

Politique d'inclusivité

Le GRIP-UQAM reconnaît que les dynamiques de hiérarchie, de pouvoir et de privilège existant au sein de nos sociétés se répètent aussi à l'intérieur de notre mouvement. Nous demandons aux personnes qui fréquentent et s'impliquent dans les espaces et les activités du GRIP d'être conscientes de leur langage et de leur attitude, et de garder en tête que ceux-ci peuvent être oppressifs pour les autres participantes.

Tant dans les événements (assemblées générales, réunions, activités, etc.) que dans les espaces (bureaux, espaces virtuels, etc.) ne seront pas tolérés : l'âgisme, le capacitisme, l'hétérosexisme, le racisme, le sexisme, la transphobie, la violence ainsi que toute forme de discrimination basée sur l'apparence, de même que le fait de toucher une personne sans son consentement. Agir de façon à perpétuer l'oppression, incluant via le langage, est inacceptable.

Nous entendons par attitude oppressive toute conduite qui ridiculise, marginalise, rejette, menace ou blesse quiconque sur la base de son âge, son apparence physique, son bagage culturel, ses capacités, son éducation, son ethnie, son expression personnelle, son genre, son statut d'immigrante, sa langue, sa nationalité, sa religion, son orientation sexuelle, son statut parental ou tout autre facteur. Il est important de noter que la ou les personnes qui vivent l'oppression sont les plus aptes à définir la dite oppression. La personne qui pose le geste oppressif ne peut en aucun cas débattre de si son comportement était oppressif, mais accepter le commentaire et être prête à travailler sur le comportement.

Les attitudes oppressives se produisent au quotidien, souvent de manière en apparence banale. Par exemple, les interruptions répétitives, ne pas respecter son tour de parole, les blagues et le langage oppressif sont des attitudes communes qui renforcent les dynamiques de pouvoir et d'oppression. Avec le temps, de telles attitudes peuvent devenir des modèles d'oppression qui seront beaucoup plus préjudiciables qu'un simple incident isolé. D'autres actes individuels peuvent être plus sévères, impliquant même de la violence physique et émotionnelle.

Nous invitons tout le monde à garder ces principes en tête tandis que nous interagissons avec les autres:

- Respectons les limites physiques et émotionnelles des autres. Demandons d'abord la permission avant de toucher quelqu'une, portons attention et changeons notre comportement si quelqu'une nous dit que nous le/la mettons mal à l'aise.
- Si nous sommes critiquées au sujet d'une attitude problématique, ne répondons pas par la défensive. Nos intentions et notre personne ne sont pas remises en question; seule l'attitude problématique est interpellée. Soyons ouvertes afin de comprendre comment notre attitude joue un rôle dans la façon dont d'autres personnes expérimentent une oppression.
- Féminisons nos interventions. Respectons le choix des noms et pronoms personnels de chacune. N'assumons pas l'identité sexuelle de quiconque, ses préférences sexuelles, son statut de survivante, son statut économique, ses origines, son état de santé, etc.

Comportement inacceptables

Au GRIP, les comportements inacceptables incluent, sans s'y limiter, la liste suivante:

- Des commentaires offensants, désobligeants, menaçants, agressifs ou qui entraînent le mutisme (au sujet du genre, de l'identité ou de l'expression du genre, des handicaps, de l'apparence physique, de l'âge, de la taille, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion, du statut socioéconomique, ou autre);
- De la violence, de l'intimidation, du harcèlement criminel ou de la traque indésirée d'une personne;
- Des critiques persistantes, abusives et non constructives à propos de tout projet qu'une participante présente lors d'un événement, dans un espace ou dans le cadre d'un programme;
- Des microagressions persistantes sous forme de commentaires, de blagues, de matériel ou autres;
- Des photographies ou des enregistrements harcelants;
- La perturbation des événements, des programmes ou de la fonctionnalité des lieux;
- Des contacts physiques sans consentement;
- Une attention sexuelle non sollicitée;
- Des images sexuelles dégradantes;
- Préconiser ou encourager n'importe lequel des comportements énumérés dans cette liste.

Harcèlement et agression

Toute personne qui dit avoir été victime d'agression sexuelle, physique ou psychologique par une personne présente dans la salle ou dans les locaux du GRIP, doit être crue sur parole. En effet ce n'est pas à la personne qui écoute le témoignage de juger si la personne a vécu une agression, mais bien à cette personne de savoir ce qu'elle a ressenti lors des faits.

Le GRIP-UQAM n'est pas tenu d'entendre le témoignage de l'agresseur. Il peut décider d'entendre sa version des faits, mais en aucun cas ce ne sera utilisé pour décrédibiliser la victime. Le GRIP-UQAM ne doit pas faire le procès de la victime ni de l'agresseur, mais bien s'assurer que la victime se sente à l'aise et en sécurité. Le GRIP-UQAM portera une attention particulière à ne pas tomber dans le «victim blaming» et à respecter le témoignage et le vécu de la victime ainsi que ses demandes.

Application

Si une personne commet un comportement de harcèlement, elle sera immédiatement sommée d'arrêter et de se conformer à la politique. Si cette personne continue à se livrer à ce comportement agressant, le GRIP conserve alors le droit de prendre les mesures nécessaires pour maintenir un lieu accueillant pour tous et toutes dans l'événement ou les espaces. Ceci peut aller d'un avertissement à l'agresseur jusqu'à l'expulsion temporaire ou permanente des espaces ou événements du GRIP-UQAM.

Signalement et expulsions

Nous vous prions de ne jamais hésiter à nous contacter avant un événement. Si vous n'êtes pas à l'aise de le faire vous-même ou désirez garder l'anonymat, vous pouvez vous adresser à une personne de confiance qui servira alors de porte-parole. Vous pouvez aussi choisir de vous adresser directement à une employée en qui vous auriez davantage confiance ou avec qui vous vous sentiriez plus à l'aise. Les employées et officier-ière du GRIP-UQAM sont aussi soumises à cette politique. Si vous vous sentez mal à l'aise ou en danger vis-à-vis une personne qui pourrait potentiellement y être présente, n'hésitez pas à nous en faire part. Similairement, si lors d'un événement ou dans un espace du GRIP vous vous sentez mal à l'aise ou en danger, veuillez nous en faire part. Nous entendons par mal à l'aise ou en danger si vous ressentez un malaise, du harcèlement, ou toute autre raison qui n'est pas énumérée ici provoquée par une individu-e ou un groupe d'individu-e-s.

Le GRIP-UQAM cherche à être un «safer space» où chaque personne peut se sentir libre et à l'aise d'exister. Ce ne sont pas aux victimes de s'adapter, mais au GRIP de faire des accommodations. Les personnes responsables qui reçoivent la demande se doivent d'être à l'écoute de ceux/celles qui la

formule. Ce qui veut dire qu'on doit d'abord écouter la personne dans un endroit dans lequel il ou elle se sent en sécurité puis de lui demander, par questions ouvertes, ce qu'elles ou ils voudraient qui soit fait.

Vous pouvez nous contacter ou signalez ces situations par les moyens suivants :

- Parler à une organisateur-trice, une membre du CE ou d'un comité, une coordonnateur-trice ou une employée du GRIP-UQAM ou demander à une personne de confiance de la faire à votre place;
- Envoyer un courriel aux organisateurs-trices à l'adresse grip@uqam.ca.

Les comités ont la responsabilité d'aider à mettre en place cette politique dans leurs événements et activités. Cela peut impliquer, par exemple, de désigner plusieurs personnes pour mettre en application cette politique lors d'événements si la demande est faite. La solidarité dans de telles situations est primordiale, car toute personne peut être agresseuse ou victime, il est donc important de garder en tête que n'importe qui participant à une activité du GRIP peut commencer le processus mentionné plus haut vis à vis une ou des personnes pour les raisons mentionnées précédemment.

Cette politique ne prime pas sur les politiques internes que les différents comités ont pu établir, mais vise plutôt à travailler en concordance avec ces politiques. Toutefois, une personne ayant été victime d'une agression ou de harcèlement pourrait demander que des clauses présentent dans cette politique soient appliquées dans le cas où il n'y aurait pas de mode de fonctionnement interne ou que la victime ne se sentirait pas en sécurité ou se sentirait insatisfaite.

Le cas échéant, nous demanderons aux personnes concernées de ne pas se présenter, de cesser leur comportement ou, dans certains cas, de quitter les lieux. Nous nous réservons le droit d'utiliser les moyens nécessaires. Dans le cas où la victime est en présence de son ou ses agresseurs (que l'agression ait été physique, verbale, psychologique ou autre) et que la victime ne souhaite pas voir son ou ses agresseur-e-s, une expulsion temporaire ou permanente (tant que la situation n'a pas changée pour la victime) est possible si demandée. Le GRIP-UQAM a alors la responsabilité de non seulement assurer le maintien de cette expulsion, mais aussi de la sécurité physique, émotionnelle et psychologique de la victime lorsqu'elle est dans des lieux sous sa responsabilité.

Le GRIP-UQAM a aussi la responsabilité d'informer la victime des ressources qui sont disponibles si elle le désire. Certaines de ces ressources sont le bureau d'intervention et de prévention en matière du harcèlement de l'UQAM au local FR-060 avec le numéro de téléphone suivant: 514 987-3000 #0886, le réseau des CALACS (centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel) du Québec au 1 888 933-9007, le CLACH (comité de lutte autonome contre le harcèlement, par et pour les étudiantes) à l'adresse suivante: harcelement.comite@gmail.com ainsi que toute autre ressource qui peut sembler pertinente.

Questions, inquiétudes, commentaires

Si vous avez des questions à propos de l'application, du processus d'examen, du processus de signalement, etc., ou si vous avez des suggestions pour améliorer notre politique d'espace sécuritaire, contactez-nous à l'adresse grip@uqam.ca, en personne au DS-3230 ou par téléphone au 514 987-3000 poste 4077.

Lexique

Âgisme: Il s'agit d'une forme de discrimination se basant sur l'âge, de considérer qu'une personne a des capacités physique, psychologiques, émotionnelles, intellectuelles, etc. inférieures soit parce qu'elle est trop jeune ou trop vieille. Invalider l'analyse politique d'une personne en lui demandant son âge est un exemple d'âgisme.

Capacitisme: Il s'agit d'une forme de discrimination, de jugement défavorable envers une personne vivant avec un handicap ou qui est neuroatypique. La personne sera alors jugée comme étant inférieure, une erreur de la nature, un échec plutôt que comme une personne. Le capacitisme peut se manifester par exemple en discréditant les propos d'une personne parce qu'elle a un passé de santé mental ou en pardonnant toutes les actions d'une personne sous prétexte qu'elle a tel ou tel diagnostic.

Hétérosexisme: Il s'agit d'un ensemble de comportements, de représentations et de discours qui représentent l'hétérosexualité comme étant la norme. Ce type de discrimination s'accompagne généralement de l'idée d'un modèle de société à deux genres, souvent complémentaires. L'homophobie est un comportement d'hétérosexisme, par exemple. Le fait d'assumer que l'orientation sexuelle de tout le monde, sauf exception, est hétérosexuelle est un autre exemple d'hétérosexisme.

Racisme: Il s'agit d'un mode de pensée se basant sur l'idée qu'il existe des races chez les êtres humains et que certaines sont supérieures à d'autres. Ce mode de pensée permet de légitimer la violence, la hiérarchisation, la marginalisation, la stigmatisation de groupes de personnes et s'imbriquent dans le système politique dans lequel nous vivons. Le racisme se trouve aussi dans les petits gestes tel le fait de demander à une personne non-caucasienne d'où elle vient et d'assumer que ce sera nécessairement un autre pays. C'est aussi de sous-entendre que l'endroit d'origine d'une personne est exotique.

Sexisme: Il s'agit d'une discrimination basée sur une hiérarchie des genres, considérant que le masculin est supérieur au féminin. Les comportements sexistes incluent souvent la discrétisation d'une personne au profit d'une autre en se basant sur le fait qu'elle possède des attributs féminin. Ces comportements peuvent être, par exemple, de couper sans cesse la parole des femmes lorsqu'elles sont présentes, de s'approprier leurs idées sans leur en donner le crédit, de considérer qu'elles seront incapables de faire quelque chose physiquement ou qu'elles auront un talent naturel pour autre chose. Le sexisme amène aussi l'idée que les femmes vont naturellement se préoccuper des gens autour d'elles et qu'elles sont disponibles pour écouter, interrompre ses activités pour en prioriser d'autres ou d'offrir du support émotionnel.

Transphobie: Cela consiste en une série de comportements et discours qui discriminent les personnes transgenres, transsexuelles ou gender queer. Cela peut passer par la non-reconnaissance du pronom ou du genre, de commentaire sur l'apparence physique d'une personne ou le fait de ne pas les considérer comme des vrais hommes ou des vraies femmes.