

Rapport d'étape du conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion

Octobre 2021

TABLE DES MATIÈRES

1. MOT DU CONSEILLER SPÉCIAL	2
2. HISTORIQUE	4
3. PROGRÈS RÉALISÉS À CE JOUR.....	7
3.1. Une approche d'excellence en matière d'inclusion	7
3.2. Un dialogue continu	8
3.3. Information et sensibilisation.....	8
3.4. Autres actions concrètes.....	9
4. ÉTABLISSEMENT DES PRIORITÉS À VENIR.....	17
4.1. Approche institutionnelle et besoins spécifiques.....	17
4.2. Mesurer nos progrès.....	17
4.3. Assurer un impact durable.....	18
4.4. Permettre une rentrée universitaire en personne sur le campus.....	18
5. CONCLUSION.....	19
ANNEXES	20
Annexe 1 : Structure de gouvernance.....	20
Annexe 2 : Groupes de travail et Comité directeur (Conseil des sages).....	21
Annexe 3 : Efforts de liaison	23
Annexe 4 : Liste des événements	24
Annexe 5 : Communications et sensibilisation.....	25
Annexe 6 : Observations précédentes	26

1. MOT DU CONSEILLER SPÉCIAL

Alors que je suis à mi-parcours de mon mandat de conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion de l'Université d'Ottawa, je tiens à présenter une mise à jour sur les progrès réalisés dans plusieurs dossiers et sur les projets à venir.

Au cours des premiers mois de ce mandat, ma priorité a été de bâtir des ponts avec les membres des corps étudiants et professoraux et les membres du personnel appartenant aux communautés noires, autochtones et racisées. J'ai cherché à mieux comprendre leurs défis et leurs besoins, et j'ai travaillé à renouveler la confiance entre les différentes parties prenantes. Le manque de confiance de nombreux membres autochtones, noirs et racisés de notre grande famille universitaire envers la volonté de changement de l'administration est un défi que nous devons relever ensemble. Nous devons composer avec des histoires et des enjeux complexes qui nécessitent à la fois des réponses holistiques et individuelles. Il s'agit donc ici d'un exercice collectif et transformatif de longue haleine qui nous permettra d'atteindre les objectifs d'une institution excellente en matière d'inclusion.

Ces derniers mois, plusieurs actions concrètes ont été mises en œuvre pour lutter contre le racisme et promouvoir l'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université d'Ottawa. Les mesures en place sont-elles suffisantes? Non. Compensent-elles la discrimination et le racisme systémique que nous cherchons à éliminer? Non. Mais elles n'en sont pas moins pertinentes, sincères et dignes de reconnaissance. Je suis convaincu que l'Université d'Ottawa avance dans la bonne direction et que nous devons irréductiblement nous engager dans les sentiers d'un changement de culture.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers toutes les personnes qui se sont engagées à lutter contre le racisme et à promouvoir l'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université d'Ottawa. Que ce soit à travers des échanges pour communiquer ouvertement des perspectives sur les besoins les plus pressants ou par une participation aux différents groupes de travail, vos réactions et suggestions ont permis d'affiner les besoins de l'Université et de proposer des solutions qui vont nous aider à apporter des changements tangibles. Cet engagement soutenu témoigne de la volonté de notre communauté de faire avancer l'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université, et de favoriser notre vivre-ensemble. Votre dévouement est absolument inspirant, et votre civisme et votre engagement à promouvoir l'égalité raciale et la justice sociale revêtent une grande valeur pour notre communauté. Continuons toutes et tous à demeurer à l'écoute, à apprendre et à évoluer afin que nous puissions nous améliorer ensemble.

Le présent rapport d'étape vous présente une vue d'ensemble de nos démarches et réalisations. Soulignons qu'il s'est aussi appuyé sur le travail et l'expertise de celles et ceux qui nous ont précédés, et plus particulièrement du Comité aviseur du recteur pour un campus antiraciste et inclusif, créé en septembre 2019, et a bénéficié des conclusions des rapports d'enquêtes externes qui ont mené à la mise en place de mesures

intérimaires. Ce rapport vous permettra de prendre connaissance de la vision et de la direction adoptées pour la suite de mon mandat.

Je tiens personnellement à remercier toutes les personnes qui travaillent avec moi au quotidien pour soutenir mes efforts. Je ne pourrais clore cette introduction sans souligner l'extraordinaire collaboration de Philippe Thierry Douamba, Shondra Mings, Kafia Barkat, Rachel Ouellette et tous les membres de son équipe; des membres de la communauté étudiante Olivia Singaye, Luna Cardenas-Ibarra, Daniella Ingabire et Babak Yazdani Fazlabadi; et de mes ambassadeurs indéfectibles, Hannan, Yaye, Saada et Raliat. J'aimerais, en terminant, exprimer ma profonde reconnaissance aux membres bénévoles des différents groupes de travail et du Comité directeur; ce rapport ne saurait exister sans votre engagement envers la lutte contre le racisme.

Boulou Ebanda de B'éri

2. HISTORIQUE

2019

- Incident de juin 2019 (intervention à caractère racial du Service de la protection).
- Création du Comité aviseur du recteur pour un campus antiraciste et inclusif.
- Mise en place des quatre mesures intérimaires (confirmation au début septembre 2019).
- Enquête indépendante — Rapport 1 déposé en septembre 2019.

2020

- Enquête indépendante — Rapport 2 déposé en janvier 2020.
- Mars 2020 — Séances publiques de discussion.
- Printemps 2020 — Meurtre de George Floyd aux États-Unis et vagues de manifestations à travers le monde.
- Juin 2020 — Déclaration du recteur « [L'Université d'Ottawa réaffirme son engagement à combattre le racisme](#) ».
- Incident de septembre 2020 (incident du « mot en n dans un cours »).
- Début décembre 2020 — Nomination de Boulou Ebanda de B'éri comme conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion.

UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE

Au cours des deux dernières années, des incidents racistes ou à caractère raciste se sont produits à l'Université d'Ottawa. Ces incidents, jumelés au mouvement *Black Lives Matter* (La vie des personnes noires compte), ont permis à la communauté universitaire de prendre conscience des diverses manifestations de ce racisme systémique, bien ancrées dans nos façons de faire, et ont démontré l'importance et l'urgence de poser des gestes concrets dans la lutte contre le racisme.

Plusieurs mesures pour combattre le racisme au sein de l'établissement ont été rapidement mises en place, notamment la création du Comité aviseur du recteur pour un campus antiraciste et inclusif, la révision du [Règlement 33 – Sûreté](#), l'offre de formations afin de sensibiliser certains membres du personnel aux préjugés raciaux, ainsi que la mise en œuvre d'un [système amélioré de traitement des plaintes](#). Plusieurs assemblées publiques ainsi que des consultations auprès de nombreux groupes et individus racisés au sein de notre Université ont également été organisées; les personnes participantes y

ont tenu des conversations difficiles sur les différentes manifestations du racisme à l'Université et ont proposé de nombreuses suggestions et pistes de solution.

NOMINATION DU CONSEILLER SPÉCIAL, ANTIRACISME ET EXCELLENCE EN MATIÈRE D'INCLUSION

C'est dans ce contexte que le professeur Boulou Ebanda de B'éri, professeur titulaire en communication à la Faculté des arts, a été nommé conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion. Son mandat, qui a commencé au début de l'année 2021, est d'une durée d'un an.

Le mandat du conseiller spécial consiste à :

- Déterminer l'orientation stratégique sur l'antiracisme et l'inclusion et être le visage public de l'Université d'Ottawa sur ce sujet.
- Travailler avec le Bureau des droits de la personne, les facultés, les services et tous les groupes étudiants afin de réaliser les objectifs de l'antiracisme et l'inclusion.
- Faire de la sensibilisation et communiquer les actions et les priorités en matière d'antiracisme et d'inclusion sur le campus.
- Communiquer avec les différentes parties prenantes partout sur le campus et dans la communauté.
- Proposer les structures appropriées afin que l'Université d'Ottawa soit outillée pour faire avancer le dossier de l'antiracisme et de l'inclusion.

INITIATIVES DU RECTEUR POUR COMBATTRE LA DISCRIMINATION RACIALE SYSTÉMIQUE

À la fin de l'année 2020, en réponse aux expériences discriminatoires rapportées par plusieurs membres de la communauté noire de l'Université d'Ottawa, le recteur et vice-chancelier de l'Université d'Ottawa a réitéré son engagement à contrer le racisme envers les communautés autochtones, noires et racisées sur notre campus en annonçant cinq nouvelles initiatives visant à combattre la discrimination raciale systémique dans trois des domaines clés de la mission de l'Université soit : l'expérience étudiante, la pédagogie et la recherche.

Ces initiatives priorisent cinq secteurs d'activités universitaires distincts sur le campus, avec pour objectif d'y apporter des changements significatifs :

1. Offrir un meilleur appui aux membres racisés de la communauté universitaire en créant notamment un programme de mentorat, en offrant des ressources en santé mentale réservées à cette communauté, ainsi qu'en bonifiant le programme d'aide financière destiné aux étudiantes et étudiants issus des groupes racisés.

2. Accélérer l'embauche de professeures et de professeurs noirs, autochtones et racisés au cours des prochaines années.
3. Revoir les programmes afin d'enrichir le curriculum de pratiques (méthodologies) plus culturellement diversifiées et inclusives.
4. Concevoir et mettre en place des activités de formation contre le racisme et l'oppression destinées à la communauté universitaire.
5. Créer un programme d'appui aux chercheuses et chercheurs racisés afin de rendre la communauté de recherche de l'Université plus équitable, diversifiée et inclusive.

Le recteur s'est également engagé à ce que ces initiatives soient élaborées en consultation avec l'ensemble de la communauté universitaire, notamment avec les intervenantes et intervenants noirs, autochtones et racisés, et à ce qu'elles soient menées de façon transparente et responsable, les actions propres à chacune de ces initiatives devant être déterminées par des comités et groupes d'action représentatifs.

3. PROGRÈS RÉALISÉS À CE JOUR

3.1. Une approche d'excellence en matière d'inclusion

Les mesures de lutte contre le racisme et de promotion de l'excellence en matière d'inclusion ne peuvent être prises de manière isolée. Nous devons tenir compte de la complexité structurelle et culturelle de l'Université. En effet, nos communautés, pavillons, facultés, départements, groupes étudiants, groupes militants, syndicats, membres du personnel, partenaires et autres intervenants sont trop nombreux et divers pour appliquer des solutions universelles à chaque situation. Nous devons plutôt nous doter d'un cadre de solutions stratégiques qui s'adapte aux contextes et enjeux particuliers tout en demeurant fidèles à nos valeurs institutionnelles.

Ces mesures doivent appuyer ou compléter la mise en œuvre des appels à l'action lancés par d'autres comités, notamment le Comité permanent des affaires autochtones, et le travail des autres agents de changement au sein de l'Université d'Ottawa. Dans cette perspective, le conseiller spécial a établi des échanges fréquents avec les trois autres conseillers spéciaux ayant des mandats connexes pour assurer l'intégration et la coordination des efforts : Elizabeth Kristjansson en santé mentale et mieux-être, Brenda Macdougall aux affaires autochtones et Steffany Bennett en diversité et inclusion. Il a également instauré une coordination et un dialogue constants avec le directeur du Bureau des droits de la personne, les vice-provosts et vice-recteurs associés, différents intervenants clés des facultés ainsi que les directions de différents services à la population étudiante. Le but de ces collaborations est surtout de mettre en pratique les principes d'excellence en matière d'inclusion qui prescrivent d'identifier les lacunes institutionnelles au-delà des services offerts et de proposer des solutions pérennes qui permettront de transformer la communauté universitaire en ambassadrice de l'Université d'Ottawa.

Voici quelques exemples concrets :

- En collaboration avec la conseillère spéciale, équité, diversité et inclusion :
 - Accompagner les facultés pour mieux comprendre leur population étudiante et se doter d'un plan stratégique axé sur l'excellence en matière d'inclusion.
 - Accompagner des membres de la communauté étudiante dans la résolution de conflits.
- Avec le Bureau des droits de la personne : travailler sur les mises à jour et nouvelles formulations de politiques universitaires en matière d'antiracisme et appuyer l'administration pour qu'elle devienne plus inclusive dans sa réglementation.
- Avec le Cabinet de la vice-rectrice aux finances et à l'administration : participer activement au recrutement du nouveau directeur du Service de la protection.

- Avec les Affaires autochtones, établir des activités pérennes et mémorables qui serviront à sensibiliser et à éduquer la communauté universitaire sur nos richesses culturelles.
- Avec l'équipe du vice-recteur associé aux affaires étudiantes : examiner plusieurs pratiques d'admission, pour bonifier le formulaire de déclaration d'expérience personnelle et entamer des réflexions profondes sur l'instauration d'une meilleure gestion des cas.
- Accompagner les responsables en équité, diversité et inclusion (EDI) des 10 facultés ainsi que de plusieurs services, comme la Bibliothèque, pour les aider à engager une réflexion transformative sur l'excellence dans leur plan stratégique et leur offre de services.

3.2. Un dialogue continu

Durant ces derniers mois, la priorité du conseiller spécial a été de travailler à renouveler la confiance entre les différents intervenants, car, sans confiance, aucun progrès n'est possible. Ces échanges, parfois difficiles, sont néanmoins essentiels, car ils forment la pierre angulaire d'un dialogue continu visant à établir une vision, des attentes et un vocabulaire commun pour permettre les changements durables que nous souhaitons tous et toutes.

Le conseiller spécial a eu des rencontres productives avec neuf groupes étudiants (y compris l'Association des étudiants noirs en droit, le Programme de mentorat afro-caribéen (ACMP), uRacism.e ainsi que l'Association des étudiants autochtones en droit, pour ne nommer que ceux-ci), ainsi qu'avec des membres de l'administration à travers le campus. Dans tous les cas, l'objectif était d'écouter, d'en apprendre davantage et d'avoir une discussion ouverte sur la meilleure façon d'apporter des changements significatifs positifs au sein de l'Université d'Ottawa.

Le conseiller spécial a également participé à une série de rencontres fructueuses au cours desquelles le recteur, le Comité d'administration, les doyennes et doyens, le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO), l'Association des étudiant.e.s diplômé.e.s (GSAÉD) et plusieurs membres autochtones, noirs et racisés du corps professoral ont discuté ouvertement et franchement de moyens de combattre le racisme sur le campus.

3.3. Information et sensibilisation

Un engagement collectif à la lutte contre le racisme et la discrimination ne peut se faire que si les enjeux liés au racisme systémique sont identifiés et reconnus. Différentes activités d'information et de sensibilisation destinées à l'ensemble de la communauté universitaire ont ainsi été offertes au cours des derniers mois, et d'autres continueront à voir le jour dans les semaines, mois et années à venir.

À titre d'exemple, le 21 mars dernier, l'équipe du conseiller spécial a organisé l'événement virtuel *Suis-je raciste? Lutter contre le racisme en tant qu'allié(e) ou activiste*, en collaboration avec la Faculté d'éducation. L'objectif était de créer un espace de conscientisation pour discuter ouvertement de l'enracinement des structures racistes qui affectent les populations étudiantes, les professionnelles et professionnels ainsi que les communautés de recherche.

Également, dans un souci de communication continue et de transparence, un blogue et un compte Instagram ont été lancés; ils permettent de fournir régulièrement des nouvelles et des renseignements sur différents thèmes liés au dossier antiracisme.

Tout récemment, un plan pour le lancement d'une campagne de communication a été élaboré par l'équipe du conseiller spécial. Ce plan comporte trois volets : la sensibilisation, une pédagogie mémorable, et une reconnaissance des champions. Cette campagne utilisera les médias sociaux, la page Web, des vidéos, une infolettre et d'autres modalités afin de rejoindre le corps professoral, les membres du personnel et la communauté étudiante.

3.4. Autres actions concrètes

En plus des [cinq initiatives pour combattre la discrimination raciale systémique](#) lancées par le recteur Jacques Frémont, d'autres actions ont été mises en place un peu partout au sein de notre institution avec l'appui du conseiller spécial et la contribution des membres des différents groupes de travail qu'il a créés ([voir l'annexe 2](#)) pour répondre à des besoins pressants et générer des résultats positifs à court terme. Voici un sommaire de ces initiatives.

3.4.1. Planification et gouvernance

Dans son engagement envers la lutte contre le racisme systémique, l'Université d'Ottawa doit revoir ses pratiques et ses politiques pour y intégrer les grands principes d'EDI ainsi que de lutte contre le racisme. En appui à cet engagement, le conseiller spécial fournit des conseils aux facultés et services dans l'élaboration de plans d'EDI et de lutte contre le racisme.

- Lancement d'un examen proactif des politiques de l'Université en matière d'EDI.
- Commentaires sur l'ébauche de la Charte de Scarborough contre le racisme envers les personnes noires et pour l'inclusion de ces dernières dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités. L'Université d'Ottawa prévoit être un des premiers signataires de la Charte.

3.4.2. Amélioration de l'expérience étudiante

L'Université d'Ottawa s'est engagée à fournir un meilleur appui aux membres racisés de sa communauté, notamment en mettant en place un programme de mentorat et des services en santé mentale, ainsi que de nouvelles bourses d'études pour les étudiantes

et étudiants racisés.

À ce jour, les initiatives suivantes ont été entreprises :

- Élaboration de nouveaux programmes de bourses qui encouragent et appuient les étudiantes et étudiants noirs, autochtones et racisés à accéder aux programmes.
- Création de la Bourse d'admission Bansoba pour les étudiantes et les étudiants noirs en droit civil. Cette bourse sera octroyée pour la première fois dans le cycle d'admission 2021-2022.
- Les bourses *Indigenous and Black Engineering and Technology Momentum Fellowships* ont été créées pour contrer la sous-représentation des personnes noires et autochtones dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM).
- Une levée de fonds a été entreprise pour soutenir l'expérience des étudiantes et étudiants racisés.
- Soutien accru en santé mentale et mieux-être :
 - Embauche de deux nouveaux professionnels en santé mentale racisés pour appuyer les étudiantes et étudiants noirs, autochtones et racisés de l'Université d'Ottawa.
 - Embauche d'un coordinateur de soutien aux étudiantes et étudiants BIPOC.
 - Création d'une section régionale de l'Afro-Caribbean Mentorship Program (ACMP) au sein de l'Université d'Ottawa.
 - Collecte de données pour connaître le nombre d'étudiants issus des communautés noire, autochtone et racisée, ainsi que les cours et les programmes dans lesquels ils sont inscrits afin d'identifier les possibilités et corriger les lacunes dans notre appui au succès de ces étudiants.
- Mise en place d'une approche d'excellence en matière d'inclusion et d'EDI dans l'évaluation des demandes d'admission par le biais de la Déclaration sur le cheminement personnel (facultés d'accueil au premier cycle).
- Mise en place d'un système de suivi des cas afin de répondre aux exigences d'excellence en matière d'inclusion relativement à l'expérience étudiante.

3.4.3. Accélération de l'embauche de professeures et de professeurs noirs, autochtones ou racisés au cours des prochaines années

Afin de répondre à cette priorité, les différentes facultés de l'Université d'Ottawa ont entamé individuellement le recrutement d'une cohorte de membres du corps professoral noirs, autochtones et racisés prêts à enseigner dès le trimestre d'automne.

Ces efforts se poursuivront sur plusieurs années dans le but d'accroître la représentativité et la diversité de notre corps professoral. Au moins 12 des 40 postes alloués pour 2022-2023 seront des embauches BIPOC.

Par ailleurs, le groupe de travail sur l'embauche de professeures et professeurs BIPOC a soumis des propositions dans le but d'augmenter les chances d'avoir une meilleure représentation des membres de minorités visibles au sein du corps professoral. Ces propositions demeurent provisoires puisqu'elles n'ont pas encore été présentées aux doyens pour en évaluer la pertinence et la faisabilité. On note également qu'il est important de veiller à la rétention de professeures et professeurs BIPOC à l'Université d'Ottawa.

3.4.4. Examens des programmes d'études pour les enrichir en y intégrant des pratiques (méthodologies) et des connaissances plus diversifiées et inclusives sur le plan culturel

En réponse à cet engagement, le groupe de travail sur la pédagogie et la formation mène des projets pilotes auprès de quatre facultés : Médecine, Arts, Éducation et Sciences de la santé.

- Ces projets pilotes permettront d'examiner les procédures pour rendre leurs programmes d'études plus inclusifs, et les défis auxquels elles ont fait face.
- Un sondage allant dans la même direction sera envoyé aux six autres facultés et aux écoles. Il est envisagé d'étendre cette collecte de données à tous les services de l'Université d'Ottawa.
- Les données recueillies grâce à ces projets pilotes et à ce sondage vont permettre au groupe de travail sur la pédagogie d'établir des pratiques exemplaires qui pourraient être suivies par les autres facultés.

3.4.5. Élaboration et mise en œuvre à grande échelle d'une formation sur l'antiracisme et sur l'anti-oppression pour la communauté universitaire

- Relativement à cet engagement, nous créerons une banque de formations sur l'antiracisme et l'anti-oppression ciblant la population étudiante, le corps professoral, les membres du personnel et les membres de la haute administration.

- Nous compilons aussi les meilleures pratiques internes et externes en matière de lutte contre le racisme systémique, lesquelles seront mises à la disposition de la communauté universitaire.
- Le groupe de travail réfléchissant sur cette question proposera aussi d'adopter une formation antiracisme générale faite maison qui serait mise sur pied dans le laboratoire Vulnérabilité, Trauma, Résilience et Culture (V-TRaC), au sein de la Faculté des sciences sociales.

3.4.6. Mise en œuvre d'un programme de soutien à la recherche pour les chercheuses et chercheurs racisés, afin d'établir une communauté de recherche plus équitable, diversifiée et inclusive

En réponse à cet engagement, nous avons créé un groupe de travail conjoint avec le Cabinet du vice-recteur à la recherche pour nous pencher sur le dossier de l'antiracisme et de l'excellence en matière d'inclusion en recherche.

Les membres de ce groupe de travail réfléchissent sur les déterminants de l'excellence en matière de la recherche, sur de nouveaux outils d'évaluation des dossiers de candidatures et sur les procédures de mentorat ou d'encouragement à la création d'un milieu de recherche inclusif. Concrètement, quelques actions sont déjà en cours :

- L'Université d'Ottawa a créé une nouvelle Chaire de recherche sur le droit et la gouvernance autochtones. La professeure Aimée Craft, de la Faculté de droit, Section de common law, en est la titulaire.
- Les facultés et le vice-rectorat à la recherche travaillent étroitement pour augmenter le nombre de candidatures des chercheuses et chercheurs noirs, autochtones et racisés aux nominations et prix de reconnaissance en recherche. Une attention particulière est aussi portée aux prix identifiés EDI dans ce contexte.
- L'Université a souhaité encore récemment resserrer ses liens avec l'Afrique. C'est ainsi qu'au courant de l'année 2019, elle a reçu sur son campus une grande délégation de 14 établissements africains, et plus précisément 30 représentantes et représentants de six universités de pays d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale. Une déclaration de partenariats a alors été signée, donnant lieu ensuite en 2020 au financement par l'Université d'Ottawa de six projets de collaboration avec des universités du Cameroun, du Sénégal et de la Côte d'Ivoire. Bien que ces chercheuses et chercheurs n'aient pas encore eu l'occasion de se rendre sur notre campus en raison de la pandémie de COVID-19, nous sommes sûrs qu'ils le feront dès que les mesures sanitaires le permettront de nouveau, facilitant ainsi les échanges de savoirs ainsi qu'une sensibilisation et une ouverture aux autres communautés et pratiques en recherche.
- En juin 2021, le Cabinet du vice-recteur à la recherche a annoncé la création du Centre interdisciplinaire pour la santé des Noir.e.s (CISN). Dirigé par Jude Mary Cénat, professeur agrégé à l'École de psychologie (Faculté des sciences

sociales), le CISN est le premier centre de recherche universitaire au Canada entièrement consacré à l'étude des déterminants biologiques, sociaux et culturels de la santé des communautés noires du pays. Il réunira des équipes de recherche de cinq facultés et de cinq instituts de recherche hospitaliers affiliés à l'Université.

- Événement Premiers Peuples : repenser l'équité, la diversité et l'inclusion — Table ronde interdisciplinaire dirigée par des universitaires autochtones organisée en juin 2021 à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone.

3.4.7. Initiatives facultaires

Au cours des rencontres avec les facultés, le conseiller spécial a eu l'occasion d'en apprendre davantage sur les initiatives EDI se déroulant chez elles. Ces conversations continuent d'être importantes étant donné le travail qu'il reste à faire pour construire des cadres d'EDI, d'antiracisme et d'anti-oppression qui intégreront les pratiques d'excellence en matière d'inclusion. Grâce aux consultations avec les facultés, nous avons pris connaissance de plusieurs initiatives qu'elles ont individuellement mises en œuvre. En effet, plusieurs facultés poursuivent divers projets importants. Vous trouverez ci-dessous quelques initiatives pertinentes qui cadrent parfaitement avec les chantiers d'excellence en matière d'inclusion annoncés par le recteur.

EXPÉRIENCE ÉTUDIANTE

- Création d'un programme pour soutenir les initiatives conçues par les membres de la population étudiante pour promouvoir l'équité et la justice sociale (par exemple, les Instituts d'automne et de printemps sur le racisme).
- Création de bourses pour les étudiantes et étudiants autochtones et les nouveaux Canadiens et Canadiennes.
- Embauche d'une conseillère en équité et réussite scolaire, qui notamment appuie la mission du comité de lutte contre le racisme et la discrimination.
- Programme de mentorat pour les femmes aux études postdoctorales qui se réunit chaque premier vendredi du mois.
- Programme de mentorat pour les étudiantes et étudiants ainsi que les résidentes et résidents noirs en médecine.
- Rencontres avec des associations d'étudiants diplômés, le conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion et la conseillère spéciale du recteur, équité, diversité et inclusion. Le but de ces rencontres était de mieux comprendre le point de vue des étudiants diplômés pour éclairer les plans d'action.
- Élaboration des cours, des options et des programmes qui sont liés à ces initiatives (exemples : écoles d'été, microprogrammes).

- Création d'une banque de ressources sur les questions d'EDI pour appuyer les membres du corps professoral dans la préparation des cours et la gestion des défis en salle de classe (articles scientifiques, vidéos de chercheurs).
- Organisation d'une série de conférences pour la population étudiante sur la *Calling In Culture*.
- Groupe de soutien en santé mentale pour étudiantes et étudiants BIPOC.

PÉDAGOGIE ET FORMATION

- Organisation et animation des panels « Antiracisme au-delà de l'académie : voix de la communauté » et « Suis-je raciste? Lutter contre le racisme en tant qu'allié(e) ou activiste » (2021).
- Organisation d'une série d'événements pour le Mois de l'histoire des Noirs : Mois de l'histoire des Noirs : Passé, présent et futur.
- Formation sur l'antiracisme pour les professeures et professeurs à temps plein et à temps partiel.
- Depuis l'année 2020-2021, les membres de la population étudiante de 1^{re} année à la licence en droit doivent suivre une formation obligatoire sur l'antiracisme à laquelle s'ajoutera cette année une formation sur les préjugés à l'endroit des personnes autochtones.
- Partenariat en cours avec la Clinique juridique Saint-Michel à Montréal. Dans le cadre de ce partenariat, l'Université organise en 2021 une école d'été sur le profilage racial.
- Symposium contre le racisme envers les personnes noires en médecine et en éducation médicale (janvier 2021).
- Forum des apprenants sur l'EDI (avril 2021).
- Programme de bourses d'études d'été 2021 — Promouvoir la recherche dans des domaines stratégiques de développement.
- L'atelier intitulé « Rendre l'éducation plus inclusive » visait à fournir des ressources aux membres du corps professoral pour améliorer la diversité dans les cours qu'ils offrent. L'objectif de l'atelier était de donner aux membres du corps professoral au moins une idée concrète à mettre en œuvre dans leurs classes et de mettre en évidence les défis auxquels sont confrontés les étudiants des groupes sous-représentés. Cela comprenait un panel de membres du corps étudiant (avec représentation BIPOC et des personnes handicapées) où ces derniers ont raconté leurs expériences (juin 2021).

- Élaboration de cours et d'options (Études africaines; Sociologie du racisme et de l'antiracisme; École de développement international et mondialisation (EDIM) : modification du cours uOGlobal; SCS4X00 Activisme antiraciste).

RECHERCHE

- Nombre croissant de projets de recherche de financement externe et axés sur l'antiracisme et l'équité.
- Sensibilisation des chercheuses et chercheurs, centres de recherche, chercheuses et chercheurs associés, et assistantes et assistants de recherche à la charte Dimensions des trois conseils.
- Conférences variées organisées par le corps professoral; conférence sur l'innovation et la créativité du programme en innovation sociale; panels de la Chaire Jean-Luc Pépin; conférence de Christiane Taubira (ancienne ministre de la Justice et garde des Sceaux de France) et séries d'ateliers étudiants concomitantes; conférence de Lilian Thuram sur la pensée blanche (président de la Fondation Lilian Thuram – Éducation contre le racisme, et ancien champion du monde et champion d'Europe de soccer).

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

- Les membres des comités d'embauche pour les postes professoraux sont tenus de suivre la formation sur les biais inconscients.
- Création, par une faculté, d'une politique de recrutement et de rétention qui a été approuvée par l'équipe de direction de la faculté. Cette politique propose des lignes directrices pour la rédaction de l'annonce et pour la publicité du poste afin de cibler un public diversifié. Elle inclut des recommandations sur la composition des comités de recherche et la formation de ses membres, qui comprend une formation obligatoire sur les préjugés inconscients. Elle fournit également des lignes directrices sur l'orientation des nouvelles recrues et le soutien continu, y compris le mentorat.

AUTRES INITIATIVES

- Adoption de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies.
- Création d'un comité de lutte contre le racisme et la discrimination dont la tâche principale consiste à documenter les manifestations du racisme et à développer des outils de traitement et des solutions à ces manifestations. Le comité, formé de représentantes et de représentants du corps professoral (professeurs réguliers et à temps partiel), de la population étudiante au premier cycle et aux cycles supérieurs, et du personnel administratif, a entrepris ses travaux en 2020-2021.

- Le Prix pour le leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est décerné chaque année à un membre du corps professoral en reconnaissance de son travail pour la promotion de l'EDI.
- Création d'un comité facultaire sur l'EDI. Ce comité se réunit environ quatre fois par année.
- Participation à l'initiative Dialogue et plans d'action nationaux pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur (la Charte de Scarborough) et adoption des mesures qui en découlent.
- Travail avec la Gestion des effectifs étudiants (rapport d'auto-identification des étudiantes et étudiants BIPOC).

4. ÉTABLISSEMENT DES PRIORITÉS À VENIR

4.1. Approche institutionnelle et besoins spécifiques

Tout en reconnaissant la centralité de la lutte contre le racisme systémique, il est nécessaire de prendre en compte les défis particuliers auxquels sont confrontés nos communautés, facultés, départements, groupes étudiants, groupes militants, syndicats, équipes de personnel, partenaires et autres intervenants. Nous devons mettre en place des solutions uniques à des défis particuliers qui tiennent compte des facteurs influençant la manière dont les différents groupes vivent le racisme systémique. Certaines initiatives prendront plus de temps à mettre en œuvre que d'autres. De nouvelles priorités émergeront. Un dialogue continu avec les différents intervenants sera primordial pour évaluer la pertinence de multiples ressources, initiatives et projets dans la lutte contre le racisme, avec pour objectif d'obtenir des résultats transformateurs dans chacun d'entre eux.

4.2. Mesurer nos progrès

Nous reconnaissons que plusieurs de nos réalisations seront difficilement mesurables malgré leur impact certain, car elles impliquent en premier lieu des rapports humains crédités à la présence et aux activités de notre bureau au sein de l'Université d'Ottawa. Toutefois, dans une communauté aussi grande et complexe que l'Université d'Ottawa, il serait primordial de disposer de données exactes pour établir nos priorités et prendre des décisions éclairées et judicieuses. Nous sommes conscients qu'une approche transparente fondée sur des données probantes est nécessaire à tout effort efficace de lutte contre le racisme. Nous sommes également conscients que nous ne disposons pas de toutes les données pour évaluer les progrès accomplis depuis le départ. La mise en place d'une stratégie institutionnelle pour la collecte et l'analyse des données sur l'EDI, l'antiracisme et l'anti-oppression serait importante.

En vue d'augmenter la quantité de données démographiques significatives pour mettre en lumière nos lacunes au chapitre de la lutte contre le racisme systémique et de la représentation et de l'inclusion, l'Université d'Ottawa a participé au sondage sur le climat de diversité et d'inclusion au sein du campus. À la lumière des résultats de ce sondage et des sondages à venir, l'Université pourra mettre en place un large éventail de mesures plus inclusives pour promouvoir plus de diversité sur le campus.

De plus, l'Université d'Ottawa a adhéré à un programme pilote mis sur pied par le gouvernement fédéral qui s'intitule Dimensions, dont l'objectif est de « provoquer une transformation dans l'écosystème de la recherche en invitant les établissements postsecondaires canadiens à repérer et à éliminer les obstacles et les iniquités ». Par notre participation, nous nous engageons à intégrer les principes d'EDI dans la conception de nos recherches ainsi que dans nos pratiques.

Enfin, le sondage « Comptez-moi », mené pour recenser les étudiantes et étudiants noirs, autochtones ou racisés qui fréquentent l'Université et savoir à quels cours ou programmes ils sont inscrits, permettra d'utiliser les données actuelles pour repérer et corriger les

lacunes dans le soutien à leur réussite.

Ces premières données, ainsi que la définition d'indicateurs pour chaque initiative, nous permettront de suivre nos progrès et d'atteindre nos objectifs.

4.3. Assurer un impact durable

L'Université d'Ottawa s'est engagée dans un processus continu et transformateur. Les efforts actuels sont la première étape d'un engagement à long terme de l'Université dans la lutte contre le racisme et visent à améliorer de façon permanente la culture, les politiques, les initiatives et les pratiques au sein de notre institution.

Pour accroître la visibilité de leurs efforts et assurer leur proximité avec la population étudiante et le personnel de l'Université, le conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion et son équipe se sont vu allouer des locaux au troisième étage du Centre universitaire. Le conseiller spécial pourra y accueillir les membres de la communauté universitaire en toute confiance et en toute sécurité.

4.4. Permettre une rentrée universitaire en personne sur le campus

Si la santé publique demeure notre principale priorité lors du retour progressif sur le campus à l'automne 2021, les séquelles de la pandémie pourraient se faire sentir encore longtemps. Nous devons conserver et bonifier les progrès accomplis pendant la pandémie ainsi que continuer d'innover, de faire tomber les barrières et d'explorer de nouvelles avenues.

5. CONCLUSION

La lutte contre le racisme et la création d'un changement durable continueront à nécessiter des conversations difficiles et courageuses à l'Université d'Ottawa. C'est un travail important que nous devons faire tous et toutes ensemble. L'évolution vers une communauté universitaire plus inclusive, qui reconnaît que l'excellence en matière d'inclusion, est essentielle pour faire progresser au mieux la recherche, l'éducation et l'impact civique de cette université à l'échelle nationale et mondiale.

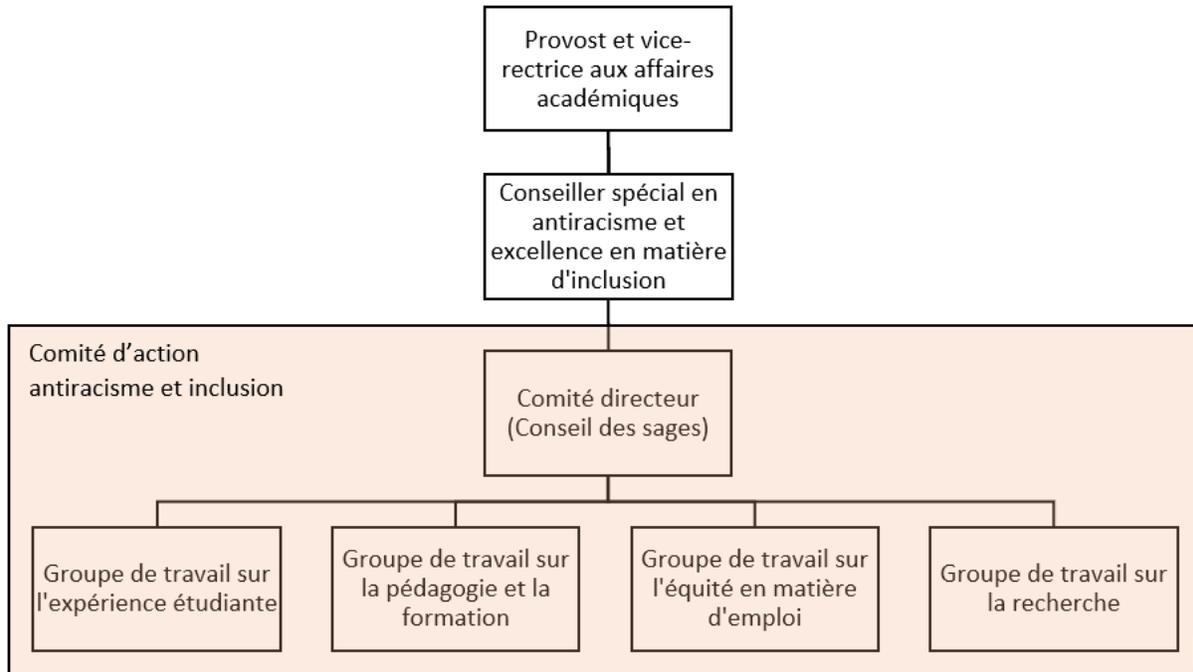
Bien que nous soyons fiers des développements positifs décrits dans ce rapport d'étape, nous reconnaissons surtout humblement tout ce qu'il nous reste à faire au cours des mois et années à venir.

La haute direction et les autres dirigeantes et dirigeants de toute l'institution ont une responsabilité particulière dans la réalisation de la vision que le bureau du conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion a exposée. En même temps, nous appelons chaque membre de la communauté de l'Université d'Ottawa à participer à la réalisation de changements profonds, nécessaires et durables.

En terminant, nous vous encourageons fortement à participer au questionnaire d'auto-identification accessible sur VirtuO. Cet outil permet aux membres de la communauté universitaire de préciser leur genre, leur race, leur appartenance à des groupes autochtones, leurs limitations et les mesures d'adaptation dont ils ont besoin, leur identité LGBTQIA2S+, leur langue de préférence et leur connaissance des deux langues officielles – dans l'anonymat le plus complet. Ces données sont essentielles à l'orientation et à la hiérarchisation des initiatives d'EDI sur le campus.

ANNEXES

Annexe 1 : Structure de gouvernance



Annexe 2 : Groupes de travail et Comité directeur (Conseil des sages)

Afin de réaliser son mandat, le conseiller spécial a développé la structure du Comité directeur en mettant sur pied quatre groupes de travail axés sur les quatre chantiers prioritaires de son mandat – 1) expérience étudiante; 2) embauche de professeures et professeurs autochtones, noirs, et racisés; 3) pédagogie et formation; 4) antiracisme et inclusion en recherche – et un Comité directeur/Conseil des sages qui chapeaute ces groupes de travail.

2.1. EXPÉRIENCE ÉTUDIANTE

Les membres du groupe de travail sur l'expérience étudiante analysent les recommandations reçues et formulent leurs propres recommandations à l'intention du Comité directeur sur le thème suivant :

- Offrir un meilleur appui aux membres racisés de la communauté universitaire, notamment :
 - en créant un programme de mentorat;
 - en offrant des ressources spécialisées en santé mentale;
 - en bonifiant le programme d'aide financière destiné aux étudiantes et étudiants issus de groupes racisés;
 - en créant de nouveaux cadres d'admission.

2.2. PÉDAGOGIE ET FORMATION

Les membres du groupe de travail sur la pédagogie et la formation analysent les recommandations reçues et formulent leurs propres recommandations à l'intention du Comité directeur sur les thèmes suivants :

- Revoir les programmes afin d'enrichir le curriculum de pratiques (méthodologies) et de connaissances culturellement diversifiées et inclusives.
- Concevoir et promouvoir la mise en place d'activités de formation contre le racisme et l'oppression pour tous les membres de la communauté universitaire.

2.3. ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les membres du groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi analysent les recommandations reçues et formulent leurs propres recommandations à l'intention du Comité directeur sur les thèmes suivants :

- Accélérer l'embauche de professeures et de professeurs noirs, autochtones et racisés au cours des prochaines années.
- Assurer la rétention et le bien-être des professeures et professeurs.

2.4. RECHERCHE

Les membres du groupe de travail sur la recherche analysent les recommandations reçues et formulent leurs propres recommandations à l'intention du Comité directeur sur le thème suivant :

- Mettre en œuvre un programme d'appui aux chercheuses et chercheurs racisés afin de rendre la communauté de recherche de l'Université plus équitable, diversifiée et inclusive.

2.5. COMITÉ DIRECTEUR (OU CONSEIL DES SAGES)

- Le Comité directeur analyse les recommandations reçues des quatre groupes de travail. Il veille à avaliser les recommandations proposées avant que ces actions ne soient soumises à l'administration de l'Université d'Ottawa pour approbation et mise en œuvre.

Annexe 3 : Efforts de liaison

LIAISON AVEC LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET LES CLUBS

Première réunion avec les associations et clubs étudiants – janvier 2021-février 2021

- Réunions avec neuf groupes d'étudiants

Deuxième réunion avec les associations et clubs étudiants - mai 2021

- Rencontres avec les membres exécutifs de plusieurs associations étudiantes.
- Discussions sur l'état actuel et l'avenir de l'Université d'Ottawa en matière d'antiracisme.
- Les étudiants expriment leurs préoccupations et leurs recommandations.

LIAISON AVEC LES FACULTÉS

Première ronde de réunions avec les doyens et sessions d'écoute - janvier-février 2021

- Réunions avec le recteur et la provost, le comité d'administration, l'UOSU, la GSAED et de nombreux professeurs BIPOC ; discussions ouvertes et franches sur la meilleure façon de surmonter le racisme sur le campus.

Deuxième série de réunions avec les doyens et sessions d'écoute - mai-juin 2021

- Réunions avec la conseillère spéciale, diversité et inclusion, le doyen de chaque faculté ainsi que les personnes travaillant à des initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion :
- Évaluer le plan EDI de chaque faculté et fournir des commentaires sur les lacunes ou les domaines à améliorer.

COLLABORATION ÉTROITE

- Échanges fréquents avec les trois conseillères spéciales pour assurer l'intégration et la coordination des efforts :
 - Elizabeth Kristjansson, en santé mentale
 - Brenda Macdougall, aux affaires autochtones
 - Steffany Bennett, en EDI
- Coordination et dialogue constants avec le directeur du Bureau des droits de la personne.
- Relations courantes avec les vice-provosts et vice-rectrices et vice-recteurs associés ainsi qu'avec les directions de différents services à la communauté étudiante.

Annexe 4 : Liste des événements

SUIS-JE RACISTE? LUTTER CONTRE LE RACISME EN TANT QU'ALLIÉ(E) OU ACTIVISTE

- Activité virtuelle tenue le 21 mars 2021
- Objectif : créer un espace de conscientisation pour discuter ouvertement de l'enracinement des structures racistes qui affectent les populations étudiantes, les professionnelles et professionnels ainsi que les communautés de recherche.
- Nombre d'inscriptions : 238

FONDS D'ACTION CONTRE LE RACISME

- Lancement en avril 2021
- Objectif : offrir davantage de bourses aux étudiantes et étudiants noirs et bonifier l'offre de services dont ils ont besoin pour réussir, tels que du mentorat.

LA PENSÉE BLANCHE : ENTRETEN AVEC LILIAN THURAM

- 12 février 2021
- Organisé par la Faculté des arts et la maison d'édition Mémoire d'encrier.
- Entretien entre Lilian Thuram (champion du monde et champion d'Europe avec l'équipe de soccer de France, auteur et président de la Fondation Lilian Thuram) et le conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion.
- Nombre d'inscriptions : 251

LUTTER CONTRE LE RACISME AU-DELÀ DU MILIEU UNIVERSITAIRE : DES VOIX DE LA COMMUNAUTÉ

- Activité virtuelle tenue le 13 mai 2021
- Table ronde sur le travail collaboratif contre le racisme en éducation.
- Lancement de la section régionale uOttawa-ACMP, octobre 2021.

Annexe 5 : Communications et sensibilisation

BLOGUE

- Publié chaque mois pour mettre la communauté universitaire à jour sur différents thèmes, par exemple : bilan des étapes franchies, racisme anti-asiatique, commémoration de la mort de George Floyd.

SITES WEB

- [Conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion](#)
- [EDI @ uOttawa \(@uottawaedi\) – Photos et vidéos Instagram](#)

MOBILISATION DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE AUTOUR DE SUJETS LIÉS À L'ANTIRACISME ET À L'INCLUSION

- Mois de l'histoire des Noirs
- [Comprendre et célébrer le mois de l'histoire des Noirs.e.s – La Rotonde](#)

Annexe 6 : Observations précédentes

Observations/suggestions reçues par le comité précédent	Progrès	Prochaines étapes
<p>1) Révision de politiques et procédures</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévoir un bureau responsable des initiatives antiracisme, régi par une politique antiraciste à l'échelle universitaire. ▪ Établir et définir clairement des sanctions officielles pour toute personne qui ne respecte pas la politique antiraciste. ▪ Faire passer le délai pour signaler un incident de harcèlement (actuellement 1 an) à un minimum de 2 ans. ▪ Déconseiller aux professeures et professeurs d'occuper plusieurs postes à la fois à l'Université. ▪ Allouer un montant fixe aux formations sur l'antiracisme dans le budget de l'Université d'Ottawa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination est en voie de révision pour inclure des définitions du racisme afin de clarifier que ce règlement couvre les incidents de racisme. Le bureau du conseiller spécial y travaille en étroite collaboration avec le Bureau des droits de la personne. 	
<p>2) Curriculum et formations sur l'antiracisme</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La décolonisation des curriculums implique la création d'un cours obligatoire sur l'antiracisme, la diversification des lectures proposées pour y inclure des auteures et auteurs/chercheuses et chercheurs BIPOC et la création d'un programme d'études sur les communautés noires. ▪ Afin d'être efficaces et intégrées dans la culture de l'Université, les formations doivent être obligatoires et suivies plus d'une fois par année. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le conseiller spécial a mis sur pied un groupe de travail sur la pédagogie et la formation qui examine les programmes afin d'enrichir le curriculum de pratiques (méthodologies) et de connaissances culturellement diversifiées et inclusives ainsi que de concevoir et de promouvoir des activités de formation contre le racisme et l'oppression, pour tous les membres de la communauté universitaire. ▪ Le groupe de travail sur la pédagogie et la formation est en train de mettre en place des projets pilotes afin de mieux comprendre la situation au sein des facultés et des services en termes d'EDI. 	

3) Soutien aux communautés BIPOC

- Bonifier les services en santé mentale pour les étudiantes et étudiants BIPOC.
- Soutenir l'intégration des étudiantes et étudiants BIPOC sur le campus et combattre le racisme en milieu de stage.
- Le conseiller spécial a mis sur pied un groupe de travail sur la pédagogie et la formation qui a pour mandat de formuler des propositions et recommandations afin d'offrir un meilleur appui aux membres racisés de la communauté universitaire.
- Il est prévu que les travaux du groupe de travail sur l'expérience étudiante soient achevés d'ici octobre 2021.

4) Imputabilité, transparence et collecte de données

- Enquêter sur chaque incident raciste, rendre les résultats publics et indiquer les sanctions adoptées à la suite de l'enquête.
- Répondre aux lettres ouvertes envoyées directement à l'Université.
- Publier des rapports annuels et des communiqués officiels qui informent la population de l'Université d'Ottawa sur les progrès de l'établissement dans ses efforts en EDI et en antiracisme.
- Recueillir ces données dans une perspective intersectionnelle pour mieux cerner la composition de la communauté de l'Université et mettre en place des initiatives qui tiennent compte de cette diversité.
- Mettre en œuvre d'autres recommandations issues de lettres et rapports fournis par les membres des corps professoral et étudiant de l'Université d'Ottawa.
- Bonifier le programme d'aide financière destiné aux étudiantes et étudiants issus de groupes racisés.

5) Représentativité des communautés BIPOC

- Les personnes BIPOC ayant des connaissances professionnelles et expérientielles sur l'antiracisme doivent diriger les initiatives antiracisme.
- Rémunérer le travail (souvent bénévole) des étudiantes et étudiants BIPOC engagés dans les luttes antiracistes sur le campus.
- Reconnaître la contribution des étudiantes et étudiants BIPOC dans les communiqués officiels de l'Université qui présentent les initiatives en antiracisme pour éviter l'appropriation de leur travail.
- Le Caucus BIPOC du corps professoral de l'Université d'Ottawa demande l'embauche de 15 professeures et professeurs BIPOC dont les champs d'expertise portent sur l'antiracisme, les théories critiques de la race, le racisme dans le domaine juridique et de la santé, etc.
- Le Caucus et diverses associations étudiantes recommandent une réforme dans les pratiques d'embauche du corps professoral et du personnel. Cette réforme doit tenir compte des principes d'EDI et incorporer les connaissances en EDI dans les critères d'embauche.
- On commence à voir certains membres des communautés BIPOC diriger les initiatives antiracisme. Plusieurs membres des groupes de travail sont eux-mêmes issus des minorités visibles.
- Pour la reconnaissance de leur travail, chaque membre recevra un certificat à la fin du travail, et chaque membre étudiant sera admissible à une bourse de 350 \$. D'ailleurs, l'établissement d'un prix pour la lutte contre le racisme et l'excellence en matière d'inclusion est en cours. Les membres des comités et groupes de travail seront admissibles.
- La contribution de chaque membre sera reconnue à la fin de son travail avec le comité à l'automne.