

Résumé du rassemblement
des fondateur(e)s et pionnier(ère)s
d'éco-communautés du Québec

3e édition

15-16 novembre 2008

Domaine écologique du Mont-Radar
à Saint-Sylvestre Qc

Table des matières

Introduction	p.3
Situation actuelle des initiatives d'éco-communautés au Québec	p.4
Évolution du phénomène des éco-communautés depuis 2000	p.4
Résolution de conflits	p.4
Fonctionnement interne	p.6
Leadership	p.7
Processus d'intégration et d'exclusion des membres	p.9
Que faire des tâches ingrates?	p.9
Comment trouver un équilibre entre les idéaux et la réalité infrastructurelle	p.10
Défis du réseautage	p.10
Ressources	p.10

INTRODUCTION

Bonjour cher (ère) lecteur (trice),

Le texte qui suit est un extrait du compte-rendu du rassemblement des fondateur(e)s et pionnier(ère)s de projets d'éco-communautés au Québec. Pour la diffusion sur le web, les noms de personne et de projet ont été retirés pour des raisons éthiques. Le rassemblement qui a eu lieu en novembre 2008 était la troisième édition de l'évènement. Cette rencontre se veut un espace d'entraide et d'échange entre les projets afin de soutenir les initiatives existantes et émergentes d'éco-communautés au Québec.

Voici la vision du rassemblement :

-Un évènement mettant de l'avant les projets d'éco-communautés au Québec faisant la promotion d'une vie sociale nourrissante, du partage, de l'entraide, de la qualité de vie, de la préservation de l'environnement, des entreprises vertes.

-Offrir une opportunité aux fondateurs, pionniers, membres, personnes intéressées et grand public de se rencontrer, de partager, d'explorer des modes de vie alternatifs.

-Offrir des informations pratiques et des techniques utilisées et expérimentées en éco-communautés.

-Connaître les projets entre nous.

Pour plus d'information sur le document ou sur le rassemblement, communiquer avec Leslie Carbonneau à leslie.carbonneau@hotmail.com.

Bonne lecture!

Révision Carole Ricard
Compte-rendu rédigé par Leslie Carbonneau, mars 2009

SITUATION ACTUELLE DES INITIATIVES D'ÉCO-COMMUNAUTÉS AU QC

Il existe actuellement au Québec environ dix projets d'éco-communautés en cours et tout autant au stade de la formation et de l'idéation. Par éco-communauté, il est entendu une communauté intentionnelle à caractère écologique ayant un processus de prise de décision collectif. Par exemple, les écovillages, éco-hameaux et cohabitats.

Au Québec, il y a un grand besoin de réseautage entre les projets car ce sont pour la plupart des initiatives en démarrage ou dans les premiers stades de leur développement. Au cours du dernier rassemblement, les participant(e)s ont signifié(e)s leur besoin de faire une mise à jour de l'avancement des autres projets du Québec; d'échanger les bons coups et les moins grandes réussites; de rechercher une nouvelle énergie et motivation au travers d'un réseau de gens qui partagent une même réalité.

ÉVOLUTION DU PHÉNOMÈNE DES ÉCO-COMMUNAUTÉS DEPUIS 2000

Il est entendu qu'au niveau du démarrage d'une communauté, le contexte d'il y a quarante ans offrait plus de temps et de patience. Aujourd'hui, avec le mode de vie en accéléré, les visiteurs et personnes intéressées à se joindre à une éco-communauté exigent des projets clés en main. Il y a peu d'intérêt pour le travail de défrichage des pionniers et des fondateurs. D'un autre côté, de plus en plus d'intentions de projets voient le jour un peu partout dans la province.

LA RÉOLUTION DE CONFLITS

Comment régler les conflits?

D'abord la prévention par :

- La prévision des sources de conflits et la réglementation de ceux-ci avant qu'ils ne surviennent. Lorsque les règles sont claires, on prévient une grande partie des conflits. Plusieurs décisions ont déjà été prises et nous n'avons qu'à les appliquer.
- En s'assurant des motivations des futurs membres. C'est-à-dire que leurs attentes ne soient pas démesurées et surtout veiller à ce qu'ils apportent quelque chose à l'éco-communauté, qu'ils ne soient pas seulement des demandeurs.
- Changer sa perception des conflits, éviter les confrontations, dédramatiser les situations permet de développer un processus plus serein de résolution de conflits. Par exemple, on peut voir le conflit comme une saine gestion des différences entre les individus ou une opportunité de croissance. Parfois, apprendre à vivre avec les conflits non réglés en une seule rencontre au profit d'un processus de croissance plus long peut s'avérer plus profitable pour tous.

- Ne jamais sous-estimer le temps de qualité passé entre les membres de la communauté pour jouer, bricoler, chanter, danser, créer quelque chose ou faire une petite corvée.

- Utiliser le concept de la ligne de la sécurité émotionnelle. Il s'agit d'une limite à conserver afin de pouvoir régler sans s'épuiser des situations conflictuelles. Il est recommandé de connaître sa propre ligne de sécurité émotionnelle afin de pouvoir s'affirmer et se retirer d'une situation au bon moment.

Lorsqu'on est en plein conflit :

Il existe une multitude de méthodes, d'outils et de trucs pour la résolution de conflits. Il est convenu que **la sécurité dans le groupe est essentielle**. Un groupe qui règle ses conflits développe une assurance d'être en mesure de régler ceux à venir et devient plus serein face à ceux-ci. Le processus de gestion des conflits, de la croissance individuelle doit être soutenu par le groupe. Il est important de s'assurer qu'il y ait de **l'aide individuelle disponible** pour les membres du groupe, soit par les autres membres ou à l'extérieur de la communauté.

Lorsque le groupe ne détient pas la solution au problème, elle peut **assigner une personne ou un comité pour trouver la solution**. Ainsi, les membres sont épargnés partiellement de l'implication émotionnelle et de l'énergie dépensée à la recherche de solutions sans dévier l'énergie du groupe de son projet primordial qu'est la mise sur pied et le vécu en éco-communauté.

Un groupe peut également **s'outiller en s'informant sur les dynamiques de groupes**. Dès qu'une situation conflictuelle émerge, prendre du recul. Une personne qui vise systématiquement, consciemment ou non, à faire zizanie dans le groupe ou à saborder les efforts de réalisation du groupe, qui évite les processus de règlements de conflits, qui attaque tout le monde, a des problèmes personnels que le groupe n'a pas à prendre en charge. Le groupe doit cependant être un soutien et fournir un encouragement à ce que cette personne prenne conscience de ses difficultés et soit dirigée vers l'aide qui lui convient. Les sujets de disputes deviennent alors seulement des occasions de sortir ses frustrations, ses impatiences et ses charges de colère. Le groupe n'a pas à recevoir et porter ces charges émotionnelles. Il a la responsabilité de voir ce qui se cache sous ces mots et ces comportements et diriger cette énergie destructrice vers la ressource appropriée. Plus les membres d'un groupe ont intégré cette connaissance de la dynamique personnelle et de groupe, plus ils peuvent agir rapidement et avec fermeté face à la personne perturbée.

Constats

Il est difficile de créer une éco-communauté et de créer un groupe en même temps parce que les attentes sont énormes. Ce point en particulier a été plus longuement exploré le samedi après-midi sous le thème « Trouver un équilibre entre les idéaux et la réalité infrastructurelle ».

Les longs processus de résolution de conflits sont difficilement applicables tant que l'éco-communauté n'est pas formée. Dans ce cas, les discussions honnêtes et ouvertes, même dans un groupe hétérogène, sont une garantie de succès.

Les participants manquent d'outils, ou ne les utilisent pas, pour sécuriser les membres d'un groupe dans le cas où il y a un conflit ou une gestion des différences à faire. Ces outils qui font la « colle » de la communauté sont mis de côté au profit de la réalisation des projets ou des urgences-terrains.

La complexité de la vie actuelle amène plus de difficulté à sortir une personne d'un groupe que dans les communautés des années passées. C'est pourquoi le processus d'intégration doit être fermement appliqué.

Un danger lorsque la sécurité émotionnelle des gens est menacée dans le groupe est que les membres se mettent à placoter, à s'éviter, à douter de la viabilité du projet et s'investissent moins.

FONCTIONNEMENT INTERNE

Recette

intégrer un sentiment de responsabilité personnelle et collective
ajouter un sentiment de sécurité
saupoudrer de compétences de base en écologie relationnelle

Parfois, des situations très difficiles peuvent amener un sentiment fort d'appartenance, de responsabilisation et de leadership autogéré au groupe.

Un concept intéressant à explorer est celui de la sociocratie. Chaque groupe élit un responsable. S'il y a plusieurs comités, chacun a un responsable. Chaque responsable de comité se rapporte soit à l'assemblée des membres soit au noyau (conseil d'administration ou conseil de l'éco-communauté).

Il est possible de donner de nouvelles couleurs à d'anciens rôles. Par exemple, d'utiliser le concept de « focusseur » au lieu de personne responsable. Le ou la « focusseur » est la personne qui met son focus sur la tâche avec l'appui et le support des membres du groupe. La différence est que ce n'est pas cette personne qui est responsable de la réalisation de la tâche, elle y voit et coordonne les membres vers sa réalisation. Le groupe ne se décharge donc pas de sa responsabilité envers cette tâche, il en demeure toujours activement responsable et participant.

LEADERSHIP

Il est convenu que le mot LEADER est lié avec le sentiment de responsabilisation.

« Plus il y a de gens responsables, moins il y a de peur face au leadership.

Il n'y a pas de pouvoir dans le leadership, juste des responsabilités. » Michel

Dugas

Il est important de favoriser une variété de leadership et de laisser s'exprimer les leaders naturels. Se développera-t-il un nouveau genre de leadership pour le Québec?

Autre point commun, le leadership N'A PAS À ÊTRE ASSOCIÉ À pouvoir & contrôle. Le leader passe aussi à l'action avec les autres. Une personne peut prendre le focus d'un aspect en étant supporté par le groupe.

Ne pas faire de chasse au coupable, c'est improductif!

On peut inviter des gens à développer leur leadership par la prise de responsabilité de tâches ponctuelles. Les gens choisissent de faire ce qu'ils aiment. L'utiliser comme source de motivation.

Comment les leaders d'aujourd'hui peuvent rayonner au Québec et au sein de leur projet?

Tout d'abord, un **leader doit se reconnaître et ne pas se nier**. On peut **séparer les rôles** pour mieux les partager dans un groupe où il y a plusieurs leaders naturels. Ou encore partager les rôles en fonction des forces, compétences et connaissances de chaque leader du groupe.

Les rôles qui ne sont pas pris en charge ou qui sont nouveaux sont toujours attribués d'office ou par défaut temporairement au leader visionnaire. **Cette nouvelle tâche doit être assignée rapidement à un autre leader.**

Le leader n'a pas à être le meilleur dans son domaine. Il est celui qui prend la responsabilité d'une tâche mais sans être obligé de l'accomplir lui-même. Chaque personne dans un groupe devrait prendre le « focus » de quelque chose ex : on fait un repas, 1 personne focus sur la salade, une autre sur le repas principal, l'autre sur le dessert. Chaque personne focus sur sa tâche mais le groupe soutien tous les membres dans la réalisation de leur tâche. Ex : X qui fait la salade peut demander à Y qui fait le dessert de lui apporter un plat de service. Tout le monde est « chef et indien ». Le groupe peut prendre des risques plus grands dans les circonstances car la responsabilité est partagée mais soutenue par le groupe aussi.

Lorsqu'il y a échec d'une tâche ou d'une activité, éviter de chercher le coupable. **Essayer de comprendre ce qui n'a pas fonctionné pour apprendre de nos erreurs, en tant que groupe.** Par exemple, si une personne n'a pas effectué sa tâche, le groupe doit assumer les conséquences de ce manquement. Si on en vient à comprendre que cette personne n'est pas en mesure actuellement de prendre des responsabilités alors on peut décider de ne plus lui en donner temporairement en l'assignant à des tâches sans responsabilité et sans impact sur le projet global tout en lui assignant des tâches spontanées ou sporadiques.

Il a été observé que les gens s'auto-forment automatiquement! Ne pas s'empêcher de déléguer ou de prendre le leadership par manque de formation. Les gens peuvent apprendre à s'auto-former ou à demander de l'aide à se former avec simplicité. Ceci ne dispense pas le groupe de former ses membres dans des tâches plus pointues qui ont une incidence sur la santé et la sécurité des exécutants et/ou des membres.

Avoir une personne de secours au cas où une personne ne prendrait pas ses responsabilités n'encourage pas la responsabilisation. **Il faut savoir qu'on peut compter sur les autres. Les membres doivent savoir que l'on compte sur eux.** Le leader du groupe doit juger qui est capable de faire les tâches dans le groupe et qui ne l'est pas afin de bien répartir les tâches dans son groupe.

Les qualités personnelles d'un leader sont différentes selon les tâches qu'il a à accomplir. Par exemple le **leader communautaire** devra avoir plus d'empathie, d'écoute que le **leader organisationnel et juridique**.

Un groupe peut établir une **journée de reconnaissance** de ses leaders une fois par an pour les remercier et leur offrir de la reconnaissance pour leur implication.

Un mauvais leader est une personne qui critique toujours les autres; une personne qui tient à être le Chef, à contrôler tout, à exercer un pouvoir discrétionnaire; une personne qui prend tout en charge car elle ne laisse pas de place pour les autres.

Constats

Plus le projet se rapproche de sa réalisation et qu'il est question d'argent, plus les membres s'engagent clairement ou activent leurs peurs. La peur peut amener certaines personnes au contrôle. Lorsqu'une personne contrôle trop, les autres n'ont plus leur place et n'exercent plus leur leadership.

PROCESSUS D'INTÉGRATION & D'EXCLUSION DES MEMBRES

Il est primordial d'avoir un **processus d'inclusion et d'exclusion clairs** respectant la charte des droits et libertés de la personne et les autres lois applicables à nos organismes.
ex : loi sur les coopératives.

On doit se poser les questions:

Qu'est-ce que la personne apportera au groupe et au projet?
Qu'est-ce qu'elle vient chercher?

Il doit y avoir un juste équilibre entre l'énergie mis sur le groupe et sur le projet.

En tant que groupe, il est important de se réserver le droit de refuser un aspirant-membre ou de sortir quelqu'un du groupe. Le groupe doit maintenir son intégrité et sa création en tant qu'éco-communauté. Une personne qui aurait comme objectif de détruire l'harmonie du groupe ou l'éco-communauté en tant que projet **devrait être exclue**. Cette exclusion devrait être encadrée et être conçue comme un processus de dernière option après que d'autres solutions d'intervention auront été appliquées.

Le groupe peut développer un processus d'intégration et l'appliquer car il est préférable de refuser quelqu'un en cours de processus que d'éjecter un membre résident, c'est moins déchirant sur le plan émotif et cela a moins d'impact sur le plan financier et matériel.

Pour prendre les décisions difficiles de cette envergure, le groupe peut former un noyau (petit comité- core group). Lorsqu'on sent que le groupe sent un malaise envers un nouveau membre et tente de l'intégrer pour de mauvaises raisons (ex : besoin d'argent du groupe, besoin du prestige de cette personne, etc) alors le noyau peut être appelé à prendre la décision sur l'adhésion ou non de la personne ou l'assujettir à des conditions préalables. Un noyau peut être formé des membres fondateurs et/ou personnes qui se sont impliqués depuis le début dans la communauté.

TÂCHES INGRATES

Dans tous les projets d'éco-communautés, le groupe fait face à des tâches dites « ingrates ». Il s'agit généralement de tâches longues, peu valorisantes et qui trouvent difficilement preneur pour en assurer la réalisation. Quoi faire avec ces tâches ingrates?

Tout d'abord, vérifier s'il y a une personne qui est intéressée à le faire. Ce qui est ingrat pour l'un ne l'est pas forcément pour l'autre. Elles peuvent être effectuées à tour de rôle ou par pige au hasard à l'occasion. Une fois validé avec le groupe, si personne ne veut toujours pas la faire, il faut lâcher-prise et ne pas chercher de coupable, mais ensuite demander aux gens quelles autres tâches peuvent-ils accomplir pour aider la communauté.

C'est-à-dire : processus= tâche - validation – réponse – lâcher-prise – responsabilisation

Si la problématique devient récurrente, le groupe peut embaucher une personne soit de l'intérieur ou de l'extérieur du projet pour faire la tâche (surtout si elle est essentielle).

TRUCS POUR RESTER CENTRÉ(E) ET GARDER SA MOTIVATION

Avoir recours à des outils tels que le yoga et la méditation.
Prendre un recul physique
Exprimer de l'empathie
Utiliser des outils communicationnels
Se déconnecter de l'émotif
Se parler
Augmenter son niveau de pardon
Réduire son niveau de susceptibilité
Augmenter son niveau d'écoute
Se rappeler que l'amour de la vie est plus important.
Faire des activités que l'on aime
Se responsabiliser
Se retirer physiquement et psychologiquement temporairement
Se rappeler que la pérennité du projet est assurée par le sentiment de responsabilité des autres membres du projet
S'écouter pour rester en haut de la ligne de la sécurité émotionnelle
Voir la situation comme un nouveau défi, ne pas se laisser faire
Téléphoner à quelqu'un d'un autre projet
Aller se ressourcer dans la nature
Régénérer sa motivation par la discussion, l'échange
Recherche d'ouverture, d'honnêteté, de compréhension, de soutien par des gens en qui ont confiance
Vos trucs!

Bref, comment faire lorsque l'on a une perte de motivation?

Prendre du recul
User de discernement
User d'empathie (mettre la situation en perspective)
Discuter avec d'autres personnes
Chercher des appuis extérieurs
Décrocher temporairement de toutes responsabilités
Marcher en nature

COMMENT TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE LES IDÉAUX & LA RÉALITÉ INFRASTRUCTURELLE?

Il est convenu que créer un projet d'éco-communautés est difficile et demande beaucoup d'énergie. On se retrouve parfois désillusionné lorsque nos idéaux se confrontent à la réalité infrastructurelle. Certains pièges sont à éviter tel que les projets de trop grande envergure ou qui s'étire trop dans le temps. Cependant, on peut se rappeler qu'il ne s'est écoulé que deux générations depuis que le mode de vie a changé en s'accéléralant. On a toutes et tous dans nos mémoires des expériences communautaires.

DÉFIS DU RÉSEAUTAGE

Le nombre de participants au Rassemblement 2008 ne représente pas l'ensemble des projets d'éco-communautés émergents ou existants du Québec. Quelles sont les causes ou les obstacles qui expliquent ce faible taux de participation? Selon les gens présents, il s'agit entre autres du manque de ressources temps & financières, de la distance, du manque de liens interpersonnels, d'un désir d'avoir des nouvelles, mais sans plus.

RESSOURCES

Fondation Findhorn : www.findhorn.org

Éditions Le Souffle d'Or qui publie les livres de la fondation Findhorn :
www.souffledor.fr

Livre « Vivre Autrement » de Diana Leafe Christian, Éditions Écosociété.

Communication non-violente : Livre de Marshall Rosenberg « Les mots sont des fenêtres (ou des murs) », Éditions Jouvence.

Sociocratie : Livre de John Buck & Sharon Villines « We, the people », Éditions Sociocracy.info Press.