Le Livre des positions de l’AÉUM

Mise à jour le 2021-04-08

Association étudiante de l'Université McGill
Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.
Students' Society of McGill University
Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.
(514) 398-6800 | ssmu.ca | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES **1**

LE LIVRE DES POSITIONS **2**

1. Accessibilité 3
2. Les logements étudiants abordables 4
3. Éducation 5
4. L'environnement et la durabilité environnementale 7
5. Déontologie 8
6. La durabilité sociale et l'équité 9
7. Soins familiaux 10
8. Semaine de relâche d'automne 11
9. Liberté de religion 11
10. L'équité de genre 12
11. Justice menstruelle 14
12. Équité autochtone 14
13. Solidarité internationale 16
14. Institutions de sécurité publique 17
15. Recherche 19
16. Violence sexuelle 20
17. Vie étudiante 21
18. Le bien-être 21

Association étudiante de l'Université McGill
Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.
Students' Society of McGill University
Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.
(514) 398-6800 | ssmu.ca | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

LE LIVRE DES POSITIONS

Le Livre des positions de l'AÉUM offre des conseils généraux sur les priorités de plaidoyer de l'Association. Il définit les valeurs de l'AÉUM en ce qui concerne les affaires internes et externes. Les recommandations sont gardées jusqu'à ce qu'elles soient modifiées, supplantées ou retirées. Les règlements internes de gouvernance soulignent les procédures pour créer et amender les positions.

On s'attend à ce que toute la représentation et le personnel se comportent conformément aux valeurs du Livre au mieux de leur capacité. Vous pouvez envoyer des questions générales à external@ssmu.ca. Pour des renseignements sur la gouvernance de l'AÉUM, y compris comment adopter une position, vous pouvez demander à president@ssmu.ca.

1. Accessibilité

Dans son rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations d'accessibilité, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

1.1. La promotion de l'accès universel et le soutien des membres de la communauté étudiante en situation de handicap.

1.2. Il n'y a pas de langage neutre pour discuter ou décrire des handicaps, et les individus peuvent choisir ou non de définir les termes plus bas différemment.

1.3. Le corps étudiant en situation de handicap fait face à des barrières qui vont au-delà du campus physique. Ces obstacles ont un impact sur l'accès à des services de soutien essentiels, la participation en classe et l'environnement d'apprentissage et des activités parascolaires.

1.4. Le nombre de membres du corps étudiant en situation de handicap est à la hausse avec l'augmentation des inquiétudes au sujet de la santé mentale dans la communauté mcgilloise. Il faut noter que ce ne sont pas tous les individus avec des troubles de santé mentale qui s'identifient comme ayant un handicap.

1.5. Les handicaps n'existent pas en tant que circonstances uniques et interagissent avec d'autres facteurs identitaires tels que la race, le genre et la classe sociale, tout en marginalisant de manière disproportionnée certains individus ou groupes.

1.6. Les individus ne devraient pas porter la charge indue de demander des accommodations dans les institutions.

1.7. Il y a en ce moment des barrières qui compliquent la participation dans la gouvernance de l'Association, comme entre autres le temps que la représentation consacre à leur rôle ainsi que la durée et l'intensité des réunions des corps gouvernants de l'AÉUM.

1.8. Le modèle social du handicap maintient que ce sont les barrières systémiques à la participation, l'exclusion (physique, comportemental et social) et d'autres facteurs qui sont les sources principales de l'expérience de handicap d'un individu. C'est donc la société qui cause le handicap, pas la condition. Cette dernière est définie comme étant une différence dans les habiletés d'un individu, tandis que le handicap fait référence à l'exclusion qui résulte des obstacles sociétaux et systémiques.

1.9. McGill doit avoir comme priorité d'améliorer l'accessibilité de l'environnement physique, social et d'enseignement de l'Université. Ceci devrait inclure (sans s'y limiter), à :

a. rendre accessibles les entrées de tous les immeubles sur le campus;
b. implanter une conception universelle d'apprentissage à la fois dans l'élaboration du curriculum et des évaluations;
c. assurer un environnement de travail accessible pour tout le personnel; et
d. prioriser le financement pour les initiatives d'accessibilité et les services pour les membres de la communauté étudiante en situation de handicap.

1.10. Dans tout processus de consultation, de décisions, et de planification de projets de rénovation sur le campus, il faut inclure le Bureau des étudiants [communauté étudiante] en situation de handicap et la direction d'accessibilité.

1.11 L'Université a besoin de politiques d'accessibilité qui incluent des calendriers pour la consultation, la mise en œuvre et pour les rapports réguliers au sénat.

1.12. Il faut éliminer toutes les barrières physiques, sociales et financières qui empêchent la communauté étudiante de recevoir les accommodations nécessaires pour avoir pleinement accès aux services académiques et sociaux offerts par l'Association ou l'Université.

2. Les logements étudiants abordables

Dans son rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations d'accessibilité, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

2.1. Les logements doivent être propres, sécuritaires, abordables et facilement accessibles à toustes.

> **2.1.1.** Ces logements sont le fondement de la santé, le bien-être et le succès personnel et collectif.
>
> **2.1.2.** Le prix exorbitant des logements devient un fardeau financier significatif pour les membres de la communauté étudiante, ce qui a un impact négatif sur leur santé mentale et met à risque leur succès scolaire.

2.2. Cesser de traiter le logement comme une commodité, puisqu'il s'agit d'un droit humain et toustes devraient y avoir accès qu'on ait les moyens financiers ou non.

> **2.2.1.** L'AÉUM soutient les logements coopératifs, publics et sans but lucratif en tant qu'alternative à long terme du marché actuel.

2.3. L'itinérance et la précarité des logements est un produit de facteurs systémiques et de problèmes

structurels, y compris, mais sans s'y limiter la financiarisation du logement, un marché non régulé et un manque de logement social (coopératif, public et à but non lucratif).
2.4. Le colonialisme et l'exploitation perpétuels des terres non cédées et la discrimination systémique continue augmentent gravement le risque que les personnes autochtones vivent de l'itinérance.

> **2.4.1.** Faire la promotion d'options de logements accessibles et permanents pour les personnes autochtones.

2.5. Le besoin d'informer la population étudiante et le public général des droits des locataires, des pratiques prédateurs de propriétaires, de logement à l'extérieur du marché, et d'autres ressources pertinentes nécessaires pour naviguer confortablement et de manière responsable la question du logement et des problèmes connexes.

2.6. Cette information doit être disponible dans un format accessible en prenant en compte les personnes en situation de handicap et celleux qui rencontrent des barrières culturelles ou langagières.

2.7. Ces logements durables peuvent diminuer l'impact négatif de la hausse de la communauté étudiante dans certains quartiers (*studentification*).

2.8. L'accès à l'éducation est inextricablement lié à l'accès à un logement abordable et sécurisé, et donc les membres de la communauté étudiante avec un statut socio-économique précaire devraient être priorisés dans la provision de logements étudiants abordables.

2.9. En fournissant un accès à des logements sociaux, on évite les déplacements causés par l'embourgeoisement.

3. Éducation

Dans son rôle de leadership dans le plaidoyer en ce qui concerne l'accès à l'éducation, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

3.1. L'éducation postsecondaire de haute qualité et universellement accessible est un droit humain.

3.2. Nous nous opposons fortement aux mécanismes ou aux législations qui permettent une augmentation non consentie des frais étudiants, que ce soit pour la communauté québécoise, canadienne ou internationale.

3.3. Un réinvestissement public de tous les niveaux du gouvernement dans l'éducation postsecondaire.

3.4. D'éliminer toutes les barrières financières qui entravent l'accès à une éducation postsecondaire de qualité.

3.5. La réduction progressive des frais d'étude pour toute la communauté étudiante, y compris l'éventuel remplacement des frais ancillaires et de scolarité par d'autres méthodes de financement de l'éducation postsecondaire.

3.6. L'existence de stages payés, de l'apprentissage expérientiel et d'opportunités d'embauche.

3.7. Le renforcement des législations provinciales existantes et le développement d'exigences plus strictes pour les stages non payés, y compris la rémunération de stages professionnels.

3.8. Une augmentation du financement provincial et fédéral pour les stages payés de qualité et d'opportunités de travail pour la communauté étudiante.

3.9. Une méthode de coordination ou de tri centralisée pour accéder à des annonces de stages de qualité, y compris pour ceux qui remplissent les critères de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE).

3.10. L'amélioration de la qualité, de la supervision, et de la protection des stages éducationnels, des postes non payés dans des corporations privées (tel que des entreprises en démarrage et des compagnies de média), ainsi que des organisations majeures à but non lucratif (comme des musées publics ou des agences intergouvernementales).

3.11. D'améliorer l'équité, la qualité et la légalité des stages que les bureaux de McGill (tels que le *Internship Offices Network*, le Service de planification de carrière, ainsi que les stages de facultés ou de bureaux d'affaires étudiantes) offrent aux membres y compris :

a. d'examiner toutes les opportunités de stages de McGill avant qu'elles ne soient publicisées à la communauté étudiante à travers n'importe quelle chaîne officielle,
b. de recueillir les données afin de déterminer l'accessibilité des stages et des opportunités de financement sur le campus,
c. D'établir des guides de salaires et de suggérer des plans d'éducation pour tous les stages basés sur des programmes universitaires,
d. L'élimination des frais de scolarité imposés par McGill pour les crédits obtenus après la fin d'un stage, nonobstant les frais administratifs raisonnables pour compenser les frais de supervision limitée qui accompagnent l'obtention de crédits dans des stages hors campus.
e. McGill doit activement trouver, promouvoir, faire circuler et encourager des stages qui offrent des salaires équitables à la communauté étudiante et qui respectent tous les droits du travail applicables, et

f. D'améliorer l'équité et l'accessibilité des opportunités de stages offerts par l'Université McGill et des organisations affiliées, y compris les systèmes internes et les mécanismes de rapport dans l'université.

3.12. Que les crédits scolaires devraient être attribués pour les opportunités offertes par l'université.

3.13. Les stages non payés ou qui nécessitent un paiement, ainsi que les programmes de bénévolat offerts par divers membres du corps étudiant ou par des groupes externes sont une source d'inquiétude.

4. L'environnement et la durabilité environnementale

Dans son rôle de leadership dans le plaidoyer en ce qui concerne la justice climatique et la durabilité environnementale, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

4.1. L'AÉUM a la responsabilité d'encourager le corps étudiant et les entités de l'Université McGill à combattre la catastrophe climatique, car cette dernière aura un impact sur les communautés étudiables et globales.

4.2. La lutte contre la crise du climat est inextricable du mouvement contre les inégalités systémiques et la dominance des paradigmes capitalistes et colonialistes dans le nord global.

4.3. Les groupes qui seront le plus affectés par la crise manquent souvent de représentation dans les structures qui prennent des décisions cruciales au sujet du climat de la planète, donc les efforts de lutte de l'AÉUM doivent :

a. Inclure la protection des droits de la personne
b. Respecter le droit de développement et le besoin de clémence pour les pays du sud global dans leur progression vers une économie à basse émission de carbone.
c. D'assurer la transparence, la responsabilisation et la participation équitable dans l'approche de l'Association.
d. Adresser les inégalités de genre, et
e. Mettre l'accent sur l'éducation et les partenariats.

4.4. Les compagnies de combustibles fossiles à travers le monde agissent en ce moment comme une barrière à la lutte contre la crise climatique en continuant l'exploration et l'extraction à grande échelle, en mettant de la pression sur les gouvernements pour modifier les législations et en influençant les médias.

4.5. La nécessité d'une transition dans les temps pour se défaire des combustibles fossiles afin d'éviter une crise climatique catastrophique nourrie par le capitalisme et le colonialisme effrénés, et pour des pas vers une société plus équitable.

4.6. Le fardeau historique et continu des émissions à outrance repose sur les pays du nord global tel que le Canada, et que ces communautés doivent se responsabiliser pour mener une juste transition.

4.7. Les communautés du sud global ont le droit à des ressources et à des technologies qui vont élever leur standard de vie tandis qu'elles planifient une transition vers une économie à faible émission de carbone. Il s'agit d'un changement qui ne devrait pas être défini par les standards du nord global et qui devrait recevoir du soutien.

4.8. L'Université va augmenter le financement de la recherche et des opportunités de stages dans des domaines qui contribuent à une juste transition vers un futur sans carbone, tel que des énergies renouvelables.

4.9. Toutes les institutions et les communautés doivent atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

4.10. L'extraction des combustibles fossiles ou la distribution de projets entamés sans le consentement libre, préalable et informé des communautés autochtones dont les terres sont affectées doivent être activement opposées.

4.11. Les solutions pour adresser la crise du climat doivent provenir des communautés ainsi que des gouvernements, ce qui inclut des projets communautaires d'énergie renouvelable, des systèmes de tarification de carbone qui sont justes, ambitieux et contraignants et des initiatives pour contribuer à des systèmes alimentaires plus durables.

4.12. Il faut une diversité de tactiques pour combattre de manière efficace et juste la crise du climat, y compris que les gouvernements se désinvestissent d'institutions et de législations de combustibles fossiles dans le but de réduire les émissions globales au sein de leur économie.

4.13. Les standards de durabilité de tous les fournisseurs de nourriture sur le campus de McGill doivent constamment être améliorés, en priorisant la réduction et la gestion des déchets.

5. Déontologie

L'AÉUM a pris l'engagement d'agir de manière éthique et responsable, et croit :

5.1. Que les membres de la direction, du conseil, du sénat, des comités (y compris les membres généraux), le personnel à temps partiel ou à temps plein, les bénévoles et n'importe quel autre individu impliqué dans le processus décisionnel de l'AÉUM pour la durée de son temps à l'Association sont encouragés à s'éduquer au sujet de la déontologie et de poser des questions à d'autres lorsqu'ils se retrouvent dans des situations qui soulèvent des problèmes éthiques qu'ils ne sont pas d'emblée capables de répondre.

5.2. Qu'une culture de transparence, de responsabilisation et d'intégrité est essentielle pour maintenir l'opinion publique de l'Association tout en poursuivant ses intérêts primordiaux.

6. La durabilité sociale et l'équité

Dans son rôle de plaidoyer et d'opérations autour de la promotion de l'équité et de la durabilité sociale, l'Association se positionne en tant qu'alliée et soutient ce qui suit :

6.1. L'AÉUM détient la responsabilité de se comporter en tant que leader, représentant et fournisseur de services afin d'agir selon les standards les plus élevés de respect, de justice, d'intégrité, de sécurité et de traitement équitable pour toutes les personnes.

6.2. Les processus d'oppression historiques et continus désavantagent et nuisent à certains groupes de personnes.

6.3. Pour mettre en pratique l'équité et réduire les barrières intersectionnelles auxquelles font face les groupes marginalisés, il faut se dédier à leur offrir du soutien matériel, car ils pourraient bénéficier de ces ressources ciblées.

6.4. Les groupes qui ont été historiquement et culturellement désavantagés sont plus à risque de vivre de la marginalisation et de l'oppression systémique. L'AÉUM condamne le harcèlement et la discrimination basés entre autres sur l'identité et l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou la nationalité, la religion, la sexualité, l'orientation sexuelle, la capacité, les langues parlées, le poids et la classe sociale.

6.5. Les programmes ou les activités dont le but est d'améliorer les conditions ou de fournir un espace plus sécuritaire pour les groupes qui ont été historiquement et culturellement désavantagés ne sont pas perçus comme étant discriminatoires ou oppressifs par le fait qu'ils plaident pour des ressources spécifiques, des conditions et des espaces pour adresser les barrières sociales et systémiques auxquelles ils font face.

6.6. Il est possible que certains individus fassent l'expérience de ces systèmes interconnectés d'oppression différemment, avec des paramètres et à des degrés différents. L'AÉUM reconnaît une structure plus large d'oppression qui se forme et travaille en conjonction avec d'autres pour créer « certaines identités ». [1]

6.7. Au cours des 450 dernières années, le mouvement des droits civils a prouvé l'impact que peuvent avoir les universités et les communautés étudiantes sur le progrès en ce qui a trait à l'équité. Que ce soit la lutte pour les droits de la femme, des francophones ou des personnes queers, l'AÉUM et ses membres ont joué un rôle actif dans le combat pour un traitement équitable et la souveraineté personnelle. Une bonne partie de l'engagement de l'Association envers l'équité vient de la responsabilité des organisations universitaires de bâtir un refuge du reste de la société, où les individus marginalisés peuvent se rejoindre et créer des communautés où ils se sentent soutenus dans leur combat contre l'oppression systémique.

7. Soins familiaux

Dans son rôle de leadership dans le plaidoyer en ce qui concerne le soutien pour les membres de la communauté étudiante qui ont des enfants ou d'autres personnes à leur charge, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

7.1. Les situations de discrimination et d'exclusion que vivent les membres de la communauté étudiantes qui ont des personnes à leur charge, qui sont enceintes ou qui allaitent, devraient faire activement partie de l'engagement de l'AÉUM envers l'équité et addressées.

7.2. Les membres de la communauté étudiante avec des personnes à leur charge ont très peu de visibilité, ce qui peut potentiellement nourrir la présupposition qu'il ne s'agit pas d'un enjeu pertinent au corps étudiant de premier cycle.

7.3. Il est nécessaire d'augmenter le soutien pour les efforts actuels et futurs en ce qui concerne la recherche sur les barrières auxquelles font face les membres de la communauté étudiante avec des personnes à leur charge et l'expansion de la garde d'enfant au Québec.

7.4. Les efforts qui entourent les soins familiaux doivent prendre en compte les besoins uniques des individus qui sont célibataires, autochtones, queers, trans, en situation de handicap, racisés, et de statut économique plus bas, ainsi que les membres de la communauté internationale, qui font tous

[1] "Kimberle Crenshaw Intersectionality NOT identity" [L'intersectionalité, PAS l'identité], https://www.youtube.com/watch?v=uPtz8TiATJY, August 17th 2017. Patricia Hill Collins essay, "Intersectionality's Definitional Dilemmas" the term intersectionality references the critical insight that race, class, gender, sexuality, ethnicity, nation, ability and age operate not as unitary, mutually exclusive entities, but rather as reciprocally constructing phenomena. [Voir l'essai de Patricia Hill Collins, "Les dilemmes de définir l'intersectionnalité" - Le terme intersectionnalité fait référence à la perspective unique que la race, la classe, le genre, la sexualité, l'ethnicité, la nation, la capacité et l'âge ne sont pas des entités unitaires et exclusives l'une à l'autre, mais plutôt qu'il s'agit de phénomènes qui se construisent de manière réciproque."]

face à des barrières supplémentaires, tant sur le plan institutionnel que sociétal.

7.5. Il faut qu'il y ait de l'information démographique pertinente au sujet de la communauté étudiante avec des personnes à leur charge qui est maintenue et évaluée sur une base régulière pour déterminer comment du soutien additionnel peut être offert et comment les universités peuvent assurer la rétention de ces membres.

7.6. L'Université doit créer un bureau physique de ressources familiales pour la communauté de premier cycle.

7.7. L'Université doit institutionnaliser un meilleur soutien pour les membres de la communauté étudiante avec des personnes à leur charge, ce qui inclut, mais sans se limiter, à :

> **7.7.1.** Une politique de congés autorisés à travers l'Université.
>
> **7.7.2.** Une politique au sujet des notes médicales qui est plus accessible.
>
> **7.7.3.** Une politique d'accommodation pour les membres enceintes ou qui allaitent et qui doivent effectuer du travail de laboratoire pour compléter les exigences de leur programme**.**

8. Semaine de relâche d'automne

L'AÉUM soutient qu'une semaine de relâche d'automne devrait être mise en place à l'Université McGill, et que :

8.1. Les bureaux de la Vice-présidence (Affaires universitaires) et de la Vice-présidence (Affaires externes) devront exercer de la pression sur McGill afin de mettre en place une semaine de lecture d'automne.

8.2. L'AÉUM encourage le caucus sénatorial à continuer de poursuivre la mise en place d'une semaine de lecture d'automne jusqu'à ce qu'elle soit établie.

9. Liberté de religion

Dans son rôle de leadership en ce qui concerne les droits de la personne et de la justice sociale, ainsi que le plaidoyer de la liberté de religion, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

9.1. Le droit fondamental en la liberté de religion et de la conscience, tel que le promettent la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

9.1.1. Ce droit inclut celui d'effectuer ou de recevoir des services publics tout en s'habillant d'une manière qui adhère aux croyances religieuses de toustes.

9.2. La conception de la neutralité religieuse qui est évoquée pour mettre en place des restrictions religieuses et culturelles discriminatoires au Québec affecte de manière disproportionnée les minorités religieuses et les groupes marginalisés, telles que les communautés musulmanes, juives et sikhes.

9.2.1. De telles restrictions causent du tort irréparable pour ces communautés, entre autres la perte ou les limitations d'emploi, le refus d'accès aux services publics, la stigmatisation, la déshumanisation et l'exclusion politique.

9.2.2. De telles restrictions font souvent partie d'intentions politiques xénophobes plus larges, et sont un exemple criant de racisme systémique.

9.2.3. Il y a une corrélation directe entre la mise en œuvre de telles restrictions et la montée des attitudes racistes, des mouvements xénophobes, des crimes haineux et de la violence envers les minorités religieuses qui impactent surtout les femmes et les minorités de genre au Québec et ailleurs dans le monde.

9.3. La mise en œuvre de lois qui discriminent les personnes sur la base d'affinités religieuses malgré leurs droits fondamentaux et leurs libertés crée un précédent dangereux pour un gouvernement autoritaire et arbitraire au Québec et au Canada.

9.4. Toute tentative de la part de tout niveau de gouvernement de discriminer contre les personnes sur la base de leur affiliation religieuse, de leurs convictions ou de leurs croyances, directement ou indirectement, doit être opposée fortement, vigoureusement, et sans équivoque, en solidarité avec les individus affectés.

10. L'équité de genre

Dans son rôle d'alliée dans le plaidoyer et les opérations au sujet de l'équité de genre, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

10.1 Puisque le genre est une construction sociale, il est possible de rejeter ou de modifier l'assignation initiale et de développer une identité qui est plus vraie et juste pour soi-même.

10.1.1. Le genre n'est pas déterminé par le sexe assigné, la présentation ou les procédures médicales, telles que les chirurgies d'affirmation de genre et l'hormonothérapie.

10.2. L'identité de genre d'un individu doit être affirmée et respectée, ce qui inclut d'utiliser leurs

noms et pronoms choisis.

10.2.1. Il n'y a pas une ou plusieurs démarches à entreprendre pour que l'identité de genre soit affirmée et respectée.

10.2.2. L'identité de genre est une information hautement personnelle qui ne devrait pas être mandatée ou prédéterminée par des facteurs ou des interventions externes.

10.2.3. L'identité de genre d'un individu ne doit pas être figée pour être affirmée et respectée, et une personne peut choisir d'avoir plusieurs genres, pronoms, et/ou noms au fil du temps ou en fonction de la situation.

10.3. Le langage et les pronoms genrés, y compris le langage épicène, ne doivent jamais être assignés à une personne sans sa permission.

10.3.1. Si, dans le cas où les pronoms d'un individu ne sont pas connus et/ou ne peuvent pas être demandés, aucun pronom ne doit être utilisé pour référer à cette personne.

10.4. L'identité de genre peut se manifester de manière différente à travers les cultures, et la définition sociale prévalente du genre est un produit de la société occidentale.

10.4.1. L'expérience du colonialisme a imposé des normes de genre sur les peuples autochtones autour du monde.

10.4.2. L'équité doit inclure la reconnaissance de genres non occidentaux, plutôt que d'imposer des normes coloniales.

10.5. Il faut soutenir et croire les expériences d'inégalité que rapportent les individus, incluant la violence et l'oppression genrées.

10.5.1. Le fait bien documenté de la proéminence des inégalités genrées dans les universités souligne le besoin de plaider et de soutenir les individus.

10.5.2. Il faut faire preuve de sensibilité culturelle et respecter les identités de genre non occidentales lorsqu'on offre du soutien à des individus qui expriment leurs expériences d'inégalité.

10.6. L'équité de genre est particulièrement importante pour la communauté trans*, les individus qui se présentent d'une manière qui ne se conforme pas aux normes sociales et les personnes non hétérosexuelles.

10.6.1. Ces personnes doivent recevoir du soutien par l'allocation de ressources et de services pertinents.

10.6.2. Il faut affirmer, soutenir et écouter l'expérience de ces individus, peu importe les différences culturelles potentielles.

10.6.2.1. Il sera peut-être nécessaire de s'informer sur le sujet dans le but d'affirmer et de respecter d'autres identités.

10.6.2.2. Les individus dans une position de pouvoir doivent activement chercher des opportunités de s'éduquer et de favoriser un environnement inclusif pour les individus non cisgenres et non hétérosexuels.

10.7. Les produits et les services affirmant le genre devraient être facilement et gratuitement accessibles, à la fois sur le campus et dans la société en général.

10.7.1. Il faut rendre les produits affirmant le genre accessibles à tous les membres du corps étudiant et de la communauté, et soutenir les mouvements et les organisations qui peuvent aider les gens à y avoir accès.

10.8. Les produits menstruels devraient être accessibles facilement et gratuitement, à la fois sur le campus et dans la communauté en général, tel que le souligne la position sur la justice menstruelle.

11. Justice menstruelle

Dans son rôle d'alliée dans le plaidoyer et les opérations au sujet de la justice menstruelle, l'AÉUM soutient les positions suivantes :

11.1. Une personne peut décider dans certains cas de ne pas utiliser de produits menstruels, et il s'agit d'un choix qui lui appartient pleinement et qui doit être respecté.

11.2. Les personnes qui sont menstruées sont généralement dans une position économique plus vulnérable à cause de pratiques patriarcales d'embauche, en plus de problèmes sexistes dans les milieux de travail associés à l'oppression systémique dans les industries monnayables.

11.3. La rareté des produits d'hygiène menstruelle sur le campus crée une fissure non nécessaire entre la santé reproductive et la santé menstruelle, malgré le fait que les deux concernent les organes reproductifs.

11.4. En maintenant un prix sur les produits d'hygiène menstruelle, ils continueront à être perçus comme des items « de luxe » » ce qui est clairement un marqueur de discrimination lorsqu'il en vient

aux produits dits « féminins ».

11.5. C'est en accordant un genre aux produits qu'une discrimination de prix en faveur des hommes se perpétue, créant une partie de la segmentation des genres qui existe aujourd'hui. Cela contribue aux pressions sociales, ce qui a un impact négatif constant et oblige les gens à rentrer dans un moule dit « normal » .

11.6. Les politiques de produits menstruels gratuits devraient être adoptées par les plus hautes instances de gouvernance, ce qui inclut, mais sans se limiter à, McGill et au gouvernement, au niveau municipal et provincial.

12. Équité autochtone

Dans son rôle de plaidoyer et d'opérations au sujet de l'équité autochtone, l'AÉUM soutient ce qui suit :

12.1. L'Université McGill a historiquement failli à reconnaître et à adresser son rôle dans le colonialisme et l'oppression continus des personnes autochtones.

12.2. L'importance de développer des relations avec des groupes autochtones mcgillois et locaux qui sont ancrés dans la communication ouverte et le respect.

12.3. Un plaidoyer significatif et un processus de prise de décision ne peuvent avoir lieu que par le biais d'un dialogue et d'un engagement avec les communautés autochtones.

12.4. Tous les efforts de consultation devraient prendre en compte la diversité et les perspectives des personnes autochtones, ainsi que la conscience du fait que certains points de vue peuvent par moment causer du tort à leurs communautés et à leur corps étudiant.

12.5. Il faut des services universitaires qui fournissent du soutien adéquat pour les membres de la communauté étudiante autochtone, qui prend en compte leurs perspectives et leurs besoins uniques. Ceci inclut, mais sans se limiter à, de l'aide financière ciblée, du logement, de l'orientation scolaire, du mentorat entre pairs, du soutien de santé mentale, et de services de carrières.

12.6. L'Université devrait activement respecter, consulter et prendre des directives de parties prenantes autochtones, et accroître la présence de ces communautés à McGill en général.

12.7. L'Université doit améliorer son processus de recrutement, de rétention et de soutien pour la communauté étudiante autochtone en s'assurant que des données pertinentes à leur sujet (des cohortes présentes et futures) sont régulièrement ramassées, maintenues et évaluées dans le but de

déterminer ce qui a besoin de soutien additionnel, et en accélérant le processus d'admission dans des facultés divers.

12.8. Il faut plus de membres autochtones dans les facultés et le personnel de soutien à l'Université, ce qui peut se faire à travers un processus d'embauche équitable et en grappe ainsi que le développement d'un département complet d'études autochtones.

12.9. Les personnes autochtones devraient avoir un rôle formel dans le processus décisionnel de l'Université, en ayant par exemple des membres représentants dans le conseil d'administration ou par le biais de positions administratives seniors.

12.10. Il faut développer des représentations physiques et symboliques sur le campus qui reflètent l'histoire autochtone et leur présence continue sur le territoire, particulièrement en ce qui concerne les peuples Haudenosaunee et Anishinaabeg, dans le but d'éduquer la population générale et de faciliter le confort, le bien-être et les activités culturelles du corps étudiant autochtone. Il s'agira aussi d'une manière de créer de la diversité dans la représentation artistique et culturelle, de se responsabiliser quant à la prévalence des stéréotypes pan-autochtones, et finalement de mettre en valeur le rôle de l'auto-identification dans l'expression culturelle pour les communautés en question.

12.11. Il faut des représentations visibles sur le campus, par exemple des expositions d'artistes autochtones, la nomenclature de salles et de bâtiments, la création ou la modification d'espaces pour accommoder des activités culturelles telles que la purification par la fumée (*smudging*), etc.

12.11. Le cadre que propose la Commission de vérité et réconciliation (CVR) n'est pas universellement accepté, et ne convient pas aux besoins de toutes les personnes autochtones. Cependant, l'AÉUM est de l'avis qu'il est nécessaire de mettre sur pied et de maintenir ces appels à l'action en se basant sur des consultations et des directives communautaires, tout en prenant en compte d'autres cadres de résurgence locale, d'autonomie nationale, d'autodétermination et d'autogouvernance. Il faut d'ailleurs mettre l'accent sur les appels à l'action 6-17, 62-66 et 87-92, qui se concentrent sur des questions relevant des institutions universitaires, y compris *L'éducation, Le langage et la culture, L'éducation pour la réconciliation, Les sports et la réconciliation,* ainsi que *Les entreprises et la réconciliation.*

13. Solidarité internationale

Dans son rôle de plaidoyer et de représentation pour des questions de droits de la personne et de la justice sociale, l'AÉUM soutient ce qui suit :

13.1. Critiquer les actions ou les croyances d'un gouvernement ne signifie pas que l'on dénigre une nation ou son peuple;

13.2. La légitimité et l'autorité d'un gouvernement résultent de la démocratie et du consentement de son peuple;

13.3. Les manifestations, la mobilisation communautaire et d'autres types de démonstrations non violentes sont des expressions valides de dissidence politique;

13.4. Tous les peuples ont le droit à l'autodétermination;

13.5. Les disputes internationales devraient être résolues, d'abord et avant tout, grâce à la diplomatie et à la coopération multilatérale;

13.6. Il faut défendre les droits des personnes immigrantes et déplacées, peu importe leur statut;

13.7. La gérance autochtone et la réconciliation sont essentielles à la protection de l'environnement et sont en opposition au colonialisme, à l'impérialisme et à l'expansionnisme;

13.8. Le processus de socialisation et les services sociaux doivent prévaloir contre la déréglementation, l'austérité et la déstabilisation financière;

13.9. Il faut favoriser la mobilité socioéconomique plutôt que les systèmes de classe;

13.10. Il faut promouvoir la sécularité, soit la séparation de l'Église et de l'État, sans pour autant enfreindre la liberté de religion;

13.11. Il faut célébrer la diversité et le relativisme culturel plutôt que les décourager ou les assimiler;

13.12. Plus que tout, il faut défendre et promouvoir les droits et libertés de la personne, tel que le soulignent les chartes du Québec et du Canada;

14. Institutions de sécurité publique

Dans son rôle de leadership dans les questions des droits de la personne et de justice sociale, et de plaidoyer des institutions de sécurité publique, l'Association soutient ce qui suit :

14.1. La surveillance policière a un impact disproportionné sur les personnes marginalisées, ce qui inclut, sans s'y limiter, aux personnes autochtones, noires, de couleur, transgenres, non-binaires, queers, neurodivergentes, dans des situations de handicap, qui font du travail de sexe, à revenu faible et sans-abri, ainsi qu'aux femmes et aux personnes immigrantes sans-papiers.

14.1.1. Ces identités ne sont ni isolées ni réductibles, et leurs interactions entre elles produisent une expérience de marginalisation intersectionnelle.

14.2. Les personnes marginalisées sont surreprésentées dans le système de justice criminelle parce qu'elles sont surveillées, détenues et condamnées de manière disproportionnée par la police et les cours, et parce que la marginalisation et les services sociaux inadéquats causent une grande partie des comportements criminels.

14.2.1. Les pratiques coloniales oppressives et racistes mises en place dans le seul but d'exterminer le mode de vie autochtone, leurs cultures, leurs langues et de les assimiler dans une société de colonisation ont causé des torts incommensurables et sont le plus grand facteur contribuant à la surveillance policière disproportionnée et alarmante ainsi que de l'incarcération des personnes autochtones.

14.3. L'intervention policière n'adresse pas les causes principales de la marginalisation sociale et de l'insécurité, mais a plutôt tendance à exacerber l'oppression et la stigmatisation systémiques.

14.4. Quoiqu'une meilleure représentation des personnes marginalisées dans le corps policier et une formation de sensibilité peuvent être utiles, elles ne peuvent pas complètement résoudre les problèmes de discrimination systémique et de violence policière.

14.5. Le système de justice criminel échoue constamment à adresser des incidences de violences sexuelles et genrées, ainsi que les structures qui les perpétuent.

14.5.1. Les structures, ainsi que les individus qui les renforcent, traumatisent couramment les personnes qui ont subi de telles violences.

14.6. Compte tenu de leur rapport avec les personnes marginalisées, la police et le système de justice criminelle échouent en tant qu'institutions de sécurité publique.

14.7. La priorité de n'importe quelle institution sociale ou de sécurité publique doit être de développer des pratiques qui réduisent systématiquement et proactivement les torts et l'insécurité.

14.8. Afin d'assurer la sécurité publique des personnes marginalisées, il faut abolir la surveillance policière et la criminalisation, ainsi qu'accroître les services qui affirment la vie répondant à la marginalisation sociale.

14.8.1. De tels services devraient inclure des équipes financées publiquement et sans armes qui sont formées dans la désescalade, qui seront chargées d'adresser les crimes de santé

mentale et qui sont reliés à la drogue, les infractions routières et les violences sexuelles et genrées.

14.8.2. D'autres programmes (jeunesse, récréatif, de logement social, etc.) affirmant la vie sont aussi cruciaux à cette question.

14.8.3. Le travail du sexe est une occupation légitime qui doit être décriminalisée. La criminalisation de cette profession fait que celleux qui l'exercent sont plus vulnérables à l'exploitation, au harcèlement et à l'indignité, fait que leur travail n'est pas sécuritaire et les empêche d'avoir accès à des services sociaux et juridiques.

14.8.4. Lorsqu'il en vient aux substances, il faut que les institutions de sécurité publique priorisent les approches de réduction de méfaits. Il faut donc décriminaliser toutes les drogues illicites.

14.9. Il faut prioriser la justice transformative et réparatrice lorsqu'il en vient aux torts interpersonnels, plutôt que les approches punitives et carcérales.

14.9.1. Les prisons et les maisons de détention sont inextricablement liées à la surveillance policière et à la criminalisation et ces institutions peuvent être remplacées par des d'autres qui affirment la vie, adressent la marginalisation sociale et réduisent les torts.

14.9.2. Les contraventions et les systèmes de cautions ont un impact disproportionné sur les personnes sans abri et à revenu faible, ce qui renforce l'inégalité systémique.

14.10. La surveillance policière et la justice criminelle ont eu un impact particulièrement destructeur sur les modèles de justice des personnes autochtones, sur l'intégration sociale et sur la résolution de conflit. Les modèles provenant de leurs communautés doivent pouvoir opérer séparément et indépendamment, et non dans le système actuel.

14.11. La ville de Montréal doit être tenue de respecter sa position de ville sanctuaire, qui affirme le consentement de la municipalité à offrir aux personnes immigrantes sans papiers un accès complet aux services municipaux, malgré leur statut.

14.12. L'acte de renforcer les frontières physiques entrave la mobilité sociale et économique et cause du tort de manière disproportionnée aux personnes immigrantes sans papiers, spécialement des communautés autochtones et de revenu faible.

14.12.1. L'acte de déporter et de séparer les familles, qui vise de manière disproportionnée les personnes noires, autochtones et de couleur, est injustifiée et que les barrières financières et sociales à l'immigration et à la naturalisation légales doivent être retirées.

15. Recherche

Dans son rôle de plaidoyer en ce qui concerne la recherche dans les institutions postsecondaires, l'AÉUM soutient ce qui suit :

15.1. Le développement continu de la recherche militaire sur le campus qui a l'intention de causer du tort à des personnes[2] est immoral.

15.2. Le *McGill Regulation on the Conduct of Research* devrait exiger une enquête financée par des organismes militaires pour déterminer « si la recherche a des conséquences néfastes directes » avant de procéder à l'examen d'approbation.

15.3. Il est important de soutenir les opportunités de recherche étudiante qui ne contribuent pas au développement de technologie militaire néfaste.

15.4. L'Université devrait faire preuve d'un meilleur standard de transparence en ce qui concerne les commanditaires et les intentions quant aux contrats de recherche.

15.5. Les critères de la « responsabilité sociale » peuvent être utilisés afin de peser « les bénéfices éventuels contre la possibilité d'applications néfastes » lorsqu'il en vient à évaluer la permissibilité d'un contrat de recherche.

15.6. Plus d'accès à des médicaments autour du monde sont un bien public et un droit humain.

15.7. L'Université McGill devrait mettre en œuvre un cadre d'homologation humanitaire et d'accès global lorsqu'il en vient au transfert de technologie médicale vers le secteur privé.

15.8. L'AÉUM reconnaît la déclaration du *Association of University Technology* Managers (AUTM) au sujet des stratégies de dissémination équitable de technologies médicales.

16. Violence sexuelle

Dans son rôle de plaidoyer et d'opérations au sujet de la prévention de la violence sexuelle, l'AÉUM soutient ce qui suit :

16.1. Afin de permettre une évolution culturelle par rapport au consentement et à la violence sexuelle,

[2] Ceci inclut, entre autres, à la collaboration avec Lockheed Martin, Techicon et Recherche et développement pour la défense Canada sur des technologie de guidage de missile (1999-2010), ainsi que Aerospace Mechatronics Lab et les explosions thermobariques développés et testés par le Shockwave Physics Group.

il faut continuellement s'engager à effectuer et à plaider pour du changement institutionnel et à maintenir des campagnes régulières.

16.2. Les actes de violence genrée et sexuelle ne sont pas des incidents isolés. Ils surviennent dans le contexte de la culture du viol, qui est prévalente dans la communauté mcgilloise et ailleurs.

16.3. L'AÉUM doit franchir plusieurs étapes pour s'attaquer à la question de la violence sexuelle qu'elle est elle-même coupable de perpétrer. Nous devons créer une union qui soutient, protège, éduque, et qui plaide pour la sécurité et le bien-être de ses membres. Nous devons être des leaders actifs dans cette lutte.

16.4. Le rôle de l'AÉUM est de maintenir et de compléter les structures de soutien existantes, et de plaider pour plus d'options de ressources et d'aide intersectionnelle. Nous partageons toustes le même objectif : s'assurer que les individus qui ont vécu de la violence sexuelle ou genrée ont accès à des ressources spécialisées rapidement, afin de les soutenir dans leur processus de guérison.

16.5. L'approche pour adresser la violence sexuelle doit être holistique, et doit inclure la prévention, le soutien et des processus disciplinaires centrés sur les personnes survivantes. Cela requiert aussi la réforme des politiques sur le campus et des législations provinciales.

16.6. Il faut plus d'allocations de ressources de soutien sur le campus, particulièrement pour OSVRSE et pour mieux appuyer les identités marginalisées intersectionnelles.

16.7. Il est nécessaire d'avoir une approche intersectionnelle à la violence sexuelle et genrée afin d'inclure les groupes marginalisés, qui s'intéressent aux divers comités de l'AÉUM et de l'administration et qui ont la capacité de participer.

16.8. Dans le processus de déclaration, la santé et la sécurité des personnes qui portent plainte sont primordiales, ce qui inclut leur santé mentale et leur bien-être psychologique.

17. Vie étudiante

Dans son rôle de plaidoyer et d'opérations en ce qui a trait à l'amélioration de la qualité de la vie étudiante sur le campus, l'AÉUM soutient ce qui suit :

17.1. Les clubs et les services ont un impact sur beaucoup de membres de notre communauté étudiante.

17.2. La priorité primordiale de l'AÉUM est de maintenir et d'améliorer sa structure pour soutenir les

clubs et les services.

17.3. Une semaine de relâche à la session d'automne doit être instaurée à l'Université McGill.

18. Le bien-être

Dans son rôle de plaidoyer et d'opérations en ce qui a trait au bien-être, l'AÉUM soutient ce qui suit :

18.1. La question qui a un impact le plus pressant sur la communauté étudiante est la santé mentale.

18.2. Tous les membres de la communauté ont le droit de vivre et d'étudier dans une atmosphère qui favorise et facilite le bien-être ainsi que la santé mentale et physique.

18.3. La communauté étudiante a le droit à une diversité d'options de services et de soutien accessibles et équitables.

18.4. Les services de santé mentale doivent être offerts à la communauté étudiante dans un cadre de respect pour leurs droits, leurs croyances, leur dignité et leur autonomie.

18.5. Les individus et les communautés possèdent une résilience innée, et il est important d'établir un sens de solidarité solide auprès du corps étudiant.

18.6. Chaque personne fait l'expérience de la santé mentale et de bien-être, ainsi que de difficultés qui s'y rattachent, de manière différente, et toutes les initiatives doivent respecter la diversité de ces expériences et de ces choix.

18.7. Toustes ensemble, nous pouvons non seulement changer la manière dont nous offrons des soins sur le campus, mais nous pouvons aussi nous responsabiliser quant à la santé mentale et offrir plus de soutien, d'acceptation et de réception et de créer, ultimement, une communauté plus heureuse et plus saine.

18.8. Il faut impérativement comprendre et adresser toutes les étapes de cette question afin de promouvoir les efforts de santé qui visent les enjeux des membres de la communauté étudiante. Cela permettra aussi d'améliorer leur santé mentale et leur stabilité, pour mieux servir leur apprentissage, leur engagement et leur satisfaction.

18.9. Il y a peu de coordination entre les initiatives et les services étudiants, communautaires et universitaires. Plusieurs membres du corps étudiant qui pourraient en bénéficier ne savent pas qu'ils

existent, ni comment y avoir accès.

18.10. Le traitement des membres de la communauté étudiante en crise requiert beaucoup plus de ressources.

18.11. Il y a une faille dans les services de santé mentale à McGill : le corps étudiant n'a pas accès à l'aide qui pourrait lui être utile dès le début, ou n'est pas au courant qu'elle existe.

18.12. La stratégie qu'il faut établir pour pallier les failles dans les services de santé mentale est de soutenir un réseau divers d'options. Il faut aussi faire en sorte que le corps étudiant puisse le comprendre et le naviguer.

18.13. Au-delà de la sensibilisation, il faut aussi s'approprier notre santé mentale personnelle et communautaire.

18.14. Les politiques institutionnels et l'environnement du campus nuisent à la santé du corps étudiant. Celleux qui plaident pour la santé mentale doivent mener leurs efforts et le dialogue vers les plus grands facteurs, tels que la compétition inhérente à la culture mcgilloise, une charge de travail irréaliste et des politiques académiques nuisibles.

18.15. Il faut que tous les plans de cours aient une section obligatoire avec des informations au sujet de la santé mentale, que les salles de cours reçoivent une présentation exigée au début de chaque semestre et durant des périodes de stress intense, et qu'il y ait une trousse de renseignements à ce sujet pour la nouvelle cohorte, envoyée avant leur arrivée en septembre.

18.16. Il faut que celleux qui prennent des notes reçoivent un salaire du Bureau des étudiants en situation de handicap.

8.17. Une évaluation formelle des politiques d'examens de McGill est de mise. Par exemple, il faut abolir les examens qui constituent plus de 50 % de la note.

18.18. Il faut plus de diversité d'expertise et d'expérience au sein du personnel des services de santé mentale de McGill. À cette fin, il faut embaucher et collaborer avec plus d'individus racisés et de genres divers.

18.19. Les personnes qui fument ont les mêmes droits que le reste de la population étudiante, et tout le monde mérite un environnement sain, accessible et favorable et de préserver son autonomie corporelle.

18.20. Être exposé à la fumée de seconde main peut causer du mal auprès de la communauté étudiante, surtout pour les membres qui ont des conditions médicales préexistantes.

18.21. En tant que communauté, nous pouvons décider où, quand, et comment il est possible de fumer sur le campus, tel qu'il faut que nous régulions toutes les autres activités.

18.22. En tant que communauté, nous sommes responsables de nous assurer que le corps étudiant ait accès à du matériel éducationnel sur le fait de fumer qui est adapté au contexte universitaire (ex : qui adressent des sujets tels que la perte de poids, de fumer socialement, ainsi que le stresse étudiant et les questions de santé mentale qui entourent cette activité).

18.23. En tant que communauté, nous avons la responsabilité de fournir divers services appropriés, non directionnels, accessibles, et auxquels toustes peuvent avoir accès de manière volontaire. Il faut des outils servant à réduire les méfaits du tabac et à y renoncer, que ce soit du soutien entre pairs ou autre.

18.24. La loi du rayon de neuf mètres du gouvernement devrait aussi s'appliquer aux vaporisateurs, aux cigarettes électroniques et à d'autres appareils de désaccoutumance au tabac.

18.25. Les personnes qui consomment de la drogue ou qui en ont un historique n'ont souvent pas la chance de participer à la création de programmes et de politiques qui servent à prévenir les effets néfastes de l'utilisation de la drogue.

8.26. Il faut fournir et promouvoir les ressources nécessaires pour la désaccoutumance au tabac afin de répondre aux besoins de la communauté étudiante. Il faut une vaste gamme d'approches, que ce soit du soutien entre pairs non directionnel, de la thérapie de remplacement de nicotine, des médicaments, ou d'autres. En voici d'autres exemples non exhaustifs.

a. Des informations de contact de services de messagerie
b. Du soutien entre pairs pour celleux qui désirent réduire leur consommation de tabac ou d'arrêter complètement.
c. Fournir des conseils de désaccoutumance au tabac et des traitements au Student Wellness Hub.
d. Fournir des liens et des informations générales sur des ressources et du counseling à l'extérieur du campus.

18.27. En suivant ces principes, il est possible d'améliorer les espaces fumeurs où toustes celleux qui le veulent peuvent le faire, sans exposer les autres à la fumée de seconde main.

a. Consultation: s'engager avec des personnes qui fument et la communauté générale sur le placement, le design et le nombre de zones

b. Sécurité: Assurer des standards appropriés de design, de ventilation, de confort, et d'aise, tout en se conformant aux lois actuelles.
c. Location: Zone que les personnes qui fument pourront utiliser, mais hors des sentiers où il y a beaucoup de trafic.
d. Promotion: Bien identifier les zones et ajuster le mécanisme de renforcement au besoin.

18.28. Afin d'effectuer une transition vers un campus sans fumée, il faut suivre les étapes mentionnées plus haut ainsi que ces exigences :

a. Il faut donner assez de temps pour que les abris de cigarette, les campagnes d'éducation et les ressources de désaccoutumance puissent être mis en œuvre (probablement entre 3 et 5 ans).

b. L'Université doit bâtir des abris afin de faciliter la transition vers un campus sans fumée. Il faut aussi consulter la communauté fumeuse en particulier au sujet du placement, du design et du nombre d'abris de cigarettes. En suivant ces conditions, il est possible d'évaluer l'efficacité de cette solution.

c. Il faut faire une évaluation des connaissances, des perceptions et des attitudes des personnes fumeuses envers les ressources qu'offre le campus afin de mieux bâtir une campagne d'éducation. Une fois que cette dernière a été effectuée, il faut faire un deuxième sondage pour évaluer le tout.

d. Il faut d'abord élaborer la campagne d'éducation et les ressources au sujet du tabac avant de faire la transition vers un campus sans fumée et d'opérer ainsi.

e. Un changement de culture et un renforcement de communauté, ainsi qu'une surveillance de sécurité minimale faciliteront la transition. Il est possible d'identifier les meilleures pratiques dans d'autres campus sans fumée en Amérique du Nord.

f. Les étapes doivent être effectuées de manière respectueuse tout en soutenant les personnes qui fument. Il faut maintenir en tête l'intersection entre les dépendances, la santé mentale et les inégalités sociales.