combien de citoyens ressentent un faux sentiment de leur propre supériorité simplement parce qu'il s'avère qu'ils parlent la langue dominante? Et nous, les gens, commençons à nous diviser.

Le rassemblement des gens massés autour de moi après l'atelier, alors que j'essayais de comprendre la dynamique en jeu et la ferveur avec laquelle ils désiraient me conter leur histoire, m'a dit qu'il y avait quelque chose qui était en train de se passer. Notre travail dans les services à la personne nous amène souvent à accepter davantage les blessures personnelles et à donner aux autres plus d'occasions que nous le devrions de rectifier leur comportement. Or, cette perspective peut mener à moins de productivité au travail, à des résultats décroissants

Éditeurs: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



pour la vie de ceux et celles que nous soutenons et à la souffrance de notre santé et de notre vie familiale.

Ces gens et moi n'étions pas étrangers au racisme. Provenant de milieux, de disciplines et d'éducation très disparates, nous étions néanmoins unis par les expériences partagées auxquelles de nombreuses minorités visibles sont confrontées, et que bon nombre de personnes qui sont 'différentes' d'une façon qui ne compte pour ainsi dire que pour l'agresseur semblent affronter encore aujourd'hui. Demandez à tout membre de la communauté queer, trans, non binaire, à des personnes handicapées – à toute personne qui a manifesté un type de trouble de santé mentale au travail, ou à toute personne ayant la moindre imperfection sur son être parfait, et elles et ils vous raconteront une histoire semblable. Nous sympathisons avec eux tous et nous les comprenons. Mais il ne s'agit pas ici de victimisation. Il s'agit d'intensifier notre présence afin de nous élever contre ce qui n'était pas juste.

« Une injustice faite à un seul est une menace faite à tous. »

Montesquieu

J'ai réfléchi pendant un moment à ce que je devrais faire. J'étais nouveau. J'ai tendance à parler trop vite pour tous ceux et celles qui, selon moi, ont besoin d'une voix. Est-ce que je le faisais encore? En fin de compte, je ne le pensais pas. J'ai apporté mes préoccupations et mes opinions à un patron très attentif et très empathique qui m'a encouragé à suivre mes convictions et à le consulter à mesure que j'avançais. Quand nous acceptons la responsabilité en tant que groupe, ce n'est qu'alors que le véritable changement peut se produire. Après que l'article « Rester optimiste sous les attaques » est paru dans cette revue, j'ai trouvé une personne qui comprenait la douleur et l'injustice absolue que de nombreuses personnes ont ressenties lorsqu'elles ont dû faire face à des préjugés. Ensemble, nous avons généré des idées...

« Nous voulons habiliter les gens. »

« Nous voulons entamer un dialogue. »

« Nous voulons que l'histoire des gens soit entendue. »

« Nous voulons susciter une prise de conscience. »

« Nous voulons fournir un espace où la personne peut raconter son histoire. Lui fournir l'occasion d'explorer ses expériences peut offrir une valorisation immense. Nous connaissons les traumatismes que certaines personnes ont vécu tant au travail que dans leur vie personnelle et cela peut affecter leur travail avec les gens qu'elles soutiennent ainsi qu'avec leur propre famille. »

Les meilleures pratiques en matière de réponse aux traumatismes nous rappellent de : 1. reconnaître la présence de symptômes liés aux traumatismes et souligner le rôle qu'un traumatisme peut jouer dans la vie d'une personne, et 2. fournir des services de soutien de façon accessible et appropriée à ceux et celles qui peuvent avoir vécu des traumatismes.

Le racisme, le colorisme, le classisme, le sexisme, l'hétérosexisme, l'âgisme et le capacitisme (tous les ISME) peuvent donner lieu à des expériences traumatisantes. Nous le savons par expérience en travaillant directement avec des personnes qui vivent avec des handicaps. Entamer un dialogue sur des problèmes qui affectent les droits humains peut être une première étape pour aborder ces traumatismes collectifs, et ainsi est né le noyau d'une idée et un plan pour la mettre en oeuvre. Avec le soutien de notre direction, nous avons amorcé la conversation...

Osez imaginer

Comment les choses pourraient-elle s'améliorer si les problèmes de racisme et d'inégalité étaient mentionnés aussi facilement que les modèles de comportement inadapté et l'enregistrement incomplet des données? Comme bon nombre de choses dans la vie, une personne doit mettre de l'ordre dans ses idées avant de mettre de l'ordre dans ses actions, afin d'avoir des résultats...en ordre (ok, au moins afin qu'elle obtienne les résultats souhaités). Nous voulions faire savoir aux employés que leurs soucis avaient été entendus et nous voulions créer un espace pour des échanges constructifs pour faire savoir aux employés que nous nous préoccupions d'eux. Nous imaginions le personnel de soutien direct, la direction, le personnel d'entretien et tous les autres entendre le même message. « Je suis habitué à me faire traiter de tous les noms » ne devrait pas être la norme, ni être louangé pour son habileté de résilience – nous avons une responsabilité sociale et organisationnelle de traiter de cela.

Nous imaginions que nous pouvions créer un environnement où les gens seraient disposés à témoigner et à s'exprimer en leur nom, sans crainte de répercussions ou (peut-être pire) d'apathie parce qu'ils ne pensaient pas que leurs superviseurs ou gestionnaires feraient quoi que ce soit à ce sujet ou seraient intéressés à intervenir. Nous imaginions que cette formation serait le début d'un curriculum qui accroîtrait la sensibilisation pour tous et fournirait un soutien continu, non seulement pour des problèmes isolés mais en tant que **politique en pratique**. Chaque organisme a un langage anti-raciste et anti-harcèlement intégré dans ses politiques, procédures et même dans certains protocoles, mais combien ont fourni de la formation sur LA FAÇON de mettre la politique en oeuvre plutôt que de cocher une case sur une liste maîtresse? Le racisme et l'iniquité sont, essentiellement, une question éthique, et le COMMENT nous mène de la théorie à la pratique. Cela nous inspire pour encourager la conversation et aborder ces problèmes avec dignité et respect.

Nous cherchions à combler les lacunes, non seulement parce que nous pensions que les gens en profiteraient, mais aussi parce que, à un niveau très réel, personnel et profond, quand nous entendons des histoires telles que celle de la mort récente et injustifiée de George Floyd – cette partie de l'esprit de CHACUN qui fulmine contre l'injustice s'écrie de faire quelque chose. Ce processus a commencé pour nous il y a plus d'un an, mais chaque histoire d'êtres humains traités plus mal que les animaux nous pousse davantage à être plus et à faire plus. C'est notre responsabilité sociale de répondre à l'injustice autour de nous. En tant que personnes qui travaillent directement au soutien de personnes handicapées, nous comprenons les conditions de l'esprit humain à un niveau qui échappe peut-être à d'autres professions. Nous voulions contribuer à un environnement social qui créerait un espace plus sûr pour tous les peuples opprimés et avoir un dialogue ouvert peut conduire à une grande camaraderie, ce qui est gratifiant en soi. Ce désir nous a incités à enseigner davantage afin que, dans notre petite partie du monde, peut-être que quelques personnes peuvent vraiment en venir à croire que nous sommes tous un.

Si vous n'êtes pas à l'aise, vous êtes sur la bonne voie

Quand on traite du racisme, il est essentiel de connaître et d'accepter la nature de la façon dont ce sujet peut nous provoquer. Les questions politiques sont personnelles. Chaque personne les traite et répond différemment selon sa propre expérience vécue, son éducation culturelle, ses philosophies personnelles et son intérêt pour le sujet. *Les approches non violentes mènent à des conversations plus efficaces.*

Pour certains d'entre nous, cela peut évoquer des souvenirs de traumatisme et des sentiments de colère, de désespoir et de frustration. Cela peut nous rappeler des problèmes continus et non résolus dans nos collectivités et notre milieu de travail. Et pour certains, cela peut avoir comme conséquence le déni ou le choix de se distancier du problème.

Certaines personnes désapprouvent discrètement du racisme et peuvent se consoler à l'idée qu'elles-mêmes ne sont pas racistes et qu'elles ne le seront jamais; donc, elles n'ont pas besoin de s'exprimer sur le sujet. En restant complaisants, nous nous conformons, participons et contribuons à l'oppression.

Plus nous parlions, plus nous réalisons que quelques questions embarrassantes étaient posées. « Excellent! » s'est exclamée Virginia. C'est un signe que le sujet devrait être exploré davantage, que les sentiments devraient être analysés et que les questions (quels que soient les résultats) devraient être posées. Peut-être que traiter des conflits est une des natures essentielles de nos emplois comme thérapeute du comportement et thérapeute par les arts expressifs. Nos rôles nous préparent à plonger dans des conversations désagréables et parfois difficiles. Nous ne pouvons pas fuir le conflit et nous ne le faisons pas. Plutôt, nous l'accueillons et travaillons avec. Nous humanisons les expériences de différence et de souffrance et trouvons des moyens de les contenir – de les nommer. C'est une leçon importante quand nous essayons d'identifier les domaines et les stratégies pour vaincre l'oppression.

Que disons-nous quand quelqu'un nous dit qu'elle ou il se sent comme un « étranger » au travail? Que disons-nous quand un employé dit que la direction nous a poussé à faire cela et que rien ne se fera? Que faisons-nous si un préposé se met en colère ou est mécontent? Et s'ils disent: « Vous n'avez aucune idée de ce que c'est que de venir dans ce pays, ne parlant pas la langue et que les gens pensent que *parce que vous parlez avec un accent, vous pensez avec un* »? Nous avons pensé à ces choses et nous nous sommes préparés à les affronter. Ce qui jouait en notre faveur était que nous AVIONS été dans plusieurs de ces situations et que nous CONNAISSIONS d'autres personnes qui l'avaient été, et nous VOULIONS fournir des réponses parce que nous nous intéressions aux résultats. Mener avec son cœur est un excellent point de départ. Pourquoi faisons-nous cela? Nous savons pourquoi, et bien qu'il y ait eu ceux qui mettaient en doute nos motifs, l'avantage pour la majorité l'emporta de loin sur le scepticisme de quelques-uns.

Faire de l'espace un lieu plus sûr

Nous avons commencé notre première conversation avec: « Ici, c'est un endroit sûr. » Oh, vraiment? Qu'est-ce qui le rend sûr...parce que vous le dites? L'avons-nous déclaré un endroit sûr et les gens nous ont crus? Eh bien, en partie, oui! Vous pouvez déclarer qu'un endroit est sûr parce que, en tant qu'organisateur, vous ne tolérerez pas que l'on ridiculise l'opinion de quelqu'un ou que l'on invalide son expérience. Vous pouvez déclarer que vous ne tolérerez pas une personne qui crie pour couvrir la voix de quelqu'un d'autre, les commentaires irrespectueux ou quelqu'un qui monopolise la conversation. Vous pouvez déclarer que vous donnerez à quiconque le veut le temps et l'occasion de parler et que vous respecterez quiconque choisit de garder le silence. Et vous pouvez déclarer que personne ne sera identifié mais restera anonyme si elle ou il choisit de partager une réflexion. Vous pouvez déclarer que vous cherchez la clarté et non la condamnation, l'illumination et non l'obscurité, l'opinion et l'obligeance et non les accusations sans fondement et l'apathie.

Quand tout cela a été fait, dans le nombre (petit ou grand) de mots que vous voulez lancer à un auditoire, en fin de compte, un espace plus sûr est créé quand un groupe de personnes commencent d'abord à respecter et ensuite à faire confiance à ceux assis avec elles. Vous pouvez aider à créer le premier avec vos mots – le deuxième est créé 'à l'instant même' quand des objectifs communs sont abordés et des expériences partagées sont révélées. Le changement et la transformation prennent du temps.

« Ne doutez jamais qu'un petit groupe d'individus réfléchis et engagés puisse changer le monde. C'est même de cette façon que cela s'est toujours fait. »

Margaret Mead

Plus vous en savez, moins vous en savez

Nous avons tous nos propres expériences. Chacun de nous sait comment il se sent lorsqu'il est rejeté, ridiculisé, rabaissé et marginalisé.

Réflexion sur des expériences personnelles:

Virginia:

Comprendre les façons dont j'ai vécu l'oppression me donne un sentiment plus profond d'empathie envers les oppressions des autres. Le psychanalyste Carl Jung décrit ce phénomène comme le 'guérisseur blessé.' Le récit et la métaphore- couleur du Péril jaune est une histoire qui maintient une certaine oppression des asiatiques de l'Est, plus précisément les Chinois dans l'Ouest. La loi raciste 'Loi d'exclusion des Chinois' a provoqué le soulèvement d'un mouvement et le rassemblement des gens par l'alliance. De nombreuses années plus tard, un changement fut apporté et la Loi discriminatoire fut abrogée. Et ce n'est qu'UNE histoire. En apprenant, je suis consciente de ne pas me concentrer seulement sur notre oppression mais aussi sur notre résistance et sur les nombreuses façons dont nous avons développé la résilience. Je suis profondément engagée dans la libération de tous les peuples. Ma recherche en traumatisme individuel, historique et collectif informe une approche intersectionnelle et politiquement consciente dans les pratiques cliniques par la thérapie par les arts expressifs. Apprendre l'histoire de mon peuple m'incite à devenir un agent du changement. Cela m'a donné une plus grande empathie pour celles et ceux qui vivent dans l'injustice systémique et le racisme continu: « Black Lives Matter (Les vies noires comptent) ». Je choisis de pratiquer *l'humilité culturelle*. Il n'existe aucun moyen pour moi de vraiment comprendre ce que je ne suis pas, mais je suis prête à écouter et à apprendre. Je suis une femme de couleur, cisgenre, queer, qui a grandi dans une communauté à faibles ressources à prédominance noire, élevée par des parents immigrants – l'anglais était ma langue seconde. Je suis aussi une grande passionnée de tous les éléments du Hip-Hop.

Je sais ce que c'est que de vivre sur une terre volée et de ne pas en savoir beaucoup sur ses premiers gardiens. Je veux continuer d'apprendre des peuples autochtones à quoi ressemble la réconciliation. Je sais ce que c'est que de grandir dans une communauté noire, comme personne de couleur qui n'est pas noire. Je sais ce que c'est que d'être dans des relations non binaires et d'être queer. Je sais ce que c'est que d'être la seule personne de couleur dans une pièce et de me sentir 'autre'. Je connais le traumatisme vécu dans l'enfance – J'ai aussi développé une intelligence émotionnelle et des stratégies d'adaptation. On m'appelle encore parfois 'agressive' et 'difficile' parce que je fais entendre ma voix et que je refuse d'abandonner. J'ai été témoin du pouvoir de l'esprit communautaire. Je reconnais la vulnérabilité de dire sa vérité et j'apprécie comment cet acte en soi peut avoir des effets thérapeutiques. Je continue

d'apprendre à être moi-même, sans réserve, parce que c'est mon droit...même si quelquefois les choses dérapent.

Roger:

Chacun de nous veut appartenir...à quelque chose ou à quelqu'un. Cela peut être insuffisant, cependant, pour vraiment comprendre une autre personne. C'est pure folie pour moi de dire que je comprends ce que c'est pour un Chinois gai de sortir avec son mari pour aller dans un bar dans une petite ville de la côte Est. Je n'ai aucune idée de ce que c'est vraiment pour deux femmes noires de se dire au revoir en s'embrassant au coin d'une rue et de voir les gens les regarder avec dégoût. Je sais, cependant, ce que c'est que de voir des gens me regarder avec dégoût et mépris. Je sais ce que c'est que d'être un enfant timide à peau brune carrément soulevé et lancé dans les buissons par une bande de gamins qui se bataillaient réellement entre eux pour déterminer qui ferait le 'lancer'. Je sais ce que c'est que d'avoir deux tyrans me viser à chaque récréation à l'école et me battre à maintes reprises sans que l'enseignant ne fasse quoi que ce soit parce que c'était les années 70 et que les enfants 'font des choses comme ça'. Alors, est-ce que je peux imaginer la douleur qu'une autre personne ressent? Est-ce que j'apporte ces expériences à mon travail? Bien sûr. Elles font partie de moi comme vos expériences font partie de vous. Mais je ne connais pas votre histoire. Au sein de votre organisme, il y a des gens en ce moment même qui portent en eux la douleur des expériences passées, et cela affecte leur travail de façon dont nous ignorons toute la portée. Quand un individu qui est soutenu utilise une insulte raciale, et qu'il y a cette personne qui est profondément affectée par cela – cela devrait être un indice que cette même personne porte en elle une douleur profonde. Ce qu'une personne a subi dans sa vie la façon de manière qu'elle ne comprend peut-être pas pleinement elle-même. Je réalise ENCORE comment les choses que j'ai vécues façonnent mon comportement actuel...et je suis formé pour les reconnaître! Cependant, il y a encore tant à découvrir. Ce que nous sommes en train d'apprendre est que plus nous apprenons, et à mesure que notre vision du monde s'élargit, plus nous voyons ce que nous ne savons pas. Le grand paradoxe de l'apprentissage est que plus vous êtes instruit, plus vous réalisez que vous en savez peu. Chaque personne nous enseigne quelque chose et, bien que des gens peuvent donner des conférences sur la diversité, les relations interraciales, l'inégalité et la justice, et rédiger des articles, et obtenir des diplômes dans la poursuite de ces études, une personne avec une histoire remarquable peut enseigner une leçon profonde que tous ressentent et que personne n'oublie.

La douleur

«J'ai grandi dans un pays où les policiers sont corrompus, cherchant constamment des paiements et, si vous n'avez pas assez d'argent, ils vous battent et vous laissent au bord du chemin. Un jour, j'avais travaillé le quart d'après-midi et je roulais vers chez moi à environ minuit quand une voiture de police a allumé ses phares derrière moi. J'avais tellement peur d'être attaquée, étant donné que j'étais une femme noire seule sur une route déserte à minuit, que je pouvais à peine arrêter de trembler. Quand le policier est venu à ma fenêtre, il a dirigé une lumière tellement brillante dans mes yeux que j'en ai été aveuglée, et je pensais qu'il allait me tirer de ma voiture à tout moment. Il m'a demandé plusieurs fois pourquoi je tremblais et où étaient mes pièces d'identification, mais j'étais éblouie par la lumière et terrifiée, et je pouvais à peine parler, et il continuait de me poser des questions, et il a dit que si je n'avais rien à cacher, je ne devrais pas être si nerveuse. Il m'a demandé de descendre du véhicule, mais j'avais tellement peur, j'ai été paralysée pendant une seconde ou deux; il était frustré et il a fait appel à du renfort. Je suis descendue de l'auto et je me tenais debout là quand deux autres voitures de police sont arrivées et, soudainement, j'étais entourée de lumières, de personnes et de radios, et très peu d'autos passaient à cette heure de la nuit sur cette route déserte, et j'ai pensé : « Ce soir, je vais mourir. »

Nous étions assis là, silencieux, pendant que la dame finissait son histoire, et pour ma part, je sentais que je pouvais voir toute la scène comme si cela m'était arrivé. Pour ceux et celles qui cherchent la conclusion de l'histoire, la dame a finalement été relâchée et on lui a dit de retourner à ses affaires après que rien d'anormal n'eût été trouvé dans ses documents, et elle n'a jamais découvert pourquoi elle avait été arrêtée en premier lieu. Comment cela s'est terminé, cependant, n'est pas la question. Les expériences propres et réelles de personnes dans des incidents à motivation raciale tant au travail que dans le monde ne peuvent pas être minimisées. Nous sommes parvenus à un moment de l'histoire où notre conscience collective cherche des réponses à des questions difficiles et un chambardement des types de comportement existants. Il revient à chacun de nous de faire des choix pour nous-mêmes qui non seulement nous définissent individuellement – ils nous définissent comme organisme, comme collectivité, comme pays, comme peuple.

La fin d'une conversation...le début de la vôtre.

Ceci n'est pas un modèle de réussite. C'est un travail en cours. Vous pouvez partager vos observations avec votre direction. Vous pouvez citer des exemples qui montrent à quel point notre propre langue et nos actions peuvent être oppressives sans même le vouloir. Parlez des quatre domaines clés dans la formation sur la diversité : la sensibilisation (les Somalis sont des réfugiés), l'attitude (les chrétiens ont raison – les musulmans ont tort), la connaissance (faire preuve de vos préjugés parfois involontairement), et compétences (communication – verbale et non verbale) et songez aux moyens d'aborder cela au sein de votre propre organisme. Examinez le langage que vous utilisez dans vos rapports. Observez avec un 'regard neuf' la façon dont vous décidez le comportement problématique et la façon dont vous guider le personnel qui soutient ces individus, en considérant les problèmes raciaux et culturels qu'ils peuvent apporter avec eux. Plus que tout cela, cependant – engagez la conversation. Et puis laissez la conversation se développer. Lancez un mouvement! Créez et formalisez un groupe – un groupe de la diversité – de préposés qui partagent les mêmes idées et qui veulent encourager ces conversations difficiles et traiter de l'inégalité et de l'injustice non pas uniquement avec des politiques mais avec des actions.

Nous avons donné un bref aperçu des mesures que nous avons prises et du raisonnement sous-tendant ce que nous avons entrepris né d'un profond désir de servir les autres et de parler de quelque chose qui, à notre avis, avait besoin d'un auditoire. Les 'pourquoi' qui nous ont motivés étaient un sentiment d'accomplissement personnel et professionnel, une possibilité de réparation affective et l'occasion d'aider à transformer les collectivités.

Alors que nous arrivons à la fin de notre histoire sur la façon dont nous avons décidé de 'nous présenter et d'agir' au sein de notre organisme, une question demeure: Comment la vôtre commence-t-elle?

Au sujet des auteurs

Virginia Jahyu, M.A., est une thérapeute en arts expressifs et thérapeute cofondatrice de la clinique Trauma to Trust où elle travaille auprès de personnes handicapées qui ont vécu des traumatismes. Son travail est centré sur les relations et l'utilisation des arts et du dialogue pour effectuer des changements positifs et de la transformation. Elle utilise une gamme de modalités artistiques: la musique, la poésie, les arts visuels, le mouvement et le jeu pour engager et valoriser l'esprit créatif et la voix expressive des individus. Sa passion pour les arts, l'accessibilité et l'équité continue de guider son travail.

R. Roger Ramsukh est un conférencier international, l'auteur du livre *The Fearless Parent- 20 Ways to Inspire Success, Respect and Gratitude*, et un thérapeute comportemental chez Vita Community Living Services qui soutient, depuis plus de 20 ans, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou physique, des personnes présentant des lésions cérébrales acquises et des enfants qui ne peuvent pas s'adapter au modèle scolaire traditionnel. Sa plus grande joie est de communiquer avec les autres, oralement ou par écrit, ou de cuisiner pour les autres chez lui.

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à dhingsburger@vitacls.org
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à l'adresse ci-dessus ou à anethcott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.

