UNIVERSITÉ YORK

Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion

2022-2027

PRÉPARÉ PAR : LE CONSEIL CONSULTATIF DE LA PRÉSIDENTE
SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION
DIVISION DE L'ÉQUITÉ, DES PERSONNES ET DE LA CULTURE

YORK UNIVERSITÉ UNIVERSITY

DÉCLARATION DE RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES

Nous reconnaissons que de nombreuses nations autochtones ont avec les territoires sur lesquels les campus de l'Université York sont situés des relations de longue date qui précèdent l'établissement de l'Université York. L'Université York reconnaît sa présence sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones. La région connue comme Tkaronto a été préservée par la Nation Anishinabek, la Confédération Haudenosaunee et les Hurons-Wendats. Elle est désormais le foyer d'un grand nombre de communautés autochtones, inuites et métisses. Nous reconnaissons les titulaires actuels du traité, la première Nation des Mississaugas de Credit. Ce territoire est soumis au traité de la ceinture wampum (« Dish with One Spoon »), entente définissant le partage et la préservation pacifiques de la région des Grands Lacs.

BROUILLON

CONTENTS

Déclaration de reconnaissance des territoires 2
INTRODUCTION 4
Une aspiration 5
Résumé 6
APERÇU DU PROCESSUS 7
REMARQUE TERMINOLOGIQUE 8
PRINCIPES 8
ÉQUITÉ 8
DIVERSITÉ 9
INCLUSION 9
JUSTICE SOCIALE 9
INTERSECTIONNALITÉ 9
APPARTENANCE AUTOCHTONE 10
DROITS DE LA PERSONNE 10
LUTTE CONTRE LE RACISME 10
ACCESSIBILITÉ 10
ENVIRONNEMENT EXTERNE 11
ENVIRONNEMENT INTERNE 11
APERÇU DE LA REPRÉSENTATION ACTUELLE À YORK 12
PRINCIPALES DIRECTIONS STRATÉGIQUES ET NOUVELLES ACTIONS MAJEURES À L'ÉCHELLE DES CAMPUS 14
La stratégie d'EDI en action 14
ORIENTATION STRATÉGIQUE : ENSEIGNEMENT ET APPRENTISSAGE 15
Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus 15
Initiatives en cours 15
Agir et avoir une incidence : 16
Points de référence 16
ORIENTATION STRATÉGIQUE : RECHERCHE ET INNOVATION 16
Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus 16
Initiatives en cours 17
Agir et avoir une incidence : 17
Points de référence 17
ORIENTATION STRATÉGIQUE : REPRÉSENTATION ET SUCCÈS 18
Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus 18
Initiatives en cours 18
Agir et avoir une incidence : 19
Points de référence 19
ORIENTATION STRATÉGIQUE : LEADERSHIP ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS 19
Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus 19
Initiatives en cours 20
Agir et avoir une incidence : 20
Points de référence 20
ORIENTATION STRATÉGIQUE : CLIMAT ET ENVIRONNEMENT SUR LES CAMPUS 20
Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus 21
Initiatives en cours 21
Agir et avoir une incidence : 21
Points de référence 21
Mise en œuvre du plan 22
Initiatives clés 22
Agir et avoir une incidence : 22
CONCLUSION 23
Annexe A : Membres du CCP sur l'EDI 23
Présidente 23
Comité directeur 23
Membres nommés 23
Représentants facultaires 23
Représentants divisionnaires 23
Étudiants de premier cycle (nommés) 23
Étudiants de cycle supérieur (nommés) 24
Représentante postdoc (nommée) 24
Représentantes du personnel sans fonctions précises 24
Représentants facultaires sans fonctions précises 24
Équipe de soutien technique 24

PROTOTYPE

INTRODUCTION

Fondée en 1959 sur le territoire traditionnel de la nation Anishinabek, de la Confédération Haudenosaunee et des Hurons-Wendats, l'Université York est un établissement de recherche et d'enseignement interdisciplinaire de premier plan, doté d'une communauté dynamique et diversifiée.

York est convaincue que la diversité de sa communauté, l'excellence de son enseignement et de sa recherche et son engagement en faveur de la collaboration lui permettent de relever des défis mondiaux complexes afin de créer un changement positif dans les communautés locales et mondiales qu'elle sert. Tous les membres de la communauté étudiante, du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et de la communauté des diplômés — qui forment la communauté de York — se passionnent pour la construction d'un monde plus innovant, plus juste et plus durable.

York a un engagement de longue date envers les valeurs d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice sociale. Notre objectif est de créer un environnement inclusif et équitable pour tous où la communauté de York éprouve un fort sentiment d'appartenance, de connexion et de bien-être. Pour apporter des changements positifs, il faut que tous les membres de notre communauté diversifiée éprouvent un sentiment d'appartenance, de but commun et de responsabilité partagée afin de soutenir et d'enrichir le travail de chacun pour favoriser la réussite individuelle et collective. L'engagement de York dans cette voie s'inscrit clairement dans sa mission, sa vision et ses valeurs.

La mission de l'Université York a pour mandat d'accroître, de préserver et de diffuser le savoir. Nous nous engageons à ce que la recherche et l'enseignement, qu'ils soient purs, appliqués ou professionnels, se placent à un degré d'excellence élevé. Nous repoussons les limites et les structures du savoir. Nous cultivons le sens critique. L'Université York partage avec la métropole de Toronto son caractère dynamique et multiculturel. L'Université York partage avec le Canada son encouragement aux études bilingues, son attachement à la diversité. L'Université York s'ouvre sur le monde et s'interroge sur les grandes préoccupations internationales. Notre communauté est composée de professeurs, d'étudiants, de membres du personnel, de diplômés et de bénévoles dévoués à la cause de la liberté, de la justice sociale, du libre accès à l'enseignement et de la direction démocratique. L'Université de York fait de l'innovation une tradition. *Tentanda Via* : Ouvrir des voies nouvelles.

La **vision** de l'Université York vise à offrir à une population étudiante d'une grande diversité sociodémographique un accès à une formation de grande qualité dans une université axée sur la recherche qui s'engage à améliorer le bien-être des communautés qu'elle sert.

Ce faisant, nous démontrons de nouveau notre engagement en faveur d'un ensemble constant et distinct de valeurs fondamentales :

Nous visons **l'excellence** dans l'accomplissement de tous les aspects de notre mission.

Nous sommes **progressistes**, nous encourageons l'ouverture d'esprit, les approches innovantes et les solutions tournées vers l'avenir.

Nous sommes passionnés par la **promotion de la justice sociale et de l'équité** grâce à une vision critique, une résolution créative des problèmes et une action socialement responsable.

Nous défendons **la diversité et l'inclusion**, en accueillant des perspectives, des personnes et des modes de connaissance différents, et en encourageant des savoirs mondiaux et des connaissances interculturelles.

Nous appuyons **la durabilité** environnementale, sociale et fiscale — en tant que boussole essentielle orientant les décisions et les initiatives.

Cet engagement s'intègre aussi dans le Plan académique 2020-2025 de l'Université York : Bâtir un avenir meilleur.

En tant qu'établissement postsecondaire de premier plan au Canada, l'Université York reconnaît les forces historiques, contemporaines et systémiques qui créent l'iniquité et la discrimination, notamment le colonialisme, le patriarcat et la suprématie blanche. L'Université York s'est engagée à démonter les systèmes d'oppression répandus dans le milieu universitaire. Chaque membre de la communauté est pris dans des structures sociales complexes et des systèmes d'oppression, dont l'Université fait partie. La mission de l'Université York n'est pas distincte de l'œuvre collective de justice sociale, mais elle en constitue une composante. Celle-ci reconnaît que le changement organisationnel doit être proactif, inclusif et ajusté à la diversité de sa communauté. L'Université York reconnaît également le travail fondateur et continu de nombreuses personnes, dont un grand nombre sont issues de groupes dignes d'équité, qui ont beaucoup œuvré à faire progresser l'équité et l'inclusion au moyen des travaux de recherche, les programmes d'études, l'enseignement, les services et les programmes. Les diverses manières dont la culture et les processus de l'Université ont renforcé et renforcent encore systématiquement des processus sociaux comme le colonialisme, les différentes formes de racisme, le sexisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie, l'âgisme, ainsi que d'autres formes d'oppression, ont été documentées de façon détaillée. Il faut cependant faire davantage pour mettre au jour comment ces formes d'oppression se recoupent. Le contexte et le fondement de notre engagement reposent sur l'important corpus de travaux de recherche et de rapports, dans lesquels

ÉBAUCHE

de nombreuses personnes ont partagé les expériences vécues. Ce corpus nous offre une compréhension des iniquités indispensable pour commencer à les éliminer et à bâtir un environnement équitable et inclusif.

L'Université York s'engage à soutenir les efforts institutionnels pour garantir que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont ancrées sur l'ensemble des campus et qu'elles font partie intégrante de toutes les fonctions, prises de décisions et planifications. Cette stratégie d'EDI appuiera les efforts actuels de l'Université et constituera un cadre que chaque unité pourra utiliser pour orienter les stratégies et les interventions localisées et ajustées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et encourager les actions collaboratives nécessaires pour les faire progresser sur les campus de York.

Cette stratégie formule l'engagement de York à faire progresser les réalisations nécessaires à l'émergence d'une organisation, d'un environnement et d'une communauté plus équitables, plus justes et plus inclusifs.

UNE ASPIRATION

Nous aspirons à élaborer un réseau de personnes et de communautés qui travaillent ensemble à bâtir un écosystème plus inclusif, respectueux et collaboratif. Nous reconnaissons et comprenons que la marginalisation doit être combattue afin que chacun se sente connecté et s'intègre à l'écosystème d'une manière constructive. Nous concevons un avenir où la marginalisation n'est pas tolérée.

Ainsi, l'inclusion signifie que les personnes ont un sentiment d'appartenance au sein de structures et d'espaces sociaux qui les soutiennent. Créer un sentiment d'appartenance nécessite de garantir qu'il existe, au sein de l'écosystème, un espace pour exprimer différentes perspectives sur la meilleure façon de faire progresser les objectifs communs d'équité, à tout moment ou sur toute question. Les différents points de vue y sont pris en compte et respectés, en partant du principe que nous sommes tous sur un chemin d'apprentissage. Dans ce contexte, les personnes et les communautés de l'écosystème assument la responsabilité de leur propre apprentissage et de leur propre compréhension des expériences différentes, afin de ne pas faire émerger de nouvelles oppressions. Dans ce modèle, l'équité est un état dynamique de pratiques et de processus qui évoluent constamment. Notre recherche d'équité au sein de l'Université exige de créer des mécanismes qui déterminent, prennent en compte et corrigent les iniquités des cultures et des pratiques normatives.

Nous sommes conscients que le contexte dans lequel nous essayons de parvenir à l'équité est en constante évolution. Nous reconnaissons que, à tous les niveaux de l'Université, les identités sont dynamiques, entrecroisées et évolutives selon les contextes et au fil du temps (notamment la résistance à leur détermination même). Nous visons à favoriser un écosystème inclusif et collaboratif de personnes et de communautés à l'échelle de l'Université qui promeut un épanouissement individuel et collectif tout en gardant à l'esprit que « parvenir à l'équité » n'est pas une destination, mais plutôt un parcours évolutif nécessitant une attention et des efforts constants.

PROTOTYPE

RÉSUMÉ

La Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de l'Université York est le fruit d'un effort collaboratif du Conseil consultatif de la présidente (le Conseil), un groupe largement représentatif (du personnel, du corps professoral, du corps enseignant et de la population étudiante) qui est chargé d'offrir des conseils et des recommandations sur la manière de faire progresser la stratégie d'EDI à York. Il s'agit de la première ébauche de formalisation et de coordination des efforts d'EDI déployés à l'échelle de l'Université pour concrétiser collectivement la vision et les interventions nécessaires à la création d'un environnement inclusif et équitable dans lequel tous les membres de la communauté de York éprouvent un fort sentiment d'appartenance, d'engagement et de bien-être.

Nous pensons que l'équité, la diversité et l'inclusion sont au centre de nos valeurs et constituent un avantage pour notre Université. Notre engagement envers l'EDI appuie nos objectifs d'**excellence**, nous aide à **aller de l'avant** en étant ouverts d'esprit; il démontre notre passion pour la **justice sociale** et l'**équité**, nous aide à défendre la **diversité** et l'**inclusion** et favorise le **développement durable**.

La stratégie d'EDI offre une triple perspective sur notre passé, sur notre présent et sur notre avenir, ce qui nous permet de nous cibler précisément les efforts et les ressources nécessaires pour susciter des changements positifs. Le document présente les efforts déployés et les progrès accomplis à ce jour par les différents départements et unités ainsi que des données sur les réalisations actuelles relativement aux points de référence d'EDI et une discussion sur les principes, les orientations stratégiques et les initiatives qui, nous l'espérons, favoriseront des progrès.

Le travail du Conseil et l'élaboration de cette stratégie sont considérés comme l'amorce d'échanges et d'un engagement envers l'EDI qui évolueront au cours des cinq prochaines années, soit de 2022 à 2027. Ce travail débutera par des consultations avec le personnel, le corps professoral, le corps enseignant, la population étudiante et les diplômés afin de finaliser ce plan, qui sera ensuite intégré aux politiques, aux procédures, aux pratiques et aux attentes en matière de rendement à l'échelle de l'Université. Les progrès seront régulièrement analysés et communiqués pour renforcer notre responsabilité quant aux résultats obtenus.

Les principes d'équité, de diversité, d'inclusion, de justice sociale, d'intersectionnalité, d'appartenance autochtone, de droits de la personne, de lutte contre le racisme et d'accessibilité guideront nos décisions, nos actions et nos comportements, tandis que les cinq orientations stratégiques définies seront axées sur les activités qui rendent possibles et appuient la mise en œuvre de la stratégie d'EDI au niveau institutionnel, en mettant un accent sur les grands thèmes suivants :

1) Enseignement et apprentissage
2) Recherche et innovation
3) Représentation et succès
4) Climat et environnement sur les campus
5) Leadership et renforcement des capacités

Ces thèmes sont appuyés par l'actuel Plan académique de l'Université, le Cadre autochtone et le Cadre et le Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires, et seront rattachés à ceux-ci.

Il est certain que le succès de la Stratégie d'EDI dépend des efforts de tous les membres de la communauté de l'Université York. C'est pourquoi nous avons clairement déterminé les actions à entreprendre et appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à manifester leur engagement et leur appui. Nous croyons que la création d'un environnement équitable, diversifié et inclusif mènera à un plus grand sentiment de sécurité et d'appartenance, à de meilleures décisions, à une expérience étudiante améliorée, à la responsabilisation, à des possibilités de progression et à une communauté habilitée à mener des conversations délicates de manière respectueuse afin de mieux se comprendre mutuellement.

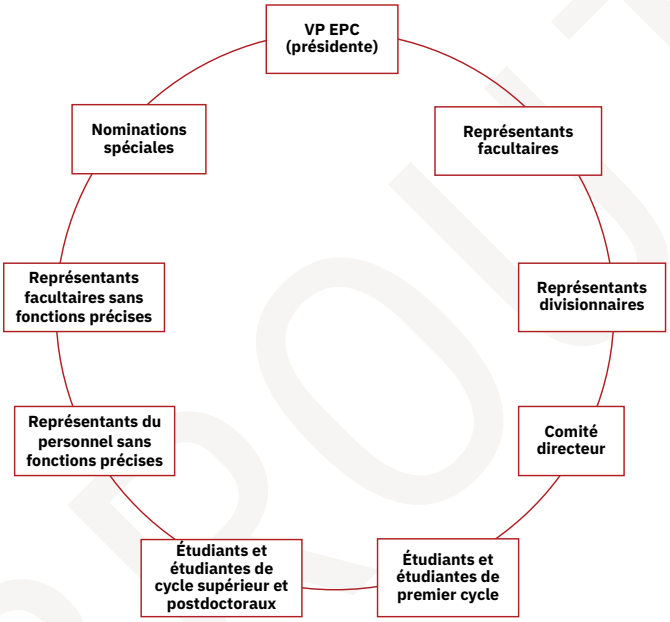
L'Université York est fière de son engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion et de son engagement historique de longue date envers la justice sociale. Nous espérons que cette stratégie continuera à faire progresser cette démarche d'EDI. Il convient de reconnaître qu'au fur et à mesure que les conversations sur l'EDI évolueront, nous évoluerons nous aussi et nous apprendrons à faire avancer les choses. Merci à tous ceux et celles qui ont contribué à l'élaboration de ce plan et à ceux et celles qui mettront activement en œuvre cette stratégie pour le bien de tous les membres de notre communauté.

PROTOTYPE

APERÇU DU PROCESSUS

Le Conseil consultatif de la présidente (CCP) sur l'équité, la diversité et l'inclusion a été constitué à la fin de l'automne 2020. Sa composition très diversifiée (Annexe A) regroupe près de 50 membres, dont des représentants du personnel académique et non académique, des représentants nommés des facultés, des divisions, des comités spécifiques et des groupes d'intérêt tels que la population étudiante du premier cycle et cycle supérieur. Ce Conseil a la responsabilité d'émettre des avis et des recommandations sur la manière de faire progresser à York la stratégie relative à l'équité, la diversité et l'inclusion. Il encourage et soutient la population étudiante, le corps professoral et le personnel de York pour qu'ils participent de façon significative à la planification et à la mise en œuvre d'une stratégie d'EDI, afin de développer sur les campus une culture diversifiée, équitable et inclusive.

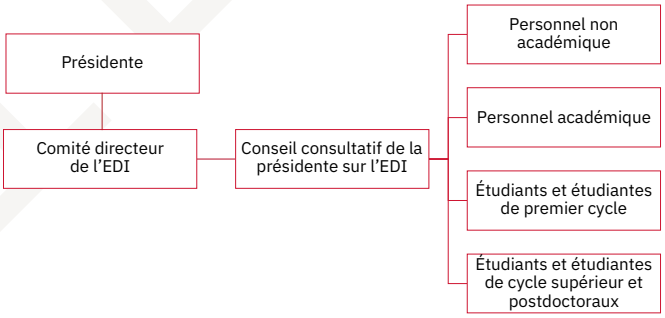
Figure 1 : Composition du Conseil consultatif de la présidente sur l'équité, la diversité et l'inclusion



Le Conseil a consacré du temps à se renseigner sur les pratiques exemplaires d'EDI dans le secteur postsecondaire en Amérique du Nord. Il a notamment lancé en février 2021 *Insights : A speaker series on EDI* pour susciter un apprentissage et des échanges à propos de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur l'ensemble de l'organisation.

Sur le plan structurel, le Conseil a créé quatre sous-comités pour faciliter l'élaboration de la stratégie et permettre des conversations plus ciblées. Les quatre sous-comités ont été constitués autour de groupes de représentants : personnel académique, personnel non académique, population étudiante de premier cycle et population étudiante de cycle supérieur. Ces sous-comités ont été chargés d'approfondir des sujets particuliers ou d'étudier certains types d'expériences au moyen de travaux de recherche et d'une concertation avec la communauté de York, et de présenter leurs conclusions et recommandations au Conseil consultatif de la présidente sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Plus précisément, il leur a été demandé d'explorer sept domaines thématiques en rapport avec les groupes de représentants : enseignement et apprentissage, recherche et innovation, environnement sur les campus, emploi, accessibilité et engagement communautaire, renforcement des capacités, et responsabilité. Les recommandations émises ont éclairé l'ébauche de stratégie.

Figure 2 : Structure du Conseil consultatif de la présidente sur l'équité, la diversité et l'inclusion



Outre l'apport représentatif de ses membres, le Conseil consultatif de la présidente sur l'équité, la diversité et l'inclusion a recueilli les commentaires de la communauté par le biais d'une enquête à question unique posée à l'ensemble de la communauté universitaire en septembre 2021, pour mieux comprendre la situation actuelle à l'Université York aux fins d'élaboration de la stratégie d'EDI.

D'autres séances de rétroaction communautaire sont prévues en mars et avril afin de finaliser cette stratégie.

BROUILLON

REMARQUE TERMINOLOGIQUE

Dans cette stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion, nous nous efforçons d'utiliser une langue actuelle, pertinente, inclusive et respectueuse. Les termes employés visent en particulier à être aussi spécifiques et descriptifs que possible. Nous reconnaissons que la langue a ses limites. Par exemple, tout le monde ne s'identifie pas aux groupes de personnes désignés par certains termes. Nous reconnaissons également qu'il existe une grande diversité et de nombreuses différences au sein des communautés et d'une communauté à l'autre; aucun groupe n'est monolithique et les termes recouvrent rarement des notions assez larges pour refléter ces complexités.

Le présent document fait souvent référence à des groupes particuliers de la collectivité pour aborder des questions systémiques. Par exemple, nous avons choisi d'utiliser le terme personnes racialisées pour qualifier les personnes qui subissent un type de racisme, notamment les Noirs et les autres personnes de couleur. Nous avons choisi d'utiliser le terme personnes en situation de handicap, tout en comprenant que toutes les personnes vivant avec un handicap ne choisissent pas d'employer ce terme collectif, qui ne rend pas compte des nuances du handicap au vu du large éventail des expériences vécues. Nous utilisons les termes Autochtones et Noirs pour souligner les expériences distinctes des personnes autochtones et des personnes noires et être cohérents avec les autres cadres importants de l'Université York qui abordent également l'équité, la diversité et l'inclusion : le Cadre stratégique autochtone ainsi que le Cadre et le Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires. Dans certains endroits, des abréviations telles que 2ELGBTQ+ sont employées pour désigner les personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes. Nous reconnaissons également que lorsque nous mentionnons le genre, nous incluons les identités non binaires, transgenres et cisgenres. De manière générale, nous avons utilisé *groupes dignes d'équité* comme expression terminologique générique.

En tant que lieu d'apprentissage et d'érudition, nous reconnaissons que certains des termes employés dans cette stratégie ont tendance à être utilisés plus fréquemment dans les cercles académiques que dans les contextes non académiques. Nous admettons cette tension. La terminologie évoluant et se modifiant aussi avec le temps, nous nous engageons à adapter activement et en permanence notre langue en fonction de ces évolutions.

PRINCIPES

Les principes suivants ont orienté le travail du CCP sur la stratégie d'EDI de l'Université York et en constituent les principes fondateurs.[1]

ÉQUITÉ

L'équité fait référence à l'assurance d'un traitement, d'une accessibilité, d'une perspective et d'une progression équitables pour la population étudiante, le corps professoral, le corps enseignant et le personnel, à toutes les étapes de la formation et des carrières.

Les principes, politiques et pratiques d'équité en matière d'emploi permettent un accès, une représentation, des occasions et une participation constructive équitables à personnes très diverses sur le plan social : groupes désignés par le gouvernement fédéral et autres groupes dignes d'équité comme les femmes, les personnes racialisées, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes 2ELGBTQ+.

L'Université York reconnaît qu'il existe des populations historiquement défavorisées et sous-représentées. Nous reconnaissons que les politiques, les pratiques, les processus informels et la langue élaborés par et pour des groupes particuliers de personnes en ayant à l'esprit une norme par défaut, créent des barrières structurelles qui limitent l'accès et l'inclusion d'autres personnes ou groupes de personnes.

Faire de l'équité un principe directeur signifie que l'Université respecte et valorise les différences de ses membres en déterminant et en éliminant activement les obstacles, notamment les obstacles structurels, afin de garantir que les groupes historiquement exclus aient les mêmes chances de s'épanouir pleinement à l'Université York.

1 Nous tenons à souligner que ces principes s'inspirent des travaux en cours dans de nombreuses institutions, notamment l'Université York, l'Université de l'Alberta, la Grand Valley State University, l'Université McMaster, la Commission ontarienne des droits de la personne, le Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme, le Centre de recherche sur les libertés civiles de l'Alberta et l'Université de l'Alberta, entre autres.

DIVERSITÉ

La diversité fait référence à l'existence de différences et à la diversité des expériences, des valeurs et des visions personnelles du monde qui découlent de ces différences de culture et de circonstances.

Ces différences incluent la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, les incapacités, l'âge, la classe sociale, la religion et la spiritualité, la situation géographique et internationale, etc. Au sein des universités, la diversité englobe également les différences ou la diversité des formations, de perspectives, d'opinions, d'heuristiques, de disciplines, de facultés, de compétences et de possibilités d'apprentissage.

L'Université York appuie et encourage la diversité en déterminant et en éliminant les obstacles et les préjugés, et en créant des milieux de travail et d'apprentissage exempts de harcèlement et de discrimination. À York, nous affirmons et célébrons la diversité.

INCLUSION

L'inclusion consiste à permettre à toutes les personnes présentes sur les campus de profiter pleinement des possibilités offertes par l'Université et à veiller à ce qu'elles éprouvent un sentiment d'appartenance.

L'inclusion signifie que nous valorisons et encourageons une participation pleine et constructive des personnes et des groupes historiquement et structurellement exclus, dans un climat sain et stimulant.

L'inclusion est « un engagement actif, intentionnel et durable envers la diversité de manière à développer notre conscience, nos connaissances, notre sophistication cognitive et notre compréhension empathique des interactions complexes qui s'opèrent entre les personnes, les valeurs sociales et les institutions. Cet engagement se constate à l'échelle individuelle, mais aussi à l'échelle des programmes éducatifs et des communautés intellectuelles, sociales, culturelles et géographiques que les personnes fréquentent ». (Association of American Colleges and Universities, AAC&U). [traduction]

L'inclusion crée un environnement au sein duquel toutes les personnes et les communautés sont en mesure de s'épanouir de manières authentiques. De plus, un climat inclusif et accueillant englobe les différences afin que toutes les personnes puissent profiter pleinement des possibilités offertes par l'Université.

L'Université York s'engage à promouvoir l'inclusion, soit à créer des environnements où les personnes se sentent accueillies, respectées, soutenues et valorisées.

JUSTICE SOCIALE

La justice sociale fait référence à la création d'une société juste et égale dans laquelle chaque personne compte, où ses droits sont reconnus et protégés, et où les décisions sont prises en toute équité et honnêteté.[2]

La justice sociale sert de fondement conceptuel à l'engagement de l'Université York envers l'équité, la diversité et l'inclusion. L'Université reconnaît sa responsabilité d'examiner les structures de pouvoir traditionnelles et de s'attaquer au traitement injuste de tout membre de la communauté universitaire au sein de ses structures.

York a pour objectif de former et d'habiliter tous les membres de la communauté à réfléchir de façon critique aux systèmes de marginalisation et d'oppression. Cette réflexion inclut une compréhension plus approfondie des privilèges et de la nécessité, pour tous les membres de la communauté, de travailler à l'équité et à la justice pour continuer à transformer les vies, les professions et les sociétés.

INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité fait référence à l'interconnexion de catégories variées de diversité sociale (race, classe, genre, sexualité, incapacités, nationalité, religion, langue, âge, etc.) et reconnaît qu'elles n'existent pas indépendamment les unes des autres et peuvent avoir une incidence cumulée.

L'intersectionnalité cible la manière dont de multiples vecteurs entrecroisés façonnent l'appartenance sociale, les représentations culturelles, les institutions sociales et politiques ainsi que les conditions matérielles qui ne peuvent être réduits à un vecteur ou à une catégorie sociale unique.

Le chevauchement de certaines catégories sociales joue un rôle en matière d'exclusion et modèle la marginalisation et la domination sociales, politiques et matérielles. Les expériences et les systèmes d'inégalité sociale persistante ne peuvent être compris sans utiliser un cadre intersectionnel.

L'Université York s'efforcera de comprendre les expériences et les obstacles propres à différents groupes dignes d'équité au cours de leur vie, et de reconnaître l'importance de prendre en compte les problèmes et les besoins de ces groupes, qu'ils leur soient propres ou intersectionnels.

2 Source de la définition : Oxford Dictionary https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100515279

APPARTENANCE AUTOCHTONE

L'appartenance autochtone fait référence aux titres et aux droits intrinsèques des peuples autochtones.

La réconciliation désigne un processus visant à établir et à pérenniser des relations respectueuses et éthiques entre les peuples autochtones et le reste du Canada, relations fondées sur la compréhension et le respect mutuels. Elle englobe les nouveaux projets et processus issus de notre réponse aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, sans toutefois s'y limiter.

L'élaboration de ce travail s'inscrit dans le contexte des relations découlant des traités avec les Autochtones et des obligations constitutionnelles et en matière de droits de la personne du Canada.

L'Université York s'efforcera d'appréhender les titres et les droits intrinsèques des peuples autochtones ainsi que les approches autochtones de la connaissance et de l'existence, et de reconnaître l'importance de la formation, du renforcement des liens et de la réconciliation pour faire avancer les priorités autochtones.

DROITS DE LA PERSONNE

Les droits de la personne font référence aux droits fondamentaux qui, du simple fait d'être humain, confèrent à toutes les personnes le droit à une vie de dignité, d'égalité et de respect, exempte de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation.

L'Université York s'engage à faire respecter les droits de la personne — notamment la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les croyances religieuses, le sexe, l'identité et l'expression sexuelles, les incapacités physiques, les incapacités mentales, l'état matrimonial, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'âge, les convictions politiques — ainsi que tout autre critère protégé tel que défini par le Code des droits de la personne de l'Ontario et modifié au fil du temps. Nous en tiendrons compte dans notre travail et nos pratiques. Nous nous efforcerons de déterminer les causes profondes de la discrimination et de proposer des idées sur la manière de susciter un changement général et systémique lorsque cela est possible.

LUTTE CONTRE LE RACISME

La lutte contre le racisme consiste à prendre des mesures proactives pour lutter contre l'inégalité raciale. Elle diffère d'autres approches pouvant cibler le multiculturalisme et la diversité, car elle reconnaît l'existence d'un racisme systémique et s'attaque activement à la dynamique inégale de pouvoir entre les groupes et aux structures qui la perpétuent.

La lutte contre le racisme suppose une évaluation constante des structures, des politiques et des programmes et, en surveillant leurs résultats, garantit qu'ils sont justes et équitables pour toutes les personnes.

Elle examine activement les déséquilibres de pouvoir entre les personnes racialisées et les personnes non racialisées/blanches. Ces déséquilibres se manifestent sous la forme de privilèges dont bénéficient les personnes blanches, mais pas les personnes racialisées.

L'Université York s'efforcera de promouvoir la lutte contre le racisme en déterminant les systèmes de pouvoir et de privilèges existant à l'Université, afin de comprendre leur incidence sur les expériences vécues par les personnes racialisées et autochtones qui travaillent et étudient sur les campus; York s'efforcera également de procéder à des changements pour créer une communauté plus équitable.

ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est la mesure dans laquelle les structures physiques, pédagogiques et administratives sont (re)conçues pour permettre un engagement complet, pertinent et équitable de tous les membres de la communauté.

L'accessibilité n'est pas seulement l'accès physique aux bâtiments. Dans sa conception élargie, elle comprend également, par exemple, la conception d'un accès physique, financier, sensoriel, social et linguistique. L'accessibilité est un principe fondamental d'élimination des obstacles qui entravent l'accès équitable à la participation et aux expériences nécessaires aux personnes souffrant d'incapacités visuelles, motrices, auditives, médicales, cognitives, de santé mentale et d'apprentissage. Les aménagements consistent à apporter des modifications propres à appuyer la pleine participation d'une personne ayant rencontré des obstacles. L'Université York cherchera à réduire de manière proactive un maximum d'obstacles, tout en créant des processus efficaces et transparents pour que les personnes puissent obtenir les aménagements qui leur sont nécessaires et auxquels elles ont droit en vertu de la loi.

BROUILLON

ENVIRONNEMENT EXTERNE

Afin de comprendre les tendances et les pratiques actuelles dans le domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, nous avons entrepris une analyse de l'environnement externe. Cette analyse donne un aperçu des tendances et des défis actuels et des pratiques prometteuses en la matière dans les établissements d'enseignement supérieur (EES) relativement aux femmes, aux peuples autochtones, aux personnes en situation de handicap, aux personnes racialisées et aux membres de la communauté 2ELGBTQ+ (désignés collectivement comme les groupes dignes d'équité).

L'analyse a déterminé trois grandes rubriques relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, qui sont brièvement résumées ci-dessous :

(1) les structures institutionnelles

Cette rubrique inclut les bureaux, les services, le recrutement de personnel, les comités et les politiques/plans qui améliorent ou favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'enseignement supérieur.

(2) les affaires académiques

Cette rubrique comprend l'élaboration des programmes d'études et les exigences des cours, l'enseignement et l'apprentissage, notamment la pédagogie et les espaces d'apprentissage, et les approches de recherche.

(3) les pratiques

Cette rubrique comprend les pratiques d'embauche et de fidélisation, les approches de leadership et les outils d'évaluation utilisés par les EES.

En outre, nous avons entrepris une enquête sur les tendances des plans et des stratégies d'EDI dans une variété d'EES canadiens et américains dont les résultats ont également contribué aux discussions du Conseil et du Comité directeur et ont permis d'orienter cette stratégie.

Pour lire l'analyse complète, veuillez visiter le site Web du Conseil consultatif de la présidente sur l'EDI (en anglais).

ENVIRONNEMENT INTERNE

Le Conseil a également entrepris une analyse de l'environnement interne au début du processus, afin de localiser les politiques, les programmes, les départements, les comités et les activités liées à l'EDI à l'échelle de l'Université. De nombreuses activités sont en cours, dont un échantillon figure dans l'analyse de l'environnement interne présentée au Conseil en février 2021; elles sont présentées sur le site Web du Conseil. Ce dernier a également reçu un jeu de diapositives détaillées sur la lutte contre le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs dans l'enseignement supérieur et sur les activités institutionnelles connexes du groupe Justice, équité, diversité et inclusion (JEDI) formé par Carl James, Ph. D., conseiller principal en matière d'équité et de représentation, qui a entrepris une enquête sur les activités en cours à l'échelle de l'Université et a dégagé certaines observations clés à prendre en compte dans cette stratégie.

L'Université York s'engage à appuyer les efforts institutionnels pour garantir que l'équité, la diversité et l'inclusion sont intégrées, sur l'ensemble des campus, à toutes les fonctions, prises de décisions et planifications. Cette stratégie d'EDI appuiera les efforts actuels de l'Université et constituera un cadre applicable par chaque unité pour orienter les stratégies et les actions locales et ajustées d'équité, de diversité et d'inclusion et pour encourager les actions de collaboration nécessaires à leur progression au sein de l'Université York.

BROUILLON

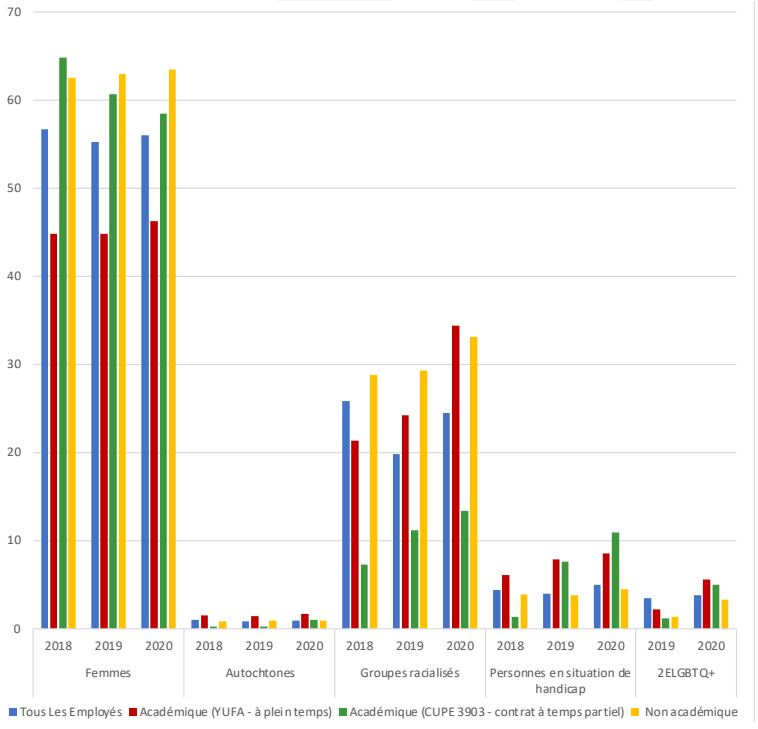
APERÇU DE LA REPRÉSENTATION ACTUELLE À YORK

York a recueilli dès 2004 des données d'auto-identification des employés, et a commencé en 2020 à ventiler ces données. Les données d'auto-identification de la population étudiante ont été recueillies pour la première fois à York en automne 2021, lors du lancement d'un nouveau recensement de cette population, mais elles n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent document. Les détails ci-dessous sont tirés des données de l'enquête sur l'équité en matière d'emploi et du rapport annuel 2020. Pour avoir accès à d'autres données ventilées, les lecteurs peuvent consulter en ligne ce rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi (en anglais).

Veuillez noter que les données relatives à l'intersectionnalité ne sont pas disponibles pour le moment. Au fur et à mesure que les échanges et les travaux de recherche sur l'EDI se poursuivent, nous prévoyons que des analyses plus approfondies des données suivront, qui nous permettront de nous projeter au-delà des catégories actuelles.

La figure 3 récapitule les taux de représentation au sein du personnel de cinq groupes particuliers (femmes, Autochtones, personnes racialisées, personnes en situation de handicap, 2ELGBTQ+) au sein du personnel de 2018 à 2020.

Figure 3 : Aperçu des taux de représentation de cinq groupes particuliers au sein du personnel (2018-2020)



D'après les données de la figure 3, les femmes représentaient 56 % du personnel de York en 2020, comparativement à une disponibilité externe globale de 52,4 % selon Statistique Canada.[3] La représentation interne des femmes dans le groupe académique était de 50,3 %, par rapport à une disponibilité externe globale de 48,8 %. Dans le groupe non académique, la représentation interne des femmes était de 62,9 %, par rapport à une disponibilité externe globale de 56,4 %. Dans l'ensemble, la représentation interne des femmes à York était supérieure aux chiffres de disponibilité externe globale. Les taux de représentation des femmes à l'Université sont restés relativement stables au cours des trois années 2018, 2019 et 2020, avec une légère augmentation dans le groupe du personnel académique.

Dans l'ensemble, les Autochtones représentaient 0,9 % du personnel de York en 2020, pour un taux de disponibilité externe globale de 1,8 % selon Statistique Canada. Cette proportion est semblable pour le personnel académique et le personnel non académique. Dans l'ensemble, la représentation interne des peuples autochtones à York est inférieure aux chiffres globaux de disponibilité externe.

Globalement, les personnes racialisées représentaient, en 2020, 24,5 % du personnel de York, par rapport à une disponibilité externe globale de 29,9 %. Dans le groupe académique, la représentation interne était de 18,6 % par rapport à une disponibilité externe globale de 27,6 %. Dans le groupe non académique, la représentation interne était plus élevée, soit 33,1 %, par rapport à une disponibilité externe globale de 34,9 %. Dans l'ensemble, la représentation interne des personnes racialisées est inférieure aux données de la disponibilité externe globale à York.

Les personnes en situation de handicap représentaient 5,0 % du personnel de York en 2020, par rapport à une disponibilité externe globale de 8,9 %. La représentation interne des personnes en situation de handicap est de 5,3 % au sein du personnel académique, par rapport à une disponibilité externe globale de 8,9 %. Au sein du personnel non académique, leur représentation interne est de 4,5 %, par rapport à une disponibilité externe globale de 8,9 % également. Dans l'ensemble, la représentation interne des personnes en situation de handicap à York est inférieure aux chiffres de disponibilité externe globale.

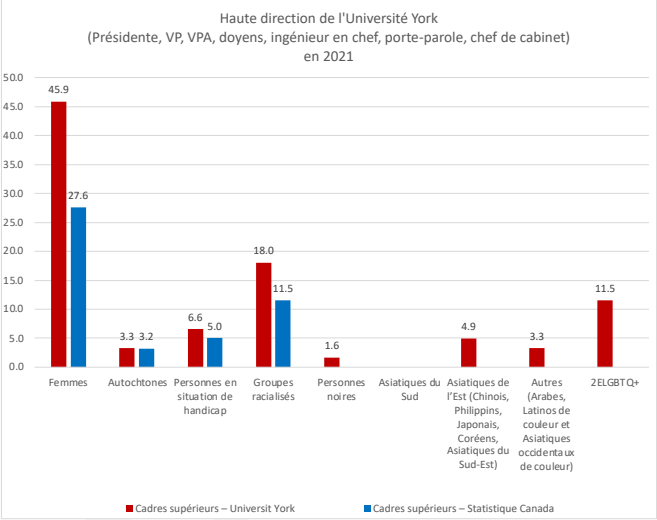
Les personnes s'identifiant comme 2ELGBTQ+ représentaient dans l'ensemble 4,8 % du personnel de York en 2020. La représentation interne des personnes 2ELGBTQ+ au sein du personnel

3 Les chiffres de disponibilité externe sont tirés des données 2016 de disponibilité externe fournies par Statistique Canada.

académique était de 2,5 %, et de 1,2 % au sein du groupe non académique. Des données globales de disponibilité externe de Statistique Canada ne sont actuellement pas disponibles pour la communauté 2ELGBTQ+.

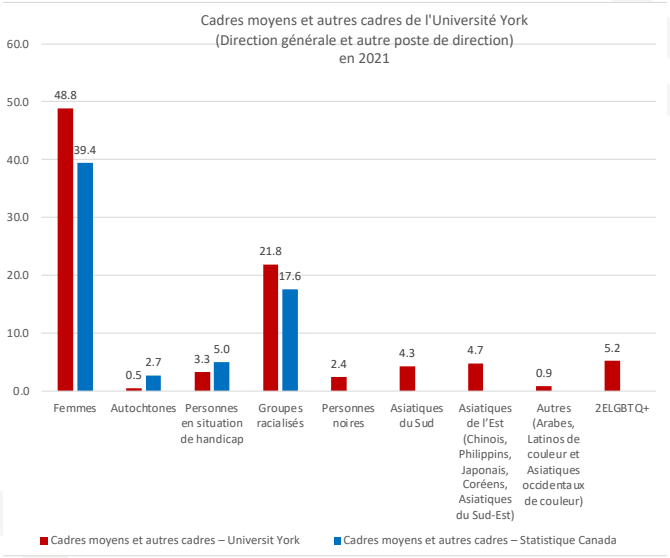
Ces données fournissent des informations sur les domaines où concentrer nos efforts pour accroître les taux de représentation de certains groupes, notamment les peuples autochtones, les personnes racialisées et les personnes en situation de handicap, dont les taux globaux de représentation sont inférieurs aux données de disponibilité externe fournies par Statistique Canada. Il faut noter qu'il existe des nuances et des différences lorsque l'on examine les données au niveau des petites unités. Celles-ci peuvent en effet indiquer des domaines particuliers nécessitant des efforts ciblés différents des efforts à déployer selon cette analyse panuniversitaire. Des données détaillées supplémentaires sont disponibles dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.

Figure 4 : Aperçu des taux de représentation de la haute direction (2018-2020)



Les figures 4 et 5 présentent un examen plus approfondi de la représentation parmi la haute direction de York, comparativement aux taux de représentation de Statistique Canada. Il est à noter que les taux de représentation de Statistique Canada pour les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres cadres ne sont pas disponibles pour plusieurs catégories : Personnes noires, Asiatiques du Sud, Asiatiques de l'Est et Autres (Arabes, Latinos non blancs, Asiatiques occidentaux de couleur).

Figure 5 : Aperçu des taux de représentation des cadres moyens (2018-2020)



En général, pour ce qui est des données présentées dans les figures 3 à 5, les taux de représentation à l'Université York semblent dépasser ceux de Statistique Canada dans la plupart des cas, à l'exception des personnes en situation de handicap et des Autochtones chez les cadres moyens. Encore une fois, à différents niveaux d'analyse, cela n'est pas toujours vrai. Cette analyse de mise en regard avec les chiffres de Statistique Canada doit être effectuée en tenant compte du fait que la représentation est inégale au sein de l'Université et que les données de Statistique Canada reflètent les effets de systèmes biaisés; ainsi, bien que ces données fournissent un point de référence pour la comparaison, elles ne constituent pas nécessairement les objectifs auxquels nous aspirons pour parvenir à l'équité, la diversité et l'inclusion dans la réalité.

PRINCIPALES DIRECTIONS STRATÉGIQUES ET NOUVELLES ACTIONS MAJEURES À L'ÉCHELLE DES CAMPUS

Cette stratégie d'EDI est un point de départ. Elle sert de cadre pour appuyer et compléter la planification stratégique, l'établissement et la mise en œuvre d'activités ciblées propres à chaque faculté, à chaque division et à chaque unité afin de faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion à York. Les cinq orientations stratégiques principales sont orientées par la perception et la réflexion originale des sous-comités du CCP sur l'EDI, par leur expérience collective, notamment les travaux de recherche sur l'EDI entrepris par des chercheurs et des unités, par les données d'auto-identification déjà disponibles, et par une analyse des environnements internes et externes. Ces orientations stratégiques fondamentales à l'échelle des campus sont regroupées comme suit :

(1) Enseignement et apprentissage

(2) Leadership et renforcement des capacités

(3) Recherche et innovation

(4) Environnement et climat sur les campus

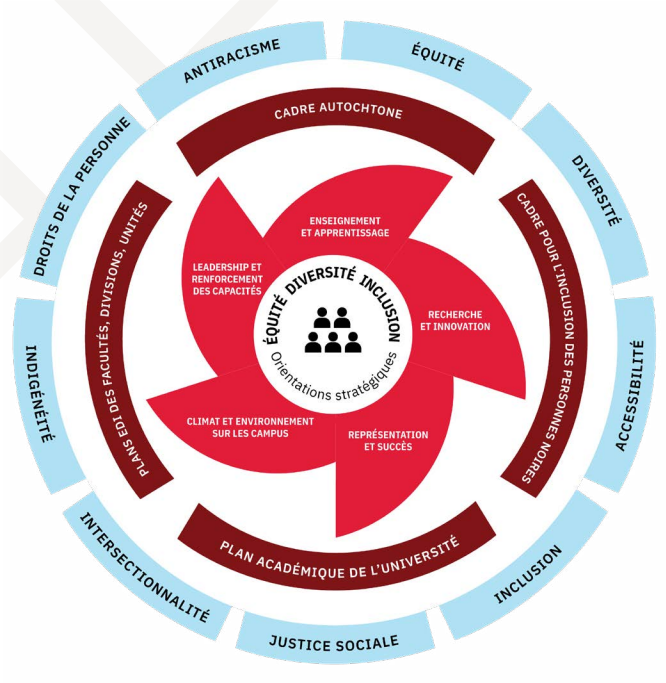
(5) Représentation et succès.

Plusieurs activités appuient la mise en œuvre de la stratégie d'EDI au niveau institutionnel, notamment le Plan académique de l'Université actuel, le Cadre autochtone, le Cadre d'inclusion des personnes noires et les plans d'EDI de diverses facultés, divisions et unités. La stratégie d'EDI a pour but d'élargir ces cadres et ces plans existants. Sur la base de cette stratégie, chaque faculté, division et unité déterminera et financera de manière indépendante les activités adéquates à la mise en œuvre de leurs stratégies et leurs activités propres à l'équité, la diversité et l'inclusion. En termes de participation académique, il est également important que le Sénat et les comités du Sénat, notamment les Conseils facultaires, s'engagent et favorisent aussi le travail en la matière.

LA STRATÉGIE D'EDI EN ACTION

La stratégie d'EDI comporte plusieurs dimensions interdépendantes. Au cœur de cette stratégie, sur un cercle intérieur, se trouvent les personnes : population étudiante de premier cycle et diplômés, corps professoral, corps enseignant et personnel. Les pétales rouges du moulinet établissent les cinq orientations stratégiques d'orientation pour les cinq prochaines années, l'objectif étant d'opérer une transformation positive en plaçant les principes, les pratiques et les actions d'EDI au cœur de l'institution. Nous demandons à la communauté de comprendre que les initiatives présentées ne peuvent pas toutes être entreprises en même temps et qu'elles seront menées par ordre de priorité sur la durée de ce plan. Nous prévoyons que cette stratégie d'EDI sera utile à l'Université au-delà des cinq années prévues pour ce plan, sachant que les initiatives seront modifiées dans un climat et un environnement en constante évolution. Le cercle suivant, de couleur rouge-brun, recense les plans et les cadres qui appuient actuellement la stratégie d'EDI. Il s'agit du Plan académique de l'Université, du Cadre autochtone, du Cadre pour l'inclusion des personnes noires et des plans d'EDI de chaque faculté, division et unité qui existent déjà ou sont en cours d'élaboration. Le cercle extérieur, bleu clair, comporte les principes évoqués au tout début de ce document, qui servent à rappeler le but et les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion. Ces principes constituent la base d'une compréhension et d'un cadre de travail communs spécifiques à l'EDI sur l'ensemble de l'Université.

Université York : Directions stratégiques EDI 2022-2027



Bien que la Division de l'équité, des personnes et de la culture (EPC) joue un rôle de premier plan dans l'élaboration de cette stratégie d'EDI, le succès de celle-ci dépend de la participation de l'ensemble de la communauté, soit la population étudiante, le corps professoral, le corps enseignant et le personnel. Chacun a la responsabilité d'appuyer ce travail.

Les orientations stratégiques qui suivent sont décrites plus en détail pour orienter la planification à venir et la fixation des objectifs. Chaque orientation stratégique est définie et discutée en termes de nouvelles initiatives majeures à

l'échelle des campus, d'initiatives déjà en cours, d'appels à l'action dont la communauté universitaire doit tenir compte et de critères de référence pour évaluer le succès de la stratégie.

Celle-ci est une entreprise à long terme qui, nous le savons, évoluera avec le temps. L'objectif ultime est d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur même l'Université York, dans la perspective de ses valeurs et de l'accomplissement de sa mission.

ORIENTATION STRATÉGIQUE : ENSEIGNEMENT ET APPRENTISSAGE

L'Université York favorisera des espaces d'enseignement et d'apprentissage inclusifs qui encouragent des modes de connaissance multiples et intersectionnels, notamment en intégrant les principes d'EDI aux programmes d'études.

Les espaces d'enseignement et d'apprentissage, et les expériences vécues au sein de ces espaces, englobent un large éventail d'activités, notamment la conception des programmes d'études, les expériences de leur accessibilité, de l'enseignement et de l'apprentissage dans une salle de classe (physique ou virtuelle), les activités universitaires de soutien (comme les espaces de laboratoire, les programmes de tutorat), la conception des diplômes et des programmes, la conception et la mise en œuvre des évaluations de l'apprentissage, l'élimination des obstacles à la réussite dans des fonctions spécifiquement liées à l'enseignement et à l'apprentissage, et les divers soutiens associés à ces activités (par ex. les systèmes de gestion de l'apprentissage, les aménagements, etc.)

Les étudiants et étudiantes ont indiqué l'importance de la sécurité psychologique et émotionnelle dans les classes. Voici quelques contextes dans lesquels ils et elles considèrent que leur sécurité est compromise : un contenu de cours inapproprié ou irrespectueux, des débats non encadrés, des professeurs et/ou des instructeurs qui singularisent indûment des personnes(par ex. en invitant des étudiants autochtones à s'adresser à la classe sur des sujets autochtones et en tenant pour acquis que ce sont des experts de tout ce qui est autochtone) et une utilisation inappropriée de la langue. En outre, la manière dont certains sujets sont enseignés en classe peut reproduire et perpétuer les stéréotypes. Il est important de prêter attention à ce qui est enseigné en classe, et à la manière dont cela est enseigné.

Pour promouvoir des environnements d'apprentissage plus sûrs, l'Université doit aborder cette question avec des politiques, des pratiques et des formations s'adressant à tout le monde.

Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus

- Demander au Sénat d'envisager d'entreprendre une analyse du processus de création et de révision des programmes pour s'assurer que les principes d'EDI et de lutte contre le racisme sont intégrés aux politiques et aux pratiques.
- Demander au Sénat d'envisager, d'analyser et de réviser les composantes générales des plans de cours afin de s'assurer que des principes d'EDI et de lutte contre le racisme sont inclus, tels que la référence à la politique et aux procédures en matière de droits de la personne, l'élaboration d'une déclaration d'inclusion et de non-discrimination qui renvoie aux services de soutien offerts, aux procédures de plainte, à une déclaration sur l'utilisation des pronoms, etc.
- Élaborer et mettre en œuvre une campagne de formation sur la manière de signaler les incidents de discrimination ou de harcèlement en salle de classe pour toutes les personnes qui interagissent au sein de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage (par ex. les membres de la population étudiante, du corps professoral, du corps enseignant et les auxiliaires d'enseignement, le personnel de laboratoire, etc.)

Initiatives en cours

- Des possibilités de formation, d'études et de perfectionnement relatives à l'EDI et destinées au corps professoral, au corps enseignant, aux bibliothécaires et aux personnes de soutien à l'enseignement, comme les auxiliaires d'enseignement, continueront d'être mises en place et offertes par le Teaching Commons. Les formations existantes seront délivrées de manière plus ciblée et de nouvelles formations seront élaborées, notamment sur le thème des techniques de résolution de problèmes dans le cadre de la gestion des préjugés et du racisme au sein de l'Université (par ex. la gestion des macro- et microagressions, soit notamment, sans s'y limiter, la violence interpersonnelle, comme le fait de mal prononcer les noms, les insultes raciales, etc., la prise en charge des responsables de la supervision manifestant des préjugés et du racisme, la promotion des mécanismes internes existants de résolution des conflits et de soutien, la manière de déstabiliser l'identité blanche au sein de l'Université).
- Poursuivre les travaux visant à garantir la mise en place de systèmes, de politiques et de directives d'adaptation adéquats pour la population étudiante, le corps enseignant, le corps professoral et le personnel transgenre, non binaire et identifié à un autre genre. Dans le cadre de ce travail, SexGen continuera à être sollicité en tant qu'organe consultatif et de défense des intérêts.
- Continuer à créer, à soutenir et à promouvoir activement des possibilités d'éducation expérientielle accessibles et inclusives par l'élargissement des soutiens à l'engagement des populations étudiantes dignes d'équité, et avec ces populations, et une collaboration suivie avec divers partenaires et organisations communautaires.

Agir et avoir une incidence :

Nous appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à définir et à mettre en œuvre des actions visant à :

- s'assurer que les différentes histoires, les perspectives générales et les modes de connaissance sont représentés dans les programmes d'études, notamment dans le plan de cours, le contenu, le déroulement des cours et l'évaluation;
- encourager les corps professoral et enseignant à prévoir une certaine souplesse relativement aux exigences des cours afin de répondre aux divers besoins de la population étudiante, par exemple : créer pour elle diverses possibilités de démontrer sa compréhension du contenu/des thèmes du cours par des moyens différents et constructifs pour elle, en dépassant les méthodes et les évaluations traditionnelles;
- s'assurer que les corps professoral et enseignant sont bien documentés sur la culture, l'histoire, la diversité et les sujets et questions connexes, et qu'ils ont la possibilité d'acquérir les capacités et les compétences nécessaires pour faciliter la transmission de ce contenu et les discussions en classe;
- être ouvert à découvrir les préjugés systémiques/personnels et les hypothèses dominantes en matière de comportement/professionnalisme; il s'agit notamment de suppositions implicites de ce qui est valorisé ou permis, de stéréotypes communautaires qui sont confortés, et de ce qui est formulé dans l'environnement d'apprentissage, qui peut par inadvertance promouvoir une intention cachée ou secondaire;
- créer et promouvoir des possibilités d'éducation expérientielle inclusive;
- utiliser la conception universelle de l'élaboration des programmes d'études et la prestation des cours/formations, qui peut inclure des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel pour le corps enseignant, le corps professoral et le personnel.

Points de référence

- Des paramètres évaluant les possibilités de formation offertes aux membres du corps professoral et du corps enseignant ainsi qu'aux personnes animant les séances de formation et de perfectionnement du personnel sont définis et leur progression est suivie au fil du temps.
- Le Sénat entreprend un examen des lignes directrices relatives à la création des programmes et aux plans de cours standard et analyse les politiques et les processus pertinents liés à l'enseignement, notamment l'éducation expérientielle et l'utilisation de technologies nouvelles et émergentes pour la mise en œuvre des programmes d'études.
- Une campagne éducative sur la discrimination et le harcèlement dans les environnements d'apprentissage est mise sur pied et évaluée.
- Un suivi d'amélioration/de progression est effectué relativement aux questions clés de l'apprentissage et de l'environnement d'apprentissage, telles que déterminées par le Bureau de planification et d'analyse institutionnelle (en consultation avec les principales parties prenantes) à partir d'enquêtes régulières et périodiques auprès de la population étudiante du premier cycle et diplômée.

ORIENTATION STRATÉGIQUE : RECHERCHE ET INNOVATION

L'Université York favorisera des environnements de recherche inclusifs et équitables, qui encouragent des modes de connaissance multiples et intersectionnels. L'Université York créera et soutiendra des équipes de recherche diversifiées, et encouragera des programmes de recherche se déroulant dans des milieux traditionnellement dignes d'équité. Cette orientation stratégique inclut un soutien continu sous la forme de bourses d'études destinées aux groupes dignes d'équité, la charte du programme Dimensions, la défense des intérêts et le travail lié au financement et aux programmes des trois organismes fédéraux.

Les travaux de recherche englobent tous les domaines des activités de recherche et d'innovation, notamment leur financement, les personnes qui effectuent les recherches, les éléments qui orientent le déroulement de la recherche, les normes des travaux universitaires et de l'excellence universitaire, les modes d'approbation et de déroulement des recherches, la dynamique du pouvoir au sein des groupes de recherche et la manière de mettre en place une filière de chercheurs. Toutes les perspectives du processus d'innovation et les modes d'interférence d'un groupe dans un domaine d'activité donné sont également inclus.

Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus

- Organiser des séances de formation pour les comités de permanence et d'avancement sur les moyens de valoriser les travaux de recherche, le mentorat et d'autres formes de services et de production de connaissances faisant participer la communauté.
- Élaborer un guide des meilleures pratiques de recherche sur l'EDI en laboratoire (pour la population étudiante diplômée et les équipes de recherche).
- Déterminer les possibilités d'appuyer les opportunités de financement par les trois conseils relativement à l'EDI, les professeurs dignes d'équité pour la rédaction des demandes de subvention, et les efforts de promotion de l'EDI et des travaux de recherche auprès des organismes et des agences de financement.

PROTOTYPE

- Déterminer des possibilités d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies et des programmes visant à améliorer les connaissances, la mobilisation, l'esprit d'entreprise et les filières d'innovation pour les groupes et les travaux de recherche dignes d'équité.
- Appuyer le renforcement des partenariats de recherche avec les communautés dignes d'équité dans le but de mobiliser des connaissances, en reconnaissant que la mobilisation des connaissances pour ceux qui travaillent avec les communautés dignes d'équité peut prendre des formes non classiques.
- Déterminer des possibilités de formation pour les membres de la communauté de recherche sur la façon d'intégrer judicieusement les principes et les pratiques d'EDI à leurs programmes de recherche, notamment les considérations relatives à l'EDI à la conception des travaux et aux pratiques de recherche, au recrutement, à la collecte de données et à l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre plus (ACSG+), au recrutement des stagiaires et à la participation aux équipes de recherche.

Initiatives en cours

- Intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion aux processus d'examen de tous les programmes de financement et de toutes les candidatures pour les prix, notamment les concours de financement interne administrés par la Division de la recherche et de l'innovation, les prix de recherche internes, les recommandations institutionnelles pour les prix et les distinctions externes, et les programmes de financement qui nécessitent une sélection et un examen par les pairs, en veillant à ce que les critères et les processus soient transparents et équitables.
- Continuer à soutenir le financement de la recherche préliminaire pour divers chercheurs issus de groupes dignes d'équité (diplômés, postdoctorants, professeurs) afin d'appuyer le renforcement de la capacité à postuler à un financement externe.
- Poursuivre les recrutements ciblés de chercheurs et de responsables de travaux de recherche dans les domaines d'étude ciblant l'EDI, tout en garantissant des processus inclusifs et équitables pour tous les recrutements du corps professoral.
- Continuer à faire progresser la mise en œuvre du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des chaires de recherche du Canada à York et la charte du programme Dimensions, ainsi que d'autres programmes de financement gouvernementaux actuels et futurs.

Agir et avoir une incidence :

Nous appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à définir et à mettre en œuvre des actions visant à :

- assurer que les principes et les pratiques d'EDI sont intégrés aux plans de recherche;
- développer un accès et une sensibilisation ciblés aux possibilités de recherche pour diverses populations étudiantes (par ex. PANDC, en situation de handicap, 2ELGBTQ+, de première génération, internationaux) en reconnaissant qu'il existe des obstacles importants à l'inclusion de ces populations qui doivent être pris en compte dans la conception des programmes;
- appuyer les initiatives visant à créer des environnements de recherche inclusifs pour le travail et l'apprentissage, en particulier dans les laboratoires et au sein des équipes de recherche, notamment pour le mentorat;
- intégrer les principes et les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion aux processus d'examen pour tous les programmes de financement et les candidatures à des prix propres à l'unité; par ex. assurer que les personnes mises en nomination pour des prix de recherche et d'autres prix universitaires représentent la diversité, notamment qu'elles font partie de personnes sous-représentées dignes d'équité, et qu'elles sont sélectionnées selon des pratiques inclusives;
- déterminer les possibilités de renforcer les partenariats de recherche pertinents avec les communautés dignes d'équité;
- s'assurer que la composition des comités liés à la recherche, des équipes de recherche et des comités de supervision est représentative et que ces comités fonctionnent selon des pratiques inclusives.
- veiller à ce que la représentation aux conférences permette la participation de chercheurs, chercheuses, étudiants et étudiantes, et partenaires issus de groupes et de milieux dignes d'équité;
- veiller à ce que les travaux de recherche soient non seulement diffusés dans les formats universitaires classiques, mais aussi dans des formats accessibles à la société au sens large, dans toute sa diversité;
- veiller à ce que les recommandations relatives à la permanence et à l'avancement englobent tous les exemples figurant dans la Tenure and Promotions Policy, Criteria and Procedures (Politique sur la permanence et l'avancement, Critères et Procédures) et qu'elles ne reprennent pas uniquement les formes classiques de production et de diffusion scientifiques.

Points de référence

- Intégrer les pratiques et principes d'EDI aux plans de recherche des unités.
- Suivre les taux de candidature et d'attribution de prix à des groupes dignes d'équité dans les concours de subventions et de bourses d'études et pour les nominations de prix. Examiner les progrès réalisés au fil du temps.
- Promouvoir et appuyer la diversité des partenariats.

PROTECTED

ORIENTATION STRATÉGIQUE : REPRÉSENTATION ET SUCCÈS

Grâce à divers efforts déployés sur l'ensemble de l'Université, York s'efforcera de construire une communauté représentative fournissant à ses membres le soutien, les outils et les possibilités indispensables à leur réussite. York recrutera activement, soutiendra, fidélisera et fera progresser la population étudiante, le corps professoral, le corps enseignant et le personnel issus de communautés dignes d'équité.

La représentation dans tous les secteurs de l'Université est importante. Elle se rapporte à toutes les composantes du cycle d'emploi et du cycle de vie de la population étudiante. Afin de parvenir à cette représentation, nous devons être attentifs aux initiatives de recrutement et de fidélisation, tout en créant les conditions du succès.

Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus

- Entreprendre une étude sur les obstacles, notamment financiers, auxquels se heurte la population étudiante (premier cycle et cycle supérieur); déterminer et rechercher des possibilités de financement et de soutien pour réduire les obstacles auxquels est confrontée la population étudiante digne d'équité et appuyer les stratégies/programmes d'accessibilité financière pour cette population. La Division de l'avancement de l'Université déploiera un effort de collecte de fonds pour appuyer les initiatives liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, dans le cadre de ses buts et de ses objectifs généraux, en mettant particulièrement l'accent sur l'appui aux bourses d'études, aux prix et aux bourses d'entretien.
- Réaliser une analyse sur la représentation étudiante tout au long des processus, des actions et des systèmes de recrutement, de parcours et d'admission, qui — en prenant en compte la population étudiante nationale et internationale, de premier cycle et de cycle supérieur — s'appuie sur des données telles que celles du recensement étudiant. Ce travail contribuera non seulement à accroître la diversité au sein de la population étudiante en général, mais aussi dans des programmes particuliers en mettant au point des stratégies de sensibilisation et de recrutement ciblant les groupes dignes d'équité.
- Créer un programme d'EDI qui aidera les comités de sélection pour l'admission de la population étudiante diplômée, qui peut comprendre des formations ou des outils dans des domaines tels que la révision de la langue utilisée dans les descriptions de programmes, l'information sur la sélection diversifiée de membres pour les comités d'entrevue d'admission, l'élaboration de matériels pour comprendre et relever les préjugés implicites, l'information sur les meilleures pratiques de recrutement des femmes, des personnes en situation de handicap, des Autochtones et des personnes racialisées.
- Créer un programme de formation à l'EDI et un ensemble d'outils connexes pour tous les membres des comités d'attribution de bourses (par ex. bourses d'études, bourses d'entretien, etc.) afin de permettre des approches plus inclusives de sélection des bénéficiaires.
- Développer une stratégie et un plan d'action pour l'équité en matière d'emploi à l'Université York, notamment des repères de recrutement, d'embauche et de fidélisation des personnes dignes d'équité, des mécanismes de rapports qualitatifs et quantitatifs pour augmenter leur représentation, leur progression de carrière, leur réussite et leur fidélisation dans tous les groupes du personnel. Cette approche comprend :
  - l'examen et la révision des pratiques d'entretien et d'embauche pour garantir une conception universelle et veiller à ce qu'une terminologie non genrée soit utilisée dans les offres d'emploi;
  - intégrer l'EDI en tant que compétence au cadre de compétences de York pour les employés de la catégorie CPM (gestionnaires professionnels de confiance);
  - déterminer et mettre en œuvre des moyens de garantir que les possibilités d'apprentissage offertes par l'Université sont fondées sur les principes de conception universelle et répondent aux besoins des personnes visées;
  - élaborer et tenir à jour un guide de ressources pour réduire les obstacles et accroître la satisfaction et la fidélisation du personnel en situation de handicap;
  - examiner et réviser, au besoin, toutes les politiques et tous les programmes existants relatifs à l'équité en matière d'emploi; et
  - examiner et réviser notre interprétation des qualifications pour l'emploi, par exemple ce qui compte comme « expérience » dans la perspective de l'EDI, et analyser les attentes en matière d'expérience dans les domaines/pour les postes dont les personnes dignes d'équité ont été systématiquement et historiquement exclues.
- Créer et intégrer des lignes directrices sur les meilleures pratiques pour reconnaître et valoriser le travail en matière d'EDI, en collaboration avec les recteurs/rectrices, les doyens/doyennes et les unités de négociation collective, dans les domaines de la recherche, des formations, du leadership éducatif et des services au corps professoral.

Initiatives en cours

- Réaliser le recensement de la population étudiante, notamment l'utilisation des données recueillies pour orienter les aménagements des services de soutien et l'élaboration de nouvelles initiatives pour appuyer la réussite et la fidélisation de cette population.

PROTECTION

- S'engager auprès de l'organisme consultatif/de défense des droits SexGen afin de poursuivre le travail de mise en place de systèmes, de politiques et de directives d'adaptation appropriés à la population étudiante et au personnel transgenres, non binaires ou ayant une autre identité sexuelle.
- Continuer à cultiver les liens avec les donateurs qui soutiennent les projets d'EDI et incluent des programmes de soutien financier pour la population étudiante digne d'équité, tant au niveau du premier cycle que des cycles supérieurs.
- Continuer d'appuyer la création de groupes d'affinité pour le personnel afin d'offrir de la visibilité, du soutien et des occasions d'établir des liens entre les membres du personnel, du corps professoral, du corps enseignant et de la population étudiante issus de groupes dignes d'équité (par ex. le Black Staff Affinity Group). Trouver les soutiens appropriés, notamment des allocations budgétaires au(x) réseau(x) pour l'organisation d'événements ou d'activités.
- Poursuivre l'examen régulier des politiques et des pratiques d'adaptation pour tous les groupes étudiants et de personnel.
- Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de réseaux de diplômés issus des groupes dignes d'équité et d'activités de sensibilisation visant ces diplômés.

Agir et avoir une incidence :

Nous appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à définir et à mettre en œuvre des actions visant à :

- garantir une représentation diversifiée au sein de tous les comités permanents (bourses et prix, requêtes, Conseil facultaire, comité des programmes d'études supérieures, etc.);
- accroître la représentation dans les rôles de direction, la direction d'un programme par exemple, afin d'élargir la représentation des groupes sous-représentés dignes d'équité;
- intégrer les principes et les pratiques d'EDI à la mise en œuvre d'initiatives, de programmes et d'événements axés sur la population étudiante, notamment le recrutement et la formation du personnel et de la population étudiante participant à ce travail;
- déterminer des possibilités d'embaucher des personnes sous-représentées et évaluer l'état de préparation pour accueillir une diversité de personnes dans l'unité. Si l'unité n'est pas prête à le faire, des actions doivent être déterminées et entreprises pour modifier la culture de l'unité et la rendre plus inclusive en pratique.

Points de référence

- Surveiller la proportion des groupes dignes d'équité dans la population étudiante (premier cycle, cycles supérieurs, formation continue, etc.), en relevant tous les ans les progrès accomplis et en les comparant aux taux locaux de représentation lorsque cela est possible.
- Surveiller la proportion des groupes dignes d'équité pour garantir leur représentation à tous les niveaux et dans toutes les catégories d'emploi au sein de l'institution, en relevant tous les ans les progrès accomplis et en les comparant aux taux locaux de représentation lorsque cela est possible.

ORIENTATION STRATÉGIQUE : LEADERSHIP ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

L'Université York s'efforce d'être une communauté où tous les membres font preuve des connaissances et des compétences nécessaires pour évoluer et diriger dans un monde diversifié. L'Université York s'engage à renforcer la capacité de ses dirigeants à faire progresser l'EDI aujourd'hui, demain et à l'avenir.

La progression de l'EDI nécessite un leadership et un renforcement de la capacité à diriger. Il sera essentiel de renforcer la capacité à faire progresser l'EDI aujourd'hui, demain et à long terme. Il s'agit notamment de créer et de soutenir une culture où l'EDI est intégrée à tout ce que nous entreprenons. Cette approche nécessitera un changement au cœur même de l'organisation, qui peut comporter des activités telles que de l'information et de la formation, le développement du leadership, la création de communautés de pratique, la création de boîtes à outils, le soutien du leadership institutionnel et le renforcement des mécanismes de responsabilité.

Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus

- Créer sur l'ensemble des campus de l'Université un réseau dynamique (communauté de pratique) de professionnels travaillant dans le domaine de l'EDI. Le Centre pour les droits de la personne, l'équité et l'inclusion (CHREI) continuera à élargir ses programmes et ses activités visant à soutenir ces professionnels, à favoriser la collaboration, à partager et à approfondir leur travail individuellement et collectivement. Le CHREI formera des leaders sur l'ensemble de l'institution, en associant leur engagement aux compétences requises pour conduire des progrès réels et durables dans les unités individuelles.
- Poursuivre l'élaboration de programmes éducatifs sur l'EDI pour les dirigeants de tous les niveaux, afin d'approfondir leur compréhension et d'encourager la modélisation de pratiques et de comportements inclusifs et équitables, en mettant l'accent sur les compétences appliquées et la gestion des performances dans divers lieux de travail.

PROTOTYPE

- Élaborer et appliquer des critères d'accès aux postes de direction de niveaux intermédiaire et supérieur qui exigent que tous les dirigeants fassent preuve d'un engagement envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et qui reflètent la diversité de la communauté de York.
- Étudier, élaborer et mettre en œuvre des lignes directrices et des boîtes à outils pour la prise de décision, la rédaction de politiques et l'élaboration de programmes qui intègrent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Créer un nouveau conseil consultatif sur l'EDI en s'appuyant sur le travail du Conseil consultatif de la présidente sur l'EDI et du Comité consultatif de la présidente sur les droits de la personne, et de leurs sous-comités actuels.

Initiatives en cours

- Continuer à déterminer et à financer les initiatives stratégiques d'EDI avec les mécanismes budgétaires existants, en tant que valeurs clés de l'Université.
- Continuer à financer, à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer des programmes éducatifs et de formation complets portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion et destinés à la population étudiante, au corps professoral, au corps enseignant et au personnel. Intégrer ces programmes éducatifs et de formation aux processus de recrutement, d'intégration, d'évaluation et d'examen des performances, ainsi qu'au perfectionnement professionnel du personnel, du corps professoral et du corps enseignant, et aux environnements d'études et d'activités parallèles de la population étudiante.
- Favoriser et offrir des possibilités de dialogue ouvert et respectueux en poursuivant la mise en œuvre des recommandations formulées dans le cadre de l'Initiative de la présidente pour un dialogue ouvert et respectueux. Cela inclut des efforts suivis pour développer des compétences et des pratiques de gestion des conflits chez tous les membres de la communauté de York afin de les préparer à travailler en dépassant les différences.
- Revoir les processus du programme travail-études Becoming YU dans une optique d'EDI, et l'intégrer davantage comme une compétence et une possibilité d'apprentissage.

Agir et avoir une incidence :

Nous appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à définir et à mettre en œuvre des actions visant à :

- appuyer la formation et le perfectionnement en matière d'EDI de tous les membres du personnel,
- offrir des occasions de favoriser les compétences et les connaissances en matière de leadership des groupes sous-représentés dignes d'équité,
- créer des opportunités pour favoriser un dialogue respectueux dépassant les différences et pour renforcer les compétences et la pratique d'engagement dans les conflits des membres de la communauté.

Points de référence

- Déterminer et établir des mesures pour suivre la progression de l'emploi des groupes dignes d'équité dans tous les groupes et à tous les niveaux de personnel, avec un suivi annuel des progrès.
- Intégrer les compétences en EDI au programme de gestion des performances des CPM.
- Évaluer et revoir régulièrement les activités éducatives et de formation relatives à l'EDI, afin de garantir que les dirigeants de tous niveaux ont la possibilité d'être mieux sensibilisés à l'EDI et de bien comprendre cette perspective.

ORIENTATION STRATÉGIQUE : CLIMAT ET ENVIRONNEMENT SUR LES CAMPUS

L'Université York s'efforcera de créer une communauté plus inclusive et équitable où chacun a un sentiment d'appartenance et se sent respecté. L'Université York entreprendra des initiatives pour améliorer l'accessibilité des espaces physiques et virtuels à la population étudiante, au personnel et au corps professoral.

Par climat sur les campus, on entend les perceptions et les attitudes du personnel, de la population étudiante, du corps professoral et du corps enseignant relativement aux questions d'équité et de diversité sur les campus de York. L'environnement d'un campus est généralement compris comme la combinaison des facteurs environnementaux qui influencent l'apprentissage et la vie de la population étudiante, selon trois composantes : l'environnement physique, l'environnement culturel et l'environnement interpersonnel. Cette notion s'applique à tous les membres de la communauté, notamment le personnel.

Le climat d'un campus comprend les circonstances, les éléments, et les conditions dans lesquelles évoluent tous les membres de la communauté. L'environnement ne se limite pas à l'environnement physique (bâti), bien que celui-ci contribue de manière importante au sens du lieu et à un sentiment d'appartenance. Dans ce domaine, nous incluons également les activités parallèles de la population étudiante et la manière dont elles sont encouragées, les expériences qui contribuent au développement de la culture, la manière dont les membres de la communauté de York sont mobilisés, ainsi que les structures de l'organisation qui contribuent à créer et à façonner l'environnement dans lequel nous vivons, travaillons et étudions (comme les politiques ou la structure organisationnelle).

Nous prenons en compte :

BROUILLON

- l'environnement physique/l'espace,
- la culture et le bien-être,
- les environnements numériques, et
- le rayonnement de la communauté.

Nouvelles initiatives majeures à l'échelle des campus

- Concevoir et réaliser un sondage relatif au climat sur les campus. Cette enquête sera menée à intervalles réguliers (par exemple tous les trois ans) afin de mesurer les progrès accomplis et d'orienter les politiques, l'examen du système, ainsi que la révision et le perfectionnement des programmes. Les résultats de ce sondage seront partagés avec la communauté.
- Entreprendre un bilan pour s'assurer que tous les programmes de réussite, d'expérience et d'engagement de la population étudiante intègrent les principes d'EDI, en mettant l'accent sur les programmes, les initiatives et les événements spécifiquement dirigés par les pairs qu'il s'agisse, entre autres, de mentorat, de tutorat, de séances d'étude assistées (PASS), d'éducation à la santé, de délégation, de représentation de cours/classe/cohorte ou de bénévolat.
- Construire et renforcer de manière proactive les relations de York, améliorer les systèmes institutionnels pour reconnaître de manière adéquate, et le cas échéant rémunérer, l'engagement des membres de la communauté envers l'institution; travailler plus efficacement avec les communautés et les organisations représentant les groupes dignes d'équité, en particulier celles qui sont proches de nos campus.
- Entreprendre un une évaluation pour analyser et proposer des actions liées à la reconnaissance et à la rémunération du travail supplémentaire effectué par les étudiants dignes d'équité dans le cadre du travail des comités universitaires sur l'équité.
- Déterminer des possibilités d'améliorer l'inclusivité des espaces physiques sur les campus, notamment, mais sans s'y limiter :
  - créer des espaces pour que les groupes dignes d'équité (population étudiante, personnel, etc.) puissent se réunir et créer des communautés de soutien mutuel;
  - s'assurer que les infrastructures du campus, notamment les espaces cérémoniels, sont physiquement accessibles;
  - définir un espace désigné pour l'allaitement (modifier la terminologie de la politique actuelle de l'Université York pour qu'elle englobe tous les genres);
  - envisager l'embauche d'un planificateur d'accessibilité qui contribuera à orienter et à guider les futures constructions, tout en donnant sa rétroaction sur le Plan directeur de l'Université sur 30 ans;
  - envisager d'améliorer l'orientation sur les campus grâce à la technologie, par exemple en reliant les codes QR aux cartes des campus et aux applications d'orientation; et
  - s'assurer que des œuvres d'art réalisées par des artistes dignes d'équité sont exposées dans les zones publiques des campus.
- Déterminer et éliminer les obstacles potentiels d'accès aux environnements numériques des campus.

Initiatives en cours

- Appuyer les activités qui améliorent les espaces et les initiatives en faveur de l'inclusion de la population étudiante, comme les programmes parallèles, les événements, le mentorat et le soutien par les pairs, les programmes de soutien académique et les possibilités de développement des compétences.
- Continuer à assurer la conformité à la LAPHO dans tous les domaines.
- Poursuivre la mise en œuvre de politiques et de procédures d'approvisionnement sociales, qui pourraient envisager la création de critères d'EDI pour engager tous les prestataires externes à appuyer un environnement inclusif à York, et comme condition pour être ajouté à la liste privilégiée de fournisseurs ou de prestataires de l'Université York.
- Continuer à éduquer les communautés des campus sur la nouvelle politique et les procédures en matière de droits de la personne et déterminer les moyens permettant de disposer de mécanismes explicites pour le dépôt des plaintes et leur résolution.

Agir et avoir une incidence :

Nous appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à définir et à mettre en œuvre des actions visant à :

- améliorer l'accessibilité et l'inclusivité des environnements bâtis et numériques, des documents, etc., lorsque cela relève de leur compétence;
- réagir aux résultats du sondage relatif au climat sur les campus lorsqu'ils seront disponibles.

Points de référence

- Suivre les progrès du sondage relatif au climat sur les campus, une fois celui-ci lancé.

PROTECTION

MISE EN ŒUVRE DU PLAN

La construction d'un écosystème de communautés inclusives, respectueuses, pluralistes et collaboratives grâce à des politiques et à des pratiques équitables incombe à tous les membres de la communauté universitaire de York. Nous sommes responsables les uns des autres et les uns envers les autres. Bien que la Division de l'équité, des personnes et de la culture ait la responsabilité générale de mettre en œuvre cette stratégie, tous les membres de la communauté sont responsables par rapport au plan mais aussi les uns envers les autres, de la création et du maintien d'une communauté inclusive, accueillante et équitable.

Alors que nous cherchons à faire progresser les objectifs de la stratégie, nous devons également créer des mécanismes de responsabilité pertinents et transparents dans l'ensemble du système. Chaque année, l'Université évaluera les progrès accomplis, en rendra compte à la communauté et actualisera ce plan, au besoin.

L'Université déterminera les moyens d'intégrer les responsabilités dans les outils d'évaluation et de rendement existants, comme la Planification intégrée des ressources. Ces responsabilités seront intégrées aux évaluations formelles de rendement des postes de direction, dans l'espoir que les dirigeants, à leur tour, tiennent leurs propres unités responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs propres stratégies pour appuyer les objectifs d'EDI énoncés dans ce plan.

Nous suivrons dans le temps les paramètres correspondant à des facteurs importants d'évaluation des progrès accomplis vers nos objectifs. Nous combinerons ces mesures pour établir si des évolutions spécifiques à la hausse ou à la baisse, voire l'absence d'évolution, constituent des résultats positifs en matière de campus plus diversifiés, équitables et inclusifs. Nous informerons la communauté de nos progrès à intervalles réguliers.

Notre évaluation des informations existantes sur la situation à l'Université a mis en évidence des lacunes critiques dans nos données, parmi lesquelles l'absence d'un sondage exhaustif relatif au climat sur les campus, ainsi que l'absence de niveaux approfondis d'analyse des données pour aider l'institution à surveiller l'équité et l'inclusion. Ces lacunes seront comblées au fur et à mesure de la mise en œuvre de ce plan.

Initiatives clés

Pour soutenir la communauté et permettre la mise en œuvre de ce plan, plusieurs initiatives clés ont été déterminées, qui seront financées :

- Le Bureau de la vice-présidente de la Division de l'équité, des personnes et de la culture concevra et supervisera un programme de prix pour reconnaître les réalisations exceptionnelles des membres de la communauté qui ont amélioré l'équité et contribué à un environnement plus diversifié et inclusif sur les campus. Tous les prix relatifs à la diversité, à l'équité et à l'inclusion feront l'objet d'un appel à candidatures auprès d'un éventail élargi de personnes et seront largement diffusés.
- Le bureau de la vice-présidente de la Division de l'équité, des personnes et de la culture créera un fonds d'activité dédié à l'EDI. Les membres de la communauté universitaire pourront demander des subventions ponctuelles (fonds semblable au Fonds d'innovation académique).
- Nous nous alignerons sur le Cadre stratégique autochtone pour appuyer à York un apprentissage, des travaux de recherche et un engagement qui reflètent les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, et sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- Nous nous alignerons sur le Cadre pour l'inclusion des personnes noires et le plan d'action connexe pour appuyer l'apprentissage, les travaux de recherche et l'engagement en faveur de l'inclusion des personnes noires à York, conformément à la charte de Scarborough.
- Avec la rédaction de ce plan, le Conseil consultatif de la présidente aura rempli son mandat. Il existe aussi actuellement le Comité consultatif de la présidente sur les droits de la personne et ses trois sous-comités. L'Université dissoudra ces deux entités pour créer un nouveau Conseil consultatif sur l'EDI. Ce nouveau conseil fournira des orientations à l'Université sur les questions relatives à l'EDI, qui peuvent inclure les responsabilités, les initiatives, les systèmes de responsabilisation, et plus encore.

Agir et avoir une incidence :

Nous appelons les facultés, les divisions, les unités, les départements et les membres de la communauté à définir et à mettre en œuvre des actions visant à :

- adopter des politiques et des procédures qui définissent l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité de la mise en œuvre, de la surveillance, du suivi des progrès et de l'établissement de rapports sur les initiatives d'EDI, parmi lesquelles la constitution éventuelle d'un comité ou d'un conseil local d'EDI.

PROJET

CONCLUSION

L'Université York est fière de son engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion et de son engagement historique de longue date envers la justice sociale. Nous prévoyons que cette stratégie renforcera la progression de l'EDI et contribuera à ce que :

- les membres de la communauté, notamment le personnel, la population étudiante, le corps professoral et le corps enseignant éprouvent un plus grand sentiment de sécurité et d'appartenance;
- la prise de décision reflète la diversité des voix représentées au sein de la direction et aux tables de décision;
- l'expérience de la population étudiante soit améliorée;
- les membres de la communauté se sentent habilités à donner le meilleur d'eux-mêmes, quelle que soit leur définition de l'excellence;
- les personnes dignes d'équité aient des possibilités de progresser dans leurs études et leurs carrières;
- la communauté soit habilitée à mener des conversations délicates de manière respectueuse et à mieux comprendre l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

ANNEXE A : MEMBRES DU CCP SUR L'EDI

Présidente

Sheila Cote-Meek, vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture

Comité directeur

Annette Boodram
Enakshi Dua
Beyhan Farhadi
Carl James
Marian MacGregor
Mayoori Malankov
David Phipps
Rebecca Pillai Ridell
Randy Pitawanakwat
Vinitha Gengatharan
Vanessa Thompson

Membres nommés

Annette Boodram (Agente responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion)
Sharon Henry (PACHR - RISE)
Carl James (Conseiller principal pour l'équité et la représentation)
Ruth Koleszar-Green (Conseil autochtone)
Marian MacGregor (Directrice principale, Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion)
Gin Marshall (PACHR - SexGen)
Lori Mishibinijima (Conseil autochtone)
Roxanne Mykitiuk (PACHR - Enable York)

Représentants facultaires

Gerald Audette (Sciences)
Sarah Barrett (Éducation)
Rosanna N Chowdhury (Changements environnementaux et urbains)
Louizandre Dauphin (Glendon)
Andrea Davis, (Arts libéraux et études professionnelles)
Mazen J Hamadeh (Santé)
Paulina Karwowska-Desaulniers (École de génie Lassonde)
Joy Kirchner (Bibliothèques)
Brent Lyons (École Schulich des hautes études commerciales)
Judith MacDonnell (Santé)
Aryn Martin (Études supérieures)
Hengameh Saberi (Osgoode Hall Law School)
Sarah Bay-Cheng (École des arts, des médias, de l'animation et du design)

Représentants divisionnaires

Debbie Montanera-Bojda (Rectrice et vice-présidente aux affaires académiques)
Vinitha Gengatharan (Division des étudiants)
David Phipps (Recherche et Innovation)
Jayne Rop (Finances & Administration)
Vanessa Thompson (Présidente)
Kairi Williams (Avancement)

Étudiants de premier cycle (nommés)

Kien Azinwi (a démissionné XX)
Nathaniel Boateng
Bo Joseph
Riaz Nandan
Stephen Teong

PROOF

Étudiants de cycle supérieur (nommés)

Zahra Brown
Amarachi Chukwu
Jake Okechukwu Effoduh

Représentante postdoc (nommée)

Beyhan Farhadi

Représentantes du personnel sans fonctions précises

Habibah Haque
Mayoori Malankov
Amy Poon

Représentants facultaires sans fonctions précises

Simon Adam
Enakshi Dua
Uwafiokun Idemudia

Équipe de soutien technique

Amy Gaukel
Stella Kowalchuk
Alicia Pinter

BROUILLON