

RAPPORT FINAL

ANTIRACISME et EXCELLENCE EN MATIÈRE D'INCLUSION

Août 2022



Boulou Ebanda de B'éri, Ph.D.
conseiller spécial, antiracisme et
excellence en matière d'inclusion

KUEI!

Le professeur Boulou Ebanda de B'béri et tous les membres de son équipe veulent tout d'abord reconnaître leur position de sujets postcoloniaux privilégiés, travaillant à l'Université d'Ottawa. Nous rendons hommage au peuple algonquin, gardien traditionnel de cette terre. Nous reconnaissons le lien sacré de longue date l'unissant à ce territoire, qui demeure non

cedé. Nous rendons également hommage à toutes les personnes autochtones qui habitent Ottawa, qu'elles soient de la région ou d'ailleurs au Canada. Nous reconnaissons les gardiennes et gardiens des savoirs traditionnels de tous âges. Nous honorons aussi leurs dirigeantes et dirigeants d'hier, d'aujourd'hui et de demain, au courage indéniable.

CHI-MIIGWECH!

Table des matières

Résumé 6

Mot du conseiller spécial 8

Introduction : Retour sur le contexte et l'historique 12

Cinq recommandations prioritaires 17

Recommandations des groupes de travail 19

1. Expérience étudiante 19
2. Pédagogie et formation 22
3. Embauche de professeures et professeurs noirs, autochtones et de couleur 27
4. Inclusion en recherche 33

Réalisations à souligner 37

Conclusion : autres suggestions stratégiques 41

Quelques points à surveiller 44

ANNEXE A : Aperçu des progrès réalisés 46

Démarches d'EDI 46

Curriculums 46

Formation 47

Recrutement 47

Mesures de soutien 48

Admissions 49

ANNEX B : Initiatives constructives 50

Facultés 50

Services 54

Résumé



Le conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion (CSAEI) a reçu le mandat d'aider l'Université d'Ottawa à bâtir une communauté exemplaire à l'image du milieu où elle évolue, et où l'origine, la race, l'identité de genre et la situation économique ne minent en rien le respect voué à autrui. Après 18 mois de rencontres, de projets pilotes, d'analyses contextuelles et d'études de cas, le conseiller spécial a mis la dernière main à ses observations. Ce rapport contient le fruit de ce travail, dont le contenu s'articule autour des thèmes suivants :

1. Mot du conseiller spécial
2. Retour sur le contexte et l'historique du mandat
3. Recommandations prioritaires du conseiller spécial
4. Recommandations des groupes de travail
5. Progrès des facultés et services sur les questions d'EDI et d'antiracisme
6. Conclusion stratégique, pistes pour mettre les recommandations en place et points à surveiller

Il s'agit évidemment d'un immense chantier, et notre travail vise avant tout à apporter des solutions pour désambiguïser nos stratégies et nous aider concrètement à adopter des politiques d'ouverture qui font obstacle à la discrimination sous toutes ses formes. C'est d'ailleurs ce que le conseiller spécial

et son équipe se sont attachés à faire ces derniers mois.

Ce rapport final vient encadrer les 76 recommandations clés qui se sont dégagées des données recueillies et rigoureusement analysées au cours de cet exercice. Ces recommandations touchent aux quatre dossiers définis dans le mandat du conseiller spécial.

1. Vingt recommandations pour améliorer l'expérience étudiante.
2. Onze recommandations pour réformer la pédagogie et la formation dans l'ensemble des disciplines enseignées à l'Université.
3. Vingt recommandations pour promouvoir l'inclusion en recherche.
4. Vingt-cinq recommandations pour soutenir l'embauche et la rétention de personnes noires, autochtones et de couleur au sein du corps professoral de l'Université d'Ottawa.

Bien qu'on se plaise souvent à se le dire, le racisme, ce n'est pas le problème des autres. Il est bien présent parmi nous, et il nous faut démanteler la résistance qui va de pair avec le refus de l'admettre. Nous avons parcouru beaucoup de chemin jusqu'à maintenant, et nous sommes maintenant en mesure de forger une véritable communauté de savoir sur notre campus. L'Université d'Ottawa est un établissement d'enseignement postsecondaire bilingue où cohabitent plus de 50 000 personnes issues de quelque 140 pays. Nous nous devons donc de former une chaîne de solidarité et manifester notre intolérance envers le racisme et la discrimination sous toutes ses formes. Il nous faut mettre en place des solutions concrètes pour montrer que notre communauté multiraciale,

multiculturelle et multinationale est véritablement unie.

Ce rapport conclut que le Bureau du conseiller spécial devrait naturellement veiller à la mise en place de ces recommandations, tout en poursuivant son dialogue avec les services et les facultés pour les aider à maintenir le cap.

Le conseiller spécial l'a souligné à de multiples reprises : nous luttons contre des attitudes, des comportements et des privilèges systémiques si profondément enracinés dans nos pratiques organisationnelles que la plupart d'entre nous ne les voient plus. Voilà pourquoi ce rapport comprend des expériences vécues par des membres de notre famille universitaire. Ces récits servent deux principaux objectifs : 1) illustrer, dans une optique pédagogique, l'effet discriminatoire de certains de nos gestes, et 2) clarifier des concepts fondamentaux au cœur de l'étude de la race et du racisme, ainsi que de toute conversation sur ce sujet.

Nous n'oublierons jamais que si nous sommes ici aujourd'hui, c'est parce que certains traumatismes demeurent bien d'actualité chez une partie de notre communauté universitaire. Grâce à celles et ceux qui ont pris la parole, nous avons travaillé sans relâche à améliorer la compétence et les pratiques de notre établissement en matière raciale. Nous espérons sincèrement que la lutte contre le racisme s'implante au cœur même du code génétique de l'Université, et que les 76 recommandations clés présentées dans ce rapport seront bel et bien mises en place. C'est ainsi que nous pourrons nous prémunir contre de nouvelles crises et instaurer une véritable culture de respect aux quatre coins de notre campus.

Mot du conseiller spécial

Quand j'ai accepté le mandat de conseiller spécial à l'antiracisme, un membre de la population étudiante des cycles supérieurs m'a fait parvenir cette citation de Toni Morrison. Un message y était aussi joint :

C'est une tâche ingrate que de travailler sur les questions d'antiracisme. Ça nous empêche de profiter des petites choses de la vie, de réellement nous accomplir aux études et au travail, de tomber en amour, de pratiquer nos loisirs sans nous remettre en question, de faire l'épicerie sans nous garder des micro-agressions – bref, de vivre en paix sans avoir à nous justifier.

« Le racisme n'a qu'une fonction, par ailleurs gravissime : il nous distrait. Il nous empêche d'accomplir quoi que ce soit. Il nous contraint à expliquer encore et encore notre raison d'être ».

Toni Morrison

Ces mots me sont revenus à l'esprit quotidiennement, ces 18 derniers mois. Ils ont d'ailleurs résolument influencé ma façon d'aborder mon travail. Avant tout, c'est qu'ils illustrent à quel point il est difficile de s'imaginer pourquoi, dans nos sociétés démocratiques pourtant si civilisées, ce travail s'avère toujours nécessaire. Pourquoi en 2020,

tant d'universités canadiennes ont-elles décidé d'un coup de nommer des responsables de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à certaines de leurs plus hautes fonctions?

Serait-ce parce que ces établissements ont réalisé que leurs cercles internes avaient jusqu'ici été trop exclusifs, monogéniques? Qu'ils avaient bien besoin d'équité, de diversité et d'inclusion? Par ailleurs, pourquoi certaines unités scolaires (du moins, celles qui en ont les moyens) vont-elles jusqu'à embaucher des firmes au prix fort, simplement pour qu'on leur recommande : 1) de mieux refléter l'environnement dans lequel elles évoluent, et 2) de traiter l'ensemble de leur communauté avec le respect qu'elles-mêmes sont en droit de s'attendre.

C'est que si nos établissements appliquaient ces deux principes – et s'ils tournaient le dos aux stratégies ambiguës pour réellement se doter de politiques non seulement d'ouverture, mais d'intolérance à l'égard de la discrimination sous toutes ses formes –, nous n'aurions pas à lutter contre le racisme. Il n'y aurait plus de malaise à l'évoquer, parce que nos relations seraient fondées sur un respect mutuel. Nous pourrions discuter de ce qui nous dérange, comme nous le rappelle le message cité ci-dessus, sans se faire taxer d'agressivité. Ni la culture, ni la race, ni la religion, ni le genre ne nous empêcheraient de prêter l'oreille et de devenir à la fois partenaires et alliés des membres de notre communauté.

UNE SITUATION IDÉALE, MAIS MALHEUREUSEMENT DIFFICILE À ATTEINDRE

Au moment d'écrire ces lignes, je me trouvais à l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver, où j'assistais à un colloque interuniversitaire sur les stratégies de lutte contre le racisme anti-Noirs dans le milieu de l'enseignement postsecondaire. Quelques heures avant de clore l'évènement, nous avons appris qu'à Buffalo, dans l'État de New York, un jeune Blanc d'à peine 18 ans venait d'abattre une douzaine de personnes, toutes de race noire, dans un supermarché. Nous avons balayé la salle du regard avec inquiétude : connaîtrions-nous le même sort à cet instant précis, dans la salle où nous nous trouvions? Nous avons néanmoins trouvé le courage d'annoncer la tragédie à celles et ceux qui nous entouraient. Au terme de la cérémonie de clôture, tout le monde ayant participé au colloque – jeunes, moins jeunes, parents, hommes et femmes, peu importe la couleur de leur peau – ont formé une chaîne de solidarité et chanté d'une même voix « We shall overcome ».

« Après tout, nous sommes aussi aux prises avec le même problème, la même haine, le même racisme anti-Noirs qui ont conduit au meurtre sordide et sauvage d'innocentes et d'innocents afro-américains la semaine dernière. Nous en avons été témoins à Québec, il y a cinq ans, quand plusieurs musulmans sont tombés sous les balles d'un tueur alors qu'ils priaient dans une mosquée. Nous l'avons vu à London, où il y a près d'un an, une famille musulmane a été happée par un véhicule –, une tragédie absolument épouvantable. J'ai eu l'occasion de parler avec des membres de ces deux communautés, de m'entretenir avec leurs leaders. Je sais que la douleur, l'angoisse

et les traumatismes demeurent à vif au lendemain de ces gestes effroyables motivés par la haine et le racisme. Au Canada, nous avons encore beaucoup à faire pour affronter cette réalité. Mais nous le ferons, ensemble » (Marco Mendicino, ministre fédéral de la Sécurité publique. Extrait de l'émission [As It Happens](#), CBC Radio, le 18 mai 2022. — consulté le 23 mai 2022)

En effet, même si on se plaît à prétendre le contraire, les États-Unis n'ont pas le monopole du racisme anti-Noirs. Il est ici, parmi nous. Il se manifeste quotidiennement, même si nous choisissons de faire l'autruche en attendant que le prochain orage se pointe à l'horizon.

Nous devons toutes et tous nous engager à prendre acte du racisme chez nous, et à nous y opposer. Pour reprendre les paroles d'Angela Davis : « Dans une société raciste, il ne suffit pas de ne pas l'être soi-même : il faut devenir antiraciste. »

Je me souviens qu'au début des discussions du groupe de travail sur l'antiracisme, mes collègues peinaient à évoquer tout haut le mot « racisme ». Ce n'est pas qu'ils n'en reconnaissaient pas l'existence. C'est plutôt qu'ils ne savaient pas nécessairement comment en parler devant moi, un professeur noir, sans éprouver une certaine gêne. Qu'ils en aient eu conscience ou non, il s'est donc

installé chez mes collègues une mentalité de résistance. Aujourd'hui, je crois que bon nombre d'entre nous arrivent à parler du racisme à l'Université, ce qui est en soi une étape importante. Nous pouvons maintenant nous solidariser et manifester notre intolérance, notre dédain à l'égard des gestes racistes. La lutte que nous menons n'oppose pas les Noirs aux Blancs ni les Blancs aux Noirs. Elle cible les attitudes, les comportements et les privilèges inéquitables à ce point ancrés dans nos systèmes qu'ils en sont devenus invisibles.

Les pages de ce rapport exposent l'intégralité des démarches entreprises sur le campus sous ma conduite, de même que l'ensemble des recommandations des groupes de travail qui ont vu le jour pour m'appuyer dans mon mandat. Aujourd'hui, c'est donc un total de 76 recommandations clés que je présente à l'ensemble de notre communauté universitaire.

Dans la seconde portion de mon mandat, j'ai encore une fois eu la chance d'être épaulé par de nombreuses personnes, y compris des partenaires les plus fidèles : Olivia SINGAYE, Philippe-Thierry DOUAMBA, Rachel OUELLETTE, Kafia BARKAT et, plus récemment, Gaëlle FAYE, qui vient de se joindre à notre équipe. Ce rapport est le fruit du travail accompli par des membres des associations, de la population étudiante, du corps professoral, du personnel de soutien et de la communauté diplômée de notre université, qui ont de leur plein gré sacrifié de longues heures, et parfois leurs week-ends, pour voir à la réussite de notre mandat. J'ai nommé ici Daniella INGABIRE, Elizabeth OGUNRINOLA, Lidiane CUNHA, Oussama OUTBIH, Yawo KPAYIDRA ALOU, Christina CHARLES, Fatou SARR,

Asiya ROLSTON, Sharon E. WHITING, Marie Dominique ANTOINE et Noël BADIOU.

Bien plus que de simples membres de comités et de groupes de travail, ces personnes se sont avérées d'un soutien inestimable, s'appropriant notre mission pour la défendre avec conviction. Elles ont accepté de revêtir des rôles allant bien au-delà du cadre de leurs attributions respectives. Ce faisant, elles ont propulsé nos efforts collectifs en avant pour mettre au jour toute l'importance de lutter contre le racisme au sein de notre communauté. J'applaudis chaleureusement les véritables championnes et champions qu'elles sont devenues.

Mais au fond, pourquoi parler de racisme maintenant, et pourquoi produire un rapport comme celui-ci? La réponse est toute simple : c'est que nos sociétés ont été ébranlées par des incidents traumatisants, et que leur onde de choc a ébranlé le cœur même de notre campus. Une partie de notre communauté universitaire continue de vivre avec ces traumatismes, et c'est grâce à leur prise de parole que nous sommes là aujourd'hui. Le panel uRacisme et les regroupements et associations d'étudiantes et d'étudiants noirs, autochtones et de couleur ont tous considérablement contribué aux travaux et aux réflexions détaillés dans ce rapport. J'espère qu'ils accueilleront favorablement les résultats que nous avançons pour faire de notre établissement un milieu plus inclusif pour tout le monde.

De nombreux services de l'Université d'Ottawa ont aussi largement concouru aux réalisations présentées dans ces pages. À défaut d'en dresser la liste complète, je tiens à les remercier de leur disponibilité et de l'empressément avec

lequel ils ont appuyé notre démarche. Je me dois aussi de souligner l'apport des facultés qui se sont prêtées à nos projets pilotes, non seulement en nous communiquant leurs données, mais aussi en cherchant avec nous des façons de promouvoir la pédagogie inclusive. Enfin, je ne saurais conclure sans mentionner la vision d'avant-garde qu'ont proposé les leaders de nos Gee-Gees. J'ai eu un véritable plaisir à parcourir leur [site Web](#) et à constater l'ampleur de leurs projets. Ça, c'est tout sauf de la poudre aux yeux!

Vous croyez peut-être que la lutte contre le racisme va de soi. Tout le monde s'entend pour dire qu'il faut l'éradiquer de nos institutions, mais très peu de gens sont prêts à déployer les efforts pour y arriver. Or, dans l'ombre, on retrouve des bénévoles qui donnent généreusement de leur temps, offrant notamment un accès illimité à leur expertise sur les questions raciales à nos instances décisionnaires. Or, la masse de travail injectée dans la lutte contre le racisme mérite d'être rémunérée à la hauteur de sa vraie valeur pour nos établissements d'enseignement. Ce travail inestimable nous enrichit et augmente notre crédibilité, tant sur le plan économique que matériel et social.

Nous savons que les entreprises canadiennes qui ont épousé la diversité raciale et culturelle brillent par leur réussite, bien plus que celles qui y résistent¹. Aussi, la contribution des volontaires dans nos facultés et services – des championnes et champions qui se font souvent discrets, chacun dans leur sphère de compétence – devrait être appréciée à sa juste valeur et rémunérée en conséquence. Qu'on y voit là un premier appel à transformer notre culture universitaire qui, trop souvent, repose sur la participation bénévole de minorités

silencieuses, surmenées et à bout de souffle, mais qui contribu malgré tout à notre épanouissement intellectuel, social et économique. On ne parle pas ici d'un traitement de faveur. Ce serait la chose équitable à faire, tout simplement.

Le volontariat est un outil très précieux dans la lutte que nos institutions mènent contre le racisme. Par contre, quand ce sont toujours les mêmes personnes qui font bénéficier notre administration d'un accès inconditionnel à l'expertise lui faisant défaut, il y a un problème. On pourrait même parler d'une injustice! Pour prendre le virage culturel auquel nous aspirons, il faut absolument ancrer cette lutte dans l'ADN de l'Université. Elle doit aussi venir se greffer à son principal budget d'exploitation, comme l'eau et l'électricité que nous utilisons chaque jour. Ce premier pas dans la bonne direction démontrerait le sérieux de notre démarche. Il prouverait aussi que la lutte contre le racisme n'est ni un prétexte ni une faveur que l'on fait à quelqu'un. C'est la bonne chose à faire, tout simplement.

J'espère que vous trouverez cette lecture instructive, et que son contenu vous portera à la réflexion, puis à l'action.

Boulou Ebanda de B'Béri, Ph.D.

Professeur titulaire, Département de communication

Conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion

1 Voir le [rapport](#) (en anglais) de la présidente et cheffe de la direction de la Banque de développement du Canada

Introduction : Retour sur le contexte et l'historique

À l'été 2019, à la suite de plusieurs incidents très médiatisés sur le campus, le recteur annonçait une vaste consultation pour se pencher sur les questions du racisme et de la discrimination.² L'exercice prévoyait des échanges avec les membres noirs, autochtones et de couleur de notre communauté universitaire, menés d'une part au sein du nouveau Comité du recteur pour un campus exempt de discrimination, et d'autre part dans le cadre de consultations publiques. Une première séance de discussion ouverte s'est tenue le 20 novembre 2019, avec des membres de notre communauté qui ont relaté leur expérience du racisme sur le campus. En 2020, une activité similaire sur le racisme anti-Noirs a été organisée, cette fois avec des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs. Un forum public a aussi été lancé afin de discuter des meilleures pratiques pour promouvoir l'antiracisme et l'inclusion entre nos murs. Ces rendez-vous ont généré quantité de commentaires et de conversations en ligne, y compris une bonne douzaine de lettres et de pétitions signées par de multiples associations étudiantes et professorales, auxquelles des membres du public général ont aussi tenu à ajouter leur nom.

À la lumière des expériences, des idées et des récits livrés dans ces forums, lettres ouvertes et pétitions, et devant le harcèlement dont continuaient

d'être victimes des étudiantes et étudiants racisés en classe, il fallait se rendre à l'évidence. Pour s'attaquer systématiquement aux comportements racistes et autrement discriminatoires, une simple promesse ne suffirait pas : il faudrait y aller d'interventions plus décisives.

Le comité du recteur n'avait été mis sur pied ni dans le but de se saisir d'incidents précis ni de recevoir des plaintes. Ces mécanismes tombent plutôt sous le Règlement 67a de l'Université et ses méthodes, fortement critiqués et rejetés par les communautés noires, autochtones et de couleur pour l'absence de contenu exprès sur le racisme et la discrimination raciale. Le caractère strictement préventif de ces approches, dénuées de conséquence en cas de comportements fautifs, leur était aussi reproché. Néanmoins, le mandat du comité a été parachevé après une analyse rigoureuse des revendications formulées par le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO), l'Association des leaders étudiants noirs (ALÉN), le Groupe de recherche d'intérêt public de l'Ontario (GRIPO), le SCFP 2626, les Femmes en sciences et génie (WISE) et les 16 gouvernements étudiants reconnus (GER) dans leurs lettres ouvertes datées de juin et d'octobre 2019, ainsi que dans celles du Caucus des Noir.e.s, des Autochtones et des personnes racisées de l'APUO, en juin 2019, et d'autres membres du

2 L'Université d'Ottawa [annonce une approche globale](#) pour combattre le racisme et la discrimination sur le campus

corps professoral et bibliothécaires de l'Université d'Ottawa en octobre 2019.³

Pour donner suite aux demandes tant de la population étudiante racisée que du corps professoral et des bibliothèques, l'administration s'est décidée à créer un poste de conseil sur le racisme et l'inclusion, comme l'annonçait la provost et vice-rectrice aux affaires académiques le 4 décembre 2020. Les attributions du poste appelaient à :

- prendre en charge la lutte contre le racisme et le dossier de l'inclusion en plus d'agir comme porte-parole de l'Université d'Ottawa à cet égard;
- travailler avec le Bureau des droits de la personne (BDP), les facultés et services de même que l'ensemble des groupes étudiants à l'atteinte des objectifs de lutte contre le racisme et d'inclusion;
- participer à la sensibilisation au racisme et à l'inclusion ainsi qu'à la communication des mesures et priorités en la matière sur le campus;
- communiquer avec les différentes parties prenantes partout sur le campus et dans la communauté.

« Ce nouveau poste est une mesure concrète que l'Université prend pour lutter contre le racisme et faire de notre campus un environnement accueillant pour tous les membres de notre communauté », écrivait Jill Scott, Ph.D., provost et vice-rectrice aux affaires académiques.

Avant l'entrée en fonction de ce conseiller spécial, en janvier 2021, l'Université d'Ottawa se trouvait pour une énième fois dans la tourmente, produit d'une

fatale érosion de la confiance. Après avoir participé aux travaux du comité du recteur, de nombreux membres des communautés noires, autochtones et de couleur sur le campus ont vu dans cette nomination un nouvel exemple d'ambiguïté stratégique de la part de l'administration, une nouvelle façon de subsumer la lutte contre le racisme. Ces critiques tout à fait légitimes ont été prises au sérieux par le recteur, Jacques Frémont, qui s'est adressé au Sénat en décembre 2020 pour clarifier le mandat du conseiller spécial.

Le mandat en question, qui encadrait les attributions du conseiller spécial, antiracisme et inclusion (en l'occurrence, moi), le chargeait d'avancer des solutions dans cinq dossiers distincts. Ainsi, il devait :

1. offrir un meilleur appui aux membres racisés de la communauté universitaire, notamment en créant un programme de mentorat, en proposant des ressources en santé mentale spécialisées ainsi qu'en bonifiant le programme d'aide financière destiné aux étudiantes et étudiants issus de ces groupes;
2. accélérer l'embauche de professeures et de professeurs noirs, autochtones et de couleur au cours des prochaines années;
3. revoir les programmes afin d'enrichir le curriculum de pratiques (méthodologies) culturellement diversifiées et inclusives;
4. concevoir et mettre en place des activités de formation contre le racisme et l'oppression;

3 Voir aussi la pétition signée par plus de 4 000 professeurs, professeures et bibliothécaires de partout au Canada : [Déclaration du caucus des professeur.e.s et bibliothécaires Noir.e.s, Autochtones et Racisé.e.s de l'Université d'Ottawa.](#)

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.

C'est dans ce contexte, donc, que je suis entré en fonction en janvier 2021. À mon arrivée, je me suis employé à expliquer au Comité d'administration la nécessité de revoir mon titre et la façon dont je devrais m'acquitter de mon mandat. Après tout, l'Université aurait plutôt intérêt à se munir d'un conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion. Pourquoi? Parce que le concept d'excellence appellerait notre établissement à s'élever au-delà de la pratique symbolique de reconnaissance du racisme – une approche aujourd'hui dépassée qui, au fond, ne sert qu'à masquer le problème sous une façade inclusive avant de se dire « travail accompli ». L'excellence en la matière incite celles et ceux qui voient au bien-être des membres de notre communauté, quel que soit leur rôle sur le campus, à se muer en ambassadrices et ambassadeurs capables de faire front commun et de représenter positivement leur établissement.

J'ai par ailleurs demandé l'autorisation de segmenter le comité d'antiracisme en plus petits groupes de travail capables de se concentrer sur les différents dossiers et objectifs du mandat qu'on m'avait confié. Mes suggestions ont été bien accueillies, et elles auront largement influé sur les recommandations et les conclusions que je vous présente aujourd'hui.

Afin de bien voir aux priorités de mon mandat et à mes attributions, pendant mes deux premiers mois en poste, j'ai multiplié les activités de liaison et les discussions avec les groupes issus des

communautés noires, autochtones et de couleur, mais aussi avec de nombreuses autres parties prenantes à même les facultés. À la lumière de ces conversations, j'ai décidé de créer quatre groupes de travail qui se pencheraient sur le racisme, la diversité et l'inclusion à l'Université d'Ottawa.

Comme je l'indiquais dans le [billet publié sur mon blogue en mars 2021](#), chacun de ces groupes serait chargé d'opérer un changement en profondeur dans un pan de la vie universitaire : l'expérience étudiante, la pédagogie et la formation, l'équité en matière d'emploi et l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche. Leurs recommandations nous donneraient les moyens de mettre rapidement en œuvre de nouvelles initiatives pour rendre notre milieu plus accueillant, et commencer à véritablement faire place à l'excellence en matière d'inclusion.

L'ensemble de ces recommandations ont été analysées par un comité directeur coprésidé par Noël Badiou, directeur du Bureau des droits de la personne, et moi-même, avec le concours de notre vice-présidente, la professeure Monnica Williams (École de psychologie, Faculté des sciences sociales).

Ce comité directeur a ainsi encadré les suggestions des groupes de travail. En plus de valider leurs recommandations, il avait pour mission de dégager des stratégies et des mesures pour renforcer l'engagement de notre établissement envers l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion. Il avait aussi pour directive :

- d'acheminer les recommandations et les stratégies en question au Comité d'administration de l'Université;

- de se prononcer sur les priorités et les objectifs d'antiracisme et d'excellence en matière d'inclusion, qui devraient demeurer en phase avec d'autres initiatives de l'Université;
- de bien faire le pont avec les groupes clés sur le campus pour favoriser la collaboration.

Composition du comité directeur

- Marie Dominique ANTOINE (adjoindte au vice-décanat aux études)
- Montana CARDINAL (doctorante)
- Claudette COMMANDA (conseillère spéciale pour la réconciliation et gardienne du savoir traditionnel algonquin)
- Julian FRANKLIN (président du Franklin Management Group et du Conseil des diplômés de Toronto de l'Université d'Ottawa)
- Jerry LANOUILLE (directeur des affaires autochtones)
- Jason LEACH (doctorant)
- Gwen MADIBA (présidente d'Equal Chance et diplômée de l'Université d'Ottawa)
- Noor NOOR (candidate au Juris Doctor)
- Elizabeth OGUNRINOLA (coordonnatrice de la vie en résidence à la vie étudiante)
- Asiya ROLSTON (coordonnatrice des affaires facultaires)
- Julie TRAN (candidate à la maîtrise en travail social)
- Asaph WENDA (doctorant)

À mon sens, cette approche pragmatique, qui marquait un remaniement du comité d'action mis de l'avant par le recteur, nous donnerait la marge de manœuvre nécessaire pour nous conférer davantage d'agilité et de précision dans la conception et la recommandation de nouvelles politiques, initiatives et pratiques à mettre rapidement en œuvre pour faire obstacle au racisme. Nous honorerions ainsi l'engagement pris par le recteur auprès du Sénat, qu'il appelait à adopter toute une gamme de mesures concrètes à l'horizon de l'automne 2021.

Je me permets de souligner d'emblée que ces quatre groupes, appuyés par notre « comité de spécialistes », ont fait un travail remarquable. Chacune de leurs recommandations apporte des réponses ciblées dans les dossiers que le recteur m'a confiés à la fin de 2020. Précisons également que nous avons travaillé avec les services pertinents pour bien cerner les problèmes auxquels sont confrontés nos étudiantes et étudiants racisés, de sorte qu'à l'approche de la rentrée universitaire 2022-2023, plusieurs de nos recommandations ont déjà été mises en place, notamment en ce qui a trait à l'expérience étudiante. Comme vous le constaterez un peu plus loin, des mesures ont aussi été implantées pour promouvoir l'inclusion en recherche.

Pendant l'exercice de mes fonctions, j'ai collaboré de près avec de multiples acteurs de notre université :

- La provost et vice-rectrice aux affaires académiques
- Le vice-recteur à la recherche et à l'innovation
- Les conseillères et conseillers spéciaux aux affaires autochtones et en santé mentale

- Les équipes relevant du vice-recteur associé aux affaires étudiantes
- Les services relevant de la vice-provost aux affaires académiques
- Le cabinet de la bibliothécaire en chef et vice-provost (gestion des savoirs)
- Le comité mixte APUO/ADM
- Les dix écoles et facultés représentant l'ensemble des domaines d'étude à l'Université d'Ottawa
- Le Bureau des droits de la personne
- La GSAÉD
- Le SÉUO

Vers la fin de mon mandat, j'ai par ailleurs entamé une nouvelle ronde de discussions sur l'antiracisme avec les deux syndicats du corps professoral de l'Université et des décisionnaires du Service de la protection. Le présent document fait aussi état de ces conversations et de ces rencontres à la fois stratégiques et instructives.

Le rapport se divise donc en cinq grandes sections.

1. Un résumé du contexte et de l'historique entourant la création de mon bureau.
2. Mes recommandations prioritaires, où sont condensées les remarques des groupes de travail et du comité d'experts et auxquelles sont jointes des réflexions d'ordre pratique sur les défis qui attendent l'Université d'Ottawa en matière de relations interraciales.
3. Les attributions et les recommandations des quatre groupes de travail.

4. Les progrès réalisés depuis mon entrée en fonction.
5. Une conclusion sommaire sous forme de conseils stratégiques à propos des défis d'envergure qui attendent l'Université en tant qu'établissement inclusif et accueillant pour tous ses groupes minoritaires.

Enfin, comme vous le constaterez au fil de cette lecture, ce document a aussi une vocation pédagogique. C'est pourquoi le vocabulaire et les enjeux propres à l'antiracisme y sont présentés en encadrés sous forme d'anecdotes et de concepts à retenir.



Cinq recommandations prioritaires

Vous trouverez ci-dessous les cinq recommandations hautement prioritaires des groupes de travail, de même que la logique sur laquelle elles s'appuient.

1. Développer une stratégie institutionnelle pour recueillir les données sur le racisme et la discrimination raciale (ainsi que d'autres problèmes d'EDI à dimension intersectionnelle).

a. Il s'agit bien sûr du premier élément d'une importante équation. Nous recommandons que le Bureau du conseiller spécial s'associe au Bureau des droits de la personne pour analyser annuellement les données recueillies sur l'équité, la diversité et l'inclusion en vue de présenter ses conclusions à l'égard des trois piliers de l'expérience étudiante (les programmes de mentorat et de parrainage, les admissions et les bourses) et des deux piliers de la communauté professorale (l'embauche, la rétention et l'inclusion de personnes racisées en recherche).

b. Nous recommandons d'intégrer la collecte des données démographiques aux fonctions d'un membre du personnel, qui pourrait par exemple relever des Affaires étudiantes ou du comité mixte de l'APUO, de l'APTPUO, du personnel et de l'administration. Cette personne devrait aussi voir à la préparation d'un rapport à remettre aux acteurs

concernés, en plus de travailler avec diverses parties prenantes pour suggérer des améliorations.

c. Nous estimons que Recherche institutionnelle et planification (RIP) serait une ressource tout indiquée pour voir à ce type de travail, en supervisant par exemple l'intégration de l'autodéclaration aux processus de recrutement.

2. Créer un espace physique et virtuel sûr pour l'ensemble des membres racisés de notre communauté universitaire

a. Devant l'absence d'un espace expressément aménagé à cette fin, le Comité consultatif sur la santé mentale avait recommandé la création d'espaces sûrs à même les départements et les facultés, ce qui permettrait aux personnes noires, autochtones et de couleur d'y tenir des discussions entre elles, que ce soit au niveau étudiant, professoral, administratif ou sous différentes formules.

b. Ces espaces pourraient être de nature physique, à l'image de celui mis à la disposition des personnes autochtones à la Faculté des sciences de la santé. Le comité recommande d'aménager différents types d'espaces, physiques et virtuels, qui serviront notamment aux activités de réseautage, de mentorat et de parrainage, sans toutefois s'y limiter.

c. Il sera particulièrement important de cultiver un climat de confiance où les communautés noires, autochtones et de couleur pourront s'exprimer sans crainte de représailles.

3. Mettre en place un système de gestion de cas pour traiter les dossiers d'antiracisme et de lutte contre l'oppression dans l'ensemble des écoles et des facultés, mais aussi aux affaires étudiantes, aux admissions, aux bourses et dans les programmes de mentorat

a. Les cas de discrimination sont de nature à la fois délicate et complexe. Pour être traités comme il se doit, ils ne devraient pas être confiés à un seul organe, mais plutôt impliquer l'ensemble des communautés d'intérêt.

b. En mettant sur pied un système de gestion de cas de bout en bout pour les étudiantes et étudiants aux prises avec ce type de situation, l'Université d'Ottawa saura faire preuve d'impartialité. De plus, notre aspiration à l'excellence agira comme un phare pour guider notre population étudiante dans son rôle de représentation de notre établissement.

c. La mise en place d'un système efficace repose forcément sur l'autodéclaration volontaire des origines et de l'identité, ce qui réaffirme la nécessité d'une stratégie institutionnelle de collecte des données.

4. Décentraliser les communications concernant les bourses pour étudiantes et étudiants noirs, autochtones et de couleur

a. Le Bureau du conseiller spécial devrait être autorisé à diffuser ce type d'information auprès des communautés qu'il sert.

b. Des moyens devraient être mis à sa disposition pour communiquer adéquatement avec ses publics cibles.

c. Par souci d'inclusivité, des personnes racisées devraient siéger aux comités d'attribution des bourses.

5. Créer des bourses pour les étudiantes et étudiants racisés et d'origine algonquine

Pour faire contrepoids aux siècles d'exclusion et d'oppression systémique des personnes noires, autochtones et de couleur, et en reconnaissance de leur statut minoritaire sur le campus, le comité recommande de mettre en place des bourses qui leur seront réservées.

« Raciste biologique : Personne adhérant à l'idée que les races sont essentiellement différentes sur le plan biologique et qu'il existe une hiérarchie de valeur.

Antiraciste biologique : Personne adhérant à l'idée que les races sont essentiellement les mêmes sur le plan biologique et qu'elles se valent toutes sur le plan génétique ».

Ibram X. Kendi, 2019
[traduction]

Recommandations des groupes de travail

1. Expérience étudiante

ATTRIBUTIONS

Offrir un meilleur appui aux membres racisés de la communauté universitaire, notamment en créant un programme de mentorat, en proposant des ressources en santé mentale spécialisées, en revoyant les politiques d'admission et en bonifiant le programme d'aide financière destiné aux étudiantes et étudiants issus de ces groupes.

COMPOSITION

Boulou Ebanda de B'béri, Victoria Marchand, Yawo Kpayidra Alou, Sammy Onyeama-Asonye, Sommer Knight, Sharon Elizabeth Whiting, Jennifer Boyd, Gwen Madiba, Nadreyh Vagba, Alex Lee, Christina Charles, Fatou Sarr, Kayla Boileau, Sana Almansour, Nesrine Cherif, Eric Bercier et Elizabeth Kristjansson

CONTEXTE

Ce groupe de travail avait pour mission d'évaluer trois services se rapportant à l'expérience étudiante : les admissions, l'aide financière et les bourses, de même que les programmes de mentorat. Par souci d'efficacité, ses membres se sont divisés en trois sous-groupes. (Soulignons ici que la composante de mentorat se subdivisait elle-même en trois, car elle réunit le mentorat scolaire, le mentorat social et le mentorat en santé mentale. Par ailleurs, notons que la pratique du mentorat s'accompagne de plus en plus

de la notion de parrainage. Mis ensemble, ces deux concepts valorisent la relation entre la personne mentorée et celle qui la prend sous son aile, qui travaillent alors de façon plus efficace.)

Le travail des trois sous-groupes, précisons-le, a été alimenté par l'équipe du vice-recteur associé aux affaires étudiantes, qui leur a pleinement offert son appui et leur a permis de faire ressortir les services et autres considérations touchant potentiellement l'expérience étudiante des communautés concernées. C'est d'ailleurs grâce à cette collaboration que bon nombre de nos recommandations urgentes ont pu être mises en place avant le début de l'année universitaire 2022-2023.

1.1. Admissions

1. Améliorer la Déclaration sur le cheminement personnel et rehausser sa visibilité.
2. Ajouter des éléments d'excellence en matière d'inclusion au processus d'évaluation des demandes (inclusion de groupes autres que les minorités racisées et création de portes d'entrée entre les programmes).
3. Mieux faire connaître le programme de relance académique à la communauté étudiante.

4. Communiquer les règlements universitaires aux nouvelles cohortes, en insistant sur les répercussions des échecs en première année d'études et sur l'importance d'abandonner officiellement ses cours afin d'éviter toute mention d'échec sur le relevé de notes.

MICRO-AGRESSIONS : L'EXPÉRIENCE DE MI

MI, une doctorante africaine de grand talent, a travaillé sous la direction d'une professeure très compétente, mais on ne peut plus malavisée. Lorsqu'elle lui a demandé une lettre de recommandation pour appuyer une demande de bourse, elle s'est vue répondre que la concurrence serait trop forte pour elle. À une autre occasion, la directrice de recherche l'a invitée à transmettre sa candidature pour un poste de premier cycle, proposition qu'elle a poliment déclinée. D'autres accrocs sont aussi survenus. Tout comme d'autres personnes de son programme, MI a assisté la chercheuse dans ses travaux. Les noms de ses collègues ont été cités. Le sien, non. Au bout du compte, elle aura enduré ce type d'expérience pendant près de cinq ans. Aujourd'hui, MI est une professionnelle accomplie qui brille dans son domaine, comme elle en avait rêvé. Elle a tenu à adresser à son ex-directrice une lettre détaillant chaque micro-agression, chaque manque de respect et chaque commentaire indirect dégradant qu'il lui aura fallu subir pendant ces années.

Une diplômée de l'Université d'Ottawa

1.2. Aide financière et bourses

L'Université propose différents types de bourses, et a mis en place plusieurs méthodes pour voir à leur attribution. Pour que l'excellence en matière d'inclusion se reflète à ce chapitre, notre établissement doit :

1. Voir à une attribution équitable des bourses.
2. S'assurer que les personnes admissibles reçoivent leurs bourses à partir d'une même enveloppe budgétaire, contrairement à la pratique actuelle voulant que les récipiendaires de bourses externes reçoivent plus d'argent sous forme d'extras, tandis que certaines personnes ne reçoivent rien.
3. Mettre à jour le site Web des bourses pour y ajouter une sélection destinée aux communautés racisées (il suffirait d'un clic pour pouvoir consulter toutes les bourses ciblées).
4. Revoir le questionnaire d'aide financière pour deux raisons :
 - a. certaines questions sont difficiles à comprendre;
 - b. d'autres semblent injustifiables, voire discriminatoires.
5. Établir une distinction entre les différents types de bourses.
6. Octroyer les bourses avant le début du trimestre d'automne à compter de la deuxième année d'études.
7. Instaurer un seul et même processus pour faire plusieurs demandes à la fois.

1.3. Programmes de mentorat

1. Mentorat scolaire et parrainage

- a. Veiller à ce que le bassin de mentors reflète la diversité de notre population étudiante.
- b. Offrir aux mentores et mentors une formation adéquate sur l'EDI, l'antiracisme et la lutte contre l'oppression.
- c. Faire en sorte que tous les membres de la communauté étudiante aient accès aux programmes de mentorat.
- d. Veiller à ce que ces programmes puissent s'adapter aux besoins individuels des personnes mentorées.
- e. S'assurer que les étudiantes et étudiants racisés de tous âges sur notre campus aient leur propre gestionnaire de cas.

2. Mentorat social

- a. Créer notre propre section de [Afro-Caribbean Mentorship Program](#) pour aider nos étudiantes et étudiants noirs, autochtones et de couleur dans les sphères suivantes :
 - Réseautage avec les communautés professionnelles
 - Littératie financière
 - Demandes d'admission aux programmes d'études supérieures
 - Compétences en rédaction
 - Relations constructives
 - Protection des rapports sexuels
 - Discussion avec des universitaires issues des communautés noires et racisées du Canada
 - Préparation aux conférences

- Publications
- Compétences en communication
- Confiance en soi
- Curriculum vitae et aptitudes en entrevue

3. Mentorat en santé mentale

Pour compléter les douze recommandations du [Rapport sur la santé mentale et le mieux-être \(2020\)](#), et tout particulièrement les sept d'entre elles qui relèvent des Affaires étudiantes et qui pourraient se prêter à des initiatives antiracistes (voir pages 11 à 15), le groupe de travail recommande de :

- Recruter de toute urgence des conseillères et conseillers en santé mentale issus des communautés noires, autochtones et de couleur.
- Embaucher au moins une conseillère ou un conseiller en EDI dans chaque faculté, de manière à compenser le manque de spécialistes et de ressources humaines, tout en allégeant le fardeau et en protégeant la santé mentale des quelques ressources de counselling déjà sursollicitées sur le campus.
- Demander à chaque unité administrative de déterminer le champ d'action des personnes recrutées.

2. Pédagogie et formation

ATTRIBUTIONS

Comme ce dossier regroupe deux des éléments qui m'ont été confiés,

les attributions du groupe de travail étaient doubles. Il devait, d'une part, revoir les programmes afin d'enrichir le curriculum de pratiques (méthodologies)

RACISME = TRAUMATISME

Lorsqu'un membre racisé de notre communauté étudiante vous dit être la cible de racisme, ne niez PAS ce qu'il vit, et ne cherchez pas à lui expliquer que votre collègue n'est pas raciste ou que vous avez du mal à comprendre la situation. De plus, ne le dirigez pas vers d'autres ressources avant de bien comprendre ce qu'il demande.

Faites d'abord preuve d'ÉCOUTE, puis présentez-lui objectivement l'ensemble des options qui pourraient l'aider à aller de l'avant, en demeurant de son côté jusqu'à ce qu'il y ait résolution.

culturellement diversifiées et inclusives, et de l'autre, concevoir et mettre en place des activités de formation sur l'antiracisme et la lutte contre l'oppression

COMPOSITION

Boulou Ebanda de B'béri, Lidiane Cunha, Elizabeth Ogunrinola, Julie Tran, Oussama Outbih, Ghadir Elsayed, Ghizlene Sehabi, Ali Shaker, Sadjo Paquita, Nesrine Cheriff, Aline Germain-Rutherford et Hubert Lalande

CONTEXTE

Ce groupe avait pour responsabilité de recenser l'ensemble des disciplines d'étude à l'Université d'Ottawa et de proposer, entre autres choses, de nouvelles approches et méthodologies favorisant une pédagogie inclusive. Bien évidemment, il s'agit d'une tâche herculéenne qui ne saurait s'accomplir en quelques mois, puisque les dix écoles et facultés qui chapeautent l'ensemble de nos disciplines se composent elles-mêmes de dizaines de spécialités, chacune dotées de leurs propres approches pédagogiques. Par conséquent, ce travail de fond allait manifestement d'abord devoir se faire auprès des facultés elles-mêmes avant de s'intéresser aux différents départements et aux unités d'enseignement. Nous avons par exemple instauré un projet pilote pour recueillir des données dans quatre facultés (Arts, Éducation, Sciences sociales et Sciences de la santé) afin de comprendre les difficultés que poserait la mise en place d'une politique de pédagogie inclusive, mais aussi où elles en étaient dans la formation sur l'antiracisme.

Par le fait même, nous avons pu expliciter notre position opposée à la création d'une formation générale à l'Université

d'Ottawa. Nous avons toujours préconisé une formation adaptée au contexte de chaque unité scolaire, de multiples études ayant démontré que les formations générales peuvent se retourner contre les étudiantes et étudiants racisés ou être perçues comme contraignantes. Comme nous l'avons clairement expliqué aux facultés, une formation générale sur l'antiracisme serait inefficace. Il faudrait plutôt aider chacune d'elles, ainsi que leurs unités scolaires, à créer des formations adaptées à leur réalité. À titre d'exemple, en médecine familiale, la formation pourrait s'intéresser aux différences culturelles dans la perception des maladies, tandis qu'en dermatologie, il serait peut-être plus pertinent de traiter des biais conceptuels propres aux affections dermatologiques, selon les types de peau. Ces deux disciplines relèvent toutefois d'une seule et même faculté : la Faculté de médecine. Nous pourrions appliquer ce même exemple partout ailleurs sur le campus, tant du côté du génie que des sciences infirmières, des sciences sociales et des études des médias.

Recommandations clés

2.1. Renforcer l'éducation sur l'antiracisme et l'EDI à l'échelle du campus

1. Créer de nouveaux cours sur l'antiracisme dans différentes facultés.
2. Accorder des ressources humaines à chaque faculté (p. ex. : spécialistes de l'EDI en éducation) pour développer des pratiques pédagogiques spécialisées en matière d'EDI et d'antiracisme.
3. Recommander au personnel enseignant de s'autoévaluer

régulièrement. Créer et faire valider des outils d'autoévaluation qui faciliteront l'analyse du contenu des cours existants dans une optique d'antiracisme et d'EDI. Pour standardiser la pratique dans l'ensemble des programmes, cette mesure devrait faire l'objet d'un règlement.

4. Mettre à la disposition de l'ensemble du campus un glossaire bilingue maison de la terminologie propre à l'antiracisme et au mieux-être.

2.2. Améliorer les ressources de perfectionnement en matière d'EDI

1. Occasions de perfectionnement

- Évaluer si les ressources actuellement à la disposition du corps enseignant font efficacement la promotion de l'EDI, de l'antiracisme et de la lutte contre l'oppression.
- Créer des occasions de perfectionnement professionnel actif et passif en consultation avec des membres racisés du personnel et de la population étudiante. Proposées annuellement, ces occasions auraient pour but de bien expliquer les principes d'antiracisme et d'EDI (p. ex. : formation sur les préjugés inconscients).
- Les facultés devraient solliciter la participation de personnes autochtones, noires et issues d'autres groupes racisés et/ou marginalisés dans la conception des curriculum et des cours comprenant des composantes d'EDI et d'antiracisme.
- Pour aider les facultés dans leur virage vers une pédagogie inclusive, l'Université devrait faire appel en

priorité à des spécialistes qui ont déjà une expérience des cadres antiracistes et anti-oppressifs (et non seulement d'EDI). Elle devrait aussi prévoir des ressources financières à cette fin.

- Les facultés devraient pouvoir décider du format des initiatives pédagogiques destinées au corps professoral et déterminer dans quelle mesure celles-ci reposeront sur la participation de groupes issus de la diversité dans la communauté d'enseignement.
 - Inviter les communautés racisées à participer à l'évaluation de ces initiatives (p. ex. : mener des consultations ou des sondages pour en évaluer l'efficacité et la portée).
 - Déterminer combien de professeures et professeurs sont issus de la diversité.
- ### **2. Évaluations et reddition de comptes**
- Encourager toutes les unités scolaires à fournir des chiffres sur le perfectionnement des membres de leur corps enseignant en matière d'antiracisme et d'EDI, y compris sur les initiatives pédagogiques. Elles devraient aussi être invitées à en mesurer l'efficacité en fonction de critères d'évaluation que chaque unité scolaire aura elle-même définis.
 - Demander aux facultés de voir à ce que leurs bureaux et départements atteignent des objectifs mesurables d'antiracisme et d'EDI.
 - Mettre au point des indicateurs qui nous aideront à implanter une matrice de collaboration communautaire, en sachant qu'il nous reste à déterminer qui doit donner la formation, qui en préparera le contenu et qui tirera parti de ces initiatives.

- Mettre au point un système pour recueillir les commentaires de la communauté professorale quant à la qualité de ces initiatives de perfectionnement et pour évaluer ce qu'ils en ont retenu.
 - Relancer les membres du corps professoral pour confirmer la mise en pratique de leurs apprentissages.
 - Pour faire preuve d'une plus grande transparence dans leur cheminement vers l'inclusion et l'antiracisme, demander aux facultés de fournir annuellement des données sur leurs progrès en la matière à l'administration centrale.
 - Inviter les communautés racisées à participer à l'évaluation de ces initiatives (p. ex. : mener des consultations ou des sondages pour en évaluer l'efficacité et la portée).
- 3. Reconnaissance et promotions**
- Reconnaître et récompenser, tant au niveau des facultés que de l'administration centrale, l'engagement des professeures et professeurs qui participent régulièrement à des occasions de perfectionnement professionnel sur l'antiracisme et l'EDI.
 - Intégrer les principes de formation sur l'EDI, l'antiracisme et la lutte contre l'oppression au cheminement de carrière et aux dossiers de promotion du corps professoral, et ce, tant au niveau facultaire qu'à l'administration centrale.
 - Mettre en place un système pour favoriser l'intégration des notions abordées au matériel de cours et aux interactions avec la population étudiante.
- Proposer ces occasions de formation sur une base annuelle.
 - Mettre en place un système pour accroître les inscriptions à au moins un programme de perfectionnement en matière d'EDI et d'antiracisme pour le corps professoral.
 - Mettre au point un système pour recueillir les commentaires quant à la qualité de ces initiatives et évaluer l'information retenue.
 - Encourager l'intégration des outils d'autoévaluation aux méthodes pédagogiques, puisque ces outils favorisent l'excellence et facilitent l'adaptation des contenus pour les rendre plus équitables.
 - Relancer les membres du corps professoral pour confirmer la mise en pratique de leurs apprentissages.
 - Accorder la priorité et des ressources financières (et potentiellement humaines) aux initiatives de perfectionnement du corps enseignant en matière d'EDI et d'antiracisme, celles-ci faisant partie intégrante d'une saine culture universitaire. Chaque faculté pourrait avoir son propre spécialiste des questions antiracistes, par exemple.
 - Encourager les facultés à mettre leurs connaissances sur l'antiracisme et l'EDI à la portée de la communauté universitaire.

2.3. Améliorer le climat d'apprentissage en classe et dans les facultés

- 1. Mécanismes de plainte**
- Mettre au point un mécanisme décentralisé permettant aux

étudiantes et étudiants de choisir où porter plainte (associations, facultés, CSAEI, ombudsman, BDP, etc.).

- Héberger ce mécanisme de plainte dans un espace sûr. Idéalement, chaque faculté mettrait sur pied des services connexes adaptés pour aider les étudiantes et étudiants faisant l'objet de racisme. D'autres services étudiants pourraient aussi faire usage de ces mécanismes et en faire la promotion sur le campus.
- Mettre en place des règlements permettant d'accorder un soutien immédiat aux étudiantes et étudiants qui font l'objet de racisme et qui doivent porter plainte contre un membre du corps professoral ou un de leurs pairs.
- Rappeler dans ces règlements que le racisme peut se manifester de façon explicite ou insidieuse, et qu'il faut en tenir compte au moment de décider si des mesures immédiates sont nécessaires.

2. Marketing et publicité

- Promouvoir ces nouveaux mécanismes et services de soutien dans les canaux de communication de mise :
 - Prévoir un espace de clavardage où les micro-agressions et les incidents de racisme peuvent être signalés.
 - Préparer des stratégies de marketing pour créer des messages percutants, promouvoir les services en place et susciter l'intérêt de la communauté à grande échelle..

- Voir à ce que les initiatives de marketing soient créées en consultation avec la communauté noire, autochtone et de couleur et avec les unités qui ont déjà mis en place des stratégies inclusives, en s'assurant d'y intégrer les principes d'inclusion et de tenir compte des différences culturelles.
- Conscientiser la population étudiante au nouveau Règlement 130 – Droits et conduite responsable des étudiantes et étudiants, ainsi qu'à la façon dont celui-ci s'applique à l'antiracisme et à la pédagogie inclusive, en veillant à attirer l'attention sur les ressources pertinentes proposées (p. ex. : renseignements sur le CSAEI et le BDP).
- Établir clairement la distinction entre l'antiracisme, la lutte contre l'oppression et l'EDI auprès de la communauté professorale et étudiante, puisque ces termes sont souvent utilisés à tort de façon interchangeable.

3. Culture d'apprentissage

- Instaurer une culture d'apprentissage où tous les membres de la communauté universitaire peuvent se familiariser avec l'antiracisme et l'inclusion, cheminer et devenir des leaders en la matière.
- Instaurer une culture d'apprentissage qui contribue à transformer la honte et la culpabilité en sentiments plus productifs : le sens du devoir et des responsabilités.
- Favoriser une culture où le corps professoral, les cadres et autres leaders du campus reconnaissent l'existence du racisme et le besoin

d'agir, et se sentent capables d'aborder ces sujets malgré un possible malaise.

- Pour créer une culture où les gens se sentent à l'aise de parler d'antiracisme, les leaders au sein du corps professoral devraient multiplier les échanges entre eux et avec d'autres membres de la communauté universitaire.
- Favoriser une culture de transformation où les initiatives antiracistes ne sont pas perçues comme étant superficielles et symboliques, mais plutôt comme des solutions de fond mises en place de bonne foi.

2.4. Remédier au manque de données

Avant l'initiative Comptez-moi, aucune faculté n'avait encore cherché à comprendre la diversité des personnes qui

y étudient ou y travaillent, ni à recueillir quelque donnée démographique que ce soit.

- Créer un outil pour recueillir des données sur l'ensemble de notre communauté universitaire. Se doter d'une stratégie de collecte de données à intégrer à toutes les pratiques administratives pertinentes, en précisant :
 - a. le type de données à recueillir
 - b. l'utilisation qui en sera faite pour atteindre nos cibles d'EDI et d'antiracisme
- Pour recueillir davantage de données sur l'inclusion, les facultés devraient aussi mettre en place diverses stratégies, comme tenir des groupes de discussion avec des membres de la communauté universitaire issus de groupes racisés ou marginalisés.

3. Embauche de professeures et professeurs noirs, autochtones et de couleur

ATTRIBUTIONS

Accélérer l'embauche de professeures et de professeurs noirs, autochtones et de couleur au cours des prochaines années.

COMPOSITION

Boulou Ebanda de B'béri, Alexandre Baril, Victoria Barham, Steffany Bennett, Manon Desgroseilliers, Mythili Rajiva, Kate Townsend, Monnica Williams et Sanni Yaya

CONTEXTE

Pour mener à bien son mandat, ce groupe de travail devait absolument réunir des personnes bien au fait des questions d'équité, de diversité et d'inclusion

dans le contexte de la convention collective ratifiée par l'Association des professeur(e)s et l'administration de l'Université d'Ottawa. Plutôt que de créer un nouveau groupe, nous avons donc demandé au Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CEDI) – un groupe mixte de l'APUO et de l'administration dont le nom des membres figurent ci-dessus – de recommander des solutions efficaces pour embaucher davantage de professeures et professeurs noirs, autochtones et racisés à l'Université.

Recommandations

3.1. Pratiques d'embauche

1. Adopter une politique de responsabilisation à l'égard du « recrutement stratégique » pour combler l'immense écart entre le nombre de professeures et professeurs blancs et ceux issus de la diversité.
2. Les décanats devraient voir à ce que leurs unités scolaires ne creusent pas davantage l'écart existant, tandis que le Cabinet de la provost devrait s'assurer que les facultés atteignent des objectifs d'EDI clairement définis.
3. Les décanats ne devraient pas simplement se fier à l'ajout de nouveaux postes pour gonfler les rangs des professeurs réguliers issus de la diversité.
4. Les démarches de recrutement pour les postes réguliers doivent explicitement cibler les candidates et candidats racisés, et l'engagement des facultés en ce sens devrait jouer sur leurs chances de se voir attribuer des postes supplémentaires.
5. Lorsqu'une démarche de recrutement pour un poste réservé aux communautés noires, autochtones et de couleur ne débouche sur aucune embauche, le poste devrait être réaffiché, et ce, jusqu'à ce qu'une professeure ou un professeur racisé aux compétences recherchées ait été retenu.
6. Postes supplémentaires : les facultés en lice pour obtenir de nouveaux postes devraient avoir à présenter des objectifs clairs en matière d'EDI, et ces postes devraient être accordés en priorité aux facultés qui, dans le cadre de leurs propositions d'embauches annuelles, s'engagent à recruter des professeures et professeurs racisés.
7. Dans le cas des postes réservés aux membres des communautés noires, autochtones et de couleur, les décanats et le Cabinet de la provost ont le droit de refuser, au besoin, de nommer la candidate ou le candidat recommandé par les unités.
8. Mettre en place un processus de recrutement reposant sur de solides politiques de rétention.
 - a. Faire appel à l'équipe d'acquisition de talents, aux Ressources humaines, pour promouvoir les postes à l'interne et à l'externe, effectuer des recherches, etc.
 - b. Élargir notre bassin de talents en effectuant des recherches ciblées, en cultivant nos réseaux et en affichant nos postes sur les bulletins de nos partenaires.

LA PÉNURIE DE PERSONNEL, UNE RÉALITÉ QUI NE DISPARAÎTRA PAS DE SITÔT

- D'ici 2030, 22 % de la population canadienne sera âgée d'au moins 65 ans.
- Même en tenant compte des données d'immigration, la population active du Canada ne connaîtra aucune croissance en 2030.
- Les entreprises qui manquent de personnel sont 65 % moins susceptibles de prendre de l'expansion.
- Une stratégie d'atténuation consiste à recruter auprès de groupes sous-utilisés, y compris de la main-d'œuvre immigrée.
- Malgré la plus grande disponibilité de la main-d'œuvre immigrante, les répondants à notre sondage ont indiqué que de toutes les stratégies qu'ils emploient pour combler un manque de personnel, l'embauche de nouveaux arrivants se trouve au bas de leur liste (caractères gras ajoutés).
- En fait, seulement 18 % des personnes participantes comptaient embaucher des immigrantes et immigrants.
- Morale de l'histoire : préparez votre stratégie d'EDI, d'antiracisme et de rétention. La survie de votre entreprise en dépend!

Ajoutons que :

- En 2032, 80 % de la croissance démographique reposera sur l'immigration.

Source : [BDC – Analyse et recherche](#) (texte repris et traduit de l'anglais à partir du profil LinkedIn de Catherine Leteinturier, le 12 mai 2022)

3.2. Processus de recrutement

1. L'Université doit accélérer son processus de recrutement pour les postes destinés aux membres des communautés racisées. Une procédure accélérée devrait être mise en place pour les candidatures de grande qualité qui ont été identifiées ainsi que les personnes invitées à postuler ou qui travaillent déjà dans des universités reconnues (le CA autorise les décanats à nommer des personnes issues de la diversité sans aucun concours).
2. Les décanats devraient être encouragés à prévoir des fonds additionnels et des incitatifs pour le recrutement. La prospection et l'embauche des meilleurs talents demandent que l'on y mette un effort.
3. Procéder simultanément à plusieurs embauches racisées pour favoriser la création d'une communauté.
4. Mettre en place des politiques d'embauche préférentielle (avec l'aide des Ressources humaines).

3.3. Rétention

1. Les décanats doivent être particulièrement vigilants par rapport à la charge de travail des professeures et professeurs racisés. Comme ils sont peu nombreux, ceux-ci sont souvent surchargés, puisqu'aux affaires départementales habituelles s'ajoutent les questions liées à l'EDI.
2. Les facultés, les écoles et les départements doivent créer des programmes de mentorat et de parrainage pour les nouveaux membres du corps professoral noirs, autochtones et de couleur.
3. Les visites du campus devraient être plus engageantes et structurées, et se faire en la compagnie de membres de communautés racisées (explorer la possibilité de collaborer avec le Caucus à cet égard).
4. Mettre sur pied une communauté d'accueil constituée de pairs (explorer la possibilité de collaborer avec le Caucus à cet égard).
5. Créer un formulaire pour les embauches issues de la diversité, qui servira par ailleurs à recueillir des données sur le recrutement.
6. Fournir une aide au déménagement et à la réinstallation de la conjointe ou du conjoint (recherche non seulement de postes à vocation professorale, mais aussi, dans la mesure du possible, au sein du personnel de soutien).
7. Offrir des services de mentorat et de parrainage aux personnes dont les études supérieures sont bien entamées pour les encourager à s'intégrer au corps professoral de l'Université.

3.4 Autres stratégies prospectives

1. Récompenser les départements et les programmes qui cultivent un milieu solidaire et convivial pour l'ensemble de la communauté universitaire racisée, et prévoir un fonds à cet effet. Le changement ne surviendra pas de lui-même; il faut y consacrer les ressources nécessaires.
2. Réserver une enveloppe budgétaire pour les programmes et les projets spéciaux organisés par le corps professoral dans une optique de diversité (par exemple, pour inviter des universitaires d'ici et d'ailleurs à donner des conférences et des ateliers, en échange d'une rémunération convenable).
3. Recommander fortement aux responsables des facultés, des écoles, des départements et des programmes de préparer annuellement un rapport sommaire des initiatives antiracistes et d'EDI mises en place au cours de la dernière année. Ce rapport devrait s'ajouter aux obligations des facultés et des départements.
4. Mettre sur pied un processus transparent à l'échelle du campus afin d'établir et de communiquer les objectifs de diversité et de représentation pour chacun des groupes sous-représentés (les personnes noires, autochtones et de couleur, les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et la communauté LGBTQIA2S).
5. Rehausser notre niveau de responsabilisation et faire preuve de plus grande transparence en présentant les écarts tels qu'ils sont, par exemple en préparant des rapports

annuels sur la représentation actuelle et la disponibilité sur le marché.

6. Instaurer des pratiques exemplaires pour encore augmenter la responsabilité des cadres (p. ex. :

postes non syndiqués, comme les décanats) en prescrivant des processus transparents quant à l'évaluation du rendement et à la rémunération.



PAR ICI LA SORTIE : LES ROUAGES DU SYSTÈME

Pour obtenir leur permanence, les professeures et professeurs sont évalués en fonction de trois critères : la recherche, l'enseignement et les aptitudes à la supervision.

« J'étais en voie d'obtenir ma permanence et de devenir le tout premier professeur noir de mon département en quarante ans d'existence », écrivait un professeur au conseiller spécial, antiracisme et excellence en matière d'inclusion. « Comparativement à mes pairs, j'avais à mon actif un impressionnant dossier de subventions et de publications de recherche.

Certains étudiants se sont plaints de mon accent, trop difficile à comprendre selon eux; d'autres, peut-être en raison de mon appartenance raciale, affirmaient que je n'avais rien à faire dans ce domaine d'études là. »

Quoi qu'il en soit, le professeur avait dirigé et épaulé des étudiantes et étudiants avec brio, certains d'entre eux allant jusqu'à rempoter des concours de thèse hors campus.

« Pourtant, quand est venu le temps de discuter de ma permanence, le comité était divisé. Un de ses membres a voté pour, un a voté contre, un s'est abstenu. La direction du département, elle, s'est opposée à ma promotion sous prétexte que je n'enseignais pas suffisamment bien. »

Le comité d'enseignement et de recherche de la faculté a maintenu la décision du comité, en demandant au professeur de refaire évaluer son dossier lorsqu'il aurait « réglé le problème ». La

situation a fini par déboucher sur un grief. Pendant le processus, le syndicat a demandé au professeur si le racisme y était pour quelque chose dans la décision du comité. « Je n'en suis pas sûr, à vous de me le dire », leur a-t-il répondu.

L'agent de grief l'accompagnerait bel et bien à sa rencontre avec la provost et vice-rectrice aux affaires académiques, mais non sans d'abord l'avertir qu'il ferait mieux de laisser tomber, quitte à se réessayer plus tard pour sa permanence. Le professeur s'étant attendu à ce qu'on l'épaulé, l'expérience est venue ébranler encore plus sa confiance envers le système.

Trois ans après avoir fait sa demande de permanence, le professeur se l'est enfin vu accorder. Ces trois années n'ont pas été sans conséquence pour le professeur. Elles ont joué sur sa santé physique et mentale. Ses réalisations à l'Université d'Ottawa avaient perdu leur sens, et sa victoire lui paraissait vaine. Au bout du compte, a avoué le professeur dans sa missive, il en gardait toujours un goût très amer.

Pendant le processus d'appel, le professeur a connu des moments où il aurait simplement voulu disparaître. Quelles leçons faut-il retenir de son expérience? À plusieurs reprises pendant le processus, on lui a demandé de représenter une demande plutôt que de contester une décision partagée qui paraissait injuste. De répondre le professeur : est-ce que tout le monde ayant un dossier comparable au sien avait traversé la même chose que lui pour obtenir leur permanence?

4. Inclusion en recherche

ATTRIBUTIONS

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.

COMPOSITION

Boulou Ebanda de B'béri, Terry Campbell, Lavagnon Ika, Jaclyn Brusso, Sanni Yaya et Philippe Thierry Douamba

CONTEXTE

Au même moment où j'entamais cette facette de mon mandat, le vice-recteur à la recherche et à l'innovation créait un comité chargé d'entièrement restructurer l'écosystème de recherche de l'Université. Les questions d'équité, de diversité et d'inclusion faisaient partie intégrante de ce processus.

Pour mieux mettre à contribution les travaux du comité, j'ai invité trois de ses membres à faire équipe avec les professeurs Lavagnon Ika, Sanni Yaya et moi pour qu'ensemble, nous nous intéressions aux dimensions du racisme, aux facteurs déterminants de l'excellence en recherche, à de nouveaux outils d'évaluation des candidatures, ainsi qu'aux procédures de mentorat et de parrainage à mettre sur pied pour créer un milieu de recherche véritablement inclusif.

Les recommandations ci-dessous sont issues de ce groupe de travail mixte. Avant de les présenter, je tiens toutefois à souligner que l'inclusion en recherche revêt une importance cruciale dans le recrutement de professeures et

professeurs noirs, autochtones et de couleur, dont nous venons tout juste de traiter.

En parrainant la relève, nous nous donnons la certitude de pouvoir bien l'intégrer à notre milieu. C'est pourquoi l'Université d'Ottawa devra, si elle veut véritablement concurrencer les autres acteurs de ce marché, se doter d'une authentique politique de mentorat et de parrainage des minorités, et ce, dans toutes les sphères de la recherche.⁴

Recommandations clés

APUO (CONVENTION COLLECTIVE)

Veiller à ce que les recommandations ci-dessous, ainsi que toutes les clarifications qui s'imposent, soient rapidement apportées à la convention collective (au moyen d'un protocole d'entente, par exemple) et intégrées à ses versions subséquentes.

VICE-DÉCANATS; DOYENNES ET DOYENS ASSOCIÉS À LA RECHERCHE (FACULTÉS)

Créer un cadre de responsabilisation pour la haute direction de l'Université (rectorat, vice-rectorat à la recherche, décanats, vice-décanats à la recherche, direction des départements, etc.).

VICE-RECTORAT À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION (ADMINISTRATION CENTRALE)

L'Université devrait affecter toutes les ressources nécessaires pour veiller au succès de cette importante initiative.

4 Selon une étude interne réalisée à l'Université métropolitaine de Toronto (anciennement l'Université Ryerson), plus un département compte de personnes issues de groupes minoritaires, plus il est porté à en recruter d'autres, par opposition aux départements qui n'en emploient aucune (8 % contre 0 %).

4.1. Responsabilisation

Créer un cadre de responsabilisation pour la haute direction de l'Université (rectorat, vice-rectorat à la recherche, décanats, vice-décanats à la recherche, direction des départements, etc.).

1. La direction des départements doit voir à ce que les personnes nouvellement embauchées reçoivent le mentorat et le parrainage dont elles ont besoin pour bien cheminer professionnellement.
2. Elle doit rencontrer individuellement les deux parties à la relation pour prendre connaissance du plan de travail dont elles ont convenu et voir à son bon déroulement.
3. Si la relation n'aboutit à rien, une nouvelle personne devrait être attirée à la professeure ou au professeur nouvellement embauché.
4. Le Bureau du conseil spécial devrait aider les directions de département et les vice-décanats à remplir leurs obligations à cet égard.

4.2. Programmes de financement et évaluation de l'excellence en recherche

1. Voir à ce que les communautés noires, autochtones et de couleur soient représentées dans les comités d'évaluation.
2. Créer un programme de financement interne pour la recherche sur ces communautés, par des membres de ces communautés.
3. Créer des bourses de recherche de type Banting pour les postdoctorantes et postdoctorants racisés.

4. Revoir les critères d'évaluation des demandes de financement, notamment pour y inclure d'autres éléments (par exemple, une déclaration de l'expérience personnelle devrait être jointe à la grille d'évaluation normative). Les membres des comités de recherche devraient en savoir plus sur le contexte particulier du parcours professionnels des candidates et candidats.
5. Intégrer le cadre de référence de la DORA à notre cadre d'évaluation.
 - a. Pour manifester son appui, l'Université devrait par ailleurs officiellement signer la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche \(DORA\)](#) (site en anglais), une initiative mondiale de promotion des pratiques exemplaires en matière d'évaluation de la recherche savante.
6. Créer des bourses de recherche pour mieux former la relève racisée à la maîtrise et au doctorat dans nos écoles et nos facultés, y compris dans les domaines de pointe.
7. Créer un programme de mentorat et de parrainage dans chaque faculté. S'adressant aux étudiantes et étudiants membres des communautés noires, autochtones et de couleur afin de rééquilibrer les chances et d'améliorer l'excellence de recherche.
8. L'Université pourrait fournir des orientations générales, ce qui permettrait ensuite aux facultés de mettre en place des programmes en fonction de leurs particularités.

4.3. Formation et sensibilisation

1. Outre la formation sur l'EDI, l'Université devrait offrir de la formation continue sur l'antiracisme et la lutte contre l'oppression à quiconque siège à un comité de recherche.

4.4. Programmes de reconnaissance

1. Les décanats doivent encore une fois garder à l'œil la charge de travail de leurs professeuses et professeurs racisés. Ils devraient aussi reconnaître l'engagement de ceux-ci à l'égard de la communauté. Par ailleurs, l'Université devrait mettre sur pied un programme de reconnaissance détaillé. Diverses formules pourraient y être proposées :
 - a. Allègement de la tâche d'enseignement ou certificat
 - b. Fonds supplémentaires en début de parcours pour les professeuses et professeurs racisés
 - c. Octroi de fonds annuels pour souligner le temps additionnel consacré à faire avancer les dossiers de l'antiracisme et de l'EDI (participation aux comités, etc.).
2. Chercher à recevoir plus de candidatures issues des communautés noires, autochtones et de couleur pour les postes et les bourses de recherche.

3. Créer des bourses d'excellence en recherche officielles pour les membres de ces communautés.

4.5. Collecte et gestion des données

1. Pour comprendre nos besoins et mesurer nos progrès, nous devons pouvoir nous appuyer sur des données. Outre l'adoption à grande échelle du formulaire Comptez-moi, nous devons mettre en place des mesures concrètes et des indicateurs précis pour voir aux progrès réalisés et en rendre compte à intervalles réguliers. Notre nouvelle stratégie de collecte des données en dépend.
2. Pour favoriser le dialogue et l'innovation en matière d'EDI, d'antiracisme et d'adaptabilité des services, il nous faut organiser des activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage à caractère participatif (sondages, discussions, consultations).
3. Un rapport devrait être préparé chaque année.
4. En l'absence de données sur lesquelles s'appuyer, il n'y a pas lieu de conclure que rien ne peut être fait pour améliorer notre milieu de recherche. Là où aucune donnée n'est disponible, c'est plutôt qu'il nous faut creuser davantage pour en trouver.

LE « GATEKEEPING », C'EST QUOI?

À l'été 2021, MM a présenté sa candidature à un poste de chaire de recherche fraîchement affiché dans un de nos départements. En guise de réponse, on lui a fait parvenir la note de « remerciement » suivante :

« Notre département estime que votre expertise en recherche et vos compétences pédagogiques auraient été un excellent atout pour notre programme, mais d'autres candidats cadraient mieux avec notre vision actuelle et d'avenir. »

À la réception de ce message, le candidat malheureux a communiqué avec moi pour que je puisse transmettre deux questions à la personne qui lui avait écrit.

- 1) Quelle est la vision actuelle et d'avenir de votre département?
- 2) Pourquoi la nécessité de cadrer avec celle-ci n'avait-elle pas été ajoutée aux critères de sélection dans l'appel de candidatures?

Le cas de MM (un francophone noir d'Afrique, parfaitement bilingue, qui avait fait son stage postdoctoral dans ce même département) est une parfaite illustration du système communément appelé « gatekeeping ». Implicitement, gentiment, on lui a fait savoir qu'il avait les compétences recherchées pour le poste. Or, comme il ne trouverait jamais sa place dans ce département, il était inutile pour lui de présenter son dossier de nouveau, et ce, à court comme à long terme.

Malheureusement, MM n'est pas seul à avoir vécu ce type d'expérience, qui figure au nombre des pratiques discriminatoires devant être abolies à l'Université d'Ottawa.

Réalisations à souligner

Je tiens à donner des nouvelles des progrès réalisés depuis la parution de mon rapport de mi-mandat, en octobre 2021.

L'Université a déjà mis en place plusieurs initiatives d'envergure qui contribuent à faire de notre campus un milieu plus inclusif et accueillant pour la communauté universitaire tout entière. Évidemment, le travail qui nous occupe est de longue haleine, et il reste encore beaucoup à faire. Or, nous avons franchi des étapes charnières qui nous rapprochent de nos objectifs, et nous ne saurions les passer sous silence.

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

Le Bureau du conseiller spécial a officiellement ouvert ses portes le 28 février 2022. Né d'une recommandation conjointe et première priorité de nos groupes de travail, cet espace sûr a d'abord et avant tout été créé pour promouvoir l'inclusion et cultiver le sentiment d'appartenance des communautés noires, autochtones et de couleur sur le campus.

Situé au troisième étage du Centre universitaire Jock-Turcot (85, rue Université), à l'écart des locaux de l'administration, le bureau reçoit tant la population étudiante que le corps professoral et le personnel de soutien. Il a notamment été aménagé pour inspirer un sentiment de confiance et pour accueillir des activités de mentorat, de parrainage et de réseautage.

Ses heures d'ouverture sont de 9 h à 16 h, du lundi au vendredi.

CAMPAGNE D'ANTIRACISME

Le jour même de l'inauguration du bureau, nous avons lancé une campagne d'antiracisme à l'échelle de l'Université et appelé tous nos partenaires sur le campus à lutter contre le racisme avec nous.

Depuis, petit à petit, les affiches et les messages promotionnels se sont multipliés d'un bout à l'autre du campus. L'objectif : éveiller notre communauté à la



nécessité d'être plus inclusive à l'égard de tous ses membres.

SIGNATURE DE LA CHARTE DE SCARBOROUGH CONTRE LE RACISME ANTI-NOIRS ET POUR L'INCLUSION DES NOIRS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU CANADA

L'Université d'Ottawa est fière de compter au nombre des signataires de la [Charte de Scarborough](#), qui a pour but de promouvoir l'inclusion et l'épanouissement des communautés noires dans les universités et les collèges au Canada.

En tout, ce sont 46 établissements postsecondaires qui ont fait figure de pionniers en ratifiant la Charte à l'occasion d'une cérémonie virtuelle, le 18 novembre 2021. Ce faisant, ils se sont engagés à mettre au point des plans d'action favorisant l'inclusion des personnes noires, mais aussi à adhérer à certains principes, comme la lutte contre le racisme, pour contribuer à leur épanouissement. Il revient à chacun des établissements signataires de concevoir son propre propre plan, mais ils peuvent se consulter les uns les autres, notamment pour s'échanger des pratiques exemplaires.

Il aura fallu à de multiples acteurs plus d'un an d'efforts collectifs pour voir la Charte se concrétiser. Des étudiants, des professeurs, du personnel et de la haute direction des établissements partenaires, d'organismes sectoriels, de dirigeants noirs des milieux politiques et sociaux et d'organisations extérieures au milieu universitaire ont tous contribué au projet.

Pour l'Université d'Ottawa, qui s'est déjà clairement positionnée en faveur de la lutte contre le racisme anti-Noirs, de l'inclusion et de l'épanouissement

des personnes noires sur son campus, ce geste tangible et constructif vient consolider son engagement en la matière. Les principes, les actions et les responsabilités définis dans la Charte signalent que tous ses signataires prennent acte du racisme anti-Noirs à l'œuvre. Le document, lui, résume leur attachement collectif à y remédier, en plus de fournir un cadre concret pour les aider à tenir promesse.

SIGNATURE PROCHAINE DE LA DÉCLARATION DE DORA POUR PLUS D'INCLUSIVITÉ EN RECHERCHE

La Déclaration sur l'évaluation de la recherche (DORA) est une initiative qui a vu le jour à San Francisco; l'ensemble de recommandations qui s'y trouvent porte aujourd'hui le nom de Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche. Ce document attire l'attention sur la multiplicité et la diversité des résultats de la recherche scientifique. Les agences subventionnaires, les établissements à vocation scientifique et les scientifiques eux-mêmes aspirent tous à pouvoir en apprécier la qualité et la portée, et il est impératif qu'ils soient en mesure de le faire. Par conséquent, les résultats de recherche doivent à tout prix être évalués avec précision et sagacité. C'est à cette fin que la Déclaration de DORA cible quatre principaux objectifs :

Conscientisation

- Attirer l'attention sur les nouveaux outils et processus d'évaluation de la recherche, de même que sur l'utilisation responsable de paramètres dignes des valeurs fondamentales du milieu universitaire et favorisant une prise de décisions à la fois cohérente et transparente.

Mise en œuvre

- Faciliter l'élaboration de nouvelles politiques et pratiques de recrutement, de promotion et de subvention.

Changement

- Pousser ensemble pour une réforme de l'évaluation de la recherche, toutes disciplines confondues et sans égard aux frontières.

Équité

- Appeler à une meilleure représentation de la communauté scientifique dans les pratiques d'évaluation de la recherche, qui doivent être pensées pour remédier directement aux inégalités structurelles du milieu universitaire.
- L'Université a naturellement accepté de signer la Déclaration de DORA. La cérémonie officielle de signature, dont les détails ne sont pas encore connus, devrait se tenir à l'automne.

PARTICIPATION À D'AUTRES ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT

1. Panel de discussion – LeadeurEs NoirEs en milieu universitaire : Participation à un panel organisé par le Groupe d'action contre le racisme anti-noir(e) (GaCran) en collaboration avec la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa. L'évènement, qui donnait le coup d'envoi à l'édition 2022 du Mois de l'histoire des Noirs, s'intéressait au leadership noir en milieu universitaire.
2. Conférence à l'occasion d'un séminaire professionnel à l'Université de Buea : Le séminaire intitulé The Future of Story Telling in the Era of AI and Posthumanism (L'avenir du récit à l'ère

de l'IA et du posthumanisme), était organisé par la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Buea, au Cameroun.

3. Participation au panel « Suis-je raciste? » : Proposée sous forme de panel, la discussion « Suis-je raciste? Lutter contre le racisme en tant qu'allié(e) ou activiste » avait pour but 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.
4. Conférence de l'Association canadienne des comités d'éthique de la recherche (ACCER) : « Et si nous avons tort? », conférence prononcée à l'invitation de l'ACCER.
5. Participation à la communauté de pratique du MOFIF : Communauté chapeauté par le Mouvement Ontarien des Femmes Immigrantes Francophones (MOFIF), qui aide les organisations soucieuses de mettre en place des pratiques équitables et inclusives pour les immigrantes francophones.
6. Présentation/conférence à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs pour le Comité contre le racisme et pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CRÉDI) de l'Hôpital Montfort : La conférence se tenait parallèlement au Mois de l'histoire des Noirs 2022 et à la campagne de sensibilisation du CRÉDI. Organisé dans une optique de conscientisation, l'évènement visait à cultiver une meilleure harmonie sociale.

7. Conférence du Bureau du Conseil privé du Canada : Évènement national organisé pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs.
8. Outre ces évènements auxquels j'ai personnellement participé, je m'associe avec le MAKAD, un regroupement piloté par des étudiantes et étudiants de l'Université d'Ottawa d'hier et d'aujourd'hui. Ce collectif travaille à définir un cadre innovant de meilleures pratiques pour aider les organisations qui aspirent au changement, et qui a pour particularité d'intégrer la pleine conscience personnelle et organisationnelle à la formation et aux outils sur le racisme anti-Noirs et l'EDI. Le regroupement a pour mission d'effectuer des recherches, puis de produire des approches pédagogiques personnalisées qui, au-delà des alliances performatives, proposent des mesures fondées sur la réadaptation à tous les niveaux du système d'éducation. Cet effort de groupe pourrait aider notre bureau dans la recherche et la création d'outils pédagogiques et de formation adaptés aux différents départements, services et facultés de l'Université d'Ottawa.

Conclusion : autres suggestions stratégiques

METTRE FIN À LA STRATÉGIE D'AMBIGUÏTÉ

Au-delà des tensions conceptuelles dans lesquelles notre administration tend à s'enliser, il lui faut urgemment apprendre à dissiper toute ambiguïté et à traduire l'excellence en matière d'inclusion en actions concrètes. La lutte contre le racisme doit s'imposer comme une parfaite évidence. On ne peut faire un pas en avant, puis deux en arrière, ni tenir un double langage, opposer des refus et y aller de « oui, mais... ». La position de l'Université d'Ottawa doit se caractériser par sa clarté et sa résolution.

Le prochain défi de taille que devra relever l'Université est celui de changer durablement la perception de ses minorités à son égard. Il lui faudra rebâtir le lien de confiance avec chacune d'entre elles. Pour y arriver, elle devra cesser de jouer les équilibristes et de faire comme si les épreuves et les revendications légitimes des uns ont préséance sur celles des autres, comme s'il existait une hiérarchie de la souffrance et des traumatismes. Ce type d'approche est nuisible, en ce sens qu'elle structure à outrance les conditions donnant lieu à de vrais échanges entre l'administration et les communautés.

En ce qui a trait au racisme, soulignons qu'à l'heure actuelle, notre communauté universitaire accueille notamment des personnes autochtones, noires, asiatiques et de multiples autres minorités racisées. Or, n'oublions pas les réalités intersectionnelles auxquelles

elles peuvent aussi être confrontées. Par exemple, certaines personnes autochtones, noires, francophones, de sexe féminin ou transgenres se trouvent aussi en situation de handicap. Lorsqu'un membre d'un groupe intersectionnels se bute à un problème, il importe de lui proposer une solution faite sur mesure, en tenant compte de toutes les nuances et les complexités propres à son identité.

TRADUIRE L'EXCELLENCE EN MATIÈRE D'INCLUSION EN ACTIONS CONCRÈTES

L'excellence en matière d'inclusion doit devenir notre mot d'ordre. Elle doit faire émerger d'autres formes concrètes d'inclusion qui tiennent compte des intersectionnalités (francophones racisés, personnes LGBTQ2S+ racisées, membres racisés de minorités religieuses, etc.) dans tout ce que celles-ci peuvent englober.

En pratique, ça signifie de veiller, par exemple, à ce que nos programmes de chaires de recherche en francophonie s'intéressent à l'ensemble des communautés francophones. Pour qu'on puisse parler d'excellence en matière d'inclusion, une nouvelle politique ou variante s'impose, non seulement pour venir rééquilibrer la représentation, mais aussi pour enrichir la production de connaissances dans la francophonie tout entière.

OUTILLER LES MINORITÉS

L'attribution des ressources doit elle aussi se fonder sur une nouvelle dynamique.

Voilà un autre aspect où nous devons nous garder d'envoyer le mauvais signal. Par exemple, la lutte contre le racisme à l'endroit des communautés noires ou autochtones ne doit pas avoir préséance sur celle contre la discrimination à l'endroit des francophones. On ne doit surtout pas semer la discorde en ayant recours à des politiques qui mettraient certaines minorités en opposition. De plus, il est essentiel de rééquilibrer les ressources destinées aux groupes minoritaires selon une approche équitable et inclusive.

En plus de se montrer sensible aux dynamiques intersectionnelles, la fonction que l'on s'apprête à créer au sein de la haute direction pour lutter contre le racisme devra disposer des ressources et de l'autorité nécessaires pour se saisir des questions de décolonisation, d'antiracisme et de lutte contre l'oppression.

À cet effet, elle devra pouvoir compter sur un bureau qui continuera de se pencher sur les manifestations du racisme anti-Noirs et qui travaillera de concert non seulement avec les Affaires autochtones, mais aussi avec d'autres acteurs représentant les minorités touchées par la discrimination au sein de notre communauté universitaire. La personne en poste devrait ainsi être autorisée à prendre part aux discussions stratégiques du Comité d'administration, tout en ayant la marge de manœuvre nécessaire pour s'adresser aux instances supérieures afin de justifier son budget d'exploitation ou son plan de travail, par exemple. Il s'agit d'une condition sine qua non pour véritablement incorporer la lutte contre le racisme au tissu organisationnel de l'Université. En faire moins reviendrait à faire semblant, et rien ne changerait jamais.

ENTREPRENDRE UNE RÉVISION EXHAUSTIVE DES RÈGLEMENTS ET MÉTHODES DE L'UNIVERSITÉ

Enfin, je recommande également de procéder à un examen approfondi de certains règlements et certaines méthodes de l'Université. Un exercice stratégique de cette ampleur comporte son lot de défis et nécessitera la mise sur pied d'un plan de travail à long terme en collaboration avec le Secrétariat général de l'Université.

Certaines pratiques dictées par nos règlements, aujourd'hui considérées comme y étant intrinsèques, contribuent à l'exclusion de plusieurs minorités sur le campus. Par conséquent, il nous faudra remuer ciel et terre pour les mettre au jour et suggérer des approches plus équitables et inclusives. Pensons ici au concept entièrement normalisé voulant que par souci de protection des personnes participantes, les réponses de sondage représentant moins de 5 % des résultats ne soient pas rapportées. Autrement dit, 4,9 % ou moins des répondantes et répondants auraient beau signaler avoir subi des micro-agressions ou d'autres épreuves en classe, dans les facultés ou les départements, on ferait fi de leur souffrance pour leur propre protection. Parce que nous voulons les « protéger », donc, nous normalisons leurs tourments. Qu'on se le dise : c'est injuste!

C'est là un exemple de règlement problématique qui mérite une nouvelle lecture et sur lequel toutes les parties concernées doivent se pencher. Selon notre analyse de la situation, ce type de façon de faire a surtout pour effet de systématiser encore davantage les pratiques répressives et discriminatoires à l'endroit des minorités. Après tout, dans certains domaines et secteurs, il serait

difficile de chiffrer ces minorités à plus de 5 % des effectifs (p. ex. : au sein du corps professoral ou de l'administration centrale).

Cet exemple renforce par ailleurs la nécessité de se doter d'une stratégie de collecte de données, tel qu'énoncé dans une de nos recommandations prioritaires. Nous estimons que ces données sont essentielles pour guider nos nouvelles politiques et orienter nos pratiques inclusives. Or, on ne saurait utiliser un manque de données comme prétexte pour stagner dans notre lutte contre le racisme. Nous savons aujourd'hui qu'il s'agit d'une situation épidémique : les personnes qui subissent ce racisme au quotidien ont tendance à intérioriser leurs expériences jusqu'au jour où, les émotions à fleur de peau, celles-ci prennent le dessus. Le stéréotype répandu des « Noirs en colère » ne s'en trouve alors que renforcé.

DES RÈGLES À REVOIR

Trouvez l'erreur

Il arrive que nos efforts pour protéger certains membres de notre communauté finissent par faire du tort à d'autres. À titre d'exemple, lorsque nos équipes de recherche doivent demander une autorisation pour se rendre dans un pays dit « à haut risque », une personne originaire de ce pays peut être déconcertée de savoir qu'il est considéré comme dangereux. Même s'il est légitime de prendre des précautions additionnelles en vue de certains voyages, il faut aussi se montrer sensibles et opter pour une approche nuancée. Ce n'est pas chose facile que de parvenir à ce type de compromis dans une grande organisation. Or, notre communauté mérite que l'on pose un regard critique sur chacune de nos politiques pour voir à ce qu'elles soient véritablement inclusives.

Quelques points à surveiller

- Création d'un poste de cadre responsable des questions de racisme, d'équité, de diversité et d'excellence en matière d'inclusion : Au-delà de la valeur symbolique de cette charge, la crédibilité du poste tiendra à l'autonomie administrative et à la capacité opérationnelle qu'on lui accordera.⁵ À titre d'exemple, même si cette fonction relève du Cabinet de la provost, elle devra impérativement se voir allouer son propre budget d'exploitation; ses projets et ses travaux devront être visibles (et non occultés par le portefeuille déjà imposant de la provost), et la personne en poste devra pouvoir faire rapport au Comité d'administration, de même qu'au Sénat et au Bureau des gouverneurs au besoin.
- Embauche de personnes racisées au sein du corps professoral : Plusieurs de nos recommandations en font mention : pour être proactive, la stratégie de l'Université doit notamment reposer sur des incitatifs. L'administration devrait récompenser les facultés qui ont expressément embauché des professeures et professeurs racisés.
- La nouvelle version du Règlement 67a doit explicitement faire référence à la discrimination raciale. Les sanctions pour infraction au règlement doivent aussi y être précisées en toutes lettres. L'examen du Règlement 67a – Prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination, ainsi que des méthodes 36-1 et 36-2, doit s'amorcer à l'été. Le Bureau des droits de la personne devrait entamer ses consultations auprès de la communauté universitaire à l'automne 2022.
- Besoins en ressources pour les projets d'antiracisme en cours
 - Mise en application des déclarations signées par l'Université
 - Ressources pour prendre part aux activités qui y sont énoncées
 - Ressources pour mettre en place des initiatives à l'échelle du campus
 - Ressources pour appuyer financièrement les organisations étudiantes qui viennent en aide aux groupes racisés; accès à des outils de marketing pour annoncer d'importantes initiatives et les activités de mentorat pour les étudiantes et étudiants qui en sont issus
- Ressources pour mettre en place la formation sur l'antiracisme recommandée par l'ex-juge Michel Bastarache dans son rapport et par le Comité sur la liberté académique
- Ressources financières pour observer les traditions du Mois de l'histoire autochtone, du Mois de l'histoire des Noirs et du Mois du patrimoine asiatique; homogénéisation des approches pour célébrer les membres racisés de la communauté universitaire dans les facultés et les services

5 Pour paraphraser les propos de l'ancienne juge Louise Arbour au sujet des Forces armées canadiennes, l'heure est venue pour l'Université d'Ottawa de transférer les enquêtes sur les incidents de racisme à cette nouvelle fonction, qui devrait aussi être habilitée à offrir de l'aide aux victimes de racisme sur le campus.

- Ressources pour travailler avec le Centre de ressources autochtones en vue de la Semaine multiculturelle (le vivre ensemble)
- Accès à des outils de communication (outils de bureautique, campagnes publicitaires sur le campus) pour poursuivre la collaboration entre les unités, les facultés et les services
- Ressources humaines pour faciliter l'application des recommandations des groupes de travail; appui des facultés et des services pour tenir plus régulièrement des rencontres de suivi
- Ressources financières et humaines pour aider les facultés à bien véhiculer l'information sur les programmes, les événements et les services d'accompagnement mis à la disposition des personnes racisées, mais aussi pour mettre en valeur les bons coups
- Ressources financières pour faire de nos bureaux des espaces où les étudiantes et étudiants se sentent en sûreté; accès aux canaux de communication de l'Université pour inviter l'ensemble de notre communauté à explorer les espaces sur le campus

ANNEXE A : Aperçu des progrès réalisés

Démarches d'EDI

Au moins neuf facultés et trois services ont mis sur pied un comité ou un groupe de travail qui s'intéresse activement aux questions d'EDI.

Protection : Un comité sur le climat de travail a été créé dans la foulée d'un sondage sur la perception du personnel du Service de la protection sur le campus (notamment en ce qui concerne les interactions avec les communautés racisées).

Cinq facultés et un service ont créé des postes spécialisés en EDI.

La Faculté des sciences a mis sur pied un vice-décanat à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et au développement professionnel.

Curriculums

Au moins **cinq facultés** ont apporté des changements concrets à leur curriculum; **quatre autres** travaillent activement à transformer les leurs.

Droit civil :

- DRC 4731 – Thèmes choisis en droit : Profilage racial

Common law :

- CML 3150 – Race, Racism and the Law

Éducation :

- EDU 4102 – Equity, Diversity and Inclusion in Education
- EDU 5466 – Racism and antiracism in education

Sciences sociales :

- SCS 4100 : Anti-racist Activism in University Settings

Médecine :

- Programme postdoctoral spécialisé en antiracisme

Formation

Au moins **cinq facultés** ont mis en place une formation sur l'antiracisme à l'intention de leur population étudiante, de leur corps professoral ou de leur personnel.

Sciences sociales : Le Centre interdisciplinaire pour la santé des Noir.e.s (CISN) a créé une formation sur l'antiracisme. Un atelier sur la communication interculturelle (non affilié au CISN) a été proposé avant la pandémie et pourrait l'être de nouveau.

Trois services ont offert de la formation.

Service des sports : Offerte depuis 2021, Lessons Injustice est une formation obligatoire pour l'ensemble du personnel du SSI et des athlètes.

Protection : Les membres du personnel suivent des formations auprès du Réseau canadien du savoir policier, qui propose un éventail d'ateliers axés sur les communautés autochtones et racisées.

Bibliothèque : La Bibliothèque est maintenant partenaire du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), qui offre notamment des formations.

Recrutement

Au moins **sept facultés et un service** recrutent activement des personnes noires, autochtones et de couleur au sein de leur personnel et de leur corps professoral.

Arts : La Faculté a mis sur pied la bourse postdoctorale Arts sans frontières, qui s'adresse aux personnes racisées.

Sciences sociales et sciences : De nouveaux indicateurs sont mis en place pour les pratiques de recrutement et de promotion.

Affaires étudiantes : Le service travaille à changer radicalement ses pratiques d'embauche.

- Collaboration avec les RH pour équilibrer les règles du jeu
- Abolition de questions d'entrevue discriminatoires
- Ajout de formulations inclusives aux descriptions de poste pour attirer plus de candidatures de personnes racisées
- Reconnaissance du vécu, qui est désormais admis pour les décisions d'embauche
- Efforts pour recruter des étudiantes et étudiants de tous les horizons au sein de l'équipe des résidences

Mesures de soutien

Bourses inclusives

- Au moins 28 bourses pour les étudiantes et étudiants autochtones
- Au moins 15 bourses pour les étudiantes et étudiants noirs et issus de minorités visibles
- Au moins trois bourses pour les personnes de la communauté LGBTQ+
- Au moins 27 bourses pour les personnes aux études qui s'identifient en tant que femmes
- Au moins 19 bourses pour les étudiantes et étudiants internationaux
- Au moins trois bourses pour les étudiantes et étudiants handicapés

Cinq facultés ont signalé avoir mis sur pied de nouvelles bourses pour les personnes noires, autochtones et de couleur.

Common law : Nouvelles bourses pour étudiantes et étudiants noirs, d'une valeur de 10 000 \$ pour la première année et renouvelable à hauteur de 5 000 \$ pour la deuxième et la troisième année.

École de gestion Telfer : Dix bourses pour la diversité et l'équité

- Bourses de l'École Telfer pour la diversité et l'équité
- Bourses Wes-Hall : bourses complètes destinées aux étudiantes et étudiants noirs, autochtones et de couleur en finance

Service des sports : Nouvelles bourses créées par des donatrices et donateurs pour les athlètes racisés pratiquant certains sports

Admissions

Des travaux sont en cours pour rendre les admissions plus inclusives (la Faculté des sciences sociales arrive en tête de liste pour le taux d'admissions inclusives)

Mentorat

Quatre facultés ont évoqué des programmes axés sur l'accompagnement ou le mentorat d'étudiantes et d'étudiants racisés.

Activités de communication

Quatre facultés ont évoqué la tenue d'activités de communication et d'engagement communautaire pour promouvoir des politiques de recrutement plus équitables ou en soutien aux communautés racisées.

Médecine : La Faculté a consulté la communauté pour savoir comment améliorer ses pratiques de recrutement d'étudiantes et d'étudiants noirs. L'exercice a mené à la création du Programme de demande d'admission des étudiantes et étudiants noirs.

Données

Un service et **quatre facultés** ont mentionné avoir du mal à recueillir des données. Nous n'avons pas un portrait clair de notre communauté universitaire.

ANNEX B :

Initiatives constructives

Facultés

Faculté des arts

1. Principal outil de la Faculté des arts, le plan d'action [Créer un sentiment d'appartenance](#) sert à guider ses efforts en matière d'antiracisme et d'inclusion.
2. Deux vice-décanats traitent désormais des questions touchant à la communauté étudiante; dans plusieurs autres facultés, ces questions sont toujours considérées en fonction du cycle d'études.
3. Programme de stages postdoctoraux pour les personnes noires, autochtones et de couleur : l'enveloppe provient directement du budget d'exploitation de la Faculté.
4. Plusieurs départements modifient leurs curriculums.
5. Recrutement de professeures et professeurs : des 25 personnes embauchées depuis 2015, 24 proviennent de communautés en quête d'équité (principalement des femmes).
2. Davantage de ressources financières et humaines, y compris spécialisées, sont consacrées à ces questions.
3. Hausse des embauches au sein de communautés issues de la diversité.
4. Dons externes en hausse pour la recherche; ateliers de formation pour la communauté d'éducation.
5. Financement reçu d'Air Canada pour un poste professoral spécialisé en antiracisme.
6. Appels de propositions en lien avec l'équité; création d'assistantats pour contribuer à les mettre en œuvre.
7. Enveloppe réservée pour les dossiers autochtones; intégration du comité à la structure de gouvernance.

Faculté d'éducation

1. Élaboration d'un plan d'action traitant fondamentalement des questions d'EDI et d'antiracisme; création d'un comité d'équité, de diversité et d'inclusion.
1. Un comité sur l'antiracisme et l'antidiscrimination a été mis sur pied en 2020. Il a pour principale responsabilité de documenter les incidents de racisme.
2. Une conseillère à l'équité et à la réussite scolaire a été embauchée.
3. Un programme de mentorat, qui jumèle des finissantes et finissants racisés à leurs pairs en cours d'études, a été

Section de droit civil

créé en partenariat avec l'Association des étudiants noirs en droit.

4. De nouveaux clubs ont été mis sur pied pour rassembler les étudiantes et étudiants racisés et de différents horizons.
5. Un sondage d'une quarantaine de questions sur le racisme et la discrimination a été créé.
6. De nouvelles bourses ont été fondées, comme la Bourse d'admission Ruth-Bansoba pour les étudiantes et étudiants en droit civil.
7. Depuis l'année 2020-2021, les nouvelles cohortes du programme de licence en droit doivent suivre une formation sur l'antiracisme.
8. La Section a noué un partenariat avec la Clinique juridique Saint-Michel de Montréal, dans le cadre duquel elle a offert, en 2021, une école d'été sur le profilage racial.
9. Un nouveau certificat en droit autochtone a été mis sur pied.

Section de common law

1. Recrutement en 2020 d'un professeur spécialisé en matière autochtone et originaire d'une de ces communautés; une seconde personne doit s'ajouter au corps professoral sous peu.
2. Recrutement d'un mentor (un avocat de la région) pour contribuer à répondre à d'autres besoins de la population étudiante noire en matière d'EDI.
3. Embauche de Claudette Commanda, conseillère spéciale de la doyenne pour les affaires autochtones.

4. Retraite du corps professoral sur l'autochtonisation du programme.
5. Formation étudiante sur l'antiracisme; formation sur les peuples autochtones.
6. Cours sur le racisme dans la profession juridique (actuellement donné en anglais mais aussi disponible bientôt en français).
7. Nouvelles bourses pour étudiantes et étudiants noirs, d'une valeur de 10 000 \$ pour la première année et renouvelable à hauteur de 5 000 \$ pour la deuxième et la troisième année.
8. Création d'une nouvelle association étudiante reconnue par le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa : Indigenous Law Students Governance (Gouvernance des étudiantes et étudiants autochtones en droit).
9. Création d'un sondage facultaire sur la discrimination et les expériences empreintes de racisme à l'Université d'Ottawa.

Faculté de génie

1. Création d'un groupe de travail à l'instigation du vice-décanat à la recherche. Cinq sujets y sont abordés : la recherche, l'aide aux étudiantes et étudiants, l'accès à l'éducation et les initiatives de promotion pour attirer plus de femmes et de personnes autochtones en génie.

Faculté de médecine

1. Plan stratégique lancé en janvier 2020; l'EDI a été incorporée à la priorité no 3 (engagement).
2. La Faculté a remplacé son poste de direction à l'EDI et à l'équité de genre;

elle compte désormais une doyenne adjointe à son Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion.

Faculté des sciences de la santé

1. Le conseil de faculté a prescrit en 2021 la mise sur pied d'un comité sur l'EDI, entré en fonction en septembre de la même année. À ses débuts, quinze membres y siégeaient, y compris des personnes représentant chaque secteur ainsi que la communauté étudiante.
2. Préparation de messages clés sur la discrimination et le harcèlement; d'autres messages à distribuer à plus grande échelle ont été conçus avec l'aide de notre bureau.
3. Sept ententes sont en place pour diverses professions à la Faculté (collège ou associations), et certaines exigences y sont prévues. Les curriculums ont été modifiés au cours des dernières années par souci d'équité, de diversité et d'inclusion.
4. L'EDI doit être rapidement incorporée au curriculum des programmes de la Faculté.
5. Des services-conseils externes (personnes travaillant dans d'autres universités) ont été retenus.
6. Atelier donné à l'intention du corps professoral.
7. Contextualisation des relations entre membres du corps professoral et de la population étudiante dans les situations où il est question de racisme; outils connexes.
8. Rencontres avec les étudiantes et étudiants des cycles supérieurs pour prendre connaissance de leurs

expériences. Des rapports seront présentés à l'École afin que la discussion puisse reprendre sur une base plus neutre et déboucher sur des mesures concrètes.

Faculté des sciences sociales

1. Le décanat prépare un plan d'action sur la responsabilité du conseil de faculté en matière d'EDI et d'antiracisme.
2. On a proposé qu'un cours sur l'antiracisme ou sur les peuples autochtones devienne obligatoire dans tous les programmes de premier cycle en sciences sociales (révision des exigences).
3. Recrutement de personnes autochtones au sein de la Faculté : deux ressources de plus que prévu embauchées en 2021.
4. Fondation du Centre interdisciplinaire pour la santé des Noirs.e.s; le Centre a mis au point un module de formation sur l'antiracisme aujourd'hui utilisé dans divers milieux aux États-Unis.
5. Nouveau cours sur l'antiracisme en milieu universitaire.
6. Série de conférences prestigieuses sur l'antiracisme et l'inclusion.
7. Taux d'admission inclusive le plus élevé sur le campus.
8. Création d'un poste de consultante ou consultant sur l'antiracisme.
9. Toutes les associations étudiantes ont créé un poste pour promouvoir la diversité dans leurs rangs.
10. Création d'un module à microcrédit sur l'antiracisme (initiative étudiante).

11. La Faculté a désigné des championnes et champions dans de multiples secteurs.
12. Deux conseils de faculté ont été tenus sur la question de l'antiracisme; une rencontre se tiendra désormais annuellement à ce sujet.

Faculté des sciences

1. Création d'un vice-décanat à l'équité, la diversité et l'inclusion et au développement professionnel.
2. Programme de mentorat pour les personnes nouvellement embauchées à la Faculté.
3. Organisation de séances pour les personnes de couleur aspirant à la profession scientifique; ressources disponibles au bureau du doyen (y compris sur la santé mentale), activités d'information et de réseautage pour professeures et professeurs en voie d'obtenir leur permanence, mais aussi ouvertes à d'autres.
4. Ateliers et panels étudiants sur l'équité en classe, l'antiracisme, etc.
5. Le comité sur l'EDI à la Faculté a tendu la main aux groupes étudiants des cycles supérieurs.
6. Séminaires sur l'EDI habituellement proposés au niveau départemental, mais aussi ouverts à d'autres publics. Les sujets abordés varient (femmes en

STIM, antiracisme, débouchés pour les finissantes et finissants, etc.).

7. La Faculté s'est vue attribuer un des nouveaux postes réservés aux personnes racisées.

École de gestion Telfer

1. Création d'un comité permanent sur l'EDI.
2. Un site Web a été mis sur pied pour promouvoir les démarches d'EDI à Telfer. On y trouve aussi un formulaire de rétroaction.
3. Création d'un bulletin interne pour attirer l'attention du personnel enseignant et administratif sur les démarches d'EDI.
4. L'association étudiante de Telfer a créé un poste de vice-présidence à l'équité, la diversité et l'inclusion.
5. Recensement des sujets liés à l'EDI abordés en classe pour mieux comprendre les lacunes.
6. Un cours obligatoire sur l'EDI pourrait être ajouté aux programmes; discussions en cours.
7. Enveloppe de 250 000 \$ réservée aux initiatives d'EDI.
8. Grâce à un don, deux étudiantes et étudiants noirs, autochtones ou de couleur en finance recevront une bourse.

Services

Bibliothèque

1. Les services d'une firme ont été retenus pour faire une analyse de la diversité.
2. Création d'un groupe pour passer en revue les méthodes de travail (Inclusion, diversité, accessibilité, antiracisme, équité [IDAARE]); mise sur pied d'une communauté de pratique.
3. Réflexions sur l'intégration de voix diverses à la collection, sur l'édition et sur une possible partialité cachée dans la façon dont la Bibliothèque accorde ses subventions.
4. Organisation d'activités de sensibilisation (p. ex. : Mois de l'histoire des Noirs, Mois du patrimoine asiatique).
5. Partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion pour contribuer à l'avancement des études et de la formation.

Protection Services

1. Le personnel reçoit de la formation du Réseau canadien du savoir policier pour lutter contre les préjugés. Plusieurs séances ont aussi eu lieu sur les peuples autochtones et les communautés racisées (taux de participation de 96 %).
2. Recrutement d'une personne spécialisée en équité et diversité. Création d'un sondage pour faire ressortir les perceptions des membres du personnel, dont une partie concernant particulièrement les communautés racisées.

3. Mise sur pied d'un comité sur le climat de travail.
4. Collaboration avec les RH pour revoir les offres d'emploi (formulation, affichage). Les RH font affaire avec des organisations qui publient les offres d'emploi auprès des communautés racisées et LGBTQ2S+.
 - a. Aujourd'hui, 53 % des candidatures reçues proviennent de membres de communautés racisées.
 - b. Là où il y a un écart de cinq points ou moins entre différentes candidatures, la priorité est accordée à celles des femmes et des personnes noires, autochtones et de couleur.

Affaires étudiantes : Registraire

1. Efforts concertés avec quatre spécialistes du côté des admissions inclusives, notamment pour améliorer les questionnaires et les processus, ainsi que réviser le questionnaire financier pour améliorer l'accès aux bourses. Grâce à la formation additionnelle qu'elles reçoivent, les équipes qui évaluent les demandes de bourses sont aussi plus conscientisées.

Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage

1. Site Web sur l'inclusion pédagogique.
2. Ajout de nouveaux webinaires sur l'inclusion pédagogique et mise au point de formations.

3. Une conférence Kesarwani sur l'excellence en enseignement a pu être organisée grâce à un legs. Cette année, le thème portait sur l'inclusion.

Affaires étudiantes : Service des sports

1. Création d'un plan de lutte contre le racisme qui s'intègre au nouveau Plan stratégique 2022-2027 du Service des sports interuniversitaires (SSI). L'EDI sera l'un des piliers stratégiques de ce plan.
2. Création d'un Conseil de défense des étudiantes et étudiants athlètes noirs des Gee-Gees; deux postes du régime travail-études y sont associés.
3. Création d'un fonds de bourse pour les personnes autochtones, noires et de couleur.
4. Création, grâce à des dons, de nouvelles bourses destinées aux athlètes racisés de certains sports (p. ex. : soccer féminin).
5. En 2021, la formation Lessons Injustice est devenue obligatoire pour l'ensemble du personnel du SSI et des athlètes.
6. Création d'une série de discussions appelée Leçons de leadership pour promouvoir l'inclusion. Trois discussions ont eu lieu à ce jour. Lancement du tout premier Gala de l'excellence noire du CDEAN.
7. [Vidéo créée pour le Mois de l'histoire des Noirs 2022](#)
8. Matches de hockey masculin et de basketball féminin et masculin sur le thème du Mois de l'histoire des Noirs.

9. Initiatives intégrées à même les matchs (p. ex. : reconnaissance du territoire).

10. Certaines équipes ont mis en place leurs propres initiatives antiracistes.

- a. L'équipe de rugby féminin des Gee-Gees, en partenariat avec le Fonds d'aide au sport Bon départ de Canadian Tire, a lancé son premier programme de leadership, d'équité et de perfectionnement des habilités (appelé LEAD).
- b. Le capitaine de l'équipe de hockey masculin des Gee-Gees organise un camp d'une journée, appelé Changer le jeu, pour les jeunes issus de communautés racisées et sous-représentées.

Affaires étudiantes : Résidences et Centre de santé et mieux-être étudiant

1. Formation en cours de préparation pour aider les spécialistes en santé mentale à mieux travailler avec les membres des communautés racisées.
2. Nouveau Centre de santé et mieux-être étudiant :
 - a. Salle pour les rituels de purification
 - b. Nouvelles initiatives pour la santé des hommes, des femmes et des personnes transgenres
 - c. Comité consultatif à l'image de la diversité de notre communauté étudiante
3. Communauté de pratique : postes étudiants + communautés noires, autochtones et de couleur et/ou en quête d'équité.

4. Collaboration avec les RH pour équilibrer les règles du jeu; pratiques de recrutement inclusives.
5. Efforts pour recruter des étudiantes et étudiants de tous les horizons qui contribueront à guider la recherche d'équité.