



Le mécanisme de gestion des tensions au regard du cadre anti-oppressions

Fiche sur les éléments clés qui découlent du cadre anti-oppressions

Salut l'équipe!

Bienvenue dans notre fiche sur le cadre anti-oppressif et notre mécanisme de gestion des tensions. Cette ressource a été conçue avec deux objectifs principaux :

- * Centraliser les éléments clés (principes, pratiques et outils) de l'approche anti-oppressive utilisée dans la révision du mécanisme de gestion (2024, avec la Maison Turquoise) : la fiche vous permettra de mieux comprendre et appliquer cette approche dans votre travail quotidien.
- * S'outiller pour faire évoluer le mécanisme selon les besoins, de manière éclairée : cette fiche identifie les éléments spécifiques qui relèvent du cadre anti-oppressions.

Nous vous encourageons à explorer cette fiche, à réfléchir à son application dans votre travail, et à partager vos idées pour l'améliorer. Votre engagement actif dans ce processus est crucial pour cultiver un environnement véritablement équitable et florissant pour toutes.

À retenir – le cadre anti-oppressions, un écosystème en constante évolution

Imaginez ce cadre anti-oppressif comme une forêt dynamique :

- * **Racines profondes et branches flexibles** : Nos principes fondamentaux sont solides, mais notre approche s'adapte constamment, comme un arbre qui grandit et se transforme au fil des saisons.
- * **Réseau des possibles** : Chaque membre de l'équipe est connecté-e et contribue à la santé de l'ensemble, partageant connaissances et expériences comme nos espaces des Possibles.
- * **Biodiversité en action** : La diversité de nos perspectives enrichit notre cadre, comme la biodiversité renforce un écosystème.

- * **Flux et reflux** : Notre compréhension évolue avec le contexte socio-politique, à l'image des marées qui façonnent continuellement notre cycle.
- * **Enrichissement individuel** : Chacun a la responsabilité de cultiver sa propre conscience anti-oppressive, comme le ferait une personne attentive à ses semis.
- * **Sagesse collective** : Restons à l'affût, observons et apprenons constamment.

Notre cadre anti-oppressions est un écosystème vivant que nous cultivons ensemble. Il se nourrit de nos actions quotidiennes et de notre engagement continu à apprendre et à évoluer. Comme ce que nous défendons à l'externe de notre organisation, tendons l'oreille aux changements subtils et soyons volontaires à ajuster nos pratiques pour favoriser un environnement équitable et florissant pour toutes.

Rappel du cadre anti-oppression : ce que c'est

L'anti-oppression vise à **reconnaître et à combattre les inégalités et discriminations systémiques, en adoptant une approche intersectionnelle des enjeux**. Elle promeut la justice et l'équité dans toutes les sphères de l'organisation et transforme les structures de pouvoir pour une plus grande inclusivité. Contrairement à l'approche traditionnelle d'équité, de diversité et d'inclusion, l'anti-oppression remet en question les systèmes de pouvoir existants, encourage une transformation profonde de la culture organisationnelle, favorise l'autonomisation des groupes marginalisés et aborde activement les micro-agressions et les formes subtiles d'oppression.

Quelles formes prend l'oppression dans un milieu communautaire et autogéré ?

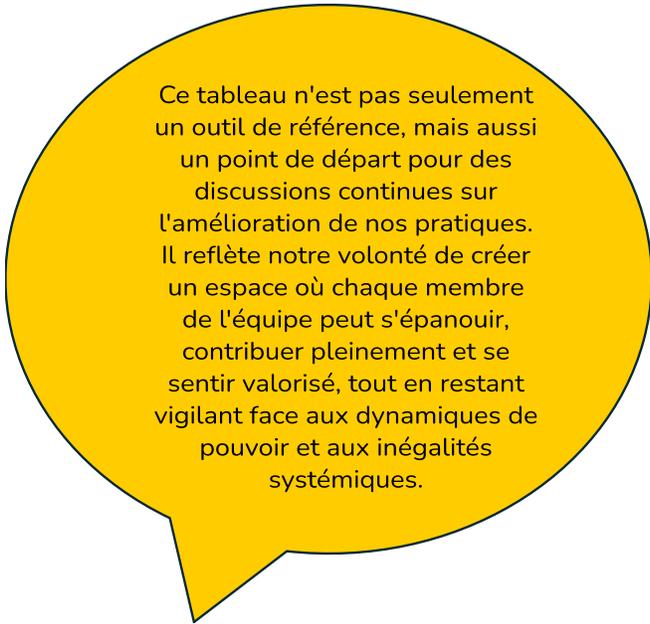
L'oppression dans un milieu communautaire et autogéré peut prendre plusieurs formes, même dans des environnements qui se veulent féministes, inclusifs, sécuritaires et équitables. Voici quelques-unes des formes que l'oppression peut prendre dans ces contextes :

- * **Hiérarchies informelles** : Bien que les milieux autogérés visent souvent à éliminer les structures hiérarchiques formelles, des hiérarchies informelles peuvent se développer. Ces hiérarchies peuvent être basées sur l'ancienneté, le charisme, ou les compétences spécifiques de certains membres, ce qui peut conduire à un déséquilibre de pouvoir et de prise de décision.
- * **Exclusion subtile** : Les normes culturelles ou les langages utilisés au sein de la communauté peuvent implicitement exclure ou marginaliser certains membres de l'équipe. Par exemple, si

les attentes ne sont pas clarifiées, si les informations ne circulent pas suffisamment, ou si les réunions sont toujours organisées à des moments qui ne conviennent pas à tout le monde.

- * **Racisme et discrimination** : Même dans des environnements qui prônent l'inclusivité, le racisme et d'autres formes de discrimination peuvent persister. Cela peut se manifester par des stéréotypes, des micro-agressions ou des préjugés inconscients.
- * **Distribution inégale du travail** : Dans un cadre autogéré, la répartition des tâches peut être inégale, avec certains membres prenant sur eux plus de responsabilités que d'autres, parfois en raison de pressions implicites ou de stéréotypes de genre.
- * **Manque de représentation** : Si certains groupes ne sont pas bien représentés dans les structures de décision, cela peut conduire à des décisions qui ne reflètent pas les besoins et les perspectives de toutes les communautés visées.
- * **Pression sociale et conformisme** : Les membres de l'équipe peuvent se sentir contraints de se conformer à la vision ou aux pratiques dominantes du groupe, même s'ils ne sont pas d'accord. Cela peut réduire la diversité des opinions et des approches.
- * **Barrières à l'accès** : Des obstacles physiques, comme l'inaccessibilité des lieux de réunion pour les personnes handicapées, ou des obstacles numériques, comme le manque d'accès à la technologie pour participer à des discussions en ligne, peuvent exclure certains membres.

Les éléments anti-oppression du mécanisme de gestion de tensions et des micro-agressions



Ce tableau n'est pas seulement un outil de référence, mais aussi un point de départ pour des discussions continues sur l'amélioration de nos pratiques. Il reflète notre volonté de créer un espace où chaque membre de l'équipe peut s'épanouir, contribuer pleinement et se sentir valorisé, tout en restant vigilant face aux dynamiques de pouvoir et aux inégalités systémiques.

Notre mécanisme de gestion des tensions est conçu pour intégrer les principes anti-oppressions au cœur de notre fonctionnement collectif. Ce tableau synthétise les éléments clés qui incarnent notre engagement envers un environnement de travail équitable, inclusif et plus sécuritaire pour toutes.

Chaque ligne du tableau présente un principe du cadre anti-oppressions fondamental, l'élément spécifique de notre mécanisme qui le met en pratique, et une

brève description de son application concrète. Cette vue d'ensemble permet de comprendre comment nos valeurs anti-oppressives se traduisent en actions et en structures au sein de notre organisation : au-delà de penser les processus, on travaille à les appliquer !

Nous vous invitons à explorer ce tableau, à réfléchir à la façon dont ces éléments se manifestent dans votre expérience quotidienne, et à partager vos idées pour renforcer davantage notre approche anti-oppressive.

Principe anti-oppression	Élément du mécanisme	Description
Reconnaissance des rapports de pouvoir	Identification des oppressions	Encouragement à nommer et aborder les discriminations et micro-agressions en les différenciant, notamment des tensions.
Renforcement et clarification des responsabilités	Création de différents champs de responsabilités	Tous les membres sont redevables de maintenir un milieu inclusif et plus sécuritaire. Les individus, le collectif, le rôle RH et le comité RH ont des responsabilités spécifiques pour éviter le « quand c'est la responsabilité de toutes, ce n'est la responsabilité de personne ». Cela offre aussi des voies pour traiter les enjeux plus délicats dans notre environnement, comme les micro-agressions, le racisme, sans nécessairement les exposer en grand groupe. L'objectif est de créer une voie qui permet à chaque membre, particulièrement ceux issu-es des groupes marginalisés, de se sentir en sécurité pour signaler les problèmes sans crainte d'être surexposé-e. Cette révision permet notamment un périmètre d'autorité plus clair pour la personne RH et le comité RH pour que notre organisation s'appuie sur une expertise.
Délais	Signalement et soutien RH	Les délais sont cruciaux dans un mécanisme de gestion des tensions, des micro-agressions et autres situations problématiques, car ils permettent de répondre rapidement aux besoins des personnes concernées et de respecter leurs droits, évitant que ces situations ne s'aggravent ou ne deviennent source de souffrance prolongée. En fixant des délais clairs, on montre un engagement authentique à écouter et à soutenir les personnes qui sont affectées, tout en assurant que leurs préoccupations sont prises en charge avec soin et respect, dans un délai qui leur permet de se sentir en sécurité et entendues.

Autonomisation	Choix du processus	Mécanisme centré sur la personne : liberté de choisir entre un processus avec le rôle RH, sans le rôle RH ou demande de soutien précise dans les enjeux structureaux.
Culture du témoin actif	Intervention des personnes qui observent une situation	Encouragement à prendre part de manière active à la prévention et à la résolution des comportements problématiques, précisément en ce qui concerne les micro-agressions ou toute autre forme de discrimination.
Justice restaurative	Espaces de dialogue	Mise en place de cercles réparateurs et d'espaces de justice restaurative qui permettent de s'éloigner des approches punitives. La justice restaurative est une approche de résolution des conflits et des préjudices qui met l'accent sur la réparation des torts causés, la réconciliation entre les parties impliquées et la réintégration de l'auteur dans la communauté. Elle privilégie la participation active des victimes ou survivantes, des contrevenant-es et de la communauté pour trouver des solutions qui répondent aux besoins de toutes, plutôt que de se concentrer uniquement sur la punition. Chaque démarche de justice restaurative prend en compte la dimension sociale de la violence, à la fois dans ses causes et dans ses conséquences.
Transparence et confidentialité	Gestion équilibrée de l'information en intégrant la notion de confidentialité pour prévenir les bruits de couloir	Processus confidentiels avec partage possible des apprentissages collectifs à travers un mécanisme clair et plus sécuritaire. La notion de confidentialité permet de prévenir les représailles ou la stigmatisation, notamment pour les personnes issues de groupes marginalisés. Ce principe permet aussi de renforcer la confiance envers les processus RH afin de renforcer la volonté de participer aux processus de résolution des tensions et des micro-agressions. Finalement, cet élément permet aussi d'être conforme au cadre légal.