

Politique sur l'avancement et l'inclusion de la communauté

Mis à jour en date du 27-02-2025



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
Politique sur l'avancement et l'inclusion de la communauté noire	2
1. Préambule	2
2. Champ d'application	4
3. Définitions	4
4. Objectifs de la politique	5
5. Contexte	6
5.1. À l'AÉUM	6
5.2. À l'Université McGill	7
6. Cadre	8
6.1. Mise en œuvre	8
6.2. Responsabilisation et transparence	8
6.3. Approche centrée sur les membres du corps étudiant	9
6.4. Mécanismes de soutien durable	9
6.5. Amélioration et adaptation continues	9
6.6. Efforts de collaboration	9
6.7. Allocation de ressources axées sur l'équité	9
6.8. Renforcement des capacités et éducation	10
7. Plaidoyer / Promotion / Communication	10
7.1. Plaidoyer universitaire	10
7.2. Plaidoyer sur le campus	11
7.3. Plaidoyer externe	12
8. Rapports et responsabilité	13

Politique sur l'avancement et l'inclusion de la communauté noire

Date d'adoption : 27 février 2025

Date d'expiration : 1^{er} janvier 2030

[Lien vers la motion](#)

1. Préambule

La politique sur l'avancement et l'inclusion de la communauté noire vise à relever les défis auxquels les membres du corps étudiant noirs sont confrontés au sein de l'Association étudiante de l'Université McGill (AÉUM) et de l'Université McGill en général. Elle vise à faciliter la création et le maintien d'un environnement favorable pour les membres du corps étudiant noirs tout en s'attaquant aux principaux obstacles systémiques auxquels ils sont confrontés.

Conformément à la section « Leadership » du préambule de la constitution de l'AÉUM, l'Association est tenue de maintenir son leadership en matière de justice sociale en entreprenant ses activités dans le plein respect de la dignité humaine, sans discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles ne se limitant pas à la race, à l'origine nationale ou ethnique ou à la couleur. Dans la même section, l'Association s'engage à l'égard des groupes, des programmes et des activités consacrés au bien-être des groupes défavorisés en raison de ces caractéristiques, en tenant compte des incidences directes et indirectes¹.

L'AÉUM a également un précédent clair de reconnaissance de la structure discriminatoire par l'adoption par le conseil législatif d'un mandat anti-oppression en 1989. Comme décrit dans la motion : dans tous ses contextes de gouvernance, de fonctionnement et de plaidoyer, l'AÉUM « *doit promouvoir un environnement fonctionnel anti-oppression qui favorise une culture de respect et facilite notre mission de service, de représentation et de leadership* ».

Historiquement, les membres du corps étudiant noirs de l'Université McGill ont été confrontés à des obstacles systémiques qui entravent leur réussite scolaire, leur inclusion, leurs expériences sociales et leurs opportunités. Ces obstacles comprennent, mais sans s'y limiter, les expériences de racisme et de

¹<https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2023/06/The-Constitution-of-the-Students%E2%80%99-Society-of-McGill-University-2021-11-15.pdf?x74610>

microagressions, le manque de représentation au sein de l'AÉUM et de la bureaucratie et de l'administration de McGill, et un soutien institutionnel insuffisant. La mise en œuvre d'une politique sur l'avancement et l'inclusion des membres du corps étudiant noirs serait conçue pour résoudre ces problèmes en favorisant un environnement de campus qui soutient activement les membres du corps étudiant noirs, en veillant à ce que leurs voix soient entendues et à ce que leurs besoins soient satisfaits afin de favoriser un environnement propice à l'avancement de leurs expériences.

Plus que dans une simple rhétorique, l'AÉUM a une histoire de plaidoyer concret pour les questions d'équité et de justice sociale. Cet engagement a été démontré par le développement de mécanismes formels et de financements tels que le fonds d'équité pour les membres du corps étudiant noirs et le comité des affaires noires, ainsi que par des rôles permanents à temps partiel pour aborder et promouvoir l'équité pour les membres du corps étudiant noirs, tels que les rôles de commissaire aux affaires noires et de coordination des affaires noires, au cours des 5 dernières années seulement. En poursuivant cet héritage, la Politique sur l'avancement et l'inclusion des membres du corps étudiant noirs continuera de refléter la responsabilité de l'AÉUM de fournir un soutien aux membres du corps étudiant noirs qui naviguent dans la vie universitaire, contribuant ainsi à une communauté qui s'attaque aux principaux problèmes et déséquilibres sociaux.

Cette politique reconnaît que la promotion de l'équité est plus qu'une promesse ; c'est une pratique. À McGill et à l'AÉUM, une telle pratique implique de regarder au-delà des défis de surface afin de consacrer un soutien matériel ciblé pour réduire les barrières intersectionnelles pour les groupes et les membres du corps étudiant noirs.

En mettant en œuvre cette politique, l'AÉUM vise à créer un environnement plus inclusif et équitable pour la communauté dans son ensemble en travaillant en collaboration entre les groupes et les associations pour mieux soutenir les membres du corps étudiant noirs de l'AÉUM de diverses origines culturelles, ethniques, religieuses, géographiques ou nationales. Grâce à cette approche intersectionnelle, la présente politique contribuera à la croissance universitaire et personnelle des membres du corps étudiant noirs de l'AÉUM.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à :



- 2.1. Tous les membres de l'AÉUM, y compris les directions, les membres exécutifs, les conseils, le personnel, les comités, les groupes affiliés, les campagnes et le corps étudiant dans son ensemble.
- 2.2. Activités et événements organisés ou promus par l'Association.
- 2.3. Matériel écrit ou graphique, publié, distribué ou approuvé par l'Association.
- 2.4. Clubs, services et représentations de l'AÉUM auprès de groupes étudiants indépendants.
- 2.5. Toute autre personne, groupe étudiants ou événement lié aux activités de l'AÉUM.

3. Définitions

3.1. Membres du corps étudiant noirs : Un membre du corps étudiant qui s'identifie comme noir, afro-américain ou d'ascendance africaine, y compris ceux de la diaspora africaine. Cela peut inclure des personnes ayant un patrimoine ou une ascendance de diverses régions, y compris, mais sans s'y limiter, l'Afrique, les Caraïbes, l'Amérique latine et d'autres parties du monde où résident des personnes d'ascendance africaine

3.2. Racisme systémique : On dit que le racisme systémique se produit lorsque des opportunités et des résultats racialement inégaux sont inhérents ou intrinsèques au fonctionnement des structures d'une institution. En termes simples, le racisme systémique fait référence aux processus et aux résultats de l'inégalité raciale et de l'iniquité dans le traitement que l'on subit et les opportunités offertes.

3.3. Microagressions : Les microagressions raciales sont des humiliations verbales, comportementales ou environnementales quotidiennes brèves et banales, intentionnelles ou non, qui communiquent des insultes et des insultes raciales hostiles, désobligeantes ou négatives envers les personnes de couleur².

3.4. Intersectionnalité : L'intersectionnalité fait référence au cadre permettant de comprendre comment diverses identités sociales (telles que la race, le sexe, la classe, la sexualité et le handicap) se croisent et interagissent pour façonner les expériences et les opportunités d'un individu.

3.5. Obstacles systémiques : Les obstacles systémiques sont des obstacles institutionnels et structurels qui perpétuent les inégalités et désavantagent des groupes de personnes précises.

² Sue et al. (2019) : <https://psycnet.apa.org/record/2007-07130-001>

3.6. Racisme anti-noir : Le racisme anti-noir est une forme précise de discrimination raciale et de préjugé dirigé contre les personnes noires ou les personnes qui s'identifient comme lieu et communautés.

3.7. Groupes étudiants noirs : Tout groupe étudiant relevant des facultés de McGill et de l'AÉUM qui vise à servir les membres du corps étudiant s'identifiant comme africains, caribéens ou noirs.

3.8. Comité des affaires noires : Le comité des affaires noires est un comité relevant de l'AÉUM qui réunit les différents groupes étudiants noirs pour favoriser l'équité et l'inclusion. Le comité joue un rôle dans la gestion du Fonds d'équité pour les personnes noires, en soutenant et en rationalisant les activités des groupes étudiants, tout en favorisant le collectivisme et la collaboration entre eux.

3.9. Commissaire aux affaires noires : Le/la commissaire aux affaires noires (BA) agit comme représentation dévouée qui défend les intérêts des membres du corps étudiant noirs à l'AÉUM. En tant que présidence du comité des affaires noires, cette personne travaille activement à promouvoir l'équité, l'inclusion et un environnement favorable pour les membres du corps étudiant noirs sur le campus.

4. Objectifs de la politique

La politique sur l'avancement et l'inclusion de la communauté noire vise à :

4.1. Promouvoir une sensibilisation à l'échelle du campus qui met en évidence les défis et les contributions des communautés et des membres du corps étudiant noirs de McGill.

4.2. Améliorer la connaissance des services de soutien actuels de l'AÉUM et les adapter pour mieux soutenir les membres du corps étudiant noirs, en veillant à ce qu'ils aient accès aux ressources et à l'assistance nécessaires.

4.3. Agir comme une ressource avec laquelle le/la commissaire aux affaires noires et d'autres parties prenantes pertinentes telles que les groupes étudiants noirs peuvent se consulter pour s'assurer que les initiatives décrites dans la présente politique continuent de répondre efficacement aux besoins des membres du corps étudiant noirs.

4.4. Effectuer du lobbying pour le changement et plaider au sein de la communauté de McGill pour donner la priorité aux initiatives qui soutiennent les membres du corps étudiant noirs et s'attaquent aux obstacles systémiques.

4.5. Assurer la responsabilisation et promouvoir l'action contre toute injustice subie par les membres du corps étudiant noirs et créer des procédures formelles pour les conséquences des actions qui pourraient nuire à leur bien-être et expérience étudiante.

4.6. Consacrer des ressources et un soutien qui aident à réduire les obstacles intersectionnels auxquels sont confrontés les groupes et les membres du corps étudiant noirs, en veillant à ce que des ressources ciblées soient disponibles pour ceux qui en ont besoin.

4.7. Travailler en partenariat avec le comité aux affaires noires pour développer un programme de développement du leadership des membres du corps étudiant noirs qui comprend du mentorat, des ateliers de renforcement des compétences et d'autres opportunités pour les préparer à des rôles de leadership au sein de l'AÉUM et de McGill, assurant une représentation à long terme.

5. Contexte

5.1. À l'AÉUM

5.1.1. Bien que l'AÉUM ait déployé des efforts considérables pour promouvoir la diversité et l'inclusion par le biais de diverses politiques, il reste des problèmes précis qui affectent de manière disproportionnée les membres du corps étudiant noirs, nécessitant des interventions plus ciblées.

5.1.2. La constitution et les politiques existantes de l'AÉUM qui aident à promouvoir la diversité et l'inclusion ont jeté les bases importantes de la création d'un environnement équitable. Cependant, ces politiques, bien que larges et inclusives, peuvent ne pas répondre suffisamment aux obstacles systémiques et intersectionnels rencontrés par les membres du corps étudiant noirs. Les initiatives actuelles peuvent manquer de la spécificité nécessaire pour s'attaquer efficacement à des problèmes tels que :

- Les membres du corps étudiant noirs sont souvent sous-représentés dans les rôles de leadership et les processus décisionnels de la communauté étudiante au sein de l'AÉUM.
- Les structures de soutien existantes peuvent ne pas répondre pleinement aux besoins universitaires et émotionnels uniques des membres du corps étudiant noirs, ce qui entraîne des lacunes dans les ressources et les services.
- Il peut y avoir des préjugés non traités dans les pratiques et les programmes de l'AÉUM qui perpétuent par inadvertance les désavantages pour les membres du corps étudiant noirs.

- Les commentaires continus des membres du corps étudiant noirs par le biais du dialogue et des consultations ont mis en évidence un éventail de préoccupations qui nécessitent une attention particulière. Les questions clés soulevées comprennent :
 - Les membres du corps étudiant ont signalé un soutien insuffisant à leurs expériences, y compris, mais sans s'y limiter, un soutien financier, universitaire et, parfois, un soutien en santé mentale.
 - Ils ont déclaré avoir subi des formes subtiles de racisme et de microagressions qui affectent leur bien-être et leurs performances scolaires.

5.1.3. Il y a un appel clair pour une représentation et une implication accrues des membres du corps étudiant noirs dans les rôles de leadership et de prise de décision au sein de l'AÉUM. L'écart entre les politiques et les cadres existants de l'AÉUM et les besoins précis des membres du corps étudiant noirs souligne la nécessité d'une politique dédiée à leur avancement et inclusion. Cette politique vise à combler cette lacune en mettant en œuvre des actions et des ressources ciblées qui s'attaquent à ces problèmes systémiques et intersectionnels, en assurant un soutien adéquat et en répondant à leurs besoins actuels.

5.2. À l'Université McGill

5.2.1. L'Université McGill s'est de plus en plus engagée dans le dialogue sur l'équité raciale et a progressé dans la résolution de ces problèmes par le biais de diverses initiatives, notamment la création du groupe de travail Inclusion des personnes noires, réussite et initiatives stratégiques (BISSI), (anciennement connu sous le nom de groupe de travail ABR). Ce groupe de travail a été créé en réponse aux appels croissants en faveur d'un changement systémique et vise à lutter contre le racisme anti-noir par le biais de recommandations politiques, de campagnes de sensibilisation et d'un soutien financier.

5.2.2. Cette politique sera conçue pour compléter et améliorer les initiatives en cours de l'Université McGill en fournissant une approche ciblée et structurée pour répondre aux besoins précis des membres du corps étudiant noirs dans le contexte de l'AÉUM. Cette politique permettra de :

- S'aligner sur les efforts de l'université en soutenant et en renforçant les objectifs plus larges de l'université en matière d'équité et d'inclusion raciales en mettant en œuvre des actions ciblées au sein de l'AÉUM qui combleront les lacunes identifiées par ce groupe de travail et d'autres initiatives universitaires.
- Fournir un cadre structuré à l'AÉUM pour s'engager et promouvoir la solidarité des membres du corps étudiant noirs, en veillant à ce que les efforts soient coordonnés et percutants.

- Mettre l'accent sur les domaines où les initiatives à l'échelle de l'université peuvent ne pas répondre pleinement aux besoins des membres du corps étudiant noirs, tels que la représentation dans la gouvernance étudiante, les activités de renforcement de la communauté, etc.

6. Cadre

Les normes, attentes et lignes directrices suivantes sont établies pour s'assurer que les objectifs de la présente politique sont atteints de manière efficace et durable.

6.1. Mise en œuvre

Pour faciliter la mise en œuvre de la politique chaque année, le/la commissaire des affaires noires élaborera des objectifs mesurables en matière d'avancement et d'inclusion des membres du corps étudiant noirs ; ces objectifs aideront à suivre l'efficacité de la politique.

6.2. Responsabilisation et transparence

L'AÉUM s'engage à examiner régulièrement et à rendre compte de l'avancement de la présente politique. Cela comprend la publicité des mises à jour, des plans d'action et des résultats pour s'assurer que l'AÉUM et l'Université McGill sont tenues responsables des engagements pris envers les membres du corps étudiant noirs.

6.3. Approche centrée sur les membres du corps étudiant

Toutes les initiatives et mesures prises dans le cadre de cette politique donneront la priorité aux besoins et aux voix des membres du corps étudiant noirs. Des consultations et un engagement réguliers avec des groupes étudiants et des individus noirs seront menés pour s'assurer que leurs commentaires façonnent les décisions, les ressources et les services qui découlent de la présente politique.

6.4. Mécanismes de soutien durable

L'AÉUM mettra en œuvre des structures à long terme qui fourniront un soutien continu aux membres du corps étudiant noirs, plutôt que des programmes temporaires ou ponctuels. Cela comprend la mise en place d'un financement dédié, de réseaux de mentorat et de rôles consultatifs qui assureront la longévité et la durabilité des engagements pris dans la présente politique.

6.5. Amélioration et adaptation continues

La présente politique sera traitée comme un document évolutif, adaptable à l'évolution des besoins des élèves et aux changements sociétaux. L'AÉUM examinera la présente politique et apportera les révisions nécessaires pour rester aligné sur les meilleures pratiques en matière d'équité raciale et de lutte contre le racisme. Cela comprend l'intégration des commentaires de la communauté étudiante noire et la réactivité aux nouveaux défis ou lacunes désignés.

6.6. Efforts de collaboration

La présente politique encourage la collaboration entre l'AÉUM, l'Université McGill, les organisations étudiantes et les partenaires externes. Grâce à des initiatives conjointes et à des ressources partagées, les objectifs de la présente politique seront poursuivis de manière collective et communautaire. La collaboration s'étendra également aux partenariats inter-campus qui permettent la mise en commun des idées et la mise à l'échelle de programmes et de pratiques réussis.

6.7. Allocation de ressources axées sur l'équité

Afin d'atteindre les objectifs de la présente politique, l'AÉUM veillera à ce que les ressources financières, humaines et institutionnelles soient réparties équitablement. Une attention particulière sera accordée à la fourniture de fonds suffisants pour les initiatives qui soutiennent les membres du corps étudiant noirs, en veillant à ce qu'ils ne soient pas sous-financés ou sous-financés par rapport à d'autres initiatives.

6.8. Renforcement des capacités et éducation

L'AÉUM s'engagera dans des efforts continus d'éducation et de renforcement des capacités pour accroître la sensibilisation et la compréhension du racisme anti-noir au sein de la communauté plus large de McGill. Cela comprend la formation obligatoire en matière de lutte contre le racisme pour le personnel, le corps professoral et les membres dirigeants étudiants et l'intégration des principes de lutte contre le racisme dans les programmes de développement du leadership. Ces formations devraient être revues et mises à jour chaque année, en mettant l'accent sur les microagressions implicites et systémiques ainsi que sur les stratégies pratiques d'amélioration.

7. Plaidoyer / Promotion / Communication

7.1. Plaidoyer universitaire

En nous appuyant sur les intérêts de l'Université dans la promotion des intérêts des membres du corps étudiant noirs par le biais de canaux de plaidoyer formels et informels, nous devons nous assurer que ces efforts sont alignés sur des objectifs plus larges d'équité raciale. Pour institutionnaliser ces efforts de plaidoyer, les mesures suivantes seront prises :

7.1.1. Le bureau de la vice-présidence (affaires universitaires ou affaires externes) et le/la commissaire aux affaires noires établissent une liaison officielle avec le comité BISSI. Cette liaison favorisera une relation de travail collaborative entre le comité des affaires noires et le comité BISSI, en veillant à ce que les deux comités soient alignés dans leurs efforts pour lutter contre le racisme anti-noir sur le campus. Des réunions conjointes régulières entre ces comités seront programmées pour discuter des projets en cours, partager les mises à jour et préciser les domaines de collaboration.

7.1.2. Le comité des affaires noires, en collaboration avec le groupe de travail BISSI, présente chaque année un rapport détaillé à l'administration de l'université. Ce rapport décrit les projets et initiatives précis sur lesquels le comité des affaires noires travaille, en mettant l'accent sur ceux qui recoupent les objectifs du comité BISSI. Le rapport peut également inclure des recommandations pour des changements de politique et de nouvelles initiatives qui répondent aux besoins des membres du corps étudiant noirs.

7.1.3. Le bureau des vice-présidences (affaires universitaires ou affaires externes) doivent s'assurer que tous les projets et initiatives liés à la vie étudiante noire, initiés par l'AÉUM ou impliquant McGill,

sont élaborés en consultation directe avec les membres du corps étudiant noirs et les parties prenantes concernées. C'est-à-dire que les personnes impliquées dans ces projets doivent activement demander l'avis des communautés et des organisations étudiantes noires de McGill. En substance, les résultats de ces consultations, supervisés, le cas échéant, par les bureaux de la vice-présidence (affaires universitaires et affaires externes), garantiront que l'Université est bien informée des besoins et des expériences des membres du corps étudiant noirs tout en permettant à l'AÉUM de remplir son mandat de représentation équitable.

7.1.4. L'administration de McGill doit collaborer avec les facultés et les groupes étudiants noirs pour s'assurer d'atteindre le bon groupe démographique pour les événements et les initiatives lancés.

7.2. Plaidoyer sur le campus

Les efforts de plaidoyer suivants sur le campus peuvent être utilisés pour assurer une large sensibilisation, compréhension et participation des membres du corps étudiant à la mise en œuvre de la présente politique :

7.2.1. La vice-présidence (affaires externes) travaillera avec le/la commissaire des affaires noires pour maintenir une présence à jour et accessible de celles-ci sur le site web des affaires externes. Cela inclut des liens directs vers le site web des affaires noires, des liens de financement pertinents et des rapports d'information du comité.

7.2.2. Le/la commissaire et la coordination des affaires noires doivent lancer des campagnes de sensibilisation à la présente politique, en mettant un accent particulier sur les ateliers et les initiatives éducatives. Ces campagnes viseront à éduquer la communauté plus large du campus sur les défis auxquels sont confrontés les membres du corps étudiant noirs et l'importance de l'équité raciale. Des ateliers couvriront des sujets tels que le racisme anti-noir, l'alliance et l'intersectionnalité, et ils seront offerts régulièrement tout au long de l'année universitaire.

7.2.3. Le/la commissaire et la coordination des affaires noires collaboreront avec d'autres organisations étudiantes pour organiser des événements. Ces événements favoriseront un sentiment de communauté parmi les membres du corps étudiant noirs et leurs alliés tout en offrant des possibilités d'apprentissage et de dialogue. Au moins 1 à 2 événements par an seront organisés, en collaboration avec ces organisations axées sur l'équité.

7.2.4. Le/la commissaire aux affaires noires, en partenariat avec l'agent-e de liaison des membres du corps étudiant noirs, élaborera des initiatives qui favoriseront l'objectif de la politique de plaidoyer et

de soutien aux membres du corps étudiant noirs. En outre, cela inclurait de s'assurer que les groupes étudiants impliqués participent activement au financement du BISSI alloué à leur faculté et à leur groupe.

7.2.5. Le comité des affaires noires, en partenariat avec le bureau de l'équité, le groupe de travail BISSI, les groupes étudiants noirs et l'université, dirigera les efforts de plaidoyer autour du Mois de l'histoire des Noirs, en organisant une série d'événements et d'initiatives qui célèbrent la culture, l'histoire et les réalisations des Noirs. Cela peut inclure des ateliers, des assemblées publiques interactives, des événements de conférencier·ères invités et des séances de formation pour les cadres et les commissaires. Ces activités seront conçues pour éduquer la communauté du campus et promouvoir une compréhension plus profonde des expériences et des contributions des personnes noires.

7.2.6. Le comité des affaires noires, en partenariat avec d'autres groupes étudiants noirs, organisera des discussions, où les membres du corps étudiant noirs pourront partager leurs expériences et fournir des commentaires sur les efforts de l'Université pour les soutenir. Ces discussions auront lieu régulièrement à l'association des membres du corps étudiant noirs et éclaireront les travaux en cours de l'Université pour améliorer le climat du campus pour les membres du corps étudiant noirs.

7.3. Plaidoyer externe

7.3.1. L'AÉUM reconnaît l'importance de s'engager avec des partenaires externes pour soutenir les mouvements plus larges d'équité raciale et défendre les intérêts des membres du corps étudiant noirs au-delà du campus. Les mesures suivantes seront prises pour faire progresser ces objectifs :

7.3.2. Établir un partenariat avec les organisations noires locales pour soutenir les mouvements raciaux plus larges. Ces partenariats comprendront des campagnes de plaidoyer conjointes et des événements collaboratifs qui promeuvent la justice et l'équité raciales.

7.3.3. Établir un partenariat avec les syndicats étudiants universitaires locaux pour promouvoir le plaidoyer et la mobilisation autour des questions clés concernant l'équité raciale. Cette collaboration comprendra des initiatives conjointes, des ressources partagées et des efforts coordonnés pour faire progresser l'équité raciale aux niveaux institutionnel et systémique.

7.3.4. Rechercher activement des opportunités de participer à des coalitions et des réseaux plus larges qui traitent de l'équité raciale et promeuvent les questions de solidarité des membres du corps étudiant noirs, à la fois au sein et au-delà du secteur de l'enseignement supérieur. Cela comprend se

joindre aux efforts provinciaux et nationaux pour lutter contre le racisme anti-noir et promouvoir le bien-être et la réussite des membres du corps étudiant noirs.

8. Rapports et responsabilité

8.1. Le/la commissaire aux affaires noires, en collaboration avec la vice-présidence (affaires externes ou universitaires), fournira au conseil législatif des mises à jour semestrielles sur la mise en œuvre et les mises à jour de la présente politique. L'AÉUM veillera ensuite à ce que le rapport soit mis à la disposition des parties intéressées ou des parties prenantes dans un format accessible.