

Livre de positions de l'AÉUM

TABLE DES MATIÈRES

	1
1. Accessibilité	3
2. Équité pour les personnes noires	5
3. Logement	5
4. Éducation	6
5. Environnement et durabilité environnementale	8
6. Éthique et responsabilité	9
7. Équité et la durabilité sociale	10
8. Soins familiaux	10
9. Sécurité alimentaire	11
10. Liberté de religion	12
11. Genre et sexualité	12
12. Équité autochtone	14
13. Institutions de sécurité publique	15
14. Solidarité internationale	18
15. Intersectionnalité	19
16. Justice menstruelle	20
17. Recherche	20
18. Violence sexuelle	21
19. Clubs et services	22
20. Bien-être	22

Livre de positions

Les positions de l'AÉUM fournissent des orientations générales pour les priorités de plaidoyer de l'Association. Les positions énoncent les valeurs de l'AÉUM concernant les questions internes et externes, et sont conservées jusqu'à ce qu'elles soient modifiées, remplacées ou supprimées. Les règlements internes de gouvernance décrivent les procédures de création et de modification des positions. Les plans de l'AÉUM décrivent les actions entreprises par l'Association pour aligner l'AÉUM sur les positions établies dans ce livre de positions. Les règlements internes de gouvernance exigent que le livre de positions fasse l'objet d'un examen complet tous les trois ans et qu'il soit mis à jour si nécessaire.

Ce livre de positions s'applique à toutes les personnes et à tous les organismes impliqués dans l'AÉUM ou agissant au nom de celle-ci, y compris, mais sans s'y limiter, les administrations, les directions, les conseils, les membres du sénat, les comités et les membres des comités, les services, les clubs et le personnel.

Tous les membres du personnel et les représentations sont tenus de se comporter conformément aux valeurs contenues dans ce livre de positions au mieux de leurs capacités. Les questions générales concernant les positions de l'AÉUM peuvent être adressées à external@ssmu.ca. Les questions concernant la gouvernance de l'AÉUM, y compris la façon d'adopter une nouvelle position, peuvent être adressées à governance@ssmu.ca.

1. Accessibilité

En assumant un rôle de leadership en matière de plaidoyer et d'activités entourant l'accessibilité sur le campus, l'AÉUM croit aux points suivants :

- 1.1.** La promotion de l'accès universel et le soutien des membres du corps étudiant handicapés.
- 1.2.** Que les personnes puissent identifier ou choisir les termes qu'elles jugent les plus appropriés pour définir leurs expériences.
- 1.3.** Qu'un handicap pourrait avoir une incidence sur la fonction et la structure du corps, l'activité ou la participation, et être influencé par des facteurs contextuels, mais n'a pas à toucher tous les aspects pour être considéré comme un handicap.¹
- 1.4** Que les obstacles rencontrés par les membres du corps étudiant handicapés vont bien au-delà de l'environnement bâti physique sur le campus ; ils touchent aussi l'accès aux services de soutien essentiels, la participation à l'environnement d'apprentissage, et la participation à des activités parascolaires.
- 1.5.** Que toutes les personnes atteintes d'une maladie mentale ne s'identifient pas comme ayant un handicap, mais que la maladie mentale peut être considérée comme un handicap.
- 1.6.** Qu'on ne devrait pas s'attendre à ce que les personnes assument un fardeau indu en demandant des mesures d'adaptation dans les établissements.
- 1.7.** Que les personnes n'ont aucune responsabilité ou mandat de divulguer les détails de leur handicap ou de leur état de santé afin de recevoir une considération ou des mesures d'adaptation.
- 1.8.** Qu'il existe actuellement des obstacles à la participation à la gouvernance de l'AÉUM, y compris, mais sans s'y limiter, le temps consacré à servir en tant que représentation élue et la durée et l'intensité des réunions des organes de gouvernance de l'AÉUM.
- 1.9.** Comme le décrit le modèle social relatif au handicap, il existe des obstacles systémiques à la participation et à l'exclusion, y compris des facteurs physiques, comportementaux, sociaux et autres, qui sont les principaux facteurs contribuant à l'expérience du handicap d'une personne, et c'est donc la société qui handicape une personne, et non sa déficience. La déficience est donc une différence

¹ <http://who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>

dans la capacité d'un individu, tandis que le handicap fait référence à l'exclusion résultant d'obstacles sociétaux et systémiques.

1.10. La nécessité pour McGill d'accorder la priorité à l'amélioration de l'accessibilité de l'environnement physique, social et d'apprentissage de l'université. Cela inclut, sans s'y limiter :

- a. transformer toutes les entrées de tous les bâtiments et toilettes du campus en un format accessible,
- b. mettre en œuvre la conception universelle de l'apprentissage sur le campus dans les programmes d'études et la conception de l'évaluation,
- c. assurer un environnement de travail accessible à tous les membres de l'université, et
- d. prioriser le financement des initiatives et des services d'accessibilité pour les membres du corps étudiant handicapés.

1.11. La nécessité d'inclure le Service étudiant d'accessibilité et d'aide à la réussite ou un-e défenseur-e de l'accessibilité dans les processus de consultation, de prise de décision et de planification pour tous les projets de rénovation sur le campus.

1.12. La nécessité d'une politique d'accessibilité à l'échelle de l'université qui comprend un calendrier pour les consultations, la mise en œuvre et les rapports réguliers au public.

1.13. L'élimination de tous les obstacles physiques, sociaux et financiers empêchant un membre du corps étudiant de recevoir les mesures d'adaptation nécessaires pour accéder pleinement aux services universitaires ou sociaux fournis par l'Association ou l'université.

1.14. La mise en œuvre des mesures d'adaptation est un équilibre de facteurs, où les entités organisatrices doivent déterminer l'action la plus appropriée en fonction de la maximisation de l'accessibilité et de la minimisation des préjudices.

2. Équité pour les personnes noires

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations concernant l'équité pour les personnes noires, l'AÉUM estime que :

2.1. « Membre du corps étudiant noir » décrit tout membre qui s'identifie comme noir, afro-américain ou d'ascendance africaine, y compris tout membre issu 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.

2.2. Il reste des problèmes précis qui affectent de manière disproportionnée les membres du corps étudiant noirs, nécessitant des interventions plus ciblées.

2.3. Il est important 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.

2.4. Il faut confronter et réparer les injustices causées par le racisme et prendre des mesures à tous les niveaux pour assurer l'égalité des chances pour toutes.

3. Logement

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations entourant le mouvement vers le logement étudiant abordable, l'AÉUM croit aux points suivants :

3.1. Que le logement devrait être propre, sûr, abordable et facilement accessible à tous.

3.1.1. Que ce logement est le fondement de la santé, du bien-être et du succès personnels et collectifs.

3.1.2. Que les prix exorbitants des logements imposent des charges financières importantes aux membres du corps étudiant, affectant négativement leur santé mentale et mettant en péril leur réussite scolaire.

3.2. Que le logement est un droit de la personne et que son accès ne devrait pas être entravé par la capacité de payer.

3.2.1. Aux logements coopératifs, publics et à but non lucratif en tant qu'objectifs à long terme, avec la priorité accordée aux logements abordables et à valeur marchande équitable dans l'intervalle.

3.3. L'itinérance et la précarité du logement sont le produit de facteurs systémiques et de problèmes structurels, y compris, mais sans s'y limiter, les incitations financières pour les propriétaires associées au logement, les marchés du logement non réglementés et la pénurie de logements sociaux (c.à.d. coopératifs, publics et à but non lucratif).

3.4. Le colonialisme de peuplement, l'exploitation continue des terres non cédées par les entités coloniales et la discrimination systémique continue augmentent considérablement le risque d'itinérance chez les peuples autochtones.

3.4.1. Dans la priorité de promouvoir des options de logement accessibles et permanentes pour les peuples autochtones.

3.5. Dans la nécessité d'informer les membres du corps étudiant, ainsi que le grand public, des droits des locataires, des pratiques prédatrices des propriétaires, des logements non marchands et d'autres ressources pertinentes, afin de leur donner les outils nécessaires pour naviguer confortablement et de manière responsable dans le logement et ses problèmes associés.

3.6. Cette gentrification a un impact négatif sur les résident·es existant·es, qui sont traditionnellement marginalisé·es, en les excluant de la zone dans laquelle ils/elles vivent.

3.7. L'accès à l'éducation est inextricablement lié à l'accès à un logement abordable et sûr et, par conséquent, les membres du corps étudiant de faible statut socio-économique devraient être prioritaires dans la fourniture de logements étudiants abordables.

3.8. La fourniture de logements sociaux est un aspect particulièrement important de la prévention des déplacements induits par la gentrification.

4. Éducation

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer entourant l'accès à l'éducation, l'AÉUM croit aux points suivants :

4.1. Dans une éducation de haute qualité et universellement accessible en tant que droit de la personne.

4.2. Dans une forte opposition à tout mécanisme ou législation qui permettrait une augmentation non consensuelle des frais de scolarité pour tout membre du corps étudiant, qu'il soit québécois, canadien ou international.

4.3. Dans un réinvestissement public dans l'éducation de tous les niveaux de gouvernement.

4.4. Dans l'élimination de tous les obstacles financiers (y compris les manuels coûteux, obligatoires et à usage unique) à une éducation de haute qualité

4.5. Dans la réduction progressive des frais de scolarité pour tous les membres du corps étudiant, y compris le remplacement éventuel de tous les frais accessoires par d'autres méthodes de financement de l'enseignement postsecondaire.

4.6. Dans la rémunération équitable du travail fourni par les membres du corps étudiant pendant les étapes, les opportunités d'apprentissage expérientiel et les stages.

4.7. Dans l'application de la législation provinciale en vigueur et l'élaboration d'exigences plus strictes pour les stages non rémunérés, y compris la rémunération de toutes les étapes professionnelles.

4.8. Dans l'augmentation du financement provincial et fédéral de stages rémunérés de qualité et d'opportunités de travail pour les membres du corps étudiant, en particulier ceux qui sont marginalisés.

4.9. Dans une méthode centralisée de coordination ou de sélection pour évaluer la qualité des affichages de stages, et en particulier dans les critères de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs.²

4.10. De plus de qualité, de supervision et de protection associées aux étapes de l'éducation, aux postes non rémunérés dans les établissements.

4.11. Dans l'amélioration de l'équité, de la qualité et de la légalité des stages offerts aux membres par les bureaux de McGill.

4.12. Que des crédits universitaires devraient être offerts pour les opportunités appliquées.

4.13. Que les stages non rémunérés ou payants offerts par divers groupes étudiants et externes sont préoccupants.

4.14. Dans des manuels évalués par des pairs, sous licence ouverte, qui facilitent un apprentissage accessible, diversifié et inclusif.

4.15. À la contestation du soutien implicite des éditeur-trices propriétaires et au soutien des systèmes d'édition savante dirigés par des expert-es communautaires.

² https://www.cacee.com/CACEE_Statement_on_Unpaid_Internships_Fr.html

5. Environnement et durabilité environnementale

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer entourant la justice climatique et la durabilité environnementale, l'AÉUM croit aux points suivants :

- 5.1.** Que l'AÉUM a la responsabilité d'encourager les membres du corps étudiant et les entités de l'Université McGill à lutter contre la crise climatique, car elle aura une incidence sur les membres du corps étudiant et les communautés mondiales.
- 5.2.** Que la lutte contre la crise climatique est inextricablement liée aux mouvements de lutte contre les inégalités systémiques et la domination des paradigmes capitalistes et colonialistes.
- 5.3.** Que les groupes les plus touchés par la crise climatique manquent souvent de représentation au sein des structures qui prennent des décisions cruciales ayant une incidence sur le climat de la Terre et, à ce titre, les efforts de l'AÉUM pour lutter contre la crise climatique doivent :
 - a. Inclure la protection des droits de la personne,
 - b. assurer la transparence, la responsabilité et la participation équitable à l'approche de l'AÉUM,
 - c. s'attaquer aux inégalités intersectionnelles, et
 - d. mettre l'accent sur l'éducation et le partenariat.
- 5.4.** Qu'en poursuivant l'extraction à grande échelle, en faisant pression sur les gouvernements pour modifier la législation et en influençant les médias, les entreprises de combustibles fossiles du monde entier agissent actuellement comme un obstacle à l'action contre la crise climatique.
- 5.5.** En une transition opportune loin des combustibles fossiles dans le but de s'éloigner d'une crise climatique alimentée par un capitalisme incontrôlé et les effets du colonialisme, et vers une société plus équitable.
- 5.6.** Que les pays qui ont été historiquement et actuellement responsables de la production d'émissions doivent assumer la responsabilité de mener une transition juste.

5.7. Que les communautés qui ont historiquement ou actuellement un niveau de vie inférieur ont droit à des ressources et à la technologie pour améliorer leur niveau de vie alors qu'elles ~~planifient une~~ transition vers une économie à faible émission de carbone.

5.8. Que l'université devrait augmenter le financement de la recherche et les possibilités de stage dans des domaines qui contribuent à une transition juste vers un avenir zéro carbone, tels que les énergies renouvelables.

5.9. Que toutes les institutions et les communautés ~~doivent~~ atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

5.10. Que les solutions pour faire face à la crise climatique doivent provenir des communautés et de tous les niveaux gouvernementaux, et comprennent :

- a. Projets communautaires d'énergie renouvelable
- b. Systèmes de tarification du carbone équitables, ambitieux et contraignants, et
- c. Initiatives contribuant à des systèmes alimentaires plus durables.

5.11. Qu'une diversité de tactiques est nécessaire pour faire face à la crise climatique de manière efficace et équitable, y compris le désinvestissement des entreprises de combustibles fossiles par les institutions et la législation des gouvernements visant à réduire les émissions globales au sein de leurs économies.

5.12. Que les normes de durabilité de toutes les entités fournisseuses de nourriture sur le campus de McGill devraient être continuellement améliorées, en accordant la priorité à la réduction des déchets, puis à la gestion des déchets.

5.13. Que la consommation de matériaux tels que les vêtements et l'électronique doit se faire de manière respectueuse de l'environnement et donner la priorité aux options durables dans la mesure du possible.

6. Éthique et responsabilité

L'AÉUM s'engage largement en faveur d'une action éthique et responsable et estime que :

6.1. Toutes les parties prenantes impliquées dans les processus décisionnels de l'Association pendant la durée de leur participation à l'Association ont la responsabilité de se renseigner adéquatement sur les sujets et les perspectives connexes avant de tirer des conclusions.

6.2. Tous les membres de l'Association ont la responsabilité de rester bien informés sur les sujets liés à la fonction de l'Association ou de McGill, au mieux de leurs capacités compte tenu des ressources à leur disposition.

6.3. Une culture de transparence, de responsabilité et d'intégrité est essentielle pour maintenir la confiance du public dans l'Association tout en poursuivant ses meilleurs intérêts.

7. Équité et la durabilité sociale

En assumant un rôle d'alliance dans le plaidoyer et les opérations entourant la promotion de l'équité et de la durabilité sociale, l'AÉUM estime que :

7.1. Elle a la responsabilité, en tant que leader, représentante et fournisseuse de services, de se conduire selon les normes les plus élevées de respect, d'équité, d'intégrité, de sécurité et de traitement équitable pour toutes les personnes.

7.2. Les processus historiques et ceux d'oppression en cours désavantagent et nuisent à certains groupes de personnes.

7.2.1. Ce préjudice s'applique à un niveau systémique, mais ne s'applique pas de manière égale ou uniforme à chaque individu.

7.3. La pratique de l'équité exige l'attribution d'un soutien matériel pour réduire les barrières intersectionnelles pour les groupes marginalisés qui pourraient bénéficier de ressources ciblées.

7.4. Les groupes historiquement et culturellement défavorisés sont systématiquement marginalisés et opprimés, et condamnent le harcèlement ou la discrimination fondés, sans s'y limiter, sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, le statut d'immigration, la sexualité, l'orientation sexuelle, les capacités, la langue, la taille ou la classe socio-économique.

7.5. Les programmes ou les activités dont le but est d'améliorer les conditions de vie ou de fournir des espaces plus sûrs aux groupes historiquement et culturellement défavorisés ne soient pas considérés comme discriminatoires ou oppressifs en plaidant en faveur de ressources, de conditions et d'espaces spécifiques pour lever les obstacles sociaux et systémiques auxquels ils sont confrontés.

7.6. Les mouvements des droits civiques ont montré l'impact des universités et des membres du corps étudiant sur les progrès en matière d'équité. L'Association doit rester engagée à créer des refuges sûrs

pour le reste de la société, où les personnes marginalisées peuvent se réunir et créer des communautés où elles sont soutenues dans la lutte contre l'oppression systémique.

8. Soins familiaux

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations entourant le soutien aux membres du corps étudiant qui sont des parents ou qui ont des personnes à charge, l'AÉUM croit aux points suivants :

8.1. La discrimination et l'exclusion auxquelles sont confrontées les membres du corps étudiant ayant des personnes à charge, enceintes ou allaitantes doivent être activement abordées dans des positions autres que celles décrivant l'engagement de l'AÉUM en faveur de l'équité.

8.2. Que la visibilité des membres du corps étudiant ayant des personnes à charge est très faible.

8.3. Les efforts entourant les soins familiaux doivent tenir compte des besoins uniques des membres du corps étudiant qui sont des parents et qui sont marginalisés en raison des obstacles supplémentaires auxquels ces groupes sont confrontés tant sur le plan institutionnel que sociétal.

8.4. Que les informations démographiques pertinentes concernant les membres du corps étudiant ayant des personnes à charge doivent être conservées et évaluées régulièrement afin de déterminer où un soutien supplémentaire est nécessaire et comment l'université peut assurer la rétention des membres du corps étudiant ayant des personnes à charge.

8.5. Dans la création d'un bureau de ressources familiales physique pour les membres du corps étudiant par l'université.

8.6. Que l'université doit institutionnaliser un meilleur soutien aux membres du corps étudiant ayant des personnes à charge, y compris, mais sans s'y limiter :

8.6.1. Une politique de congé à l'échelle de l'université pour tous les membres du corps étudiant ayant des personnes à charge.

8.6.2. Une politique de note médicale plus accessible pour le personnel et les membres du corps étudiant ayant des personnes à charge.

8.6.3. Une politique d'adaptation pour les membres du corps étudiant enceintes ou allaitantes qui ont besoin de travaux de laboratoire pour satisfaire aux exigences de leur diplôme.

9. Sécurité alimentaire

9.1. L'accès à des aliments nutritifs qui tiennent compte des restrictions alimentaires est un droit de la personne fondamentale.

9.2. L'AÉUM doit rechercher et promouvoir des méthodes de réduction de l'insécurité alimentaire sur le campus.

10. Liberté de religion

Dans son engagement envers le leadership en matière de droits de la personne et de justice sociale, et dans son plaidoyer en faveur de la liberté de religion, l'AÉUM croit aux points suivants :

10.1. Dans le droit fondamental à la liberté de religion et de conscience, tel que décrit dans la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

10.1.1. Que ce droit comprend le droit d'offrir ou de recevoir des services publics.

10.1.2. Que ce droit comprend la possibilité de s'habiller d'une manière qui adhère à ses croyances religieuses.

10.2. Que les conceptions de la neutralité religieuse de l'État ont été invoquées pour imposer des restrictions discriminatoires à l'expression religieuse et culturelle au Québec, causant un préjudice disproportionné aux minorités religieuses et aux personnes marginalisées.

10.2.1. Que ces restrictions causent un préjudice irréparable à ces personnes, y compris, mais sans s'y limiter, la perte ou la limitation des possibilités d'emploi, le refus des services publics, la stigmatisation, la déshumanisation et l'exclusion politique.

10.2.2. Que ces restrictions sont souvent inscrites dans un programme politique xénophobe plus large et constituent un exemple flagrant de racisme systémique.

10.3. Que la promulgation de lois discriminatoires à l'égard des personnes sur la base de leur appartenance religieuse, nonobstant leurs droits et libertés fondamentaux, doit être activement combattue aux niveaux provincial et fédéral.

10.4. Que toute tentative de discrimination à l'encontre de personnes sur la base de leur appartenance religieuse, de leurs convictions ou de leurs convictions, que ce soit directement ou indirectement, doit être fermement, vigoureusement et sans équivoque combattue.

10.4.1. Cependant, cela ne s'étend pas aux actions d'une personne sur la base de son affiliation religieuse, de ses convictions ou de ses croyances qui causent un préjudice.

11. Genre et sexualité

En assumant un rôle d'alliance dans le plaidoyer et les opérations entourant l'équité entre les sexes, l'AÉUM croit aux points suivants :

11.1. Puisque le genre est une construction sociale, il est possible de rejeter ou de modifier son assignation de genre, et de développer quelque chose que l'on sent plus vrai et juste pour soi-même.³

11.1.1. Ce genre n'est pas déterminé par le sexe assigné, la présentation du genre ou les procédures médicales, telles que les chirurgies affirmant le genre et les thérapies hormonales.

11.2. L'identité de genre, l'expression de genre et la sexualité d'un individu doivent toujours être affirmées et respectées, y compris par l'utilisation de son nom et de ses pronoms préférés.

11.2.1. Qu'il n'y a pas une seule étape ou un ensemble d'étapes qu'un individu doit subir pour que son identité de genre soit affirmée et respectée.

11.2.2. Que l'identité de genre d'une personne n'a pas besoin d'être stagnante pour être affirmée et respectée, et qu'une personne peut s'identifier à différents genres, pronoms ou noms au fil du temps ou en fonction de la situation.

11.3. Le langage ou les pronoms sexués ne doivent jamais être attribués à une personne sans sa permission.

11.4. L'identité de genre se manifeste différemment d'une culture à l'autre, et la définition dominante du genre comme étant binaire est un produit de la société occidentale.⁴

11.4.1. Que les expériences du colonialisme ont imposé des normes de genre externes aux peuples autochtones à travers le monde.

11.4.2. Que l'équité de genre doit impliquer la reconnaissance des identités de genre non occidentales, plutôt que l'imposition de normes de genre coloniales.

³ https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

⁴ https://www.pbs.org/independentlens/content/two-spirits_map-html/

11.5. Les personnes doivent être soutenues et empathisées dans leur articulation et leurs expériences en matière d'inégalité entre les sexes, y compris la violence et l'oppression fondées sur le sexe.

11.5.1. Que l'importance bien documentée de l'inégalité fondée sur le genre dans les universités souligne la nécessité de plaider en faveur des individus et de les soutenir dans leurs expériences.

11.5.2. Le soutien aux personnes exprimant des expériences d'inégalité entre les sexes doit être culturellement conscient et respectueux des identités de genre non occidentales.

11.6. L'équité entre les genres est particulièrement importante pour les personnes trans* et les personnes qui présentent leur genre d'une manière non conforme aux normes occidentales.

11.6.1. Que ces personnes doivent être soutenues par l'allocation de ressources et de services pertinents.

11.6.2. Que les expériences de ces personnes doivent être soutenues et écoutées indépendamment des différences culturelles potentielles.

11.6.2.1. Que cela peut exiger que les individus s'auto-éduquent afin de respecter d'autres identités.

11.6.2.2. Que les personnes en position de pouvoir devraient être particulièrement actives dans la recherche d'opportunités pour s'éduquer afin de favoriser un environnement inclusif pour les personnes non cisgenres.

11.7. Que les produits et services affirmant le genre devraient être facilement et librement accessibles, à la fois sur le campus et dans la société en général.

11.7.1. En rendant les produits d'affirmation du genre librement accessibles aux membres du corps étudiant et aux membres de la communauté, et en soutenant les mouvements et les organisations qui aideraient les gens à y accéder.

12. Équité autochtone

En assumant un rôle d'alliance dans le plaidoyer et les opérations entourant l'équité autochtone, l'AÉUM croit aux points suivants :

12.1. Que l'Université McGill doit reconnaître et aborder son rôle dans le colonialisme et l'oppression continue des peuples autochtones.

12.2. L'importance de développer des relations avec les groupes autochtones locaux et basés à McGill qui sont fondées sur la communication ouverte et le respect.

12.3. Qu'un plaidoyer et une prise de décision significatifs ne peuvent se faire que dans le cadre d'un dialogue et d'un engagement continu avec les communautés autochtones.

12.4. Que tous les efforts de consultation devraient tenir compte de la diversité des peuples et des points de vue autochtones ainsi que de la prise de conscience que certains points de vue peuvent parfois nuire aux membres du corps étudiant et de la communauté autochtones.

12.5. Dans les services gérés par l'université qui fournissent un soutien adéquat aux membres du corps étudiant autochtones, en tenant compte de leurs perspectives et de leurs besoins uniques. Cela inclut, mais sans s'y limiter, un soutien ciblé pour l'aide financière, le logement, les conseils universitaires, le mentorat par les pairs, le soutien en santé mentale et les services de carrière.

12.6. Que l'université devrait activement respecter, consulter et suivre les directives des parties prenantes autochtones et accroître la présence autochtone sur le campus de l'université dans son ensemble.

12.7. Que l'université doit mieux recruter, retenir et soutenir les membres du corps étudiant autochtones, notamment en veillant à ce que les données pertinentes concernant les membres du corps étudiant autochtones actuels et entrants soient recueillies, conservées et évaluées régulièrement afin de déterminer où des soutiens supplémentaires sont nécessaires, et en rationalisant le processus d'admission entre les diverses facultés.

12.8. En augmentant le nombre de membres du corps professoral et du personnel de soutien autochtones à l'université par l'embauche équitable.

12.9. Les personnes autochtones doivent avoir un rôle formel dans les processus décisionnels de l'université, comme la représentation au Conseil des gouverneurs et à des postes administratifs supérieurs.

12.10. Dans le développement de représentations physiques et symboliques sur le campus qui reflètent l'histoire autochtone et la présence continue sur la terre, en particulier celle des peuples Haudenosaunee et Anishinaabe, dans le but d'éduquer la communauté dans son ensemble et de créer des espaces qui facilitent le confort, le bien-être et les activités culturelles des membres du corps étudiant autochtones, et qui tiennent compte de la diversité de la représentation artistique et culturelle, de la prévalence sociétale des stéréotypes panautochtones et du rôle de l'auto-identification dans l'autochtonité et l'expression culturelle.

12.11. En représentation autochtone visible dans l'environnement du campus de l'Université, y compris, mais sans s'y limiter, les expositions d'art produites par des artistes autochtones ; la désignation des salles et des bâtiments, et la création ou la modification d'espaces pour accueillir des activités culturelles.

12.12. Que la mise en œuvre et le maintien d'actions de solidarité autochtones, y compris, mais sans s'y limiter, le cadre de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), en particulier les appels à l'action basés sur la consultation et l'orientation de la communauté, en tenant compte d'autres cadres de résurgence locale, de nation, d'autodétermination et d'autonomie gouvernementale.

13. Institutions de sécurité publique

Dans son engagement à diriger en matière de droits de la personne et de justice sociale, et dans son plaidoyer en faveur des institutions de sécurité publique, l'AÉUM croit aux points suivants :

13.1. La police nuit de manière disproportionnée aux personnes marginalisées, y compris, mais sans s'y limiter, aux peuples autochtones, aux personnes noires, aux personnes de couleur, aux personnes travailleuses du sexe, aux personnes transgenres et non binaires, aux personnes queer, aux personnes handicapées, aux femmes, aux personnes à faible revenu et sans logement, aux personnes neurodivergentes et aux personnes immigrantes sans papiers.

13.2. Que les personnes marginalisées sont surreprésentées dans le système de justice pénale parce qu'elles sont surveillées, détenues et condamnées de manière disproportionnée par la police et les tribunaux pénaux, et parce que de nombreux comportements criminalisés sont le résultat d'une marginalisation sociale et d'un soutien insuffisant aux services sociaux.

13.2.1. Que les pratiques coloniales oppressives et racistes mises en place dans le seul but d'exterminer les modes de vie, la culture et les langues autochtones et d'assimiler les peuples autochtones dans la société coloniale ont entraîné des dommages incommensurables et constituent le facteur le plus important contribuant au surflicage et à l'incarcération alarmantes et disproportionnées des peuples autochtones.

13.3. Que les interventions policières ne s'attaquent pas aux causes profondes de la criminalité.

13.4. Qu'une représentation équitable des personnes marginalisées dans les forces de police et une meilleure sensibilisation peuvent être utiles, mais ne peuvent pas résoudre complètement les problèmes de discrimination systémique et de violence dans les services de police.

13.5. Que le système de justice pénale dans sa version actuelle est insuffisant dans sa protection et son service aux personnes qui ont subi des violences genrées et sexuelles.⁵

13.6. Que, compte tenu de leur relation avec les personnes marginalisées, la police et le système de justice pénale sont intrinsèquement défectueux et nécessitent une restructuration.

13.7. Que la priorité de toute institution sociale ou institution de sécurité publique doit être de développer des pratiques qui réduisent systématiquement et de manière proactive les préjudices et l'insécurité.

13.8. Qu'assurer la sécurité publique des personnes marginalisées nécessite le retrait de services de l'ordre et de criminalisation disproportionnées, ainsi que l'expansion des services d'affirmation de la vie qui répondent à la marginalisation sociale.

13.8.1. Que ces services comprennent des équipes de service non armées financées par des fonds publics et formées à la désescalade pour lutter contre les crimes liés à la santé mentale et à la drogue, les violations de la circulation et la violence genrée et sexuelle.

13.8.2. Que d'autres programmes d'affirmation de la vie, tels que les programmes pour les jeunes, les programmes de loisirs et les logements sociaux, sont également essentiels à cette préoccupation.

13.8.3. Que les institutions de sécurité publique doivent accorder la priorité aux approches réductrices de la consommation de substances.

13.9. Dans la priorisation des approches de justice transformatrice et réparatrice des dommages interpersonnels, par rapport aux approches punitives et carcérales pour les crimes non violents.

13.9.1. Que les prisons sont inextricablement liées à la police et à la criminalisation, et que ces institutions doivent être remplacées par des institutions d'affirmation de la vie qui s'attaquent à la marginalisation sociale et réduisent les préjudices.

13.9.2. Que les amendes et les systèmes de cautionnement en espèces ont un impact disproportionné sur les personnes sans logement et les personnes à faible revenu, renforçant ainsi l'inégalité systémique.

⁵ <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jr/trauma/p2.html>

13.10. Que le maintien de l'ordre et la justice pénale ont été particulièrement destructeurs des modèles de justice, d'intégration sociale et de résolution des conflits des peuples autochtones, et que les modèles de justice autochtones au sein des communautés autochtones devraient être autorisés à fonctionner séparément et indépendamment du système de justice pénale, et non de l'intérieur de celui-ci.

13.11. Que la Ville de Montréal doit être tenue à son statut déclaré de ville sanctuaire, qui affirme le consentement de la municipalité à accorder aux personnes immigrantes sans papiers le plein accès aux services municipaux malgré leur statut d'immigration.⁶

13.12. Que l'application des frontières physiques entrave la mobilité sociale et économique, en particulier pour les personnes immigrantes sans papiers.

13.12.1. Que la déportation et la séparation des familles, qui ciblent de manière disproportionnée les personnes noires, les peuples autochtones et les personnes de couleur, sont injustifiables.

13.12.2. Que les obstacles financiers et sociaux à l'immigration légale et à la naturalisation doivent être supprimés.

14. Solidarité internationale

Dans l'accomplissement de son mandat de chef de file en matière de plaidoyer et de représentation entourant les questions de droits de la personne et de justice sociale, l'AÉUM croit aux points suivants :

14.1. Que la critique des actions ou des croyances d'un gouvernement donné n'équivaut pas à la critique de la nation ou de son peuple.

14.2. Que la légitimité et l'autorité d'un gouvernement découlent du consentement des personnes gouvernées.

14.3. Que les protestations, les mobilisations communautaires et autres manifestations non violentes sont des expressions valables de dissidence politique.

14.3.1. Que de telles manifestations ne peuvent entraver les droits d'autrui.

14.4. Que toutes les personnes ont le droit à l'autodétermination.

⁶ <https://refuge.journals.yorku.ca/index.php/refuge/article/view/40787/36810>

14.5. Que les différends internationaux doivent être résolus, en premier lieu, par la diplomatie et la coopération multilatérale.

14.6. Que les droits de la personne des personnes migrantes ou déplacées, quels que soient leur statut ou leurs documents, doivent être respectés.

14.7. Que l'intendance et la réconciliation autochtones sont essentielles à la protection de l'environnement et à l'opposition au colonialisme, à l'impérialisme et à l'expansionnisme.

14.8. Que la socialisation et les services sociaux prévalent contre la déréglementation, l'austérité et la déstabilisation financière.

14.9. Que la mobilité socio-économique doit être favorisée par rapport aux systèmes de classes.

14.10. Les nations devraient avoir la liberté de conscience, quelle que soit la nature du régime d'un gouvernement.

14.11. Que la diversité culturelle et la relativité doivent être célébrées plutôt que découragées ou assimilées.

14.12. Que l'AÉUM devrait et doit s'opposer aux régimes oppressifs sous toutes leurs formes.

15. Intersectionnalité

15.1. Que les personnes peuvent vivre des systèmes d'oppression interconnectés différemment, dans des configurations et des degrés d'intensité variables. Cela inclut les structures plus larges de l'oppression qui se forment et travaillent ensemble pour produire « certaines identités ».⁷

15.2. Qu'un handicap n'existe pas de manière isolée et se recoupe souvent avec d'autres identités, telles que la race, le genre et la classe, pour marginaliser de manière disproportionnée certaines personnes ou certains groupes.

⁷ « Kimberle Crenshaw Intersectionality NOT identity », <https://www.youtube.com/watch?v=uPtz8TiATJY>, 17 août 2017. Essai de Patricia Hill Collins, « Intersectionality's Definitional Dilemmas » le terme intersectionnalité fait référence à l'idée critique que la race, la classe, le sexe, la sexualité, l'origine ethnique, la nation, les capacités et l'âge ne fonctionnent pas comme des entités unitaires et mutuellement exclusives, mais plutôt comme des phénomènes constructifs réciproques.

15.3. Que les identités ne sont ni isolées ni réductibles à l'une ou l'autre, et que leur interaction produit des expériences croisées de marginalisation.

15.4. Dans une approche intersectionnelle de la violence sexuelle et genrée en incluant des représentations des groupes marginalisés, qui sont intéressées et ont la capacité de participer à divers processus administratifs et de l'AÉUM.

15.5. Les institutions qui opèrent au sein d'un système capitaliste ont la responsabilité de donner l'exemple et de se désinvestir de tout groupe qui permet ou contribue à toute forme de violence systémique.

15.6. Que les restrictions à l'expression religieuse et culturelle sont corrélées à la montée des attitudes racistes, des mouvements xénophobes, des crimes de haine et de la violence contre les minorités religieuses, qui touchent particulièrement les femmes et les minorités de genre, tant au Québec qu'ailleurs dans le monde.

15.7. Que les personnes qui ont leurs règles sont généralement économiquement vulnérables en raison de pratiques d'embauche patriarcales, entre autres problèmes sexistes liés au travail associés à l'oppression systémique dans les industries lucratives.

15.8. Dans l'importance de la formation intersectionnelle et inclusive basée sur l'identité pour tous les groupes et les individus qui agissent au nom de l'AÉUM.

15.9. Dans la répartition équitable, plutôt qu'égale, des ressources.

16. Justice menstruelle

En assumant un rôle d'alliance dans le plaidoyer et les opérations entourant la justice menstruelle, l'AÉUM croit aux points suivants :

16.1. Que toutes les personnes doivent avoir la possibilité et les moyens de choisir parmi une gamme de produits menstruels qui répondent le mieux à leurs besoins.

16.1.1. Que le choix d'une personne dans certains cas de ne pas utiliser du tout de produits menstruels est une décision qui lui appartient entièrement et qui doit être respectée en tant que telle.

16.2. Les produits menstruels doivent être facilement accessibles sur le campus.

16.3. Que le maintien d'un coût supplémentaire sur les produits d'hygiène menstruelle peut les étiqueter comme « un luxe », un marqueur clair de la discrimination à l'encontre des produits considérés comme « féminins ».

16.4. Que des politiques gratuites sur les produits d'hygiène menstruelle doivent être adoptées à tous les niveaux des institutions, y compris, mais sans s'y limiter, à McGill et dans les gouvernements municipal, provincial et fédéral.

17. Recherche

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer entourant la recherche dans les établissements postsecondaires, l'AÉUM croit aux points suivants :

17.1. Que le développement en cours sur le campus de la technologie militaire destinée à infliger des dommages aux personnes est immoral.⁸

17.2. Que le règlement de McGill sur la conduite de la recherche devrait exiger que la recherche financée par les agences militaires indique « si la recherche a des conséquences néfastes directes » avant de faire l'objet d'un examen pour approbation.

17.3. À l'appui des opportunités de recherche étudiantes qui ne contribuent pas à nuire à la société.

17.4. Que l'université doit adopter des normes de transparence plus élevées en ce qui concerne les commanditaires et les applications prévues des contrats de recherche.

17.5. L'accès accru aux médicaments et aux procédures médicales dans le monde entier est un bien public et un droit de la personne.

17.6. Que l'Université McGill doit mettre en œuvre un cadre d'octroi de licences d'accès humanitaire ou mondial pour les transferts de technologies liées à la santé au secteur privé.

⁸ Comprend, entre autres, la collaboration avec Lockheed Martin, Techicon et Recherche et développement pour la défense Canada sur une technologie de systèmes de guidage de missiles (1999-2010), le laboratoire de mécatronique aérospatiale et les explosifs thermobares développés et testés par le Shockwave Physics Group.

18. Violence sexuelle

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations entourant la prévention de la violence sexuelle, l'AÉUM croit aux points suivants :

18.1. Que le changement culturel concernant le consentement et la violence sexuelle nécessite un engagement de longue date en plaidant pour et en construisant un changement institutionnel, et en maintenant des campagnes régulières.

18.2. Que les actes de violence genrée et sexuelle ne sont pas des incidents isolés. Ils se produisent dans le contexte de la prévalence de la culture du viol dans les communautés plus larges de McGill et au-delà.

18.3. Que l'AÉUM doit prendre de nombreuses mesures pour commencer à lutter contre la violence qu'elle a historiquement été complice de perpétuer. L'Association doit soutenir, protéger, éduquer et défendre la sécurité et le bien-être de ses membres et être une leader active dans la lutte contre la violence genrée et sexuelle sur les campus.

18.4. Que le rôle de l'AÉUM est de maintenir et de compléter les structures de soutien existantes, et de plaider pour des ressources accrues et des options de soutien intersectionnelles. Les personnes qui subissent de la violence genrée ou sexuelle doivent avoir accès à des ressources spécialisées en temps opportun pour soutenir leurs processus de guérison.

18.5. Dans une approche holistique de la lutte contre la violence sexuelle sur le campus qui inclut la prévention, le soutien et des processus disciplinaires axés sur les personnes survivantes, et nécessite des réformes des politiques du campus et de la législation provinciale.

18.6. Allouer davantage de ressources pour soutenir les services sur le campus consacrés à la violence sexuelle et mieux soutenir les personnes ayant des identités marginalisées qui se recoupent.

18.7. Que la santé et la sécurité des personnes ayant porté plainte dans le processus de signalement, y compris leur santé mentale et leur bien-être psychologique, sont primordiales.

19. Clubs et services

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations entourant une qualité accrue de la vie étudiante sur le campus, l'AÉUM estime :

19.1. Que les clubs et les services ont un impact sur un grand nombre de membres du corps étudiant de notre université, mais un club ou un service n'a pas besoin d'avoir un impact sur la majorité d'entre eux pour être considéré comme précieux pour la vie du campus.

19.2. Que le maintien et l'amélioration de la structure de l'AÉUM pour soutenir les membres du corps étudiant doivent rester la plus haute priorité de l'Association.

19.3. Que les clubs et les services doivent accorder la priorité aux membres de l'Association dans leurs activités.

19.4. Que les événements axés sur les membres du corps étudiant doivent tenir compte de l'équité dans leur planification et leur mise en œuvre, en consultant les parties prenantes concernées dans la mesure du possible.

20. Bien-être

En assumant un rôle de leadership dans le plaidoyer et les opérations entourant le bien-être, l'AÉUM estime :

20.1. Que tous les membres du corps étudiant ont le droit de vivre et d'étudier dans une atmosphère qui favorise et facilite le bien-être et la santé mentale et physique.

20.2. Que les membres du corps étudiant ont droit à des services de santé mentale et à des options de soutien accessibles et équitables.

20.3. Que les services de santé mentale devraient être fournis aux membres du corps étudiant dans le respect de leurs droits, de leurs croyances, de leur identité, de leur dignité et de leur autonomie.

20.4. Dans la résilience innée des individus et des communautés, et dans l'importance de construire un fort sentiment de solidarité entre les membres du corps étudiant.

20.5. Que chaque individu vit la santé mentale et le bien-être différemment, et que toutes les initiatives en matière de santé mentale et de bien-être doivent respecter cette diversité d'expériences et de choix.

20.6. Qu'il doit y avoir non seulement un changement dans la façon dont les soins sont dispensés sur le campus, mais aussi une responsabilité en matière de santé mentale et devenir une communauté plus solidaire, plus accueillante, plus réactive et, en fin de compte, plus heureuse et plus saine.

20.7. Qu'il est impératif de prendre des mesures pour comprendre et résoudre ce problème afin d'éclairer les efforts de promotion de la santé et de prévention pour cibler les problèmes rencontrés par les membres du corps étudiant et aider à améliorer la santé mentale globale et la stabilité pour leur apprentissage, leur engagement et leur satisfaction.

20.8. Qu'il doit y avoir une collaboration supplémentaire entre les initiatives des membres du corps étudiant, des universités et des communautés, et que de nombreux membres du corps étudiant qui pourraient bénéficier de ces services ne sont pas conscients de leur existence ou de la façon d'y accéder.

20.9. Que les membres du corps étudiante n crise ont besoin de beaucoup plus de ressources pour être traités.

20.10. Qu'il existe une lacune dans les services de santé ici à McGill et que les services existants devraient viser une plus grande accessibilité et une meilleure qualité.

20.10.1. Que les personnes qui plaident pour la santé sur le campus doivent commencer à déplacer les efforts de plaidoyer et le dialogue sur le campus vers les déterminants en amont de la santé des membres du corps étudiant.

20.11. Dans une progression de la sensibilisation à un sentiment d'appropriation de la santé personnelle et communautaire.

20.12. Dans un passage d'information obligatoire sur la santé mentale dans tous les programmes et une diapositive d'information obligatoire sur la santé mentale dans toutes les salles de classe au début des semestres et pendant les périodes de détresse accrue des membres du corps étudiant.

20.13. Les preneur·neuses de notes au Service étudiant d'accessibilité et d'aide à la réussite devraient être rémunérés équitablement pour leur travail.

20.14. Dans une évaluation formelle continue des politiques d'examen de McGill.

20.15. Une augmentation de la diversité de l'expertise et de l'expérience du personnel de la santé mentale de McGill par l'embauche ou la collaboration avec un plus grand nombre de personnes de couleur et de genres divers.

20.16. En tant que communauté, nous sommes responsables de veiller à ce que les membres du corps étudiant aient accès à du matériel éducatif sur le tabagisme adapté au contexte universitaire.

20.17. Les personnes consommatrices de substances et celles ayant des antécédents de consommation de substances n'ont souvent pas vraiment voix au chapitre dans la création de programmes et de politiques conçus pour prévenir les effets nocifs de la consommation de drogues

20.18. Dans la fourniture et la promotion de ressources étendues et variées pour le sevrage et la réduction des substances afin de répondre aux besoins des membres du corps étudiant. Ceux-ci comprennent, sans s'y limiter :

- a. Coordonnées des lignes de discussion.
- b. Fournir un soutien par les pairs à ceux qui souhaitent arrêter ou réduire leur consommation de substances.
- c. Fournir des conseils et un traitement au Pôle de bien-être étudiant.
- d. Fournir des liens et des informations sur la couverture pour les ressources et les conseils hors campus.
- e. Élargi pour faire référence à toutes les substances et à toutes les utilisations de substances.