



association  
pour la voix  
étudiante  
au québec

# Politique sur l'antioppression

**Adopté par l'Assemblée des membres, le 22 mai 2016**

## **Préambule**

L'AVEQ veut faire partie de ceux qui mènent la lutte contre l'oppression et pour la justice sociale. Un de nos quatre principes fondateurs, l'inclusion et le féminisme, explique notre objectif en plus grand détail :

*L'Association cherche à appuyer les efforts de lutte contre toute forme de discrimination visant l'ethnicité, la langue, la classe sociale, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'habileté mentale et physique et les croyances des personnes.*

De plus, l'AVEQ met la justice sociale et environnementale au premier plan:

*L'Association met l'éducation au centre d'une analyse sur la justice sociale et sur la démocratisation de la société. Par conséquent, nous pensons qu'une redistribution équitable des richesses et du pouvoir politique, ainsi qu'un mouvement de justice environnementale faisant une priorité des intérêts des communautés marginalisées, sont essentiels à une transition vers une société plus durable, et plus juste.*

La politique suivante se veut être un guide sur les positions à adopter en matière de justice sociale, ainsi que sur la méthodologie à suivre pour réduire les pratiques oppressives qui se manifestent dans les organisations.

## **1) Engagement à l'équité**

### *1.1) Environnement anti-oppressif*

L'AVEQ promouvra un environnement anti-oppressif créant un espace de vie sécurisant pour les membres de l'exécutif, les délégué.e.s et les membres.

#### *1.1.1) Cadre*

L'AVEQ érigera le cadre suivant et s'en servira de directive pour la création d'un environnement anti-oppressif.

- a. Reconnaître le fait que des processus oppressifs passés et présents désavantagent et nuisent à certains groupes de personnes ;
- b. Prendre des mesures dynamiques pour contrer et reconnaître les processus passés et présents qui mettent en péril la sûreté et le bien-être de ces groupes ;
- c. Reconnaître que certains groupes de personnes tirent profit de ces processus, consciemment ou non ;
- d. Prendre des mesures dynamiques pour contrer les actions, attitudes, et suppositions qui engendrent ces processus oppressifs.

1.1.2) *Condamnation* L'AVEQ condamnera le harcèlement et la discrimination visant, entre autres : la race, la langue, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, et les croyances.

1.2) *Responsabilités* L'Assemblée des membres sera officiellement responsable du maintien d'un environnement antioppressif parmi les membres de l'exécutif, du conseil, des délégué.e.s, et des membres. La direction, les politiques, la vision et les plans entrepris par l'Assemblée des membres doivent intégrer ces principes contre l'oppression et pour la diversité. Le Conseil est responsable de s'assurer que tout le comité exécutif et toutes les commissions de l'AVEQ intègrent, démontrent et expriment cet engagement dans leurs plans de travail annuel.

1.2.1) *Infractions* Toute infraction aux lois présentées dans cette politique, y compris les actes discriminatoires et le harcèlement au sein de l'organisation peut être signalé à la personne responsable au secrétariat général. La personne requérante peut collaborer avec la personne responsable au secrétariat général pour recommander une solution au problème, y compris :

- a. Rédaction d'une ou plusieurs lettres d'excuse
- b. Suspension de la personne en question de son poste à l'AVEQ
- c. Renvoi de la personne en question de son poste à l'AVEQ

1.2.2) *Comité ad hoc pour l'équité* Le Comité ad hoc pour l'équité sera convoqué par la personne responsable au secrétariat général et comprendra au moins un autre membre de l'exécutif ainsi qu'au moins quatre délégués à l'Assemblée des membres. Le Comité ad hoc pour l'équité sera responsable du strict maintien de la confidentialité et de l'autorisation ou non de la solution recommandée par la personne requérante et par la personne responsable au secrétariat général. Le Comité ad hoc pour l'équité doit se réunir et émettre une recommandation dans le mois suivant sa convocation par la personne responsable au secrétariat général.

1.2.3) *Rôle de la personne responsable au secrétariat général* Il est attendu de la personne responsable au secrétariat général qu'elle ou il ait une compréhension raisonnable de la lutte contre l'oppression et qu'il fasse preuve de discrétion lorsqu'il traite les infractions des lois instituées dans le cadre de cette politique. Si ces infractions sont commises par la personne responsable au secrétariat général, la requérante ou le requérant peut le signaler à la personne responsable à la coordination générale.

1.2.4) *Recours à la justice* En cas d'infraction grave, la requérante ou le requérant peut être invité à avoir recours à une source juridique extérieure. La requérante ou le requérant peut être invité à avoir recours à une source juridique extérieure. La requérante ou le requérant peut engager ces démarches indépendamment de son recours au Comité ad hoc pour l'équité.

## **2) Solidarité contre le colonialisme**

2.1) *Colonialisme moderne* L'AVEQ reconnaît que le territoire que nous appelons communément le Québec est situé sur un territoire autochtone non cédé et non dépossédé appartenant à diverses nations. En conséquence, le développement de nos villes et de nos universités fait partie intégrante de l'invasion colonisatrice. L'AVEQ cherchera à travailler en continu sur la solidarité avec les autochtones et sur l'anticolonialisme.

2.1.1) *Reconnaissance du territoire traditionnel* L'AVEQ revendiquera la déclaration suivante, qui devra être récitée au début de chaque Assemblée des membres, et être adaptée en fonction de l'emplacement de la réunion.

« L'AVEQ souhaiterait reconnaître que l'Université \_\_\_\_\_ est située sur le territoire traditionnel des \_\_\_\_\_. L'AVEQ reconnaît et respecte les \_\_\_\_\_ comme étant les gardiens originels de terres sur lesquelles nous nous trouvons aujourd'hui. »

2.2) *Participation autochtone* L'AVEQ appuiera et encouragera la participation des étudiantes et des étudiants métis, inuits, et des premières nations dans les départements organisationnels et décisionnels.

## **3) Accessibilité**

3.1) *Accessibilité des points de rencontre* L'AVEQ s'efforcera de s'assurer que tous les emplacements de réunion soient accessibles et confortables pour les participantes et participants.

3.1.1) *Accès fauteuils roulants* Toutes les réunions de l'AVEQ se tiendront dans un espace accessible aux personnes à mobilité réduite.

3.1.2) *Éclairage* L'AVEQ s'assurera que les réunions soient tenues dans une pièce sans éclairage fluorescent, pourvu que cet accommodement soit demandé par une déléguée ou un délégué au moins deux semaines à l'avance.

3.1.3) *Parfum* L'AVEQ s'assurera que les réunions soient tenues dans un espace sans parfum, pourvu que cet accommodement soit demandé par une déléguée ou un délégué au moins deux semaines à l'avance.

3.1.4) *Toilettes* L'AVEQ indiquera à chaque réunion l'emplacement des toilettes mixtes les plus proches, et s'efforcera de tenir les réunions à des endroits proches de toilettes mixtes.

3.1.5) *Garderie* L'AVEQ offrira un service de garderie à n'importe quel délégué en ayant fait la demande au moins deux semaines à l'avance.

3.2) *Accessibilité du contenu Internet* L'AVEQ s'efforcera d'intégrer des éléments d'accessibilité telle que des descriptions d'images afin de s'assurer que le plus grand nombre de membres puisse s'informer adéquatement.

#### **4) Relations avec les travailleuses et travailleurs**

4.1) *Droit à la négociation collective* Tout employé.e ou employée non-élu.e et engagé.e par l'AVEQ aura le droit de créer ou de rejoindre un syndicat de son choix et de négocier collectivement.

4.2) *Salaires* Tout employé.e de l'AVEQ sera payé.e au moins un salaire viable, élaboré et présenté par le comité exécutif à l'Assemblée des membres.

4.2.1) *Inflation* Tous les salaires de l'AVEQ seront ajustés en fonction de l'inflation, d'après l'indice des prix à la consommation.

4.3) *Équité à l'embauche* L'AVEQ s'engage à employer du personnel provenant de milieux divers dans le cadre de notre engagement à la lutte contre l'oppression, soulignée dans l'article 1.

4.3.1) *Déclaration sur l'équité* Toutes les offres d'emploi publiées seront accompagnées de la déclaration suivante :

*L'AVEQ tient en garde estime les contributions faites à notre organisation par les personnes s'identifiant comme des membres de communautés marginalisées et persécutées, et nous encourageons ces personnes à envoyer leur candidature. Nous reconnaissons que les obstacles sociaux définissent les expériences et les qualifications, et cherchons par conséquent à mettre en pratique l'équité à l'embauche pour différencier les candidats qui possèdent les qualifications nécessaires. Si vous souhaitez bénéficier du traitement relatif à l'équité à l'embauche, veuillez l'indiquer clairement sur votre lettre de motivation.*

4.3.2) *Affichage des offres d'emplois* L'AVEQ cherchera à afficher les offres d'emploi dans des organisations communautaires au service des communautés marginalisées, y compris les organisations au service des femmes et des cultures.

4.3.3) *Entretien d'embauche* Pendant l'entretien d'embauche, la personne candidate aura l'occasion de parler de l'impact de son expérience de vie sur son aptitude à accomplir le mandat de l'AVEQ.

4.3.4) *Sélection de candidat.e.s* Si tous les candidat.e.s ont des qualifications identiques, l'AVEQ sélectionnera un candidat pouvant bénéficier du traitement relatif à l'équité à l'emploi.