

# TROUSSE POUR LA CRÉATION D'UNE CULTURE DE CONSENTEMENT

# 350 000

## ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS UNIS, AU PREMIER CYCLE UNIVERSITAIRE, AU CYCLES SUPÉRIEURS ET DANS LES COLLÈGES

La Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario, avec ses plus de 350 000 membres représentés par 38 syndicats étudiants dans toutes les régions de la province, est la voix des étudiantes et étudiants du niveau postsecondaire en Ontario. La Fédération représente des étudiantes et étudiants à plein temps et à temps partiel au niveau collégial, et à tous les cycles universitaires.

Pour des renseignements sur le présent document, veuillez vous adresser à :

Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario  
900-180, rue Bloor Ouest  
Toronto (Ontario) M5S 2V6

Tél. : 416 925-3825  
Télec. : 416 925-6774

fceeontario.ca

This document is also available in English.

## TABLE DES MATIÈRES

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Introduction.....                                           | 1  |
| Modèle politique sur les agressions sexuelles .....         | 2  |
| Liste de vérification pour la sécurité du campus .....      | 10 |
| Développer une culture du consentement sur les campus ..... | 18 |
| Reponses percutantes aux commentaires des opposants .....   | 28 |
| Glossaire des termes contre l'oppression .....              | 34 |

Veuillez noter que cette ressource ne saurait remplacer l'aide en cas d'urgence. Si vous faites face à une urgence ou vous craignez pour votre vie, composez le 911 ou appelez le service de police de votre localité.

Assaulted Woman's Helpline (ligne de secours pour les femmes victimes de violence)

[awhl.org](http://awhl.org)

Sans frais : 1-866-863-0511

Toronto : 416-863-0511

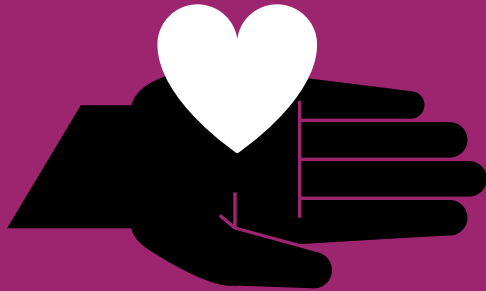
ATS sans frais : 1-866-863-7868

Message texte : #SAFE (7233)

*Des interprètes sont disponibles dans 154 langues pour répondre aux appels.*

Vous pouvez également appeler la Ligne d'aide aux victimes au numéro sans frais 1-888-579-2888, ou dans la région de Toronto au 416 314-2447.

# LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS ONT LE POUVOIR DE BÂTIR UNE CULTURE DE CONSENTEMENT SOLIDE AU-DELÀ DES LIMITES DE NOTRE CAMPUS.



Des syndicats étudiants de toute la province et la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario plaident depuis longtemps la nécessité de régler les problèmes systémiques qui mènent à la violence et à l'oppression sur nos campus et dans nos collectivités. Cette trousse d'outils de campus pour créer une culture du consentement fait partie de notre engagement permanent à mettre fin à la violence sexuelle et à caractère sexuel sur le campus. En tant que complément des campagnes Non, c'est non et Le consentement est obligatoire, cette trousse d'outils a été créée pour appuyer le travail permanent des syndicats étudiants sur le campus, ainsi que les centres de ressources pour femmes et trans.

Les sections locales de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario ont identifié le besoin d'outils de travail qui contiennent une base de données provinciale d'organismes et de centres de soutien, de politiques sur les agressions sexuelles, et de conseils sur la façon de répondre aux administrations des collèges et universités lorsque celles-ci résistent à des initiatives de prévention de la violence ou de promotion du consentement.

Cette trousse est conçue pour permettre aux étudiantes et étudiants et aux syndicats étudiants de l'Ontario de partager entre eux leurs expériences sur les initiatives qui fonctionnent dans leurs efforts de lutte continue contre la violence dans les collèges et universités. La Fédération reconnaît qu'il existe déjà plusieurs organismes dont l'unique mission est de prévenir la violence et de soutenir les survivantes. Notre intention n'est pas de remplacer ce travail, et nous ne voulons pas que nos efforts fassent double emploi avec les leurs.

# MODÈLE DE POLITIQUE SUR LES AGRESSIONS SEXUELLES

Une politique sur l'agression sexuelle est un moyen pour les établissements d'accorder la priorité à la lutte pour mettre fin à la violence sexuelle sur le campus, de définir de façon claire les mesures à utiliser pour protéger les étudiantes et les soutenir si elles ont été agressées, et pour punir les auteurs de violence sexuelle. Afin de bâtir le fondement pour des campus plus sûrs, il est essentiel que les collèges et les universités adoptent des politiques individuelles sur les agressions sexuelles et de faire participer les étudiantes et étudiants au processus. Nous avons besoin de politiques qui sont conçues par des intervenantes et intervenants sur les campus, qui sont majoritairement constitués par la population étudiante, pour que les survivantes d'agression sexuelle connaissent les options qui sont à leur disposition. Ces politiques aideront à reconnaître la réalité de la culture du viol sur le campus, à établir une culture dans laquelle on croit celles qui ont subi cette violence, et à assumer la responsabilité de leur guérison et de leurs accommodements.

## À INCLURE DANS LE TEXTE D'UNE DECLARATION OU D'UNE POLITIQUE SUR LES AGRESSIONS SEXUELLES :

### PRINCIPES

Décrire la position et les principes de l'établissement en ce qui concerne sa responsabilité de créer un espace sûr, de prévenir la violence et les agressions sexuelles sur le campus et de trouver des solutions à ce problème. Expliquer aussi ce que signifie la violence sexuelle, et quels sont les désirs et les attentes de la communauté par rapport à la sécurité sur le campus.

Mettre l'accent sur la nécessité d'une stratégie de prévention pour lutter contre la violence sexuelle et la nécessité de procédures pour répondre à ces situations.

Elles doivent être formulées de la perspective de la lutte contre l'oppression et la discrimination. (voir le Glossaire des termes contre l'oppression)

### OBJECTIF

Décrire l'objectif de la politique. Il peut s'agir d'une explication élaborée qui peut être présentée sous forme de paragraphe ou de liste.

### PORTÉE

Définir clairement toutes les personnes concernées par la politique y compris les personnes qui seront responsables dans le cadre de la politique. Il est probable que la portée inclue les étudiantes, les étudiants, le personnel, le corps professoral et l'administration ainsi que d'autres personnes qui font partie de l'environnement du campus.

## DÉFINITIONS

Définir clairement les termes et les concepts qui seront utilisés dans le texte de la politique, ainsi qu'une définition générale des termes se rapportant à la violence et aux agressions sexuelles, et au consentement.

Les termes et concepts doivent être présentés dans un langage non sexiste.

Les définitions devraient reconnaître la façon dont l'intersectionnalité des identités exerce une influence sur les incidents de violence et de harcèlement sexuels.

La politique doit inclure une définition du consentement et des situations clairement expliquées qui présentent une absence de consentement. Par exemple, une personne ne peut légalement consentir si elle est ivre, droguée, inconsciente, endormie, menacée ou sous contrainte, ou dans une situation de fraude ou d'abus d'autorité. Une description du consentement devrait inclure sa nature active, enthousiaste et continue.

## RESPONSABILITÉS ET TÂCHES

Décrire les responsabilités et tâches des personnes qui seront tenues responsables dans le cadre de la politique.

Inclure une déclaration sur la responsabilité des membres de la communauté de l'établissement de se familiariser avec la politique, notamment les étudiantes et étudiants, le personnel, le corps enseignant et l'administration.

## PROTECTIONS PROVISOIRES

Lorsqu'il reçoit une plainte, l'établissement doit indiquer la marche à suivre pour protéger non seulement la personne qui a subi l'agression et le harcèlement sexuels, mais l'ensemble de la communauté universitaire. Ces protections peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les ordonnances de non-communication ou la suspension temporaire.

Des mesures d'accommodement sur le plan des études doivent aussi être inscrites, par exemple un rajustement de l'horaire de cours, le retrait ou la reprise d'un ou de plusieurs cours sans pénalités et l'accès à du soutien scolaire. Toute la planification pour les mesures d'accommodement et de sécurité doit être faite en consultation avec la personne qui a subi la violence ou le harcèlement sexuels, et ce, à chaque étape.

La responsabilité ne devrait pas tomber sur l'étudiante ou l'étudiant qui a subi l'agression sexuelle de devoir faire des changements à son horaire scolaire, dans la mesure du possible.

## DROIT D'UNE PERSONNE QUI A SUBI LA VIOLENCE SEXUELLE

Stipuler explicitement les droits de la personne individuelle qui a subi la violence sexuelle et ses options pour l'avenir.

Il devrait être stipulé que la personne a le droit d'exiger de traiter uniquement avec des membres du personnel d'un sexe particulier pendant toutes les étapes du processus de rapport d'une agression sexuelle, et la personne a le droit de choisir le personnel de soutien qui les accompagnera aux réunions ou aux audiences.

## AMNISTIE/IMMUNITÉ

Afin d'encourager le signalement d'incidents en vertu de cette politique, les personnes individuelles doivent obtenir une protection (immunité) contre d'autres infractions aux politiques de l'établissement, relativement à la consommation d'alcool ou de drogues, qui auraient pu se produire lors du même incident.

## PERSONNES RESPONSABLES

Cette politique devrait inclure la liste des personnes individuelles ou des départements que les étudiantes et étudiants doivent consulter en tant que premiers points de contact. Ces personnes doivent être formées, capables et disponibles pour apporter un soutien continu et dans les situations d'urgence.

Les personnes responsables doivent aussi pouvoir aider les personnes individuelles à obtenir les ressources et les accommodements requis, leur expliquer le fonctionnement de la politique de l'établissement et les aider à se retrouver dans le processus.

Les personnes responsables doivent être un reflet de la communauté du campus, en particulier les personnes des communautés marginalisées (p. ex. les Autochtones, les LGBTQ, les personnes racialisées, les étudiantes et étudiants handicapés, etc.)

## CHAMP D'APPLICATION

Indiquer le champ d'application de la politique, en particulier les procédures à utiliser pour répondre aux préoccupations de personnes de l'extérieur de l'établissement.

La politique doit contrer les agressions qui ont lieu à l'extérieur du campus, les agressions contre ou par des visiteurs au campus, et les groupes du campus qui participent à des activités qui approuvent ou tolèrent la violence sexuelle.

La politique doit aborder la violence et le harcèlement sexuels que pourraient subir aux mains de groupes et d'entreprises hors de l'université des étudiantes et des membres de la communauté qui sont en stage ou en apprentissage ou qui font des travaux de recherche.

## CONFIDENTIALITÉ

Décrire l'importance de la confidentialité et la façon de la préserver tout au long du processus, de la plainte à l'enquête, aux appels éventuels.

L'établissement doit indiquer clairement qui partagera (ou non) l'information avec qui et quand on doit déroger à une demande de confidentialité. Cette stipulation doit être claire afin que la

personne individuelle qui a subi l'agression ou le harcèlement à caractère sexuel puisse prendre une décision éclairée avant de divulguer toute information sur leur expérience.

## PROCESSUS

Décrire le processus de plainte, et établir si les plaignantes ou plaignants ont le choix d'une procédure informelle ou officielle (les deux sont recommandées).

Il faut un processus pour le traitement de plaintes multiples contre une même personne si les personnes qui ont subi l'agression refusent de déposer une plainte officielle.

Le processus doit permettre à la partie plaignante et à l'accusé d'être représentés.

Le processus doit établir les procédures à suivre lorsque l'affaire est devant les tribunaux.

Il doit y avoir une liste de solutions de rechange au signalement.

## PROCÉDURES ET PROTOCOLES DE L'ENQUÊTE

Explications sur les personnes chargées de l'enquête et sur ce que comporte l'enquête.

La médiation n'est jamais appropriée. La médiation est problématique parce qu'elle requiert que les deux parties assument la responsabilité de leurs actions et une personne qui a subi la violence sexuelle ne devrait jamais avoir à sentir que ses actions ont causé son viol ou son agression.

## RÔLES DES CONSEILLÈRES/CONSEILLERS ET DES COMITÉS CHARGÉS DES PLAINTES/APPELS

Inclure la liste des membres de la communauté du campus qui participent au processus, pour les responsabiliser et pour établir leurs rôle et responsabilités.

Les membres des comités ou des groupes chargés d'entendre les plaintes doivent avoir reçu une formation sur les principes anti-oppression et anti-discrimination.

Il faudrait que toutes ces personnes sachent que la personne qui a subi la violence sexuelle a le droit d'être informée du résultat de l'enquête ou du processus disciplinaire.

## DOSSIERS ET CONSERVATION

Expliquer comment les dossiers doivent être conservés. Il doit y avoir deux processus distincts, pour les plaintes officielles et non officielles.

Aucun lien ne doit exister entre la plainte et le dossier scolaire de la plaignante ou du plaignant.

## OPTIONS D'AIDE SUIVANT UN INCIDENT DE VIOLENCE SEXUELLE

Il est important d'indiquer clairement et succinctement ce que doit faire la personne qui a fait l'objet de violence ou de harcèlement sexuel par les voies de l'établissement.

Définir une chaîne de communication claire et efficace dans le cas d'une agression qui a lieu dans les résidences ou ailleurs sur le campus.

La politique doit toujours identifier les intervenantes et intervenants et les conseillères et conseillers sur le campus et hors campus qui ont reçu une formation et peuvent donner une réponse confidentielle immédiate dans une situation de crise (se reporter à Personnes responsables).

Identifier les options des soins de santé tant sur le campus que hors campus, et fournir une liste des endroits et des coordonnées des avocates et avocats (c.-à-d. centre local d'aide aux victimes d'agression sexuelle, services d'écoute téléphonique, etc.)

## APPELS

Expliquer les processus d'appels et de griefs, notamment la marche à suivre, les délais, et les organismes auxquels il faut s'adresser dans chacun des cas.

## REPRÉSAILLES

Il faut souligner que les représailles contre des personnes qui ont exprimé leurs préoccupations ou qui ont déposé une plainte sont inacceptables, et d'expliquer comment les cas de représailles seront traités.

## DÉSÉQUILIBRE DU POUVOIR ET RESPONSABILITÉS

La politique doit expliquer les positions d'autorité et de pouvoir dans les relations, comment ces positions peuvent être interprétées, et comment elles peuvent créer un environnement de travail ou scolaire défavorable. Le déséquilibre du pouvoir peut également dicter si une personne qui subit la violence ou le harcèlement sexuel divulguera ou non son agression.

## AUTRES DOCUMENTS ET RENSEIGNEMENTS PERTINENTS

Inclure une liste des documents pertinents, y compris le code des droits de la personne, les ententes collectives, les codes de conduite liés ou non à la scolarité, etc.

Indiquer dans la politique à quelles périodes d'intervalle celle-ci doit faire l'objet d'une révision et le processus à suivre pour y apporter des modifications. Une bonne politique qui représente les besoins et les expériences de la communauté du campus devrait être réexaminée, au minimum, chaque année.

L'élaboration de la politique et du processus de traitement des divulgations de violence ou de harcèlement sexuels doit inclure des intervenantes et intervenants pertinents, incluant sans toutefois s'y limiter, des étudiantes, des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle, et des syndicats.

Un exemplaire de la politique doit être facilement accessible dans les divers bureaux de l'établissement et sous diverses formes, y compris sur les sites web, sur papier et dans d'autres formats accessibles pertinents. Une campagne de sensibilisation à l'existence de cette politique, ainsi qu'aux interprétations des politiques et pratiques qu'elle contient, assurera non seulement qu'elle sera lue, mais qu'elle sera comprise.

La politique doit inclure une liste des ressources de campus et communautaires avec les coordonnées complètes.

# LISTE DE VÉRIFICATION POUR LA SÉCURITÉ DU CAMPUS

Une composante importante pour aborder la violence consiste à identifier des enjeux d'infrastructure, des lacunes en matière de politiques, et la disponibilité sur les campus de programmes de prévention ainsi que des ressources. Il est essentiel de comprendre la culture actuelle qui existe sur le campus pour créer des espaces plus sécuritaires pour la population étudiante, ainsi que le corps professoral et le personnel à travers la province.

Cette Liste de vérification de la sécurité du campus est adaptée du processus de METRAC pour évaluer la sécurité sur les campus, avec la permission de l'organisation. Il permet aux étudiantes et aux étudiants d'évaluer l'environnement social et physique de leurs campus. La Liste de vérification de la sécurité du campus est un outil important pour la population étudiante afin qu'ils puissent déterminer quels facteurs contribuent à des environnements non sécuritaires sur leurs campus.

Pour de plus amples renseignements concernant le processus de METRAC pour évaluer la sécurité sur les campus, veuillez consulter le site [metrac.org](http://metrac.org).

Pour une version imprimable de la Liste de vérification de la sécurité du campus, consultez le site [cfsonario.ca](http://cfsonario.ca).

## ENVIRONNEMENT SOCIAL

- ☐ Votre établissement possède-t-il une déclaration d'engagements en matière de sécurité et des procédures à suivre pour régler les incidents qui surviennent?
- ☐ Y a-t-il dans votre établissement un conseil de sécurité de la communauté, qui comprend des membres :
  - ☐ de la communauté
  - ☐ les étudiantes et étudiants
  - ☐ du corps enseignant
  - ☐ du personnel
  - ☐ des services de sécurité
- ☐ Si ce conseil de sécurité existe, est-il représentatif des femmes, des hommes et des personnes trans\* de divers âges, races, orientations sexuelles, capacités, niveaux de revenu, ethnicités et croyances?
- ☐ Votre établissement d'enseignement possède-t-il une politique de prévention de la violence et des procédures pour identifier et prévenir les agressions sexuelles, le viol, les comportements harcelants, la violence par un/une intime, la cyber-violence, le harcèlement et la haine, et répondre à ces incidents?
  - ☐ Votre établissement offre-t-il gratuitement une formation accessible sur ces politiques à l'intention des étudiantes et étudiants, du corps enseignant et du personnel?
- ☐ Votre établissement possède-t-il une politique d'accessibilité physique qui définit les exigences en matière de sécurité et d'urgences pour répondre aux besoins des membres handicapés de la population étudiante et du corps enseignant?
- ☐ Votre établissement offre-t-il un programme d'espaces (plus) sûrs pour l'ensemble du campus et encourage-t-il la création d'environnements accueillants pour les personnes de toutes les orientations et identités sexuelles?



- ☐ L'établissement offre-t-il des cours d'autodéfense qui sont ouverts aussi aux femmes, aux personnes trans\* et aux personnes handicapées?
- ☐ Existe-t-il un programme de formation pour les hommes organisé par des hommes sur la prévention de la violence envers les femmes et les membres d'autres groupes vulnérables?
- ☐ L'établissement organise-t-il une campagne de prévention d'agressions sexuelles au début de chaque année scolaire?
  - ☐ Cette campagne est-elle conçue et organisée en collaboration avec les groupes communautaires appropriés et les intervenantes et intervenants du campus?
- ☐ L'établissement offre-t-il une formation sur l'équité ou sur l'inclusivité à laquelle tous les étudiants et étudiantes et tout le corps enseignant et le personnel peuvent participer?
- ☐ L'établissement offre-t-il des ateliers sur les agressions et le harcèlement sexuels sur le campus aux membres du corps professoral et aux assistantes et assistants à l'enseignement?
- ☐ L'établissement offre-t-il des cours ou prévoit-il des salles de classe dans des endroits en fonction de la composition du corps étudiant?
- ☐ L'établissement fournit-il une formation sur la sécurité, l'équité et l'inclusivité dans les résidences?
- ☐ Votre établissement a-t-il une politique sur l'équité et l'inclusivité?
- ☐ Le rapport annuel de la présidence de l'établissement fait-il part des progrès dans ces domaines à la communauté du campus?

## ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

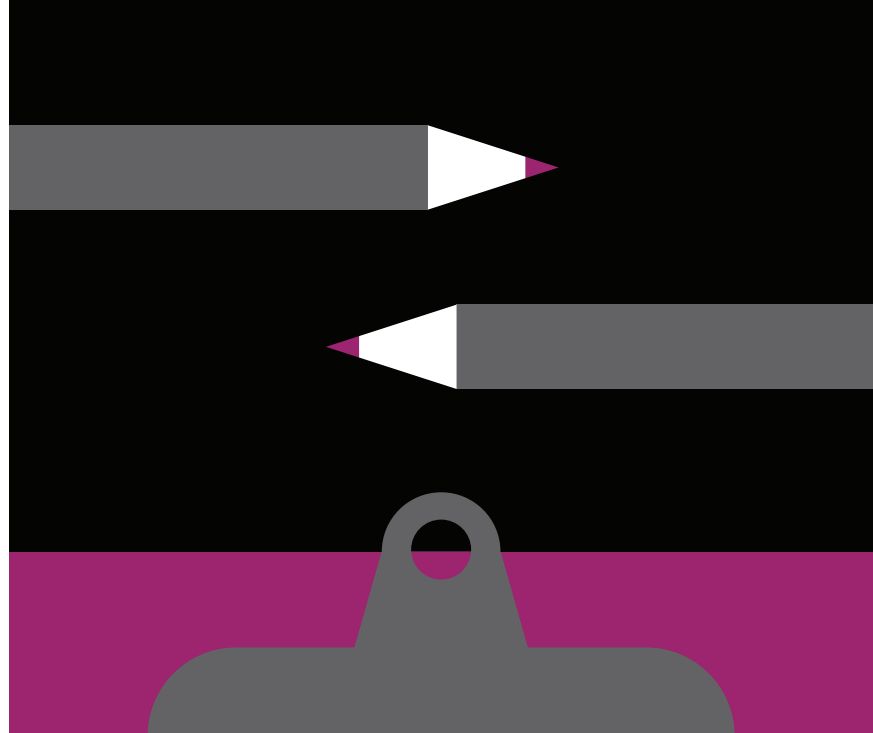
- ☐ Les voies d'accès communes du campus sont-elles bien éclairées?
- ☐ Le périmètre du campus est-il bien éclairé?
- ☐ L'établissement a-t-il recours à un processus clair pour solliciter les opinions des intervenantes et intervenants sur le campus, par exemple, en organisant une visite annuelle du campus pour en évaluer la sécurité?
- ☐ Y a-t-il, dans des endroits comme les stationnements extérieurs, les sentiers et les trottoirs, des appareils d'éclairage qui s'allument automatiquement du crépuscule jusqu'à l'aube?
- ☐ L'établissement effectue-t-il régulièrement, en consultation avec la communauté du campus, le repérage et le remplacement des pancartes périmées, inexactes ou vandalisées?
- ☐ Y a-t-il un système uniforme de panneaux indicateurs dans chaque édifice et à tous les étages?
  - ☐ Les panneaux affichent-ils un répertoire des services, des renseignements sur l'aide d'urgence et le numéro des salles? Les entrées accessibles et non accessibles sont-elles indiquées? Y a-t-il des flèches indiquant les services, les ascenseurs et les toilettes?
- ☐ Les heures d'ouverture de tous les édifices sont-elles indiquées?
- ☐ Les moyens de communiquer avec les services de sécurité en cas d'urgence sont-ils indiqués dans toutes les toilettes?
- ☐ Les plans des étages sont-ils affichés dans les résidences? Les escaliers d'issue et les sorties de secours sont-ils indiqués?
- ☐ Les procédures d'urgence sont-elles affichées dans toutes les salles de classe?

- ☐ Y a-t-il des pancartes uniformisées sur l'aide d'urgence affichées dans les édifices et les départements?
  - ☐ Ces pancartes fournissent-elles de l'information sur la façon de procéder lorsqu'on se sent menacé, en cas d'agression ou autres urgences?
- ☐ Des pancartes indiquant des mesures de sécurité ou les voies de sortie d'urgence sont-elles clairement visibles? Pourrait-on les voir facilement dans des moments de panique?
- ☐ Des miroirs de sécurité sont-ils installés partout où il y a un angle mort ou une obstruction qui bloque la vue dans un rayon de 25 mètres, ou qui crée un endroit propice à cacher quelqu'un?
- ☐ L'établissement revoit-il régulièrement les plans d'aménagement paysager pour améliorer la visibilité et éliminer les endroits propices à cacher quelqu'un?
- ☐ Fait-on des vérifications régulières pour déterminer si le feuillage est adéquatement entretenu?
- ☐ L'établissement possède-t-il un plan d'accessibilité pour l'ensemble du campus?
  - ☐ L'établissement fait-il régulièrement une vérification de l'accessibilité des édifices pour déterminer s'il y en a qui ne sont pas pleinement accessibles?
  - ☐ Les intervenantes et intervenants participent-ils à l'élaboration, à la mise en œuvre, à la surveillance et à l'évaluation du plan d'accessibilité?
- ☐ Enlève-t-on rapidement la neige et la glace dans les zones très passantes?
- ☐ Les programmes de sécurité sont-ils évalués de façon régulière pour déterminer s'ils sont accessibles aux personnes handicapées?
  - ☐ Les intervenantes et intervenants participent-ils à ces évaluations?

## SERVICES DE SÉCURITÉ

- ☐ Les membres du personnel de sécurité de votre établissement sont-ils suffisamment nombreux pour patrouiller l'ensemble du campus, aussi bien la nuit que pendant les activités spéciales tenues dans le pub, et pour répondre aux appels à l'aide en temps opportun?
- ☐ Y a-t-il des kiosques de sécurité satellites ou des stations mobiles sur le campus pour augmenter la surveillance dans les endroits isolés?
- ☐ Les membres du personnel de sécurité reçoivent-ils, dans le cadre de leur travail, une formation sur la violence liée à l'orientation sexuelle et sur les meilleures pratiques en matière d'équité et d'inclusivité?
  - ☐ La formation est-elle continue et ses effets sont-ils évalués?
- ☐ Le modèle de services de sécurité utilisés dans votre établissement met-il en équilibre le développement communautaire et l'application des mesures de sécurité?
- ☐ Les équipes de sécurité sont-elles représentatives de la diversité de la communauté du campus?
- ☐ Existe-t-il des protocoles pour les demandes de travaux d'entretien dans les résidences?
  - ☐ Les protocoles sont-ils examinés en consultation avec les étudiantes et étudiants en vue de protéger leur sécurité et leur vie privée?
  - ☐ Les travailleuses et travailleurs de l'entretien font-ils l'objet d'un contrôle et reçoivent-ils une formation sur la prévention de la violence et du harcèlement?
- ☐ Les téléphones d'urgence sont-ils de style uniforme, de la même couleur, du même modèle, et sont-ils accompagnés des mêmes instructions? (Les téléphones d'urgence se ressemblent-ils partout sur le campus et les instructions et les endroits où ils se trouvent sont-ils indiqués en gros caractères et en formes accessibles?)

- ☐ Y a-t-il suffisamment de personnel chargé de la surveillance par télévision en circuit fermé?
- ☐ Les caméras sont-elles examinées pour en vérifier l'efficacité et placées dans des endroits où les menaces et les risques sont les plus élevés, tels les stationnements, les entrées et sorties, les abris d'attente?
- ☐ L'éclairage autour des caméras permet-il une bonne visibilité et les systèmes d'entreposage de film sont-ils adéquats pour les besoins d'enquêtes?
- ☐ Les équipes d'accompagnement sont-elles formées de paires de sexes mixtes?
- ☐ L'établissement avertit-il de diverses façons la communauté du campus lorsqu'il y a eu un incident concernant la sécurité ou une situation d'urgence, par exemple, par courriel, par message texte, à l'aide d'écrans LCD?
  - ☐ L'établissement a-t-il consulté la communauté du campus pour l'aider à déterminer les meilleurs modes de communication?
- ☐ La communauté participe-t-elle de façon régulière à des exercices de préparation de secours?




---

---




---

---




---

---

# DÉVELOPPER UNE CULTURE DE CONSENTEMENT SUR LES CAMPUS

## *Qu'est-ce qu'une culture du consentement?*

C'est une culture dans laquelle la notion prédominante de la sexualité est axée sur le consentement mutuel. C'est une culture qui ne force personne à faire quoi que ce soit, qui respecte l'autonomie corporelle, et qui croit que la personne elle-même est toujours la mieux placée pour déterminer ses propres désirs et besoins. Le consentement à toute activité est continuuel, donné sans contrainte, éclairé et enthousiaste.

## **DES PRODUITS DE SANTÉ SEXUELLE OFFERTS DANS LES TROUSSES D'ACCUEIL ET AU BUREAU DU SYNDICAT ÉTUDIANT.**

Offrir gratuitement des préservatifs, des digues dentaires et d'autres formes de protection est un bon moyen de promouvoir le consentement et les pratiques sexuelles plus sécuritaires sur le campus. Les nombreux préjugés concernant le sexe font que certains étudiants et étudiantes ne sont pas à l'aise d'acheter des produits de santé sexuelle. Donc, en les offrant dans la trousse d'accueil et à des endroits accessibles dans votre édifice ou bureau, vous créez des conditions favorables aux discussions sur les pratiques sexuelles saines et sur le consentement.

Les syndicats étudiants peuvent acheter des produits de santé sexuelle par l'intermédiaire du programme d'achats en gros de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants. Si votre budget est restreint, il existe aussi partout dans la province des cliniques à but non lucratif et des centres de santé qui peuvent vous procurer gratuitement des produits de santé sexuelle et des tests de grossesse.

## **DOCUMENTATION DANS LA TROUSSE D'ACCUEIL SUR LE CONSENTEMENT ET SUR LA VIOLENCE SEXUELLE**

La rentrée scolaire est un bon moment pour les syndicats étudiants de profiter du désir qu'ont tous les étudiants et étudiantes d'apprendre, de vivre de nouvelles expériences et de profiter de nouvelles informations. Inclure de l'information, comme un dépliant ou un macaron, dans la trousse d'accueil au début de l'année est un bon moyen d'entamer le dialogue sur les pratiques sexuelles, et peut faire partie d'une stratégie plus vaste de prévention des agressions sexuelles.

La sensibilisation au consentement peut et doit se faire dans tous les espaces que fréquentent les étudiantes et étudiants, incluant sans toutefois s'y limiter, les résidences, les joutes sportives, les bars de campus et les activités organisées par le syndicat étudiant.

Des exemples de documentation produite par la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants incluent des cartes raves, des brochures, des dessous de verre et divers macarons.

## **TABLE D'INFORMATION AVEC DU MATÉRIEL QUI FAIT LA PROMOTION DU CONSENTEMENT ET SENSIBILISE À LA PRÉVENTION DES AGRESSIONS SEXUELLES.**

Incluez du matériel de sensibilisation au consentement et à la violence sexuelle dans votre travail auprès des membres pendant toute l'année. En mettant l'information à la disponibilité du public à divers moments et à divers endroits sur le campus, on assure la diffusion de l'information au plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants possible, et la promotion d'une culture d'ouverture d'esprit et de discussions à propos du consentement, ainsi que de l'agression et du harcèlement sexuels.

## **DES ATELIERS SUR LE CONSENTEMENT ET SUR DES RELATIONS SEXUELLES SAINES PENDANT TOUTE L'ANNÉE**

Plusieurs types d'ateliers ou de séminaires peuvent être offerts sur le consentement et sur les pratiques sexuelles plus sécuritaires. Que ce soit une séance d'information de base où on enseigne aux étudiantes et étudiants la signification du consentement – comment demander le consentement et à quoi le consentement peut ressembler – ou une séance sur les pratiques sexuelles sécuritaires qui comprend des conseils sur la protection et l'hygiène, l'éducation est un élément important pour prévenir la violence.

## **UNE FORMATION POUR CRÉER UNE CULTURE DE CONSENTEMENT SUR LE CAMPUS POUR TOUTE LA POPULATION ÉTUDIANTE**

L'organisation d'ateliers ouverts sur la façon dont la population étudiante, le corps professoral et l'administration peuvent bâtir une culture de consentement sur le campus dans un cadre d'anti-oppression et d'anti-discrimination est importante, car elle crée des espaces qui n'excluent personne pour le dialogue sur le respect et des espaces plus sûrs. Ces espaces fournissent une occasion où discuter des stéréotypes sur les agressions sexuelles, ce qu'elles signifient, et où et comment elles ont lieu. Les définitions, des ressources et des suggestions de mesures de soutien aux personnes qui ont vécu une expérience de violence sexuelle sont des éléments importants de cette formation.

## **DES AFFICHES SUR LE CONSENTEMENT DANS LES RÉSIDENCES ET LES ESPACES POUR ÉTUDIANTS**

Les affiches sont de bons instruments pour faire la promotion et informer les gens. Vous pouvez créer des affiches qui contiennent des faits et de l'information sur la façon de demander ou d'accorder le consentement, et les afficher sur le campus et dans les résidences. Il est aussi important que les affiches contiennent de l'information sur les ressources disponibles sur le campus et hors campus.

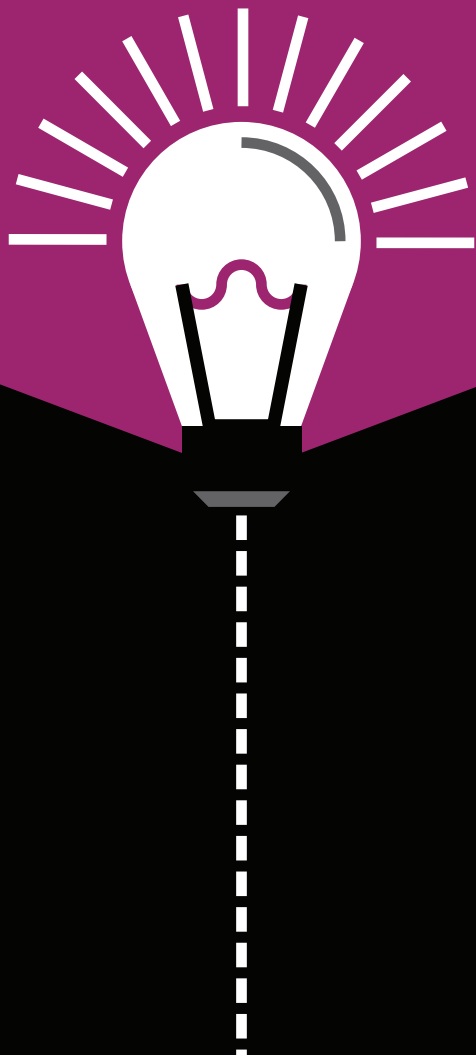
Vous pouvez aussi poser les affiches Non, c'est non et Le consentement est obligatoire, créées par la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, qui peuvent être téléchargées du site [cfs-fcee.ca/take-action/no-means-no](http://cfs-fcee.ca/take-action/no-means-no).

## **ORGANISER DES ACTIVITÉS/ATELIERS/SÉMINAIRES SUR LE CONSENTEMENT EN COLLABORATION AVEC LES ASSOCIATIONS DES RÉSIDENCES**

Si vous voulez organiser des ateliers ou des séminaires sur le consentement, vous pourriez collaborer avec les associations ou le personnel des résidences, et les tenir sur place. Beaucoup d'agressions sexuelles ont lieu dans les résidences.

## **UNE SEMAINE D'ACTIVITÉS SUR LE THÈME LE CONSENTEMENT EST OBLIGATOIRE OU NON, C'EST NON**

De nombreux campus organisent une semaine ayant pour thème Le consentement est obligatoire ou Non, c'est non, au cours de laquelle des activités et des ateliers sont tenus sur ces sujets. Ces activités peuvent inclure la présentation de films, des périodes de questions sur le sexe, des groupes d'experts ou de discussion en cercle, des activités humoristiques, des ateliers d'art ou de bricolage, et une soirée de jeux-questionnaires axés sur les activités sexuelles positives.



## **INCORPORER DES SÉANCES D'INFORMATION DANS LES ACTIVITÉS ET LES CAMPAGNES ACTUELLES**

Une fois que vous avez le matériel, il est facile d'incorporer la compréhension du consentement et les discussions sur la sensibilisation à la violence sexuelle dans le cadre d'autres activités organisées par le syndicat étudiant. Par exemple, vous pourriez installer une table d'information ayant pour thème Le consentement est obligatoire à toutes les activités du syndicat étudiant, afin de souligner le fait que la promotion du consentement sexuel et la sensibilisation aux agressions sexuelles sont pertinentes dans toute discussion de la vie de campus.

## **FORMATION ET PROMOTION DANS LES BARS DU CAMPUS**

De nombreux syndicats étudiants sont propriétaires ou gestionnaires d'un bar où ils organisent des activités. Ce serait une bonne occasion d'inclure et d'organiser une formation pour le personnel qui travaille dans le bar. Que ce soit par une formation sur l'équité, sur la prévention des agressions sexuelles, ou sur le règlement des conflits et le soutien, il est important de faire en sorte que le personnel du bar soit bien préparé et comprenne ce qu'est un environnement qui fait la promotion du consentement et de la prévention des agressions sexuelles. Vous pouvez aussi fournir à votre bar du matériel de promotion du consentement, comme des dessous de verre, de petits feuillets pour accompagner le menu, et des affiches à poser sur les portes des cabinets de toilette. La réitération des notions de consentement et de respect à de multiples endroits renforce les efforts continus de promotion d'espaces plus sûrs qui n'excluent personne.

## **RÉUNIONS DE COALITION**

Il est conseillé de tenir une réunion de coalition avec des membres de la population étudiante, du corps enseignant et du personnel du campus lorsqu'il s'agit d'organiser des activités, de produire du matériel ou d'élaborer des stratégies pour la prévention de la violence et la promotion du consentement. En invitant ainsi les étudiantes et étudiants et les autres membres intéressés de la communauté à participer au processus d'élaboration de stratégies et de campagnes, on aide la communauté à se sentir responsable de la création d'espaces plus sûrs.

Les réunions de coalition et les séances d'organisation ouvertes sont de bonnes occasions pour recueillir les commentaires de la communauté du campus. En fournissant ce genre d'espaces pour encourager le dialogue et les idées, les syndicats étudiants peuvent aussi communiquer à l'administration les besoins des étudiantes et étudiants et avoir une influence sur les politiques de l'établissement.

## **PROGRAMMES DE SOUTIEN PAR LES PAIRS D'INITIATIVE ÉTUDIANTE**

Il existe divers programmes d'initiative étudiante sur la violence sexuelle dans la plupart des établissements d'enseignement de la province. Les programmes de soutien par les pairs peuvent inclure, par exemple, une ligne d'écoute, un programme de soutien par des alliées ou alliés (contact personnel ou centre d'accueil confidentiel), un programme d'accompagnement ou du soutien en ligne. Il y a plusieurs éléments importants à considérer lorsqu'on veut mettre en œuvre ce genre de programme. Par exemple :

### **ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL DES BÉNÉVOLES**

Le travail de soutien et de prévention peut être très éprouvant sur le plan émotif et mental, surtout lorsque ce sont les représentantes et représentants étudiants qui s'en chargent, parce que ceux-ci ont beaucoup d'autres responsabilités. Vous devrez envisager de réduire le risque d'épuisement professionnel parmi vos étudiantes et étudiants bénévoles.

### **PRÉSENCE IRRÉGULIÈRE OU FAIBLE PARTICIPATION**

Comme pour toute initiative étudiante, la faible participation de bénévoles est fréquente étant donné que les étudiantes et étudiants ont de nombreuses priorités concurrentes. La faible participation à un programme de soutien des pairs peut compromettre son maintien et son efficacité. Vous devrez envisager comment maintenir la norme la plus élevée possible et un service régulier.

## **INCLUSIFS ET ACCUEILLANTS POUR TOUTES ET TOUS**

Lorsqu'on met en place des programmes sensibles de par leur nature, qui doivent être efficaces pour les survivantes et survivants, il est important de veiller à ce qu'ils n'excluent personne, ce qui peut s'avérer difficile. Il faudra définir le genre de soutien offert, la manière dont la promotion sera faite, les personnes chargées du soutien, et les personnes qui y auront droit.

De nombreux syndicats étudiants et établissements se concentrent sur des programmes d'initiative étudiante qui offrent du soutien par les pairs. Si vous voulez des conseils ou de l'aide pour élaborer ou développer votre propre programme, veuillez communiquer avec d'autres syndicats étudiants ou avec le bureau de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario.

## **AYEZ UNE INFLUENCE SUR LE SOUTIEN OFFERT PAR L'ÉTABLISSEMENT**

Il est important de tenir des rencontres régulières avec l'administration ou avec les services pertinents de votre établissement pour pouvoir influencer sur les services de soutien offerts par le collège ou l'université et en guider l'orientation. Voici quelques façons simples que vous pouvez proposer à votre établissement pour offrir du soutien aux étudiantes et étudiants et aux survivantes et survivants : fournir une liste des ressources sur le campus et dans sa communauté, offrir des services de référence par l'entremise des services de counseling existants, et encourager les survivantes et survivants à participer aux initiatives et aux programmes de soutien par les pairs sur le campus.

Il est important d'inclure les syndicats étudiants dans les décisions de l'administration sur les types de soutien à offrir et sur la manière de faire la promotion des services offerts sur le campus et dans la communauté.

## DATES À RETENIR POUR L'ORGANISATION DE CAMPAGNES

Les dates généralement reconnues suivantes sont des moments propices à l'organisation d'activités et de séances d'information sur la prévention de la violence et sur la promotion du consentement.

|                                       |                                                                                                   |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Troisième semaine de septembre</b> | À nous la nuit!                                                                                   |
| <b>Le 4 octobre</b>                   | Vigiles Nos sœurs par l'esprit                                                                    |
| <b>Le 25 novembre</b>                 | Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes                     |
| <b>Le 6 décembre</b>                  | Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes                |
| <b>Le 12 février</b>                  | Journée de sensibilisation à la santé sexuelle et génésique au Canada                             |
| <b>Le 14 février</b>                  | Jour de la St Valentin                                                                            |
| <b>Le 14 février</b>                  | Cérémonie annuelle de la fraise                                                                   |
| <b>Le 4 mars</b>                      | Journée mondiale de lutte contre l'exploitation sexuelle                                          |
| <b>Semaine du 8 mars</b>              | Semaine internationale de la femme                                                                |
| <b>Le 8 mars</b>                      | Journée internationale de la femme                                                                |
| <b>Semaine du 21 mars</b>             | Semaine de solidarité avec les peuples qui luttent contre le racisme et la discrimination raciale |
| <b>Le 21 mars</b>                     | Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale                            |
| <b>Le 3 avril</b>                     | Journée internationale contre le rejet du blâme sur les victimes                                  |
| <b>Troisième semaine de mai</b>       | Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones                                               |
| <b>Le 17 mai</b>                      | Journée nationale contre l'homophobie et la transphobie                                           |

**Le 24 mai**

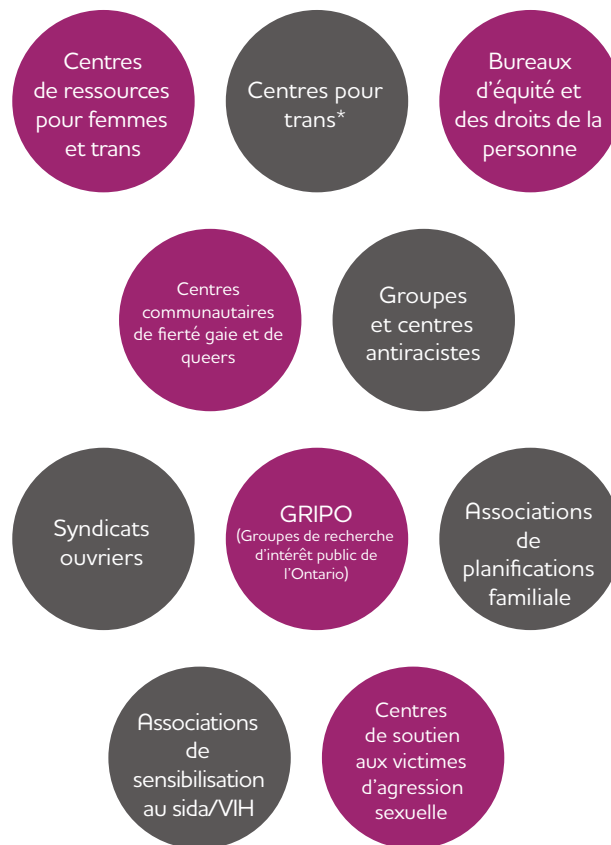
Journée internationale des femmes pour la paix et le désarmement

**Le 21 juin**

Journée nationale des Autochtones

## COLLABORATION AVEC DES PARTENAIRES SUR LE CAMPUS

Une liste des groupes qui pourraient déjà exister sur votre campus ou dans la communauté et avec lesquels vous pourriez envisager de collaborer sur la prévention de la violence et sur la promotion du consentement :





# REPONSES PERCUTANTES AUX COMMENTAIRES DES OPPOSANTS

De nombreux syndicats étudiants font face à une résistance de l'administration lorsqu'ils parlent de sensibilisation à la violence sexuelle et de promotion du consentement sur le campus. Voici quelques questions et préoccupations que votre administration pourrait soulever, et des réponses qui pourraient la convaincre d'appuyer le travail du syndicat étudiant contre la violence sur le campus.



## ADMINISTRATION :

En mettant de l'information sur les agressions sexuelles dans les trousseaux d'accueil, nous ferions peur aux étudiantes et étudiants.

## SYNDICAT ÉTUDIANT :

L'éducation est la meilleure forme de prévention. Si nous ne parlons pas des agressions et de la violence sexuelle sur le campus, nous ne tenons pas compte de la réalité et de l'expérience qu'ont vécues un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants. Créer un environnement où les gens sont conscientisés et informés est une meilleure façon de prévenir la violence sexuelle que de prétendre que le problème n'existe pas.

**ADMINISTRATION :** En parlant d'agressions sexuelles, nous admettons qu'elles existent, et cela pourrait nuire à la réputation de l'établissement.

**SYNDICAT ÉTUDIANT :** Souvent, l'établissement obtient une mauvaise réputation parce qu'il ne réagit pas lorsqu'il y a eu une agression sexuelle et ne semble pas vouloir adopter de mesures de prévention. Si l'administration appuyait des mesures de prévention et de sensibilisation, la réputation de l'établissement serait perçue de façon plus positive par les étudiantes et étudiants et la communauté. Les agressions sexuelles existent et continueront d'exister et, que l'incident soit médiatisé ou non, des protocoles adéquats de prévention et de réaction sont nécessaires.

---

**ADMINISTRATION :** Les étudiantes et étudiants sont trop immatures pour parler de violence et de harcèlement à caractère sexuel et cela ne ferait qu'empirer les choses.

**SYNDICAT ÉTUDIANT :** Les étudiantes et étudiants du niveau postsecondaire sont des adultes et devraient être traités comme tels. En rejetant toute responsabilité, vous réduisez l'importance du rôle que peut jouer chaque étudiante et étudiant dans la prévention et la sensibilisation sur le campus. En faisant confiance aux étudiantes et étudiants quant à leur capacité de sensibiliser et d'informer, nous leur permettons d'assumer la responsabilité de leurs propres actes et des actes de la communauté du campus.

**ADMINISTRATION :** Il n'y a pas de département chargé de la prévention des agressions sexuelles, et nous n'avons pas les ressources nécessaires pour faire ce travail.

**SYNDICAT ÉTUDIANT :** La prévention des agressions sexuelles devrait être une priorité pour l'établissement, parce que c'est à lui qu'il incombe de créer et de promouvoir des espaces sûrs pour tous les étudiants et étudiantes qui fréquentent notre établissement d'enseignement. Le syndicat étudiant peut s'engager à faire ce travail et à travailler en collaboration avec l'administration, ou assumer la responsabilité d'organiser la programmation et la sensibilisation avec l'appui de l'administration. La formation d'un comité ouvert à tous les membres de la communauté du campus qui veulent faire ce travail serait un bon moyen de commencer et de partager la responsabilité.

---

**ADMINISTRATION :** Nous avons tenu des activités de prévention d'agressions sexuelles dans le passé, mais les agressions continuent.

**SYNDICAT ÉTUDIANT :** La prévention des agressions sexuelles fait partie d'un processus continu. Il est important que l'établissement inclue la communauté et les étudiantes et étudiants dans le processus pour s'assurer que les mesures de prévention correspondent aux besoins et nous permettent de répondre de façon appropriée en tant que communauté aux situations dès qu'elles surviennent. L'inclusion de l'éducation sur le consentement obligatoire à l'intention de tous les étudiants et étudiantes est également une étape importante vers la prévention.



**ADMINISTRATION :**

Le discours sur le « consentement » n'encourage-t-il pas l'activité sexuelle?

**SYNDICAT ÉTUDIANT :**

Si nous reconnaissons que les étudiantes et étudiants sont des adultes, nous devons reconnaître qu'ils ont des rapports sexuels. Parler du consentement est une façon proactive d'entamer le dialogue, ce qui est important pour le travail de prévention des agressions et de la violence sexuelles. La sensibilisation au consentement contribue à créer des espaces plus sûrs où la communauté peut discuter de respect – un élément important absent des situations d'agression et de violence sexuelles.

**ADMINISTRATION :**

Nous sommes aussi tenus de répondre aux parents des étudiantes et étudiants qui fréquentent notre établissement. Nous recevons des plaintes lorsque nous discutons de consentement ou d'agressions sexuelles sur le campus.

**SYNDICAT ÉTUDIANT :**

Bien que nous comprenions que vous vous sentez responsables devant les parents, votre responsabilité première est envers la sécurité et l'éducation des étudiantes et étudiants qui fréquentent votre établissement. Si la communauté du campus se rallie et établit collectivement un environnement favorisant l'éducation et la sensibilisation, l'établissement lui apportera du soutien lorsqu'il devra répondre à ce genre de plaintes. À la longue, les parents et le public respecteront les efforts de l'établissement pour prévenir les agressions sexuelles sur le campus.

# GLOSSARY OF ANTI- OPPRESSION TERMS

S'engager à élaborer des initiatives d'équité signifie en partie de comprendre le pouvoir des mots. Ce qui suit est une liste de termes que nous croyons utiles pour la croissance collective des organisatrices et organisateurs, et des participantes et participants de mouvements sociaux.

Il est important de garder à l'esprit que ces définitions ne sont pas stagnantes, qu'elles changent constamment et se nuancent au fil de l'évolution des analyses, et à mesure que nous comprenons mieux les différentes formes d'oppression et de résistance.

Ces définitions sont tirées de sources diverses, notamment de textes universitaires et d'expériences vécues. Ce sont deux importantes sources de connaissances pour définir et comprendre ces termes.

Nous fournissons ce modèle de définitions comme un guide pour rendre plus accessibles les mots utilisés de nos jours, mais nous reconnaissons le pouvoir et la fluidité des mots et acceptons la diversité des définitions que ces termes peuvent présenter.

Ceci n'est aucunement une liste exhaustive, et plusieurs termes manquent. Elle contient des termes généralement acceptés, mais ne vise en aucun cas à homogénéiser les individus et les collectivités, et beaucoup de personnes ne s'identifient pas à certains termes. Nous vous encourageons à rédiger vos propres termes, à ajouter à la liste, à supprimer des définitions et à les réécrire. Les mots n'appartiennent à personne, et nous espérons que vous prendrez ce document de travail et l'inclurez dans votre propre expérience d'apprentissage et de désapprentissage.

Nous fournissons ce modèle de définitions comme un guide pour rendre plus accessibles les mots utilisés de nos jours, mais nous reconnaissons le pouvoir et la fluidité des mots et acceptons la diversité des définitions que ces termes peuvent présenter.

## TERMS GÉNÉRAUX

### ALLIÉE OU ALLIÉ :

Membre d'un groupe privilégié qui œuvre à démanteler toute forme d'oppression dont il ou elle reçoit des avantages (ex. : une personne blanche qui fait du travail de mobilisation contre le racisme). Être un allié signifie agir en solidarité avec les groupes marginalisés.

### COALITION :

Une alliance, généralement temporaire, d'organismes ou de collectifs aux mandats différents, mais qui partagent des buts ou des identités similaires. Les coalitions se forment habituellement autour d'un sujet ou d'un enjeu particulier et visent des buts définis à atteindre.

### COLLECTIF :

Un groupe de personnes qui se rassemblent en raison d'expériences partagées ou de buts communs. Un collectif peut œuvrer à bâtir une communauté de l'intérieur et travailler ensemble pour provoquer des changements. En travaillant ensemble, un collectif rehausse ses capacités et son potentiel de mobilisation.

### ÉGALITÉ PAR RAPPORT À ÉQUITÉ :

L'égalité repose sur l'idée que toutes les personnes au sein d'une société jouissent de chances égales. Cependant, afin de reconnaître que les structures de notre société défavorisent les groupes marginalisés en raison de leur race, classe, capacité, identité ou orientation sexuelle, le concept d'équité prend en considération les avantages ou désavantages que les personnes ont dans la société et reconnaît que l'égalité ne veut pas dire la même chose pour tout le monde. L'action positive est un exemple d'équité qui tente d'éliminer les obstacles qu'affrontent les personnes dont la candidature est normalement ignorée pour certains postes. Le fondement de l'équité est que nous ne pouvons tous être égaux à moins de reconnaître les différences qui favorisent certains et désavantagent d'autres.

### HARCELÈMENT :

Le harcèlement est normalement considéré comme une série de commentaires, de comportements ou de communications désagréables quelconques reposant sur des motifs de discrimination illicite, où la personne responsable des commentaires, des comportements ou des communications sait, ou devrait savoir, qu'ils sont importuns.

*Par exemple :*

Des « blagues », des commentaires ou des courriels qui ridiculisent une personne ou un groupe en raison de leur race, origine ethnique, religion, identité ou orientation sexuelle, déficience, etc., peuvent être considérés comme du harcèlement.

### MARGINALISATION :

Une forme d'oppression où une catégorie complète de personnes est empêchée de participer effectivement à la société, et donc potentiellement exposée aux privations matérielles, voire l'extermination. La privation matérielle des groupes marginalisés est injuste, particulièrement dans une société où les autres profitent de beaucoup.

### MARGINALISÉ :

Exclu, ignoré ou relégué en marge d'un groupe, d'une société ou d'une communauté.

### OPPRESSEUR, OPPRIMÉ, OPPRESSION :

Un oppresseur est quelqu'un qui utilise son pouvoir pour en dominer d'autres, ou qui refuse d'utiliser son pouvoir pour combattre cette domination.

Une personne opprimée est dominée par un oppresseur et par celles et ceux qui consentent à la situation par leur silence.

L'oppression est le pouvoir et les effets de la domination. Il existe plusieurs formes, souvent entrecroisées, d'oppression : racisme, sexisme, classisme, hétérosexisme, antisémitisme, islamophobie, capacitisme, âgisme, homophobie, transphobie, etc.

## **POUVOIR :**

L'accès à des ressources et à un pouvoir décisionnaire qui permet à une personne de faire ce qu'elle veut faire, la capacité d'influencer les autres, et la capacité de définir la réalité pour soi-même et potentiellement pour les autres. Le pouvoir peut être visible, caché ou invisible. Le pouvoir peut se manifester comme un pouvoir sur les autres, avec les autres, ou au sein d'un groupe.

## **PRIVILÈGE :**

Avantage systémique reposant sur certaines caractéristiques glorifiées par la société et préservées par ses institutions. En Amérique du Nord, ces caractéristiques sont, entre autres, être de race blanche, être riche, avoir une orientation hétérosexuelle, ne pas avoir de déficience, etc. Ces caractéristiques sont si efficacement normalisées que les gens ignorent souvent qu'elles devraient être considérées comme des privilèges.

## **LE VIOL :**

Le viol est un acte de pouvoir et de contrôle dans lequel la victime est humiliée, souffre une dégradation, et ressent des sentiments de honte, de culpabilité et de colère. Le Code criminel du Canada ne définit pas le « viol » en termes d'actes spécifiques. L'agression sexuelle en tant que crime est codifiée dans le cadre de la disposition générale sur l'agression (a. 265(2)), qui criminalise l'acte d'employer la force d'une manière intentionnelle contre une autre personne sans son consentement.

## **CULTURE DU VIOL :**

Une culture au sein de laquelle les idéologies culturelles dominantes, les images dans les médias, les pratiques sociales et les institutions sociétales appuient et tolèrent la violence sexuelle, en normalisant, banalisant et érotisant la violence et la dominance masculines à l'égard des femmes, et blâment la victime en rejetant sur elle la responsabilité de la violence.

## **LES AGRESSIONS SEXUELLES :**

L'exploitation sexuelle, la pénétration forcée, ou tout acte de contact sexuel sur le corps d'une autre personne sans leur consentement. L'agression sexuelle constitue une forme de violence sexuelle, et elle inclut le viol (tel que la pénétration vaginale, anale ou orale ou une agression sexuelle facilitée par la drogue), le tripotage, les baisers forcés, les violences sexuelles sur les enfants, ou la torture à caractère sexuel. Le terme inclut, sans toutefois se limiter à, l'harcèlement sexuel, la menace d'agression sexuelle, l'harcèlement criminel (la traque et l'harcèlement en ligne), et la violence conjugale.

## **SURVIVANTE/SURVIVANT :**

Tandis que les personnes qui ont subi ou qui subissent la violence sexuelle sont des victimes, elles sont également dans un état constant de « survie » par rapport à l'expérience. L'idée de survie implique une lutte continuelle pour « survivre » à une expérience traumatisante, un processus qui signifie le fait d'être aux prises avec une multitude de sentiments ainsi que des conséquences pour la santé. Il est important de noter que l'idée d'un seul, unique récit de survie n'existe pas pour les survivantes et survivants ayant vécu des violences.

## TERMES LIÉS À LA RACE OU À LA CULTURE

### LE RACISME CONTRE LES NOIRS :

Le racisme contre les Noirs se réfère au racisme systémique et omniprésent qui cible activement les personnes et communautés noires. C'est le fait de constater que même au sein des communautés racialisées, les personnes noires sont considérées comme étant les plus éloignées possible de la blancheur, et sont conséquemment considérées inférieures. Le racisme contre les Noirs peut se manifester par la sous-représentation des personnes noires sur les campus des collèges et universités, les taux élevés de la violence policière dans les communautés noires, ou la perpétuation des stéréotypes selon lesquels les personnes noires seraient dangereuses, paresseuses ou criminelles.

### COLONIALISME :

Le colonialisme est l'établissement, le maintien, l'acquisition et l'expansion de colonies dans un territoire par le peuple d'un autre territoire. Le colonialisme est un ensemble de relations inégalitaires entre l'État dominant et la colonie, et entre les colonisateurs et la population autochtone.

### INTERSECTIONNALITÉ :

La nature interconnectée de toutes les formes d'oppression (culturelle, institutionnelle et sociale) contre des groupes particuliers, et le fait qu'elles sont intégrées au sein des systèmes présentement en place pour se manifester d'une façon latente, dissimulée, et mutuellement amplifiée (par ex. le sexe et la couleur, la religion et la race, ou l'orientation sexuelle et la race).

### ISLAMOPHOBIE :

Hostilité non fondée envers l'Islam, et par conséquent, crainte ou sentiment négatif à l'égard des musulmans. En gros, l'Islam est présenté comme un bloc monolithique, statique et insensible aux changements, et les musulmans sont présentés comme des êtres barbares, irrationnels, primitifs et sexistes. L'hostilité envers l'Islam est utilisée pour justifier les pratiques discriminatoires employées envers les musulmans et leur exclusion de la société en général.

### PERSONNE « RACIALISÉE » PAR RAPPORT À « DE COULEUR » :

Personne « de couleur » fait référence à toute personne qui n'est pas de race blanche.

« Racialisée » fait référence à toute personne qui subit du racisme en raison de sa race, de la couleur de sa peau, de ses origines ethniques, de son accent ou de sa culture. Les peuples racialisés sont les gens de couleur, les peuples autochtones et les minorités ethniques, linguistiques et culturelles.

La racialisation est le processus de création d'identités raciales. Plus simplement, un groupe de personnes est perçu comme une « race » alors qu'il ne l'était pas avant. Le terme « racialisé » est plus inclusif pour décrire des personnes qui subissent du racisme en raison de la perception de leur couleur et de leur statut minoritaire. Le terme « racialisation » sert à reconnaître que la notion de race est une construction sociale. La discrimination ne repose pas seulement sur l'ethnicité, mais plutôt sur ce que la culture dominante perçoit comme étant l'ethnicité.

### RACISME :

Système d'avantages reposant sur la race; la capacité d'agir selon la croyance que des personnes de race différente ont différentes qualités et habiletés, et que certaines races sont intrinsèquement supérieures ou inférieures. Le racisme se manifeste de plusieurs façons, que ce soit par de l'antipathie ou l'évitement de personnes en raison de leur race, par la discrimination envers elles à un niveau institutionnel ou par des actes de violence motivés par la race.

Le racisme est lié au pouvoir, aux personnes qui ont du pouvoir, ou qui se voient donner du pouvoir par la société, et peut exister au-delà des interactions personnelles.

## PRIVILÈGE BLANC :

Un privilège est un droit, une faveur, un avantage ou une immunité, accordés spécifiquement à une personne ou à un groupe et refusés à d'autres.

Le privilège blanc est un système aux racines historiques, perpétué par les institutions :

- Traitement préférentiel des personnes blanches fondé uniquement sur la couleur de leur peau ou leurs origines ancestrales européennes.
- Exemption d'oppression fondée sur la race ou la nationalité, en raison de la couleur de la peau ou de ses origines ancestrales de l'Afrique, l'Asie, les Amériques et le monde arabe.
- Les institutions et la culture américaines (économiques, juridiques, militaires, politiques, éducationnelles, familiales, religieuses, et du divertissement) privilégient les personnes provenant de l'Europe, au détriment des personnes provenant des Amériques, de l'Afrique, de l'Asie et du monde arabe. Dans un système de suprématie blanche, le privilège blanc et l'oppression raciale sont deux aspects d'une même réalité.

## XENOPHOBIE :

Sentiment de crainte ou d'aversion à l'égard des personnes et des communautés qui sont perçues comme « étrangères ».

## TERMES LIÉS AUX QUESTIONS DE GENRE

### CISGENRE :

Une personne cisgenre est une personne qui s'identifie comme étant du genre ou du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

### IDENTITÉ SEXUELLE :

Le genre sous lequel une personne se perçoit. Cela pourrait inclure le refus d'une étiquette de genre. Souvent, l'identité sexuelle est regroupée avec l'orientation sexuelle, mais ce regroupement est inexact. L'identité sexuelle ne cause pas l'orientation sexuelle. Par exemple, une femme masculine n'est pas nécessairement lesbienne.

### NON-CONFORMISTE SEXUEL :

Une personne qui redéfinit le genre ou joue avec celui-ci, ou qui refuse simplement le genre dans sa totalité. Une étiquette pour les personnes qui modifient ou enfreignent les règles du genre et en estompent les limites.

### GENRE PAR RAPPORT À SEXE :

Le sexe est une désignation à la naissance basée sur des organes reproducteurs et sur des chromosomes qui distinguent les hommes des femmes. Pour un grand nombre de personnes, leur sexe correspond à leur identité sexuelle; cependant, ces deux éléments doivent être considérés comme distincts. Les personnes transgenres, par exemple, se voient assigner un sexe à la naissance, mais ont une identité sexuelle différente.

D'autre part, le genre dénote une condition sociale, culturelle ou psychologique, par opposition à l'assignation du sexe. Certaines personnes n'ont pas une identité sexuelle qui correspond à leur sexe assigné, notamment les personnes transgenres, transsexuelles, non conformistes sexuelles et intersexuées.



## INTERSEXE :

L'intersexualité est un ensemble de conditions médicales qui comportent une anomalie congénitale de l'appareil génital et du système sexuel. Par exemple, les personnes intersexuées sont nées avec des « chromosomes sexuels », des organes génitaux externes ou un appareil génital interne qui ne sont pas considérés comme étant « la norme » pour un homme ou une femme.

L'existence de personnes intersexuelles démontre qu'il n'y a pas seulement deux sexes et que notre mode de pensée à propos du sexe (tenter de forcer toutes les personnes à cadrer avec le modèle de la boîte homme ou femme) est un concept social.

## MISOGYNIE :

Une crainte ou la haine des femmes. Cette notion est fréquemment liée au sexisme et est souvent à l'origine de la violence à l'égard des femmes.

## MISOGYNOIR :

Une crainte ou la haine des femmes noires. Le terme conjugue « misogynie » et le mot français « noir » - un terme créé par Moya Bailey, une féministe noire queer, pour décrire le sexisme racialisé particulier auquel doivent faire face les femmes noires. Les femmes appartenant à d'autres races ne peuvent pas en faire l'expérience, mais des personnes de n'importe quel sexe ou de n'importe quelle race peuvent la perpétuer. Par exemple, toute gêne subie par une femme noire est considérée déraisonnable, inacceptable, et intégrée sous le stéréotype de la « femme noire enragée ». De façon semblable, Transmisogynoir constitue la misogynie racialisée envers les femmes noires trans.

## PATRIARCAT :

Un système sociétal ou gouvernemental dans le cadre duquel les hommes détiennent le pouvoir et les femmes en sont largement exclues.

## SEXISME :

Cette attitude perpétue un système de patriarcat où les hommes détiennent le pouvoir et le privilège alors que les femmes sont subordonnées aux hommes.

## HARCELEMENT SEXUEL :

Inclut, sans toutefois s'y limiter :

- des commentaires liés au genre à propos des caractéristiques ou manières physiques d'une personne
- un contact physique importun
- des remarques suggestives ou blessantes ou des insinuations à propos des membres d'un genre spécifique
- des propositions d'intimité physique
- de la violence verbale, des menaces ou des railleries liées au sexe
- des regards libidineux ou un regard fixe inapproprié
- la fanfaronnade à propos de prouesses sexuelles
- des blagues ou commentaires blessants de nature sexuelle à propos d'une employée, d'un employé, d'une cliente ou d'un client
- de l'humour et des commentaires grossiers et vulgaires liés au genre
- l'affichage de photos, de graffitis ou d'autre matériel blessants du point de vue sexuel (entre autres par le truchement de moyens électroniques)
- l'exigence de rendez-vous ou de faveurs sexuelles.

## TRANSGENRE :

Un terme général pour décrire les personnes qui se voient assigner un sexe à la naissance, mais qui s'identifient à un genre différent.

## TRANSPHOBIE :

Un désir personnel, sociétal et systémique de maintenir le binaire du genre (la stricte catégorisation « des hommes et des femmes »), lequel obscurcit la réalité de la fluidité du genre et diminue ou ignore l'expérience des personnes qui ne s'identifient pas à l'une ou aux deux catégories de genre.



## TERMES LIÉS À L'IDENTITÉ SEXUELLE

### BIPHOBIE :

La crainte, l'aversion et la haine irrationnelles pour les personnes qui aiment et désirent sexuellement les hommes et les femmes, et envers les personnes sexuellement non conformistes. C'est semblable à l'homophobie, mais comporte également le rejet inhérent et l'effacement des expériences des personnes bisexuelles.

### HÉTÉROSEXISME :

La croyance en une supériorité inhérente de l'hétérosexualité et de ce fait, à un droit de domination. Ce terme décrit un système idéologique et des modèles d'oppression institutionnalisée qui rejettent et stigmatisent toute forme de comportement, d'identité, de relation ou de communauté non hétérosexuels.

*Exemples d'hétérosexisme :*

des représentations médiatiques de scènes d'amour ou de couples dans les spectacles, les films ou des exemples

- les cartes de la Saint-Valentin
- l'exclusion de l'identité queer ou trans des personnalités historiques et politiques et des célébrités
- la censure des personnages, thèmes et sujets dans les œuvres d'art, la littérature et les spectacles.
- La présomption qu'une personne est hétérosexuelle jusqu'à ce qu'elle fasse preuve d'homosexualité

### QUEER :

Un terme général utilisé pour décrire les personnes qui sont lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres ou ayant une variance de genre ou une autre sexualité ou identité sexuelle. Auparavant exclusivement utilisé en tant qu'injure par les personnes non queers, ce terme a maintenant été repris par certaines communautés queers et est compris comme étant plus inclusif.

Une déclaration politique et une orientation sexuelle qui préconisent la rupture avec le raisonnement binaire et qui perçoivent l'orientation et l'identité sexuelles comme potentiellement fluides.

Une seule étiquette pour expliquer un ensemble complexe de comportements et de désirs sexuels. Par exemple, une personne qui est attirée par plusieurs genres peut s'identifier comme queer.

De nombreuses personnes LGBT plus âgées estiment que le terme a été utilisé avec haine contre eux pendant trop longtemps et elles hésitent à l'adopter, ce qui lance des discussions sur son réemploi et sur son but ou son efficacité.

## TERMES LIÉS AUX DEFICIENCES

### CAPACITISME :

Des préjugés ou de la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Il peut être difficile de détecter le capacitisme, car il peut se manifester verbalement ou sous forme d'attentes, de suppositions, de valeurs et d'actions. En outre, il y a la supposition implicite que tout le monde est capable et a normalement les mêmes capacités. Certains exemples sont des salles de bains qui ne sont pas accessibles en fauteuil roulant, de très petits caractères, des activités qui exigent beaucoup de marche, etc.

La normalisation des personnes capables donnant lieu au privilège de la « capacité normale » et l'oppression et l'exclusion des personnes handicapées à de nombreux paliers de la société. Le capacitisme refuse l'accès aux personnes handicapées et adopte les attitudes exclusives des personnes capables.

### ACCESSIBILITÉ :

Le fait d'être ouverte ou ouvert à une participation importante par toutes les personnes, en particulier les personnes dont la participation (dans cette activité ou au sein de la société en général) est normalement limitée par une oppression quelconque. L'accessibilité en général signifie l'absence d'obstacles qui peuvent être placés par le groupe dominant, soit involontairement soit sciemment (ex. : l'absence de services de garde d'enfants ou une politique excluant les personnes qui ne sont pas des membres), ou des obstacles qui peuvent être imposés par la société (ex. : le logement est une chose pour laquelle il faut payer et non une chose à laquelle on a droit, etc.).

Parfois, le terme « accessibilité » est utilisé dans le cadre d'une référence propre aux besoins des personnes handicapées. Une place ne peut être considérée comme « accessible » dans ce sens si le capacitisme règne, même si des mesures sont instaurées (p. ex., des entrées et des installations accessibles en fauteuil roulant, qui sont sûres et empreintes de dignité, des ressources en braille, en gros caractères et des cassettes audio, l'ATS et l'interprétation du langage gestuel).

## AUTRES « ISMES »

### ÂGISME :

La normalisation et le privilège des personnes dans une plage d'âge privilégiée au sein d'une société. Cette plage d'âge définit qui est pris au sérieux, pour qui sont conçus la plupart des biens et services, qui peut influencer sur les décisions au sein de la société et qui est valorisé en tant qu'être humain. Entraîne l'invisibilité des personnes hors de cette plage d'âge, ainsi que la discrimination et l'inaccessibilité, pour celles et ceux dont l'âge est soit inférieur ou supérieur à cette plage d'âge.

### CLASSISME :

Ce terme fait référence à la conviction idéologique qu'une personne mérite le privilège ou l'oppression de la classe à laquelle elle appartient en fonction de son « mérite », « statut social », niveau d'instruction, emploi, éthique de travail, etc. Bien que de nombreuses personnes souffrent sous le régime capitaliste, le classisme est relatif (ex. : la pauvreté des étudiantes et étudiants). Le classisme se rapporte également à la dynamique sociale du privilège ou de l'élitisme. L'accès au savoir ou à l'éducation, le privilège de choisir quand devenir « activiste », quand courir des risques (p. ex., le risque d'une arrestation), et quand utiliser un langage exclusif (c.-à-d. le langage « activiste », les acronymes, le langage « universitaire ») sont des exemples d'élitisme illustré dans le privilège de la classe.

## TERMES LIÉS AUX QUESTIONS AUTOCHTONES OU INDIGÈNES

### PEUPLES AUTOCHTONES :

Peuples autochtones est un nom collectif pour tous les peuples indigènes du Canada et leurs descendantes et descendants. La Loi constitutionnelle de 1982 stipule que les Autochtones au Canada comportent trois groupes : Premières nations, Inuits et Métis.

### PREMIÈRE NATION :

Certaines communautés ont adopté Première Nation pour remplacer le terme « bande ». De nombreuses bandes ont commencé à remplacer le terme bande par Première Nation dans leur désignation au cours des années 1980. C'est une question de préférence et les rédactrices et rédacteurs doivent observer le choix exprimé par les Premières Nations ou bandes individuelles.

Le terme Première Nation est acceptable comme nom et épithète.

### PEUPLE DES PREMIÈRES NATIONS :

De nombreuses personnes préfèrent être appelées Premières Nations ou peuple des Premières nations plutôt qu'Indiens. Le terme ne doit pas être utilisé comme synonyme de peuples autochtones parce qu'il n'inclut pas les Inuits et les Métis.

### INDIGÈNE :

Se réfère aux premiers peuples d'un territoire donné. Au Canada, les peuples indigènes de ce territoire sont les Autochtones, c'est-à-dire les Premières nations, les Métis et les Inuits.

### INUITS :

Les Autochtones de l'Arctique Canada, qui vivent au nord de la limite des arbres dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Nord-du-Québec et Labrador. Le terme signifie « peuple » dans la langue inuit, l'inuktitut.

La Loi sur les Indiens ne comprend pas les Inuits. Cependant, en 1939, la Cour suprême du Canada a interprété le pouvoir du gouvernement fédéral pour créer des lois qui touchent les « Indiens et les Terres réservées aux Indiens » comme s'étendant également aux Inuits.

### MÉTIS :

Le terme représente les Autochtones dont les ancêtres sont à la fois originaires des Premières nations et de l'Europe et qui s'identifient en tant que Métis distincts des peuples des Premières nations, des Inuits ou des non-Autochtones. Les Métis ont une culture unique inspirée de diverses origines ancestrales, telles qu'écossaises, françaises, ojibwa et cri.

### INDIGÈNES :

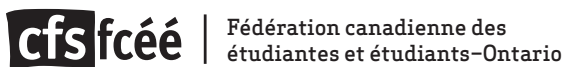
Un terme utilisé parfois pour parler des Autochtones. Le terme « autochtone » est préféré à celui d'« indigène ».

### BISPIRITUEL :

Le terme reflète la diversité sexuelle et du genre selon la tradition autochtone, qui inclut la nature fluide de l'identité sexuelle et du genre. Le terme peut également signifier le fait d'avoir un esprit masculin ainsi que féminin dans l'intériorité d'une même personne. La notion de bispiritualité reconnaît le genre comme un continuum, et englobe l'identité, l'orientation sexuelle, et les rôles sociaux. Il est important de noter qu'une personne pourrait s'identifier comme bispirituelle en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité sexuelle ou de leur identité du genre, ou de leurs rôles.







[fceeontario.ca](http://fceeontario.ca)



[cfson](https://www.instagram.com/cfson)



[@cfson](https://twitter.com/cfson)



[FCÉE Ontario](https://www.facebook.com/FCÉE-Ontario)