

Politique d'Anti-Oppression

La Maison Saint Columba

1. Déclaration de Politique:

La Maison Saint Columba reconnaît les forces dominantes de l'oppression institutionnalisée et elle cherche à défier ces formes d'oppression en créant un espace sain pour les membres de la Communauté et au moyen d'organisation de la communauté. La Maison Saint Columba essaie de promouvoir des valeurs d'inclusion qui respectent les différences d'appartenance ethnique, d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de capacité mentale ou physique, d'âge, de religion, de statut économique ou social, d'idéologie et d'identité politiques.

2. Stratégies d'exécution:

SCH reconnaît que la mise en place d'une politique d'anti-oppression doit se produire à deux niveaux ; au niveau organisationnel en appliquant les valeurs de la politique aux structures d'organisation et aux pratiques ; et personnellement par un engagement du personnel, des membres du conseil et des participants à développer leur propre appréciation, l'analyse et leur engagement envers les questions de l'anti-oppression et les buts de cette politique.

a. Stratégies organisationnelles:

- Allouer du temps pour des discussions sur la discrimination et l'oppression;
- Évaluer régulièrement afin de voir si l'organisme atteint les buts de la politique;
- Favoriser un message d'anti-oppression et d'analyse au quotidien;
- S'engager à créer des occasions pour que le personnel, les membres du conseil et les participants améliorent leur compréhension de l'oppression institutionnalisée et développent les outils nécessaires pour dénoncer ces situations;
- Appliquer les principes de l'anti-oppression aux activités des programmes et lors de l'organisation d'événements dans la communauté en étant conscient de qui effectue le travail, quel travail est reconnu et lequel est soutenu.
- Respecter la diversité dans les styles de direction et de communication;
- S'engager collectivement à responsabiliser les gens par rapport à leur comportement afin que l'organisme puisse être un endroit sécuritaire et épanouissant pour tous;
- Être conscient que le langage peut perpétuer l'oppression ;
- Être conscient de l'espace occupé dans un groupe. Pratiquer "stepping up, stepping back"¹ pour que chacun contribue à part égale dans le groupe et pour mettre en place un environnement propice au partage et à l'écoute des idées de chacun;
- Respecter les différents points de vue et opinions;
- Respecter la vision de l'identité de chaque individu.

b. Stratégies personnelles:

¹ "Stepping up and stepping back" est une pratique qui implique de l'écoute et de la participation active. C'est le processus d'apprentissage à travers lequel les participants apprennent à commenter (is this the right word ?) "stepping up" et à laisser l'espace aux autres pour parler "stepping back".

- Il faut relever le défi d'être honnête et ouvert à prendre des risques pour dénoncer différentes formes d'oppression;
- Lorsque témoin ou victime d'abus de pouvoir ou d'oppression, il faut mettre fin au comportement et adresser la situation sur le champ ou plus tard, que se soit un à un ou avec quelques alliés. Afin d'encourager le changement, il faut adresser les comportements d'oppression plutôt que de les ignorer;
- Défier le comportement et non pas la personne. Il faut rester sensible et favoriser un dialogue ouvert;
- Il faut être conscient de la tendance à généraliser les sentiments, les pensées, les comportements au groupe entier;
- Encourager les gens à prendre la responsabilité de leur comportement;
- Comprendre que confronter l'oppression, particulièrement l'oppression internalisée, est difficile et demande beaucoup de travail;
- Reconnaître les sentiments de culpabilité, mais sentez vous responsable. Faire partie du problème ne veut pas dire que vous ne pouvez pas faire partie de la solution;
- Maintenir ces pratiques et contribuer du temps et de l'énergie à construire des relations saines sur le plan personnel et politique;

c. Utilisation du pouvoir

- Il faut s'efforcer d'opérer selon un modèle de partage du pouvoir et d'un usage approprié de l'autorité; il faut être soucieux d'utiliser le pouvoir de façon à habiliter les autres tout en réalisant notre mission.

Adopté par le Conseil d'administration: Juin 2011

Révision: 2014

Anti-Oppression Policy **Saint Columba House**

1. Statement of Policy:

Saint-Columba House recognizes the pervasive forces of institutionalized oppression and it seeks to challenge these forms of oppression by creating a safe space for community members and by means of community organizing. Saint-Columba House strives to promote the values of inclusion respecting differences of ethnicity, gender identity, sexual orientation, mental or physical capacity, age, religion, economic or social status, or political ideology and identity.

2. Implementation strategies:

SCH recognizes that the implementation of an anti-oppression policy needs to happen on two levels; at the organizational level by applying the values of the policy to organizational structures and practices; and personally through a commitment by staff, Board members and participants to further their own appreciation, analysis and commitment to the issues of anti-oppression and the goals of this policy.

a. Organizational strategies:

- Commit time for organizational discussions on discrimination and oppression;
- Continually evaluate whether or not the goals of the policy are being met by the organization;
- Promote an anti-oppression message and analysis in everything we do.
- Commit to creating opportunities for staff, Board members and participants to improve their understanding of institutionalized oppression and to develop the skills to speak out about these issues;
- Apply the principles of anti-oppression to programs activities and community event organization– by being aware of who tends to do what work, whose work gets recognized and whose work is supported;
- Respect diversity in leadership and communication styles;
- Make a collective commitment to hold people accountable for their behavior so that the organization can be a safe and nurturing place for all;
- Be conscious of how use of language may perpetuate oppression;
- Be conscious of how much space is taken or how much is spoken in a group. Practice “stepping up, stepping back²” so we can each contribute to equal

² “Stepping up and stepping back” is a practice that implies active listening and active participation. It is the learning process in which the participants learn when to make comments “stepping in” and when to leave space for others to speak “stepping back”.

participation, learn to self-facilitate and create space for the ideas of everyone in the group to be heard;

- Respect different views and opinions.
- Respect the individual's vision of their own identity.

b. Personal strategies:

- Challenge yourself to be honest and open and take risks to address different forms of oppression head on;
- When witnessing or experiencing an abuse of power or oppression, interrupt the behavior and address it on the spot or later, either one on one, or with a few allies. In order to encourage change, oppressive behaviour needs to be addressed and not ignored;
- Challenge the behavior, not the person. Be sensitive and promote open dialogue;
- Be aware of the tendency to generalize feelings, thoughts, behaviors, etc to a whole group;
- Encourage people to take the responsibility for their behavior;
- Understand that confronting oppression, particularly internalized oppression, is difficult and demands work;
- Acknowledge feelings of guilt, but feel responsible. Being part of the problem doesn't mean you can't be an active part of the solution;
- Maintain these practices and contribute equal time and energy to building healthy relationships, both personal and political;

c. Use of Power

We strive to operate from a model of power-sharing and appropriate use of authority, and are mindful of using power in a way that empowers others and fulfills our mission.

Adopted by Board: June 2011

Due for Review: June 2014

Reflection on Power (extracted from document “Negotiating Interpersonal Dynamics in the Workplace”)

The root of the word ‘power’ is ‘to be able’. In order to work efficiently with our colleagues, community and government networks, refugees and other community members requesting our services, it is necessary to reflect on our role as ‘enablers’. How well do we enable or empower ourselves and those with whom we come into contact to act judiciously, make a valid contribution to community and society, and engage in a process of growth?

Starhawk, an American peace activist and leader in the feminist spirituality and eco-feminist movement, author of the book *Truth or Dare*, defines power as something that takes three forms: power-over, power-from-within and power-with. Power-over is linked to domination and control. Power-from-within is linked to the mysteries that awaken our deepest abilities and potential. Power-with is social power, the influence we wield among equals.'

Starhawk goes on to explain that power-with embodies a particular consciousness, language and set of motivations. It bridges the value systems of power-from-within and power-over. Power-with sees the world as a pattern of relationships, but its interest is in how that pattern can be shaped, molded, shifted. It values beings, forces, and people according to how they affect others and according to a history based on experiences. It can recognize inherent human worth.

According to the American educator Sharif M. Abdullah, the character for power in Chinese has three elements: One part is forward motion; the second part is a heart; the third part is a goal. Therefore, the Chinese definition of power is moving forward, with heart, to achieve a goal. When you have all three elements, heart, forward motion, and a goal, you are beginning to achieve authentic power. If you do something without heart, without love, it lacks power. If you act without a goal, you act without power.

Réflexion sur le pouvoir (tiré du document “Negotiating Interpersonal Dynamics in the Workplace”)

La racine du mot ‘pouvoir’ c’est ‘être capable’. Pour travailler efficacement avec nos collègues, notre communauté et réseaux gouvernementaux, les réfugiés et les autres membres de la communauté qui requierent nos services, il est nécessaire de réfléchir à notre rôle ‘enablers’. À quel point habilitons-nous les gens avec qui nous entrons en contact à agir judicieusement, à apporter une contribution valable à la communauté et la société et à s’engager dans un processus de croissance?

Starhawk, une activiste de paix américaine et chef de file dans les mouvements de spiritualité féministe et d’éco-féminisme, auteure du livre *Truth or Dare*, définit le pouvoir comme quelque chose qui prend trois formes: pouvoir sur, pouvoir de soi et pouvoir avec. Pouvoir sur est lié à la domination et au contrôle. Le pouvoir de soi est lié aux mystères qui réveillent nos capacités et notre potentiel le plus profond. Le pouvoir avec est un pouvoir social qui s’exerce entre les égaux.

Starhawk explique que le pouvoir avec exprime une conscience, un langage et des motivations particulières. Celle-ci fait le lien entre le système de valeur du pouvoir de soi et du pouvoir sur. Le pouvoir avec voit le monde comme une série de relations qui peuvent être façonnées et changées. Il accorde de la valeur aux êtres, aux forces et aux gens selon leur effet sur les autres et selon l’histoire basée sur l’expérience. Il reconnaît la valeur inhérente des humains.

Selon l’éducateur américain Sharif M. Abdullah, le personnage du pouvoir en Chine comporte trois éléments: le premier est le mouvement en avant; le deuxième est le cœur; le troisième est un but. Donc, la définition chinoise du pouvoir est d’aller de l’avant avec du cœur pour atteindre un but. Quand les trois éléments sont réunis, le cœur, le mouvement en avant et un but, vous commencez à atteindre le pouvoir authentique. Si vous faites quelque chose sans cœur et sans amour, ça manque de pouvoir. Si vous agissez sans buts, vous agissez sans pouvoir.