



Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com

Règlement de la Politique d'Équité

Historique des révisions:

20 Mars 2013 (Ratification)

16 Octobre 2013

12 Février 2014

26 Mars 2014

29 Octobre 2014

11 Mars 2015 (Référendum)

22 Mars 2017

27 Septembre 2017

11 Octobre 2017

31 Octobre 2018



CONTEXTE

Ces règlements servent de mandat au Comité d'Équité de l'AEFA et fournissent un cadre pour le traitement des plaintes en matière d'équité.

Pour le Contexte de la Politique, veuillez vous référer à l'Annexe A. Pour les définitions utilisées dans l'élaboration de la Politique, veuillez vous référer à l'Annexe B. Pour un organigramme des procédures de Plainte, de Médiation et d'Enquête, veuillez vous référer à l'Annexe C.

Article 1: Énoncé de Politique

1.1 L'AEFA a la responsabilité en tant que fournisseur de services représentatif envers les étudiants de premier cycle inscrits à la Faculté des Arts, membres diversifiés, de se conduire selon les normes les plus élevées de respect, de justice, d'intégrité, de sécurité et de traitement équitable pour toutes les personnes.

1.2 Le respect exige une pleine considération des êtres humains et le maintien d'un engagement élevé en faveur de la dignité humaine. En adoptant cette politique, l'AEFA s'efforce de créer une communauté qui dépasse les normes sociales de traitement équitable, créant un espace plus sûr pour tous nos membres où le débat collégial et les idées et voix marginalisées peuvent s'épanouir dans une atmosphère respectueuse.

1.3 Pour soutenir cette responsabilité ainsi que l'engagement de l'AEFA en matière de représentation et de services, l'AEFA se doit de favoriser un environnement fonctionnellement anti-oppressif. Nous reconnaissons qu'un environnement fonctionnellement anti-oppressif est atteint grâce à:

1.3.1 La reconnaissance du fait que les processus systématiques et les préjugés culturels désavantagent certains groupes de personnes;

1.3.2 Des mesures proactives pour remettre en question et reconnaître les processus et les préjugés actuels et historiques qui affectent la sécurité et le bien-être de ces groupes défavorisés;



1.3.3 La reconnaissance que certains groupes de personnes socialement privilégiées bénéficient sciemment ou inconsciemment de ce processus et n'ont pas la même expérience de manque de respect et d'exclusion que ceux des groupes défavorisés;

1.3.4 Des mesures proactives pour contester les actions, comportements et présupposés résultant de privilèges sociaux.

1.4 L'AEFA comprend que les groupes et les personnes historiquement et culturellement défavorisés sont soumis à une marginalisation et une oppression systématiques, fondées sur des caractéristiques attribuées ou affirmées liées à des aspects personnels, y compris, mais sans s'y limiter, l'identité de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, sexualité, orientation sexuelle, capacités mentales et / ou physiques, langage, taille ou classe sociale.

1.5 L'AEFA condamne le harcèlement ou la discrimination des groupes défavorisés sur la base, mais sans s'y limiter, de l'identité de genre, de l'âge, de la race, de l'origine ethnique ou nationale, de la religion, de la sexualité, de l'orientation sexuelle, des capacités mentales et/ou physiques, de la langue, de la taille ou classe sociale. L'AEFA considère le harcèlement ou la discrimination sur la base de ces considérations comme des infractions graves qui portent atteinte à son engagement constitutionnel au respect. La condamnation du harcèlement ou de la discrimination n'empêche aucun programme ou activité dont le but est d'améliorer les conditions d'un individu ou d'un groupe défavorisé en particulier.

Article 2: Champ d'application

2.1 Cette Politique s'applique à:

2.1.1 Les membres du Comité Exécutif, les représentants élus, les membres du personnel salarié et rémunéré, les associations départementales et les groupes internes de l'Association Étudiante de la Faculté des Arts de l'Université McGill.

2.1.1.1 Les groupes internes de l'AEFA comprennent les publications de l'AEFA, les comités de l'AEFA, les affiliés du Conseil des Beaux-Arts et les groupes affiliés aux associations départementales de l'AEFA.



2.1.2 Toutes les activités et événements organisés, financés et promus par l'Association Étudiante et les associations départementales affiliées à l'AEFA et les groupes internes.

2.1.2.1 L'AEFA doit s'assurer que tous les efforts des groupes externes qui reçoivent un financement de l'AEFA sont conformes à la politique d'équité de l'AEFA.

2.1.3 Tout matériel écrit ou graphique qui est publié, distribué, approuvé ou financé par l'Association Étudiante de la Faculté des Arts, une association départementale de l'AEFA ou un groupe interne affilié à l'AEFA.

2.1.4 Toutes activités, événements et promotions organisés dans les espaces gérés par l'AEFA, y compris, mais sans s'y limiter, le Salon de la Faculté des Arts (Leacock B-12); AUS SNAX; et les tables AEFA dans le Hall Leacock.

2.2 Ni la présente Politique en général, ni ses définitions en particulier ne doivent être appliquées de manière à porter atteinte au droit des membres de s'engager dans une discussion ouverte sur des questions potentiellement controversées. Aucun étudiant ou groupe d'étudiants ne devrait avoir pour conséquence de limiter le dialogue sur des sujets légitimes à condition que cette discussion soit menée de manière respectueuse, non coercitive et collégiale, conformément à la Politique sur la discrimination et le harcèlement énoncée à la Section 1 de la présente Politique.

Article 3: Mandat et Composition du Comité d'Équité de l'AEFA.

3.1 Cette politique établira un comité d'équité de l'AEFA, qui sera un comité permanent du Conseil de l'AEFA, conformément à l'Article 10.3 des statuts de l'AEFA.

3.2 Les membres du Comité d'Équité se composent des personnes suivantes:

3.2.1 Deux (2) Commissaires à l'Équité

3.2.1.1 Les Commissaires à l'Équité sont choisis dans le cadre d'un processus de candidature et d'entrevue mené au cours du semestre d'Hiver. Le comité d'entretien se compose du Président sortant de l'AEFA et des Commissaires à l'Équité de l'année précédente.



3.2.2 Un minimum de deux (2) membres en général

3.2.2.1 Les membres en général seront choisis dans le cadre d'un processus de candidature et d'entrevue mené au début du semestre d'Automne. Le comité d'entrevue est composé des Commissaires à l'Équité.

3.2.2.2 Le nombre de membres est déterminé à la discrétion du comité d'entrevue, tel que défini à l'Article 3.2.3.1.

3.2.2.3 Un minimum de deux (2) Membres en général doivent siéger en tant que Membres du Comité d'Équité.

3.2.3 Le Président de l'AEFA

3.2.3.1 Le Président de l'AEFA supervise le fonctionnement et les fonctions du Comité d'Équité de l'AEFA.

3.2.3.2 Le Président de l'AEFA ne peut être Membre du Comité d'Équité.

3.3 Le Conseil de l'AEFA doit approuver les Membres du Comité d'Équité par un vote majoritaire.

3.4 Le Mandat du Comité d'Équité de l'AEFA est de:

3.4.1 Favoriser une culture d'équité au sein de l'Association Étudiante de la Faculté des Arts.

3.4.2 Servir d'organe de médiation pour toutes les Plaintes d'Équité qui relèvent du champ d'application tel que décrit dans la Section 2 de ces règlements.

3.4.3 Promouvoir l'engagement envers les principes associés à l'équité parmi les membres de l'AEFA.



3.4.4 Promouvoir des espaces plus sûrs dans tous les éléments qui relèvent du champ d'application de la Politique, comme indiqué dans la Section 2 de ces règlements.

3.4.4.1 Cela doit inclure, mais sans s'y limiter:

3.4.4.1.1 Le Comité d'Équité assiste aux événements affiliés à l'AEFA, y compris les activités d'orientation des étudiants, à la discrétion du Comité d'Équité, sans frais pour le Comité d'Équité.

3.4.4.1.1.1 Dans le cas où un ou plusieurs membres du Comité d'Équité assistent à un événement affilié à l'AEFA en leur qualité de Membre du Comité d'Équité, un rapport doit être préparé et présenté au Conseil lors des rapports du Comité d'Équité dans le mois.

3.4.4.1.1.2 Le Comité d'Équité assure la liaison avec le Vice-Président Social dans le processus d'embauche d'un étudiant coordonnateur pour les activités d'orientation afin d'assurer le respect de la politique d'équité au cours de ces activités.

3.4.5 Accueillir des événements sociaux et éducatifs centrés sur les principes d'équité.

3.4.6 Servir de ressource aux groupes internes et aux membres individuels de l'Association Étudiante de la Faculté des Arts sur la façon dont ils peuvent promouvoir les principes d'équité au sein de leurs associations et activités.

3.4.7 Donner une formation sur l'équité aux dirigeants de l'AEFA avant la fin du mois de septembre, la formation et le calendrier étant à la discrétion du Comité d'Équité de l'AEFA.



Article 4: Responsabilité

4.1 Tous les dirigeants élus, le personnel embauché et les membres du Comité d'Équité (tel que défini à l'Article 3 des présents règlements) sont responsables du respect de la présente Politique. Selon l'Article 6.1 (b) de la Constitution de l'AEFA, le Conseil Législatif de l'AEFA est «... habilité à prendre toutes les décisions et à prendre des mesures au nom de l'AEFA conformément et sous réserve des contraintes imposées par l'Assemblée Générale», et est donc responsable de tous les aspects de l'organisation. À cette fin, l'orientation, les politiques, la vision et la planification du Conseil de l'AEFA doivent adhérer et intégrer les principes d'équité énoncés dans la Section 1 de la présente Politique. Le Conseil est chargé de s'assurer que tous les Exécutifs et Comités Permanents de l'AEFA intègrent, démontrent et communiquent cet engagement dans leurs plans de travail annuels.

4.1.1 Afin d'assurer la responsabilité de tous, les Cadres Supérieurs, les Sénateurs et les Cadres départementaux de l'AEFA doivent être formés sur les sujets de l'équité et de l'inclusivité avant la fin de la deuxième semaine d'Octobre.

4.1.2 Les cadres de l'AEFA, y compris les cadres départementaux et de la Faculté, doivent être formés sur les sujets du consentement, de comment être un spectateur actif et répondre aux divulgations avant la fin du mois de septembre. Le Comité d'Équité de l'AEFA doit collaborer avec les groupes appropriés sur le campus afin de créer et faciliter cette formation.

Article 5: Traitement des Soumissions de Plaintes en matière d'Équité.

5.1 Toutes les plaintes doivent être soumises à l'écrit, en anglais ou en français, à un Commissaire à l'Équité, tel que défini à l'Article 3.2 de cette Politique, ou dans le cas où la plainte est contre un Commissaire à l'Équité, au Président du Conseil de l'AEFA.

5.2 Les directives suivantes sont à suivre concernant le Traitement des Plaintes en matière d'Équité:

5.2.1 Les Commissaires à l'Équité doivent décrire par écrit au Demandeur les options dont il dispose pour atteindre une résolution de l'incident.



5.2.2 Les Commissaires à l'Équité doivent décrire par écrit à toutes les parties impliquées le Champ d'Application et les limites de la Politique.

5.2.3 Toute personne ne souhaitant pas participer au processus de résolution n'est pas obligée de le faire. Cependant, cela n'empêche pas la ratification des recours recommandés par le Conseil qui pourraient affecter une telle personne, comme le licenciement d'un poste au sein de l'AEFA.

5.2.4 Les plaintes doivent être déposées au cours de la même année universitaire au cours de laquelle l'incident se produit, à une exception près mentionnée en 5.2.4.1.

5.2.4.1 "Si l'incident survient au cours du semestre d'Été, la plainte doit être déposée au plus tard à la fin du semestre d'Automne de la même année."

5.2.4.2 Bien que les Demandeurs doivent suivre les procédures de temps stipulées en 5.2.4, ils auront le droit de citer des preuves qui se sont produites en dehors de ce délai.

5.2.5 Tout au long de ce processus, le Demandeur et le Défendeur ont le droit d'être accompagnés en tout temps par une personne de soutien, qui peut prendre des notes et donner des conseils à la partie qu'ils soutiennent. Tout entretien ou interrogatoire peut également être temporairement interrompu pour permettre à une personne de soutien et à son parti de discuter d'un problème ou d'une question en privé. La personne de soutien ne peut être un superviseur ni du Demandeur ni du Défendeur.

5.2.6 Indépendamment des mesures antérieures ou en cours que le Demandeur prend pour résoudre le conflit en dehors du cadre décrit à l'Article 5, tous les Demandeurs ont le droit de demander une Médiation ou une Enquête avec les Commissaires à l'Équité.

5.2.6.1 Le processus de résolution informel est la Médiation (Article 6).

5.2.6.2 Le processus de résolution formel est une Enquête (Article 7)

Article 6: Résolution Informelle des Préoccupations et/ou Plaintes: Médiation



6.1 Si un Commissaire à l'Équité ou une personne qualifiée de l'extérieur de l'organisation (sous réserve de l'approbation des Commissaires à l'Équité) accepte d'agir en tant que médiateur, cette personne commencera à aider les parties à régler la plainte dans les 10 jours ouvrables suivant la soumission de la plainte et terminer la médiation dans les 20 jours ouvrables, sauf si une prolongation est nécessaire. Le médiateur ne doit pas être impliqué dans l'enquête sur la plainte et ne peut être invité à représenter l'AEFA à aucun stade de toute procédure liée à la plainte. La médiation doit se dérouler dans un espace privé.

6.2 Chacune des parties a le droit de refuser la Médiation, sans représailles.

6.3 Si l'une ou l'autre des parties impliquées a le sentiment que le processus de résolution informel n'a pas abouti à une résolution, une enquête formelle doit être lancée.

Article 7: Processus Formel de Résolution: Enquête

7.1 Le Demandeur doit rédiger un enregistrement écrit de l'incident, y compris les dates, heures, lieux et un compte rendu détaillé de l'incident. Le Demandeur transmettra le dossier écrit de l'incident comme suit:

7.1.1 Aux Commissaires à l'Équité, sauf s'il s'agit d'une plainte contre un ou plusieurs Commissaires à l'Équité, membres Exécutifs ou un membre du Conseil.

7.1.1.1 Pour une telle Plainte, le Commissaire à l'Équité doit commencer une enquête et répondre à la Plainte dans les 10 jours ouvrables et terminer le processus dans les 20 jours ouvrables, à moins qu'une prolongation ne soit nécessaire.

7.1.2 Au Président du Conseil de l'AEFA, s'il s'agit d'une plainte contre un ou plusieurs Commissaires à l'Équité, membres Exécutifs ou un membre du Conseil.



7.1.2.1 Pour un telle Plainte, le Président du Conseil de l'AEFA transmettra le rapport écrit de l'incident aux Commissaires à l'Équité qui ne sont pas concernés par la Plainte.

7.1.2.2 Les Commissaires à l'Équité qui ne sont pas impliqués dans la Plainte commencent l'Enquête et doivent répondre à la Plainte dans les 10 jours ouvrables et compléter le processus dans les 20 jours ouvrables, à moins qu'une prolongation ne soit nécessaire.

7.2 Le Défendeur sera mis au courant des allégations formulées à son encontre et a le droit de répondre à la plainte par écrit aux Commissaires à l'Équité.

7.3 Les Commissaires à l'Équité mèneront une enquête approfondie sur la plainte. Ils interrogeront le Demandeur, le Défendeur et tous les témoins qui acceptent de participer à l'enquête.

7.3.1 Un compte rendu détaillé des procès-verbaux d'entretien doit être conservé et envoyé à la fois à la personne interrogée et aux enquêteurs pour confirmation de l'exactitude.

7.3.2 Une fois qu'une Enquête commence, toutes les parties seront informées qu'elles ne doivent parler à personne, même à ceux également impliqués dans l'incident abordé dans la Plainte. Pour préserver l'intégrité de l'Enquête, toutes les personnes impliquées sont tenues de coopérer avec l'Enquête et de maintenir le caractère confidentiel de la Plainte.

7.3.3 Toutes les parties impliquées dans l'Enquête doivent signer un accord de confidentialité.

7.4 Avant qu'un rapport final ne soit remis, les Commissaires à l'Équité remettront des copies d'un brouillon au Demandeur et au Défendeur, afin qu'ils puissent commenter l'exactitude et l'exhaustivité des faits. Le brouillon ne doit être partagé avec personne d'autre que les personnes de soutien, le cas échéant. Dans la semaine



suivant la fin de l'enquête, les Commissaires à l'Équité doivent soumettre le rapport final au Vice-Président de l'AEFA pour l'ajout au Registre de l'Équité. Le Demandeur et le Défendeur recevront également une copie du rapport final.

7.5 Si une violation de la Politique d'Équité est trouvée, en fonction de la nature et de la gravité du ou des incidents, les recours en cas de violation de la politique peuvent inclure, mais sans s'y limiter:

7.5.1 Une ou des lettres d'excuses;

7.5.2 La suspension ou révocation du Défendeur de son poste au sein l'AEFA et de ses groupes internes affiliés;

7.5.3 La suspension du soutien financier de l'AEFA pour les groupes internes qui enfreignent la présente Politique.

7.6 Le Conseil de l'AEFA recevra un résumé de chaque Plainte motivée après que les Commissaires à l'Équité auront fait une recommandation. Le Conseil de l'AEFA décidera des mesures à prendre à la lumière des recommandations des Commissaires à l'Équité chargés de l'enquête.

7.6.1 Les recommandations de résolution faites par les Commissaires à l'Équité seront considérées comme contraignantes à moins que les deux tiers du Conseil de l'AEFA ne votent contre elles.

7.6.2 Si les recommandations des Commissaires à l'Équité sont rejetées par le Conseil de l'AEFA, le Conseil se doit de fournir une explication détaillée de leur décision.

7.7 Dans les 10 jours ouvrables suivant la remise du rapport, le Demandeur et le Défendeur seront informés par écrit de toute décision prise.

Article 8: Procédures de recours



8.1 En vertu de l'Article 18.4 des statuts de l'AEFA, si le Demandeur ou le Défendeur croit qu'une erreur de procédure s'est produite pendant l'enquête, il a le droit de faire appel devant le Conseil Judiciaire de la Société des Étudiants de l'Université McGill (SSMU).

Article 9: Plaintes non fondées, mauvaise foi et représailles.

9.1 Si les Commissaires à l'Équité estiment qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour étayer une allégation du ou des incidents, ils ne peuvent recommander aucun recours.

9.2 Dans le cas où la plainte a été déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire intentionnellement et déposée de manière malveillante en sachant qu'elle n'avait absolument aucun fondement, le Demandeur sera soumis aux mêmes recours possibles que ceux décrits à l'Article 7.5. La personne injustement accusée d'une violation de la Politique d'Équité bénéficiera de tous les recours nécessaires, y compris, mais sans s'y limiter, une déclaration publique des Commissaires à l'Équité, si l'individu injustement accusé désire un tel recours.

9.3 Toute personne qui exerce des représailles de quelque manière que ce soit contre une personne qui a été impliquée dans une Plainte d'Équité sera soumise aux mêmes recours possibles décrits à l'Article 7.5 à la discrétion du médiateur de l'AEFA.

Article 10: Confidentialité

10.1 La confidentialité doit être respectée à tout moment pendant le processus de résolution, que ce soit en médiation ou en enquête. La confiance dans la confidentialité des procédures encourage également les individus à présenter leur plainte. Cependant, les personnes impliquées dans une plainte ont le droit de recevoir suffisamment d'informations pour être en mesure de répondre et de défendre leurs intérêts.

10.2 La confidentialité est différente de l'anonymat. Un Demandeur individuel qui cherche une résolution informelle ou formelle doit être prêt à être identifié auprès du Défendeur.

10.3 Toutes les personnes impliquées dans une Plainte seront invitées à signer un accord de confidentialité qui décrit leur responsabilité d'assurer la confidentialité



dans toutes leurs communications verbales, écrites et enregistrées, formelles et informelles, afin de respecter le droit à un processus équitable pour le Demandeur et le Défendeur.

10.4 Tous les documents électroniques partagés entre les Commissaires à l'Équité, le Demandeur et le Défendeur seront protégés par mot de passe.

10.5 Les informations personnelles liées à une réclamation ne seront partagées qu'avec les personnes responsables de l'administration de la présente Politique, de l'enquête et du traitement de la réclamation, de la détermination des recours ou sanctions appropriés, ou à des fins cohérentes et connexes.

10.6 Lorsque la résolution est discutée au Conseil de l'AEFA, conformément à l'Article 7.7, une session confidentielle sera déclarée, et tous les noms et caractéristiques d'identification du Demandeur et du Défendeur seront supprimés du rapport.

Article 11: Conflits d'intérêts

11.1 À la réception d'une Plainte d'Équité, les Commissaires à l'Équité doivent déclarer un conflit d'intérêt s'il y en a un.

11.2 Tout Commissaire à l'Équité qui déclare un conflit d'intérêt concernant une Plainte d'Équité doit s'abstenir à toutes les étapes de la résolution de conflit, y compris la résolution formelle et informelle.

11.3 Le défaut d'un Commissaire à l'Équité de déclarer un conflit d'intérêt concernant une Plainte d'Équité entraînera un examen ou une suspension du Comité d'Équité, à la discrétion des autres membres du Comité d'Équité en fonction de la gravité de la violation.

Article 12: Documentation - Journal des capitaux propres

12.1 Toute recommandation et/ou action formelle ou informelle doit être documentée par écrit et fournie au Demandeur et au Défendeur.

12.2 Le Registre d'Équité sera un document confidentiel protégé par mot de passe sur le système informatique de l'AEFA, qui sera conservé par le Vice-Président de l'AEFA.



Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com

Article 13: Limitations

13.1 Rien dans la présente Politique n'empêche l'une ou l'autre des parties d'exercer tout recours disponible en dehors de l'AEFA.



ANNEXE A: CONTEXTE DE L'ÉQUITÉ AU SEIN DE L'AEFA

Cette politique a été rédigée pour consacrer et consolider les engagements de l'AEFA en matière d'équité de manière globale, conformément à la Constitution de l'AEFA. La mission de l'AEFA selon la Constitution de l'AEFA est la suivante:

2.1 L'AEFA existe pour:

2.1.1 Représenter tous les étudiants de McGill à la Faculté des Arts et promouvoir leur bien-être et leurs intérêts.

2.1.2 Fournir des activités et des services pour améliorer les conditions éducatives, culturelles, environnementales et sociales de ses membres.

Le respect des principes d'équité améliorera les capacités de représentation de l'AEFA et garantira l'accessibilité de tous ses événements et services. La première référence explicite à l'équité dans un document de l'AEFA se trouve dans la Constitution des statuts du Conseil de l'environnement de l'AEFA (AUSec). Le comité permanent du Conseil de l'AEFA a pour mandat "d'incorporer les principes de durabilité, d'intégrité écologique, de prospérité économique et d'équité sociale dans toutes les activités de l'Association Étudiante de la Faculté des Arts".

En avril 2012, une question référendaire a modifié la Constitution de l'AEFA pour inclure les principes d'équité et de respect dans son mandat:

Article 26 - Définition

26.1 Les événements, activités et espaces exploités par l'AEFA - peuvent inclure, mais sans s'y limiter, le Salon AEFA, les Laboratoires Informatiques du bâtiment Ferrier, la Semaine d'Orientation des Arts et Arts Frosh, le Bar des Arts, la Nuit Blanche, les Assemblées Générales de l'AEFA et le Remise des Diplômes - sera constitué ici en tant que "services AEFA".

Article 27 - Respect

27.1 Les services de l'AEFA doivent fonctionner selon le concept de "Endroit Sécuritaire", interdisant l'utilisation de panneaux de signalisation racistes, sexistes et autres panneaux oppressifs.



27.1.1 Il sera laissé à la discrétion de la Direction de l'AEFA et de l'Adjoint de Direction de l'AEFA de déterminer ce qui constitue une signalisation oppressive.

27.2 Les services de l'AEFA doivent être des lieux de dialogue respectueux et s'opposer à la sollicitation intimidante et à la violence.

27.3 En cas de Plainte en Équité concernant un service AEFA, la plainte doit être traitée par le Médiateur de l'AEFA et un rapport peut être commandé par le Conseil de l'AEFA pour rectifier les plaintes.

Bien que ces modifications améliorent la capacité de l'AEFA à représenter les membres de l'AEFA et à fournir des services accessibles, l'équité n'est pas définie. De plus, elles restent focalisées sur la signalétique sans discuter du rôle des groupes internes à l'AEFA, y compris les associations départementales et les comités. En outre, elles laissent les considérations d'équité entre les mains d'une seule personne: le Médiateur de l'AEFA.

Pour répondre aux préoccupations ci-dessus concernant les Articles 26 et 27 de la Constitution, et afin de fournir une définition approfondie de l'équité, la résolution suivante a été adoptée lors de la réunion du Conseil de l'AUS, le 17 octobre 2012:

Résolution pour Soutenir la Création d'une Politique d'Équité AEFA et d'un Comité Ad Hoc de Politique d'Équité

Attendu que l'AEFA a un engagement envers la durabilité sociale. **Attendu que** l'équité sociale s'inscrit dans le cadre de la durabilité sociale, **Attendu que** l'AEFA n'a actuellement pas de politique d'équité,

Attendu qu'une politique d'équité doit être un cadre important exposant l'engagement de l'AEFA en faveur de l'équité, de l'inclusion et de la non-discrimination, et expliquant comment toute plainte concernant des questions d'équité doit être traitée,



Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com

Attendu qu'une résolution adoptée par le Conseil de l'AEFA soutenant la création d'une politique d'équité apporte l'affirmation nécessaire pour entreprendre une telle tâche.

Il est résolu que le Conseil Législatif de l'AEFA soutient la création d'une Politique d'Équité de l'AEFA.

Il est résolu qu'un Comité Ad Hoc sur les Politiques d'Équité soit créé dans le cadre du mandat de durabilité sociale de l'AEFA.

Il est résolu qu'un Comité de Politique Ad Hoc sur l'Équité explorera le processus de recrutement en ce qui concerne l'équité dans l'AEFA.

Il est résolu que les membres du Comité Ad Hoc sur la Politique d'Équité comprennent le Vice-Président Interne de l'AEFA, deux (2) Conseillers de l'AEFA qui seront sélectionnés par le Vice-Président Interne de l'AEFA, et deux membres en général sélectionnés par le biais d'un processus de candidature dirigé par le Vice-Président Interne de l'AEFA.

Il est résolu que le Comité Ad Hoc des Politiques d'Équité organise un processus de consultation ouvert à tous les membres de l'AEFA.

Il est résolu que le Comité Ad Hoc de Politique d'Équité soit chargé de la rédaction de la Politique d'Équité de l'AEFA pour discussion et adoption éventuelle au Conseil législatif de l'AEFA du 28 novembre ou du 16 janvier.

Il est résolu que le Comité Ad Hoc sur la Politique d'Équité satisfera aux exigences de participation du Comité des Conseillers de l'AEFA



Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com

L'adoption de cette résolution a démontré l'affirmation nécessaire pour aller de l'avant avec la création de la politique. Après l'adoption de la résolution, le Comité Ad Hoc de Politique d'Équité a été formé, comprenant le Vice-Président Interne de l'AUS, Justin Fletcher; deux conseillers, Claire Stewart-Kanigan (représentante des arts à SSMU) et Thy Anne Chu Quang (AGELF); et deux membres ordinaires, Claire Michela et Gabrielle Jacobs. Le Commissaire à l'Équité de la SSMU, Justin Koh, a été membre consultatif du comité. Un événement Forum Ouvert sur l'Équité a eu lieu le mardi 13 novembre 2012 et un sondage a été diffusé auprès des membres de l'AEFA la même semaine pour s'assurer que la création de la Politique était un processus consultatif et transparent.

Le Comité a discuté des questions et considérations suivantes lors de la rédaction de la Politique:

Quel rôle le comité d'équité nouvellement formé devrait-il jouer au sein de l'AEFA, et comment le comité d'équité peut-il prendre des mesures plus proactives que réactives en matière d'équité?

Au sein de l'infrastructure régissant l'AEFA, comment pouvons-nous garantir la confidentialité et la protection contre les conflits d'intérêts pour garantir que les résolutions sont équitables pour le demandeur et l'intimé?

Comment les processus de résolution de la SSMU, y compris la médiation, les enquêtes et les appels des plaintes d'équité, peuvent-ils être adaptés aux structures de gouvernance de l'AEFA?

La politique AEFA suivante est le point culminant du travail du Comité Ad Hoc sur la Politique d'Équité tout au long des trimestres de l'automne 2012 et de l'hiver 2013. La Politique est basée sur la Politique d'Équité du SSMU, qui peut être trouvée sur le site Web du SSMU. La Politique a été discutée et ratifiée au Conseil de l'AEFA le 20 mars. L'AEFA espère que cette politique apportera un changement durable aux membres de l'AEFA au-delà de leur expérience à McGill.

ANNEXE B: DÉFINITIONS UTILISÉES POUR L'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

Équité: dans le contexte de cette Politique, l'Équité fait référence au respect et à l'égalité des chances pour tous les membres de l'Association.



Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com

Diversité: l'existence de différences entre les membres d'une communauté en fonction de l'identité de genre, de l'âge, de la race, de l'origine ethnique ou nationale, de la religion, de la sexualité, de l'orientation sexuelle, des capacités mentales et / ou physiques, de la langue, de la taille ou de la classe sociale.

Oppression: exercice du pouvoir par un groupe de personnes sur un autre groupe de personnes avec une considération spécifique des héritages culturels, historiques et vivants.

Privilège: un droit, une immunité ou un avantage exclusifs maintenus par un groupe de personnes au détriment des autres.

Marginalisation: relégation de certaines personnes et groupes sociaux à des positions de moindre pouvoir et participation au sein de la société.

Inconvénient: une circonstance ou une situation qui place un individu ou un groupe de personnes dans une position inférieure ou moins favorable par rapport aux autres, entraînant un accès compromis aux ressources ou aux opportunités.

Discrimination: traitement différentiel d'un individu ou d'un groupe, généralement à son désavantage, qu'il ait ou non des préjugés.

Harcèlement: tout comportement, acte, commentaire ou affichage qui rabaisse, déprécie et / ou cause un préjudice personnel, psychologique ou social à un individu ou à un groupe, y compris un acte ou des actes d'intimidation ou de menace.

Plainte: une déclaration écrite formelle de violation de la Politique d'Équité aux Commissaires à l'Équité de l'AEFA.

Incident: l'instance de violation présumée de la Politique d'Équité de l'AEFA par le Défendeur traité dans la plainte.

Demandeur: la personne ou le groupe qui a vécu le ou les incidents allégués.

Défendeur: la partie contre laquelle une plainte est déposée.

Personne de soutien: une personne que le demandeur ou l'intimé choisit pour l'aider tout au long du processus de résolution. Le rôle de la personne de soutien n'est pas de se présenter ni de répondre au nom du défendeur ou du demandeur; ils peuvent plutôt prendre des notes et donner des conseils à la partie qu'ils soutiennent.



Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com

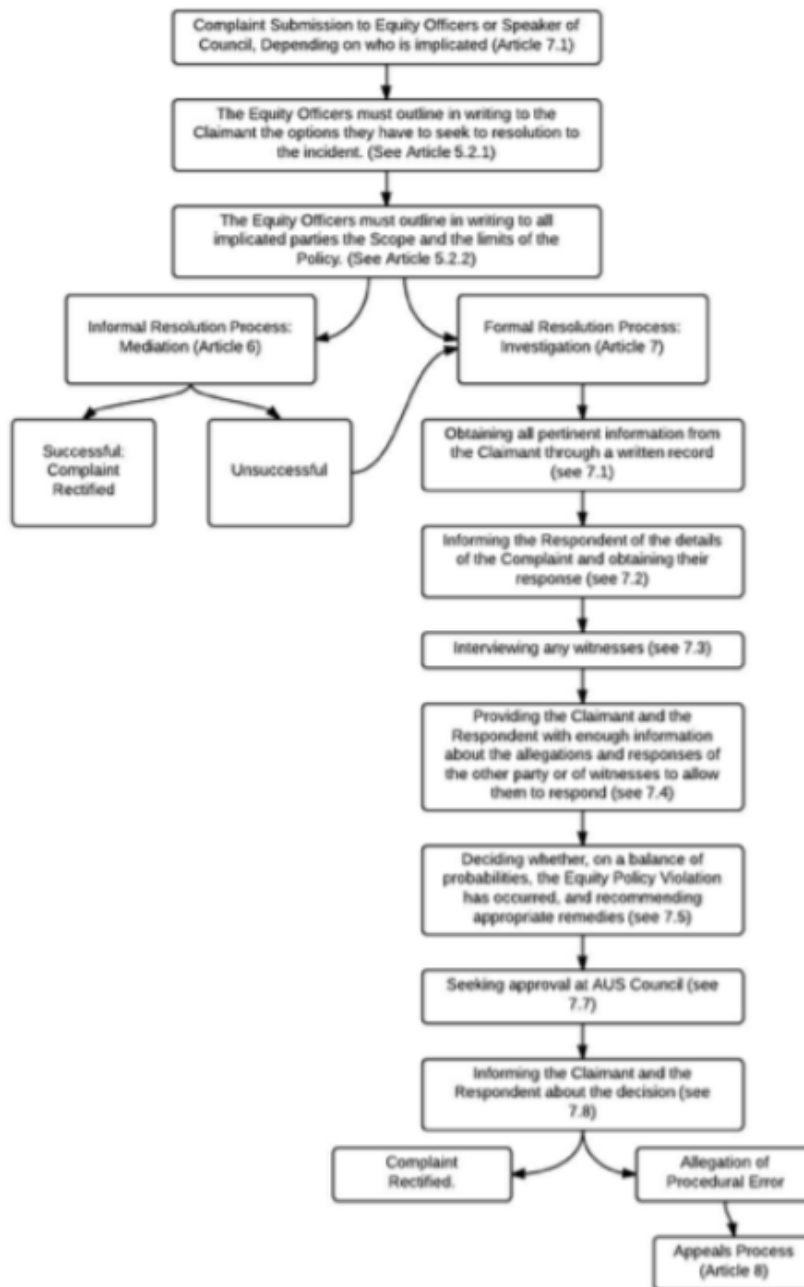
Médiation: l'initiation d'un dialogue proactif entre toutes les parties concernées par une question d'équité, qui sera facilité par au moins un des Commissaires à l'Équité.

Espace privé: un lieu convenu d'un commun accord où la médiation peut avoir lieu et qui permet le respect de la confidentialité.

Enquête: un processus de résolution formel impliquant la recherche et la collecte de preuves à l'appui pour faire des recommandations sur la façon de traiter une plainte.

Conflit d'intérêts: une situation dans laquelle les intérêts d'une personne peuvent affecter sa capacité à prendre une décision équitable, comme la présence de relations sociales préexistantes ou la possibilité d'avancement.

ANNEXE C: ORGANIGRAMME DES PROCÉDURES DE PLAINTE, DE MÉDIATION ET D'ENQUÊTE





Arts Undergraduate Society of McGill University
855 Sherbrooke Street West
Leacock B-12
Montreal, Quebec H3A 2T7

Tel: (514) 398-1993
Fax: (514) 398-4431
www.ausmcgill.com