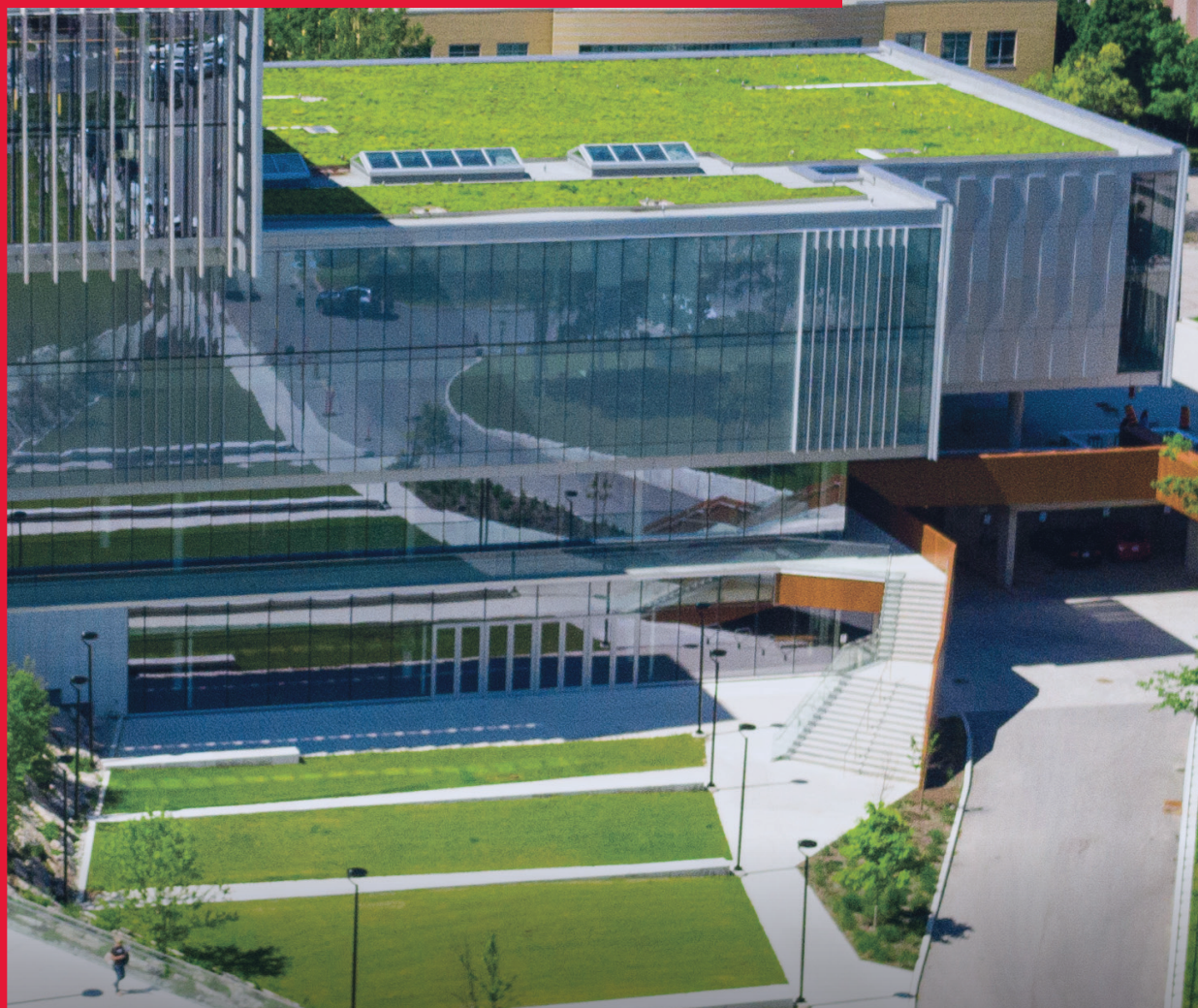


# Rapport annuel sur l'inclusion des personnes noires

FÉVRIER 2022 – 2023

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



# Déclaration de reconnaissance des territoires traditionnels

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.

## Message de la vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture

Je tiens à saluer le travail acharné qui a été réalisé au sein de la communauté universitaire pour faire progresser collectivement le cadre et le plan d'action sur l'inclusion des personnes noires. S'attaquer au racisme anti-Noirs par l'action démontre notre engagement à supprimer les obstacles systématiques qui ont affecté négativement les membres de la communauté noire. Je me réjouis de constater que plusieurs nouvelles initiatives ont été entreprises. Les initiatives et les progrès réalisés jusqu'à présent n'auraient pas été possibles si la communauté toute entière ne s'était pas engagée sérieusement dans ce travail.

Alors que nous continuons à écouter, à apprendre et à allouer des ressources à ces efforts, nous savons que la communauté cherche à voir comment ces efforts se traduisent en générant de meilleurs résultats et expériences pour les membres de la communauté noire de York. Ces initiatives centrent intentionnellement les voix des personnes noires et créent une voie à suivre pour faire progresser leur intégration et pour lutter contre le racisme anti-Noirs. Nous reconnaissons les inégalités et les obstacles systémiques, anciens et profondément enracinés, qui ont historiquement empêché la réalisation de cet objectif. Nous devons continuer à normaliser les discussions et les actions visant à démanteler le racisme institutionnel anti-Noirs et à confronter les expériences de racisme et de discrimination anti-Noirs. Chaque

personne joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du changement.

À l'Université York, nous devons continuer à veiller à ce que des mesures stratégiques soient prises pour assurer une véritable représentation, la sécurité et les réalisations savantes des membres de la communauté étudiante, du personnel, des corps professoral et enseignant et des diplômés et diplômées. Le succès de ces initiatives et de plusieurs autres repose sur la prémisse et le principe selon lesquels nous nous efforçons de créer une voie à suivre qui inclut tout le monde et qui intègre les initiatives dans la structure de l'Université. Bien que notre effort stratégique soit mesuré et fasse l'objet d'un rapport dans le cadre du calendrier annuel, notre travail et notre engagement doivent continuer. Il est essentiel que l'Université York participe au changement progressif et à la refonte historique pour lutter contre le racisme anti-Noirs et la discrimination raciale.

Sheila Cote-Meek

Vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture

Mars 2023



## Aperçu

L'Université York a une longue histoire d'engagement dans le domaine de la justice sociale et est présente pour l'avenir. York reconnaît et s'engage à jouer un rôle dans la lutte contre le racisme anti-Noirs, le démantèlement des barrières systémiques et la décolonisation.

Ce rapport fait état des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs définis dans le document Lutte contre le racisme anti-Noirs : un cadre d'inclusion des personnes noires durant la deuxième année suivant sa publication, et les activités identifiées dans le Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires à travers l'Université York pour soutenir les objectifs et les actions.

Le Cadre d'inclusion des personnes noires présente une série de valeurs directrices, de conceptions et de neuf objectifs visant à guider la communauté universitaire dans la mise en œuvre de changements systémiques significatifs liés au racisme anti-Noirs. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une entreprise de longue haleine qui exige que chaque personne travaille à un changement transformateur.

## 2E ANNÉE : PROGRÈS ET PERSPECTIVES

Au cours de la deuxième année suivant la publication du *Cadre*, plusieurs objectifs ont été atteints grâce à une direction efficace, à une participation active et à de longues délibérations au sein de la communauté universitaire. Ces progrès ont été accomplis à la suite de réflexions approfondies sur notre situation institutionnelle et sur les changements nécessaires et de nombreuses consultations communautaires et actions de collaboration qui ont renforcé notre engagement envers le changement.

L'Université York a renouvelé son adhésion à la [Charte de Scarborough](#) et reste déterminée à promouvoir l'épanouissement intersectionnel des personnes noires, à favoriser l'excellence inclusive, à permettre la mutualité et à garantir la responsabilité. La Charte renforce l'idée que le Cadre d'inclusion des personnes noires et le Plan d'action de l'Université doivent traduire son « esprit de bonne foi en adoptant et en permettant une amélioration significative, mesurable et continue dans la mise en œuvre des engagements d'action suivants ». En clair, l'Université York n'a pas l'intention de se servir des initiatives d'inclusion des personnes noires ou d'en faire un spectacle pour ensuite tirer profit de ces efforts. Nous prenons fait et cause pour nos collègues signataires et nos collègues de secteur qui doivent affronter les répercussions sévères et débilatantes du racisme anti-Noirs et lutter pour des changements transformateurs.

York reste déterminée à commémorer et à célébrer les personnes noires et leurs contributions, notamment en soulignant le [Mois de l'histoire des Noirs](#) (en février). En 2023, nous soulignerons la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination

raciale au mois de mars et le Jour de l'émancipation en août.

La *stratégie de décolonisation, d'équité, de diversité et d'inclusion (DEDI)* de l'Université York, lancée au printemps 2023, sera un autre outil et une ressource précieuse fournissant des conseils à la communauté sur la mise en œuvre du changement stratégique. La stratégie DEDI indique clairement l'interconnexion avec d'autres stratégies et cadres, y compris le cadre sur l'inclusion des personnes noires. La communauté de York continuera à veiller à ce que le cadre soit pris en compte et à ce qu'il soit aligné lors de l'élaboration des stratégies et des cadres pour l'avenir.

Cette deuxième année a permis de prendre conscience des difficultés qui peuvent survenir dans l'accomplissement de ce travail. Certains de ces défis ont été exprimés par des membres de la communauté dans quelques-unes des soumissions reçues sur les activités pour éclairer ce rapport; ils peuvent être consultés ci-dessous. Il se peut que des défis surviennent lors de la planification et de la mise en œuvre d'initiatives centrées sur la vie des personnes noires et visant à réaliser des expériences inclusives. Ces défis peuvent résulter d'un manque de soutien, d'adhésion et de consensus, de l'affectation des ressources, de l'alignement des priorités et du financement, des délais, des transitions des personnes clés impliquées, des différences de délais internes et externes, etc. Ce genre de défis, bien que valables et parfois déroutants, peuvent être surmontés s'ils font l'objet d'un soutien, d'une collaboration et d'une solution créative, faute de quoi nous risquons de perdre notre élan.

Même s'il est sans doute trop tôt pour remarquer des changements concrets, nous espérons que les activités entreprises dans toute l'Université – plusieurs d'entre elles sont en vedette ci-dessous – lui ont permis de se rapprocher de changements systémiques et notables qui peuvent être réalisés en continuant à travailler ensemble. Au fur et à mesure que nous progressons, nous prévoyons que le sondage relatif au climat sur les campus nous aidera à cerner l'ambiance générale sur les campus de l'Université. La version étudiante de ce sondage a été lancée à la fin de l'automne 2022 et une version destinée au personnel devrait être lancée en 2023. Il sera effectué périodiquement (probablement tous les trois ans) afin de mesurer les progrès et les changements à long terme et devrait permettre

d'orienter les futurs efforts programmatiques.

Les prochaines étapes consistent à mieux comprendre la manière dont les politiques et les protocoles ont maintenu un statu quo préjudiciable pour les membres de la communauté noire à York et à utiliser des efforts et des outils stratégiques pour élaborer de nouvelles voies, perspicaces et progressistes. Le changement de culture implique de déraciner, de réviser, de cultiver et d'encourager de nouvelles façons d'être, d'agir et de réussir. Plus précisément, nous sommes chargés de mettre en œuvre les initiatives définies dans le Plan d'action, de prendre en compte les problèmes (non) prévus et de mesurer l'impact de ce travail sur l'Université York.

## Activités en vedette

*Cette section met en lumière les mesures prises par les différentes unités de l'organisation et représente les nombreuses contributions reçues de l'ensemble de la communauté universitaire. Cette liste n'est ni complète ni exhaustive; il s'agit d'une compilation d'activités déclarées. Des efforts ont été faits pour s'assurer que l'appel à candidatures représente tous les domaines de l'Université, mais certaines initiatives peuvent ne pas avoir été signalées pour diverses raisons.*



### REPRÉSENTATION

#### Objectifs

- Veiller à ce que la communauté noire, dans toute sa diversité, soit représentée dans toutes les sphères de l'Université : Conseil d'administration, haute direction, gestionnaires, professeurs titulaires, population étudiante du premier cycle et du cycle supérieur, diplômés.
- Examiner les pratiques de l'Université en matière de recrutement et d'admission, d'embauche, de fidélisation et de promotion dans une optique de lutte contre le racisme anti-Noirs, d'équité et d'inclusion des personnes noires afin de supprimer les obstacles à l'accès et à l'inclusion.

#### Activités lancées, en cours ou achevées.

- **Outil d'audit DEDI de la Division de l'équité, des personnes et de la culture.** Tout au long de l'année 2021-22, les Ressources humaines (RH) ont réalisé une analyse de l'environnement concernant les outils de vérification de l'équité disponibles avec des partenaires externes et ont mené des recherches indépendantes. Un outil d'audit DEDI des RH, premier

du genre, est en train d'être conçu et devrait être disponible pour consultation en avril 2023. Il orientera, le cas échéant, l'évaluation et les révisions des politiques, programmes et procédures en matière de ressources humaines.

- **Évaluation et révision de la politique d'équité en matière d'emploi dans le secteur non universitaire.** À l'automne 2022, un groupe de travail collaboratif a commencé à examiner et à réviser le plan d'action positive pour l'embauche de personnel non universitaire afin de réaliser la politique d'équité en matière d'emploi et a procédé à un examen du programme d'action positive (AP) figurant dans la convention collective YUFA pour son application dans les procédures de recrutement, de maintien en poste et d'avancement professionnel des groupes de personnel non universitaire.
- **Efforts pour accroître et renforcer le recrutement de membres noirs du corps professoral.** Des stratégies efficaces ont été mises en œuvre pour soutenir les processus de recrutement de membres du corps professoral :

- élaboration d'une fiche de ressources à partager avec les candidates et candidats noirs qui s'identifient comme tels (et/ou à faire circuler avec une annonce);
- séance spéciale d'information avec le conseiller principal en équité et représentation et les représentants du comité de recrutement pour discuter du recrutement de professeurs noirs;
- création d'une liste wiki (sur Teams) que les comités de recherche peuvent afficher et à laquelle ils peuvent se référer lorsqu'ils explorent les possibilités de diffusion d'annonces pour contacter des candidats noirs potentiels;
- développement de contenu publicitaire pour les efforts d'inclusion et de promotion des personnes noires.
- **Soutien des initiatives de représentation dans l'ensemble de l'Université.** Le Centre des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion (CHREI) a soutenu le développement et le lancement de plusieurs activités et initiatives aux niveaux facultaire, divisionnaire et panuniversitaire afin de s'assurer que les personnes noires, dans leur diversité, sont représentées dans tous les domaines. Voici quelques exemples qui ne sont pas référencés ailleurs :
  - soutenir et guider les comités chargés de recruter des membres noirs du corps professoral et du personnel dans le domaine des arts, des médias, de l'animation et du design (AMPD);
  - soutenir le développement de plusieurs initiatives dans le domaine du changement environnemental et urbain (EUC), comme un programme pilote de mentorat entre diplômés et étudiants noirs lancé en 2023, la révision du manuel de terrain de l'EUC destiné aux partenaires communautaires pour les stages étudiants afin d'y inclure une déclaration d'équité, un profil d'équité et des procédures relatives aux droits de la personne pour les étudiants, le développement d'un atelier mensuel pour les élèves du secondaire dans la communauté Jane-Finch, la promotion des possibilités d'accès à des considérations postsecondaires;
  - soutenir les régions dans la mise en œuvre du Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires et le soutien aux étudiantes et étudiants noirs;
  - soutenir la reconstitution du comité Race, Inclusion and Supportive Environments (RISE) à l'automne 2022.
- **Séance d'information à l'intention des membres noirs du corps professoral.** Cette séance d'information était la deuxième séance annuelle organisée principalement pour les nouveaux membres noirs du corps professoral; toutefois, tous les membres noirs du corps professoral de York ont été invités.

Lors de cette séance, plusieurs cadres supérieurs de York (notamment la vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture, la vice-présidente associée aux affaires facultaires, la conseillère principale en équité et représentation) ont fait des présentations sur l'engagement de l'établissement en faveur de l'équité, les ressources offertes pour le corps professoral et le travail d'inclusion des personnes noires à York. Des membres du Département de la sécurité communautaire et du Race Equity Caucus de la YUFA ont également fait des présentations. Une partie de la séance a été animée par Carl James et Andrea Davis, tous deux professeurs titulaires noirs de York, qui se sont efforcés de répondre aux questions que les nouveaux professeurs noirs pourraient se poser, de répondre à leurs préoccupations et de leur fournir de plus amples informations sur des manières de s'impliquer dans la vie universitaire.

- **Accord sur l'embauche de chercheurs et chercheuses noirs.** Dans le cadre de négociations collectives avec la York University Faculty Association (YUFA), les parties ont convenu d'embaucher au moins neuf autres personnes s'identifiant comme des personnes noires d'ascendance africaine (p. ex. des personnes africaines et d'origine africaine venant des Caraïbes, des Amériques ou d'Europe) pour des postes permanents commençant le 1er juillet 2024 ou avant.

#### Division du rectorat et des affaires académiques

- **Projet pilote de l'École des arts, des médias, de l'animation et du design (AMPD) pour des stratégies d'embauche efficaces.** Pour répondre à la nécessité d'une plus grande équité dans le recrutement et d'une représentation diversifiée au sein du corps professoral, trois recherches AMPD participent à un projet pilote de recrutement conçu pour intégrer les pratiques exemplaires dans le processus de recherche. Cela fournira de nouvelles données en comparaison avec d'autres recherches en cours dans l'École et orientera les futures pratiques d'embauche.
- **Recrutement de membres noirs du corps professoral à l'AMPD.** L'AMPD a demandé et obtenu l'une des conversions du SCFP (Syndicat canadien de la fonction publique) d'un membre du corps professoral qui a été nommé membre à temps plein de la YUFA à l'été 2022. Le Département des arts visuels et de l'histoire de l'art a également recruté une personne pour l'été 2022. Le Département de musique est actuellement à la recherche d'un professeur de chant et il s'agit d'un recrutement ciblé.
- **Recrutement de membres noirs du corps professoral à la Faculté des changements**

**environnementaux et urbains (EUC).** L'EUC a accueilli deux professeurs noirs à l'été 2022, dans le cadre des efforts visant à diversifier l'effectif professoral à plein temps. Ces nouveaux membres du corps professoral couvrent un large éventail de domaines disciplinaires, notamment les sciences physiques, l'urbanisme et les études environnementales/géographiques.

- **Projet pilote d'auto-identification de la Faculté des études supérieures (FGS) pour les demandes d'admission aux programmes d'études supérieures.** Un espace permettant aux candidates et candidats issus de groupes en quête d'équité de s'identifier aux fins de l'attribution de bourses a été mis en place pour la première fois dans le formulaire d'information complémentaire de la demande d'admission aux études supérieures. La FGS travaille avec le Département des admissions de l'Université et d'autres unités pour créer un formulaire d'auto-identification coordonné et conforme aux normes de York pour toutes les futures demandes de programmes menant à un diplôme.
- **La FGS a intégré les enseignements tirés du programme de bourses postdoctorales de la rectrice pour les chercheurs noirs et autochtones.** Le programme a été remanié et appliqué en tenant compte des enseignements tirés de la première itération. Il est désormais distinct du programme de bourses pour chercheurs autochtones afin d'adapter la publicité, d'atteindre des publics pertinents, d'établir des comités de sélection représentatifs et compétents et de permettre une sélection plus efficace et holistique.
- **Glendon a souligné l'Excellence Noire dans le magazine Shifter.** Dans le cadre d'un accord de partenariat avec le magazine Shifter, un magazine canadien en ligne consacré à la culture noire et urbaine qui souligne le meilleur de la culture et du mode de vie des personnes noires, cinq articles ont été produits et publiés pour promouvoir et célébrer l'Excellence Noire à Glendon.
- **Création d'un fonds pour les conférenciers autochtones, noirs et racialisés à Glendon.** Le Fonds prioritaire du principal a alloué 5 000 \$ pour couvrir les honoraires de personnes autochtones, noires et racialisées invitées à donner des conférences à Glendon tout au long de trois trimestres universitaires en 2022-2023. Ce fonds veut offrir aux étudiantes et étudiants autochtones et autres personnes issues de communautés dignes d'équité davantage de possibilités de se reconnaître dans leurs cours et leurs enseignants.

- **Audit du personnel de la Faculté d'arts libéraux et d'études professionnelles (LAPS).** Un consultant a été engagé pour évaluer les processus et les pratiques de recrutement et de promotion du personnel, en particulier pour les personnes noires. Ce spécialiste a évalué le niveau de représentation du personnel noir, ses expériences et les obstacles à la succession et à l'avancement de carrière. Une analyse comparative a également été effectuée pour évaluer tous les homologues racialisés et non racialisés; le privilège a aussi été examiné en tant qu'outil sous ses diverses formes, comme la race, l'orientation, l'observation au poste de travail, les possibilités de formation (formelles et informelles), les possibilités d'emploi, le mentorat et le réseautage.

- **Recrutement de membres noirs du corps professoral à l'École de génie Lassonde.** Le Département de génie électrique et d'informatique (EECS) de Lassonde a mené une recherche ciblée en informatique et a accueilli un deuxième membre noir du corps professoral en 2022 (la première embauche a eu lieu en 2021).

- **Initiatives de l'École de droit Osgoode Hall.**

Voici quelques-unes des initiatives en matière de représentation :

- L'Association des étudiants noirs en droit d'Osgoode (BLSA) a organisé la cérémonie de remise du prix Lincoln Alexander le 28 février 2022, qui était l'événement phare du Mois de l'histoire des Noirs sur le thème de la joie noire (« Black Joy »). BLSA Osgoode a publié son BHM ZINE qui présente une collection de poèmes, d'essais, de photos éditoriales et d'œuvres médiatiques mixtes mettant en valeur la joie noire;
- nouveau matériel pour un site eClass intitulé Ressources sur les questions juridiques autochtones et la lutte contre le racisme anti-Noirs;
- L'Association des étudiants noirs en droit est la plus grande association d'étudiants au Canada, avec plus de 60 à 70 membres. 10 % de ses membres se déclarent « noirs », ce qui représente une augmentation de près de 3 % par rapport à la moyenne des cinq dernières années.

#### **Division de la Recherche et de l'innovation**

- **Événements du Mois de l'histoire des Noirs à l'Institut Harriet Tubman.** Les événements des années précédentes comprenaient des conférences et webinaires portant sur différents thèmes, comme « Santé mentale des personnes noires, résistance des personnes noires » (2022). En 2023, l'Institut a rendu hommage à des membres de la communauté qui ont apporté une importante contribution à la communauté noire et africaine.

## Division des affaires étudiantes

- **Consultations sur les stratégies de recrutement du personnel du Département des sports et des loisirs.** Le département a tenu plusieurs réunions avec le conseiller spécial de la division pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) afin de discuter des stratégies de recrutement du personnel, des moyens d'exploiter les données statistiques pour conduire la prise de décision et l'orientation dans ce domaine. Le conseiller a fourni une rétroaction critique sur les approches du panel d'embauche, notamment en ce qui concerne les processus de questions d'entretien qui sont en cours d'examen.
- **Réseau d'Excellence Noire.** Des plans pour lancer le réseau d'Excellence Noire de l'Université York au début de 2023 sont en cours, avec pour objectif de construire un réseau de personnes, de ressources de connaissances et d'activités qui répondent aux besoins des étudiantes et étudiants noirs de York. Les cinq objectifs clés du groupe sont les suivants : (1) Améliorer les voies d'accès à l'éducation postsecondaire pour les étudiants noirs; (2) Sensibiliser au travail effectué par les départements, les collèges, les facultés et les organisations étudiantes à York; (3) Améliorer la mesure dans laquelle les étudiants noirs sont conscients de ce travail et s'y impliquent; (4) Fournir une rétroaction critique et donner des conseils qui conduiront à une amélioration continue des services et des ressources; (5) Créer un cadre couvrant le cycle de vie des étudiants noirs dans lequel ils peuvent s'épanouir à York et développer les compétences et les relations nécessaires à la réalisation de leur potentiel en tant qu'universitaires et diplômés.
- **Conversations sur les carrières : pleins feux sur l'Excellence Noire.** Le Service Informations sur les carrières et perfectionnement (CED) a lancé un événement sur les carrières qui a mis en relation des étudiants noirs avec des diplômés noirs issus de différents milieux et secteurs d'activité afin de les inspirer et de les soutenir dans leur parcours

professionnel. Cet événement a été proposé conjointement avec l'Excellence Noire (BE YU).

- **Le CED a organisé une rencontre avec les employeurs sous forme d'un événement de recrutement sur la diversité et l'inclusion.** Les services offerts par le CED tiennent compte des obstacles au développement de carrière rencontrés par les populations étudiantes dignes d'équité, notamment les étudiants et diplômés noirs. Par conséquent, les stratégies d'engagement des employeurs du CED comprennent l'identification et la collaboration avec des partenaires externes pour appuyer des occasions de recrutement plus équitables. Lors de cet événement, des étudiantes et étudiants de groupes dignes d'équité se sont mis en relation avec des recruteurs qui les ont renseignés sur les possibilités de carrière auprès d'employeurs inclusifs et équitables.
- **Bureau du registraire de l'Université (OUR) : renforcement des méthodes de recrutement étudiant.** Le recrutement et les admissions renforcent les approches de recrutement, en ajoutant de nouvelles considérations d'admission pour les étudiantes et étudiants autochtones et noirs, avec une plus grande implication des conseils scolaires locaux qui ont une population étudiante fortement racialisée et facilitent l'engagement précoce par le biais du programme BE YU.
- **Création d'un espace d'affinité dans les résidences pour le développement du leadership d'étudiantes et étudiants noirs, autochtones et autres personnes de couleur.** Le Département de la vie en résidence continue de soutenir les étudiantes et étudiants noirs dans des rôles de leadership en offrant un espace d'affinité pour les personnes noires, autochtones et autres personnes de couleur au sein de leurs équipes. C'est la deuxième année qu'il est proposé et les leaders étudiants ont répondu favorablement à l'offre d'espace pour échanger sur ce que cela signifie d'être un membre des communautés PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur), ou un leader étudiant sur le campus.



## SÉCURITÉ

### Objectifs

- Créer un environnement dans lequel les personnes noires se sentent physiquement, psychologiquement et émotionnellement plus en sécurité.
- Mettre en place de nouveaux mécanismes (offerts en français et en anglais) adaptés aux réalités culturelles pour les plaintes de discrimination et de harcèlement fondés sur la race

## Activités lancées, en cours ou achevées.

### Division de l'équité, des personnes et de la culture

- **Réunions pour les membres noirs et autochtones du corps professoral.** Les affaires professorales ont organisé une réunion Zoom et un déjeuner-rencontre pour les collègues noirs et autochtones embauchés au cours des deux ou trois dernières années afin de créer une communauté et de déterminer quelles ressources de soutien ont été efficaces ou sont encore nécessaires. Un rassemblement plus important pourrait être planifié pour le printemps 2023.

### Division des finances et de l'administration

- **Une évaluation des Services de sécurité est en cours depuis l'automne 2021.** Cette évaluation adoptera une approche critique et holistique pour améliorer la sûreté et la sécurité à York afin de répondre aux problèmes et préoccupations réels et d'établir un modèle alternatif de services de sécurité. L'évaluation des Services de sécurité figure au début de la phase de planification. Un rapport final contenant des recommandations sera prochainement diffusé à la communauté de York. Un groupe de travail sera constitué pour diriger les étapes de planification et de mise en œuvre de l'évaluation.

### Division du rectorat et des affaires académiques

- **Consultations d'EUC sur l'équité spatiale.** Les consultations sur l'équité spatiale font partie des initiatives de planification de l'espace, qui ont donné lieu à des propositions pour la nouvelle empreinte physique d'EUC, notamment la création de salles de repos, l'extension de l'accès aux membres de la communauté Jane Finch à la communauté étudiante, et l'interrogation sur les besoins spatiaux qui sont mis en avant ou en arrière-plan afin de garantir l'accès à tout le monde.
- **Ressources axées sur l'EDI pour les étudiantes/étudiants et le corps enseignant, intégrées dans les cours eClass de Lassonde.** En partenariat avec la direction des programmes de premier cycle (UPD) de Lassonde, le Centre d'accueil et de soutien des étudiants (SWSC) de Lassonde a élaboré une liste de ressources pour le corps enseignant et la population étudiante afin de faciliter l'accès et la promotion des ressources, services et procédures disponibles à York en matière d'EDI. Les ressources comprennent des détails sur la manière de traiter une plainte et des exemples de comportements inacceptables afin d'encourager le signalement et de favoriser une communauté plus sécuritaire.





## Division des affaires étudiantes

- **Expansion du programme de formation Témoin actif.** Ce programme vise à former les membres de la communauté sur la manière d'intervenir lorsqu'ils sont témoins d'une forme quelconque de violence sexuelle. Le programme vise également à sensibiliser et à répondre aux nombreux obstacles qui empêchent les survivants de chercher ouvertement du soutien ou de signaler leurs expériences de violence sexuelle. Il s'agit notamment des expériences vécues par les personnes autochtones, noires, racialisées et provenant d'autres communautés victimes de violence systémique et de marginalisation qui peuvent craindre d'être à nouveau victimes du système et ne considèrent peut-être pas la police ou d'autres autorités comme une option de protection sécuritaire.
- **Deuxième événement annuel d'accueil de la communauté des étudiantes et étudiants noirs.** Le Centre de développement de la communauté étudiante et du leadership (SCLD), en partenariat avec la York United Black Student Alliance (YUBSA) et 12 autres organisations étudiantes enregistrées s'identifiant comme noires, a organisé la deuxième édition de l'accueil annuel de la communauté étudiante noire le 29 septembre 2022. Dans le but d'illustrer le dynamisme de la vie étudiante noire sur le campus et de promouvoir l'engagement des personnes noires entre elles grâce à des clubs dirigés par les étudiants et de leurs programmes et services, plus de 500 membres du personnel, de la communauté étudiante et du corps professoral de York ont participé à ce programme de trois heures.
- **Création du poste permanent à temps plein de coordonnateur de la réussite scolaire et de l'inclusion au sein de l'unité Excellence Noire.** Un poste permanent à temps plein, axé sur le développement et la mise en œuvre de la programmation BE YU, notamment le soutien transitoire aux nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants, l'événement de bienvenue BE YU, le mentorat par les pairs et la formation des mentors par les pairs, et le réseau d'excellence noire a été créé et un titulaire a été embauché.
- **Événement d'accueil de l'Excellence Noire.** En septembre 2022, la division a lancé son premier événement de bienvenue de l'Excellence Noire, une rencontre sociale et de réseautage pour accueillir les étudiantes et étudiants noirs nouvellement admis et leur fournir des informations sur les compétences, le bien-être et les ressources financières, ainsi qu'un aperçu des autres programmes de l'Excellence Noire YU (BE YU). L'événement comprenait un panel de discussion qui a abordé les expériences, tant positives que négatives, d'étudiantes et étudiants noirs à York.
- **Série « Talking B(L)ACK ».** En partenariat avec la chaire Jean Augustine sur l'éducation, la communauté et la diaspora de la Faculté d'éducation, la série inaugurale « Talking B(L)ACK » a été lancée dans le cadre de l'Excellence Noire à l'Université York (BE YU). La première séance s'est tenue le 3 octobre 2022 au Welcome Centre du Centre Bennett des services aux étudiants, où les étudiantes et étudiants africains, caribéens et s'identifiant à la race noire ont été invités à se réunir autour d'un repas et à socialiser. Les objectifs du programme étaient les suivants : (1) offrir un espace aux membres de la population étudiante noire pour qu'ils puissent exprimer leurs expériences, reconnaître les expériences de leurs pairs et définir les forces de la communauté; (2) mettre en évidence les ressources existantes, partager les lacunes en matière de soutien, les ressources dont ils ont encore besoin et la manière dont l'Université pourrait les aider à accéder à ces ressources, individuellement et collectivement; et (3) communiquer comment l'Université peut mieux soutenir le champ d'action de la communauté africaine, caribéenne et noire et ses intersections avec elle. La participation de leaders noirs à la Fédération des étudiants de York (FEY) et à la York United Black Students Alliance (YUBSA) a également souligné la nécessité de créer des espaces sociaux où la communauté étudiante peut se rencontrer de manière informelle.
- **Initiatives du Département d'athlétisme et des loisirs. Les activités et initiatives dans ce domaine étaient les suivantes :**
  - des étudiants-athlètes et des entraîneurs bénévoles du club sportif compétitif de l'Ontario University Athletics (OUA) ont participé aux séances de formation « Resisting Oppression, Advancing Rights » (ROAR) animées par le CHREI;
  - des moments d'inclusion et un temps de réflexion et de dialogue sur diverses questions liées à la DEDI ont été programmés pendant les réunions du personnel à temps plein;
  - des plans de formation DEDI à long terme, notamment lors de l'orientation, ont été élaborés;
  - des ressources de soutien universitaire et un accès au club sportif pour les étudiants-athlètes ont été activement offerts au personnel à temps partiel, notamment pour tenir des réunions formelles du personnel à mi-parcours (au minimum) afin de faire le point sur les études et le bien-être, ainsi que du soutien pour réduire le temps de travail au besoin et un suivi pour identifier les personnes ayant des quarts de travail plus longs pour s'assurer que cela n'ait pas d'impact négatif sur leurs études.



## CRÉATION DE SAVOIRS

### Objectifs

- Reconnaître le rôle de l'Université York dans la production de travaux de recherche et la diffusion d'idées qui ont renforcé le racisme anti-Noirs.
- Veiller à ce que les travaux de personnes noires, dans toutes les disciplines, soient représentés dans les programmes d'études et de recherche, les sources d'information et les collections.
- Veiller à ce que l'Excellence Noire en matière de recherche soit reconnue lors de l'attribution de prix et de chaires de recherche.
- Appuyer des initiatives précises, notamment celles visant à développer la recherche sur les études des personnes noires qui traitent de la lutte contre le racisme anti-Noirs et à renforcer la recherche au sein des facultés et des unités de recherche organisées (ORE).
- Augmenter le financement des bourses d'études et d'autres formes de soutien financier en faveur de la population étudiante noire.

### Activités lancées, en cours ou achevées.

#### Division de l'équité, des personnes et de la culture

- **Soutenir l'Université dans la création de connaissances.** Le CHREI a entrepris plusieurs activités et initiatives allant dans ce sens à différents niveaux, notamment en veillant à ce que l'érudition et l'excellence des personnes noires soient représentées dans les programmes d'études, la recherche, les sources d'information et les collections dans toutes les disciplines et de diverses manières. Voici quelques exemples de ces travaux qui n'ont pas été mentionnés ailleurs :
  - soutenir le développement de « Black Inclusion in the Classroom & Curriculum: A Toolkit for Course Instructors in EUC »;
  - travailler avec Glendon pour établir un Fonds pour des conférences données par des personnes extérieures autochtones, noires et racialisées de 5 000 \$, afin d'inviter des conférenciers dans les salles de classe pour 2022-2023; ce fonds a été renouvelé pour 2023-2024;
  - produire un balado axé sur divers sujets liés à la DEDI, y compris un épisode sur Caribana et un autre à venir sur l'engagement de la communauté locale;
  - Semaine de l'inclusion organisée par le CHREI, ce qui a permis à des femmes de couleur d'animer une

table ronde intitulée « Who Gets to Rest? » (Qui peut se reposer?). Le panel a abordé la question de la charge inégale du travail de soins dans le contexte de la diminution de l'aide aux ménages pendant la pandémie et a examiné les stratégies d'autoprotection des femmes PANDC.

- **Possibilités d'apprentissage pour le personnel.** L'équipe d'apprentissage organisationnel et d'excellence des personnes au sein des ressources humaines dirige et co-anime plusieurs opportunités d'apprentissage avec des partenaires communautaires sur des sujets liés au racisme anti-Noirs et/ou à l'inclusion des personnes noires, notamment le leadership authentique et inclusif, la contribution à un lieu de travail sain, la direction d'un lieu de travail sain, la remise en question des préjugés inconscients pour les cadres et EDI avancé pour les cadres.

#### Division du rectorat et des affaires académiques

- **Création de bourses postdoctorales du rectorat pour les chercheuses et chercheurs noirs et autochtones.** Ce programme de bourses, qui en est à son troisième cycle, a été créé pour remédier à la sous-représentation des chercheurs noirs et autochtones dans de nombreuses disciplines et domaines de recherche, ainsi que dans les carrières qui y sont associées. Il fournit aux candidates et candidats retenus des ressources collégiales, une supervision, un mentorat et du temps financé pour leur donner la chance de se lancer dans la carrière de leur choix.
- **L'AMPD fait progresser les bourses d'études pour les personnes noires à York.** Sur la base des recommandations du rapport du consultant KOJO, l'AMPD a créé un nouveau fonds de recherche pour les universitaires noirs; des réunions régulières seront également organisées pour les professeurs noirs dans le cadre d'une initiative permanente visant à intégrer de nouvelles ressources au sein de l'AMPD et de l'Université.
- **Conférence de LAPS intitulée « Borders, Human Itineraries and All Our Relation »** La conférence Alchemy inaugurale a eu lieu le 10 novembre 2022 et a rassemblé quatre alchimistes de différentes disciplines et géographies pour réfléchir à certaines des questions les plus importantes de notre époque. Ce modèle public d'engagement intellectuel à plusieurs voix fait interagir les questions de racisme anti-Noirs avec d'autres questions clés de justice sociale et politique, notamment la catastrophe

climatique et l'autonomie des peuples autochtones. Les conférences (et les livres qui en découleront) encouragent la pensée dialogique et la recherche publique pour démanteler les modèles disciplinaires coloniaux.

- **Développement d'un programme ou d'une majeure en études des Noirs dans le cadre du programme LAPS.**

Un comité a été formé pour développer un programme d'études des Noirs qui, une fois achevé, sera le premier du genre au Canada. Le programme s'articule autour de plusieurs objectifs, notamment : (1) identifier les principaux penseurs, concepts et théories des études des noirs dans de multiples domaines transdisciplinaires et interdisciplinaires et appliquer la (les) méthodologie(s) de ce travail à l'analyse de différentes expériences historiques et contemporaines et (2) évaluer et diffuser l'humanité, la valeur et l'héritage du savoir noir, et plus encore.

- **Les bibliothèques de l'Université York (YUL) ont organisé un « marathon d'édition » de l'histoire noire sur Wikipédia et Wikidata.**

Cet événement collaboratif d'une durée d'un mois a été organisé à l'Université York en février 2022 et constitue un moment fort. Il vise à améliorer la couverture et la qualité du contenu noir sur Wikipédia et Wikidata. L'événement comprend des séances hebdomadaires synchrones d'édition en ligne, dirigées et animées par des étudiants et étudiantes, et une séance d'édition en personne, le « marathon d'édition ». Il enseigne des compétences essentielles en matière d'information et de maîtrise des données tout en diversifiant le contenu en ligne, en encourageant les bourses d'études ouvertes, en proposant intentionnellement des programmes destinés aux étudiantes et étudiants noirs et racialisés, et en s'appuyant sur des partenariats entre plusieurs institutions pour leur offrir une éducation expérientielle sur les technologies actuelles.

- **Séance de formation du personnel des bibliothèques (YUL).**

YUL a organisé un atelier de formation intitulé « Description and Access for Anti-Black Archival Materials » le 19 janvier 2023. Cet atelier de deux heures a abordé la question du racisme anti-Noirs dans les documents d'archives en proposant des méthodes pour créer des descriptions inclusives et pour permettre l'accès à ces documents tout en minimisant les préjudices. L'atelier a demandé aux participants de réfléchir de manière critique à l'impact des pratiques de description et d'accès aux documents d'archives racistes, et a proposé des applications pratiques pour créer des intitulés de sujets, contextualiser le racisme, atténuer les titres de dossiers racistes, produire des avertissements de contenu, et créer des guides de recherche utiles.

- **Projet de recherche « A Critical View of University Life: Narrative Reflections of Black Students in a Canadian University ».**

Les initiatives Kindergarten to Industry (k2i) et SWSC de Lassonde soutiennent le projet de recherche entrepris par Carl James. Le projet cherche à comprendre les expériences quotidiennes des étudiantes et étudiants universitaires noirs. Le fait d'entendre ces expériences de la bouche des étudiants eux-mêmes permettra de mieux comprendre les parcours qui facilitent la réussite professionnelle. Lassonde soutiendra le projet par le biais de la participation étudiante, de groupes de discussion et de la mise en œuvre des leçons tirées du projet.

- **Élargir les protocoles d'achat pour les collections éducationnelles.**

Le conseiller spécial de la Faculté d'éducation, avec l'aide d'un diplômé et d'une documentaliste, a travaillé pour élargir les protocoles d'achat afin d'inclure davantage d'auteurs noirs et d'éditeurs de couleur.

- **Les ressources virtuelles EDI d'EUC.**

EUC a créé une page Web offrant des ressources et des informations sur l'EDI, qui sera un « site évolutif » avec des mises à jour régulières et des ajouts au fur et à mesure que les conversations se poursuivent.

- **Glendon a créé une bourse de recherche pour les universitaires autochtones et racialisés.**

Glendon a mis en place une bourse de recherche pour les universitaires autochtones et racialisés, d'un montant de 3 500 \$ par an. Elle soutient des projets de recherche novateurs de la part de candidates et candidats admissibles qualifiés et vise à soutenir un projet de recherche original de la part de chercheuses et chercheurs autochtones et racialisés, émergents ou établis, sur le campus Glendon. Les projets peuvent être autonomes ou faire partie d'un programme de recherche plus large.

- **Glendon intègre l'EDI dans les nominations de bourses.**

Le Bureau de la recherche de Glendon a mis en place un processus visant à garantir l'intégration de l'EDI dans les nominations et bourses. Par exemple : les appels sont ouverts à tous les groupes admissibles en français et en anglais; les candidats et candidates sont encouragés à identifier volontairement s'ils et elles sont membres d'un groupe désigné au niveau fédéral; les membres du comité de sélection sont tenus de participer à la formation en ligne sur l'équité pour les comités de sélection offerte par Polaris; le Bureau de la recherche confirme la diversité des membres du comité de sélection; il encourage la diversité des candidatures, etc.

## Division de la recherche et de l'innovation

- **Subventions de démarrage pour la recherche noire.** Le Bureau du vice-président de la recherche et de l'innovation (VPRI) a achevé une phase pilote pour ces subventions de démarrage et a obtenu un financement de 250 000 \$ par an pendant trois ans.
- **Bourses d'encouragement pour les personnes noires.** Mise en place de subventions allant jusqu'à 7 000 \$ pour établir une demande de financement de recherche de grande envergure.
- **Tubman Talks.** L'Institut Harriet Tubman (HTI) est un espace de réflexion qui favorise le débat entre tous les universitaires de York dont les recherches portent sur l'histoire et l'expérience contemporaine des Africains et des personnes d'ascendance africaine au Canada et dans le monde. Il constitue une plateforme d'échange pour les chercheuses et chercheurs indépendants et pour les équipes de recherche. Par conséquent, cet espace leur permet de renforcer leurs recherches en les présentant à des fins de débat.
- **Groupes de recherche HTI.** Ces groupes reflètent les intérêts de recherche des membres de l'Institut dans une grande variété de disciplines et de perspectives : Travail, mouvement et mobilité; culture expressive et systèmes de croyances; politique, économie et justice sociale; théories et méthodologies, y compris les sources orales et les humanités numériques; genres et sexualités; santé et handicap; sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

## Division des affaires étudiantes

- **Séance d'information sur l'Excellence Noire pour la population étudiante.** Cet événement a eu lieu deux fois (en personne et virtuellement) en novembre 2022 pour consulter et pour collecter des informations utiles à la création de programmes, d'événements, de services et de ressources au profit des étudiants noirs dans leur parcours académique à l'Université York et au-delà.
- **Tables rondes du Centre d'intervention, de soutien et d'éducation contre la violence sexuelle (le Centre).** Le Centre a organisé plusieurs tables rondes sur les expériences des femmes noires en matière de violence basée sur le genre : (1) Connexion entre les communautés. Les panélistes ont fait part de leur parcours unique pour vaincre la violence fondée sur le genre, des intersections et de l'impact de la race, et ont réfléchi à ce qu'ils et elles ont rencontré et à la manière dont leur résilience les a mis sur la voie de la guérison. (2) Questions et impacts de Misogynoir. Les panélistes ont exploré l'intersection de l'oppression basée sur le sexe et la race. (3) Misogynoir et ses répercussions sur le lieu de travail. Les panélistes ont fourni des exemples et des moyens permettant aux participants de s'engager dans la création d'espaces plus sûrs pour les femmes noires et de contribuer de manière concrète à l'évolution des attitudes, des croyances et des politiques. (4) Féminicide et intersectionnalité. Les panélistes ont examiné le rôle des médias et d'autres obstacles systémiques et structurels pour mettre en lumière les meurtres et les appels à l'action.



## RESSOURCES DE SANTÉ MENTALE

### Objectifs

- Fournir des ressources bilingues adaptées aux réalités culturelles pour faire face au désastre du racisme anti-Noirs

### Activités lancées, en cours et/ou achevées.

#### Division de la rectrice et des affaires académiques

- **Le Bureau de conseil et de services intégrés aux étudiants (OAISS) de l'AMPD a créé une nouvelle boîte à outils de ressources** pour la population étudiante avec des soutiens spécifiques pour les personnes autochtones, noires et racialisées. La ressource en ligne est disponible à l'adresse suivante : <https://oaiss.ampd.yorku.ca/support-for-indigenous-black-racialized-students/>

#### Division des affaires étudiantes

- Les **Services de santé, de counseling et de bien-être étudiant (SCHW)** ont lancé plusieurs initiatives, notamment ce qui suit :
- plusieurs membres du personnel et des responsables des SCHW ont contribué à la rédaction et à la révision du document Anti-Oppressive Practice : A Guide to Moving from Theory to Action du Centre for Innovation in Campus Mental Health (Centre d'innovation pour la santé mentale sur les campus) qui est à la disposition de tous les établissements d'enseignement supérieur;
- le cadre de prestation des services de counseling a intégré des pratiques anti-oppressives;
- série sur le bien-être des PANDC : Racial Trauma, Resilience, & Healing. Le groupe de soutien à la

population étudiante racialisée est un groupe animé par des conseillers racialisés des SCHW. Ce groupe mensuel offre un espace sécuritaire aux étudiants et étudiantes qui s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) pour réfléchir à leurs identités, leurs expériences et leurs défis et pour construire une communauté. En 2022, les participants au groupe ont répondu à une enquête pour évaluer les sujets d'intérêt; la première série sur le bien-être des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) a eu lieu les 4 et 5 octobre 2022. Elle portait sur les bourses d'études pour les étudiants PANDC, sur le syndrome de l'imposteur et le doute de soi, sur la lutte contre les microagressions et le racisme sur le campus, et sur la prise en charge de la santé mentale face aux microagressions;

- mise en œuvre du modèle Sanctuary par les SCHW. Le modèle SanctuaryMD est un modèle de changement clinique et organisationnel qui, à la base, promeut la sécurité et la guérison de l'adversité par la création active d'une communauté sensible aux traumatismes. La reconnaissance que les traumatismes sont omniprésents dans l'expérience des êtres humains est à la base de l'attention portée par le modèle Sanctuary, non seulement aux personnes qui recherchent des services, mais également aux personnes et systèmes qui les fournissent;
- Une séance de formation sur les microagressions a été élaborée par le personnel clinique en décembre 2022 afin d'informer les stagiaires sur ce sujet. Les modules seront inclus dans notre orientation pour les nouveaux et nouvelles stagiaires en septembre 2023, et ils seront à la disposition d'autres unités intéressées.



## ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

### Objectifs

- Créer pour la communauté York d'autres possibilités de tisser des liens avec les communautés noires en dehors de l'Université, en reconnaissant la diversité au sein de ces communautés.
- Appuyer les entreprises appartenant à des personnes noires en veillant à ce que les vendeurs et fournisseurs locaux soient informés des possibilités de contrats.

### Activités lancées, en cours et/ou achevées.

#### Division de l'avancement

- **Réseau des diplômées et diplômés noirs de l'Université York (YUBAN).** Ce réseau a été relancé en 2019; au cours de l'année écoulée, 4 nouveaux responsables se sont ajoutés à l'équipe de direction, qui comprenait 3 personnes. YUBAN a impliqué l'ensemble de la communauté des diplômés noirs dans son processus de planification et a reçu son soutien. Après avoir enquêté pour déterminer les principaux besoins et préoccupations de la communauté des diplômés noirs, YUBAN a organisé en novembre 2022 une soirée de rencontre et de réseautage pour les diplômés et la communauté étudiante. Cet événement couronné de succès comprenait des présentations par d'éminents universitaires et membres du personnel noirs de l'Université York. YUBAN continuera sur sa lancée en soutenant et en organisant une série d'événements en 2023.
- **Programme de mentorat des diplômées et diplômés noirs.** Un programme inaugural de

mentorat des diplômés noirs a eu lieu d'octobre à décembre 2022. Mettant à profit la toute nouvelle plateforme Connecting YU, 14 diplômées et diplômés récents ont bénéficié de huit semaines de mentorat individuel auprès de diplômés expérimentés. Ce programme a été inspiré par les commentaires de YUBAN selon lesquels les premières années après l'obtention du diplôme de York sont les plus difficiles à vivre en tant que jeunes professionnels.

- **Conversations sur les carrières : pleins feux sur l'Excellence Noire.** Le 22 mars 2022, les membres d'un panel de diplômés noirs chevronnés, dont trois de YUBAN, ont parlé de leurs succès et de leurs difficultés pour faire carrière dans différents secteurs d'activité. Les panélistes ont fait part de leur parcours professionnel, ont donné des idées et des conseils pour la recherche d'un emploi et ont fourni des informations sur le recrutement dans leur domaine pour les étudiants actuels et les nouveaux diplômés.
- **Des portraits de diplômés soulignent l'Excellence Noire à York.** Plusieurs diplômées et diplômés noirs de York sont en vedette dans des portraits de diplômés. Consultez les portraits diffusés durant le Mois de l'histoire des Noirs : <https://www.yorku.ca/alumniandfriends/category/black-history-month/>
- **Série de conférences Moving Forward offertes par Scholars Hub et LAPS durant le Mois de l'histoire des Noirs 2022.** Ces conférences ou panels de discussion étaient ouverts à tous les membres de la communauté de l'Université York. En février 2022, des sujets centrés sur les communautés noires ont

été abordés : Dancin' Feet: Harlem and basketball in the 1920-30s avec Danielle Howard (AMPD), What our alumni are doing in Black communities? avec Craig Wellington (B.A. 1988, Black Opportunity Fund), Kamika McLean (B.A. 2002, KSS HoldCo Inc.) et Kevin Yarde (B.A. 1990, gouvernement de l'Ontario), animé par Michele Johnson (LAPS).

### Division des finances et de l'administration

- **Portail des fournisseurs en approvisionnement social.** En réponse à la politique d'approvisionnement social (approuvée en 2019), les Services d'approvisionnement stratégique (SPS) ont lancé leur portail de fournisseurs en approvisionnement social. Cette plateforme gratuite et ouverte permet à des fournisseurs diversifiés (dont plusieurs entreprises appartenant à des personnes noires) et aux entreprises sociales de manifester leur intérêt à faire affaire avec l'Université. Les SPS ont également conclu des protocoles d'accord avec la Black Canadian Contractors' Association et la Canadian Black Chamber of Commerce afin de permettre aux membres de rejoindre le portail par le biais d'une procédure de demande accélérée. L'Université surveille actuellement le nombre de fournisseurs sur le portail dans l'espoir d'élargir sa collecte de données en matière de contrats attribués et d'argent dépensé. Elle intègre également des résultats d'approvisionnement social dans un grand nombre de ses contrats. Elle suit les dépenses liées à la valeur sociale dans le cadre de ces projets ainsi que le nombre d'apprentis en quête d'équité employés dans le cadre du projet.

### Division de la Présidente

- **Art on My Mind.** La galerie d'art de l'Université York (GAUY) s'est associée à la Black Creek Community Farm pour proposer Art on My Mind 2022, une série d'ateliers artistiques multidisciplinaires en juillet et août 2022. Destinée aux jeunes de 15 à 24 ans, la série Art on My Mind 2022 comprenait des ateliers d'interprétation en direct animés par la grande figure du hip-hop Dynesti, des ateliers d'écriture de chansons et de production vocale avec la chanteuse montante de R&B et de soul Kibra et des ateliers de peinture murale avec les artistes visuels de renom Curtia Wright et Ray Vidal. Ce programme a été une superbe occasion de s'inspirer et de bénéficier des conseils d'une équipe d'artistes qui font parler d'eux sur la dynamique scène artistique de Toronto.

### Division de la rectrice et des affaires académiques

- **Ressources antiracistes pour le personnel enseignant.** Le conseiller spécial du doyen pour l'inclusion des personnes noires et la lutte contre le racisme anti-Noirs (de la Faculté d'éducation), avec

l'aide d'un diplômé et d'une documentaliste, a créé des guides de recherche thématiques dans le cadre du programme Education K-12 Anti-Racism Resources for Teachers (Ressources antiracistes pour le personnel enseignant).

- **Glendon parraine la conférence de Point Ancre Jeunesse.** Le campus Glendon (GL) a parrainé et participé à une conférence avec Point Ancre Jeunesse, une organisation axée sur la jeunesse noire, et il espère accroître sa participation dans les années à venir. En tant que partenaire, Glendon s'est engagé à verser 2 000 \$ pour la prochaine conférence.
- **Création d'un salon pour la population étudiante noire de LAPS.** Grâce à une planification tout au long de l'année 2022 et au soutien du Bureau décanal et du Collège McLaughlin, 055 Mac servira de centre communautaire pour la population étudiante noire de LAPS. L'espace a ouvert en février 2023 et sera utilisé par la communauté étudiante de York pour tenir des conférences, des séminaires et divers événements culturels. D'autres projets comprennent un diplômé-mentor en résidence, des ateliers sur le financement et les bourses, des conférences universitaires pour la population étudiante et des événements de réseautage pour le corps professoral et la population étudiante.
- **Le Réseau canadien des scientifiques noirs** a nommé Lisa Cole, directrice de la programmation de l'académie k2i de l'École de génie Lassonde, une alliée du Réseau canadien des scientifiques noirs (RCSN). Les alliés sont des dirigeants qui affirment leur engagement à soutenir, promouvoir et favoriser activement les changements structurels afin d'assurer le développement, le recrutement et la réussite des chercheuses et chercheurs noirs en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) au sein de leurs organisations.
- **Parrainage de l'équipe de robotique Umoja 7712.** L'académie k2i de Lassonde s'est associée au African Canadian Christian Network (ACCN) pour parrainer son équipe de robotique Umoja 7712. L'équipe est composée d'élèves du secondaire de la communauté locale de Jane-Finch et de la région du Grand Toronto.
- **Partenariat pour le programme Colour Coded.** L'académie k2i s'est associée à Black E.S.T.E.E.M. pour proposer Colour Coded, un programme de codage et de robotique de huit semaines destiné aux jeunes filles noires âgées de 10 à 13 ans.
- **Événement de réseautage Excellence Noire à Lassonde.** Le Centre d'accueil et de soutien des étudiants (SWSC) de Lassonde, en partenariat avec BE YU, a reçu un financement du fonds de stimulation EDI de Lassonde pour organiser un événement de

réseautage Excellence noire afin de mettre en lumière l'excellence et la réussite des Noirs dans l'industrie et la recherche STIM.

- **Raise the Black Bar.** Le 30 novembre 2022, la section Osgoode de la Black Law Students' Association (BLSA Osgoode) et le Toronto District School Board ont lancé ensemble le programme « Raise the Black Bar », qui vise à éliminer les obstacles qu'affrontent les élèves noirs de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année qui envisagent une carrière juridique. Le programme a été lancé par des membres de la BLSA Osgoode qui souhaitent combler le fossé vers les études universitaires et créer davantage de possibilités pour les étudiants noirs dans le secteur juridique en offrant des possibilités de réunions de mentorat en petits groupes avec des professionnels noirs en exercice et des étudiants noirs en droit, entre autres.
- **University Pathways Program à l'École Schulich des hautes études commerciales.** Cette initiative avec 3 écoles de commerce de l'Ontario est conçue pour encourager et préparer les élèves du secondaire (11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> années) de la communauté noire de la région du Grand Toronto à postuler à des programmes d'écoles de commerce et à créer une voie vers l'enseignement postsecondaire. Tout en mettant l'accent sur la découverte de l'expérience universitaire, le programme propose d'importantes options de soutien financier afin de réduire les obstacles financiers à l'éducation postsecondaire. Le programme a redémarré en janvier 2023 et se poursuivra toute l'année.
- **Schulich Black Excellence Academy (SBEA).** La SBEA est un programme estival d'éducation commerciale et de mentorat qui appuie environ 100 élèves de 10<sup>e</sup> ou 11<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire dans tout l'Ontario. Le programme s'adresse à tous les élèves issus de communautés sous-représentées, tout plus particulièrement de communautés noires et autochtones. Le programme fournit aux élèves dans le besoin les ressources nécessaires pour devenir les leaders de demain.

#### Division de la recherche et de l'innovation

- **Subventions pour la diffusion et l'engagement de la recherche noire.** La Division a contribué 1 500 \$ à un événement de sensibilisation à la recherche/aux bourses comprenant une activité de mobilisation des connaissances et d'engagement communautaire.
- **Programme d'éducation et de formation de la communauté entrepreneuriale.** La Division s'est associée à des organisations communautaires de Black Creek pour un financement de 3 M\$ afin de soutenir l'entrepreneuriat noir.

#### Division des affaires étudiantes

- **Le Département des sports et des loisirs (A&R) a entrepris et soutenu plusieurs initiatives par le biais de l'engagement et de la sensibilisation de la communauté :**
  - Il a proposé au YU Black Staff Network des séances d'entraînement physique afin qu'ils aient la possibilité de prendre soin de leur corps et de leur esprit.
  - Il a fourni un accès gratuit à l'espace pour les programmes communautaires locaux à but non lucratif, y compris les équipes Assante, Grassroots, Key Hoops et Union Basketballs.
  - Pendant le Mois de l'histoire des Noirs (BHM), A&R a fourni aux leaders noirs de la communauté locale un accès gratuit au gymnase pour des événements BHM en personne et a coordonné des célébrations BHM numériques auxquelles les membres de la communauté ont pu assister virtuellement.
  - Il s'est associé en août 2022 à des dirigeants noirs locaux pour créer des événements pour le Jour de l'émancipation et d'autres événements spéciaux, y compris Start2Finish. Ces événements spéciaux ont permis aux équipes sportives et de loisirs d'enfants noirs de la communauté locale de gérer gratuitement un comptoir à friandises afin de collecter des fonds pour leurs groupes.
  - Durant le Mois de l'histoire des Noirs, la Black and Indigenous Varsity Student-Athlete Alliance (BIVSAA) a travaillé avec des activistes et des leaders noirs locaux pour s'informer et parler de la santé mentale et des problèmes sociaux croissants qui affectent la communauté noire.
  - Le Département a invité de nombreuses écoles locales ayant des enseignants et des administrateurs noirs dans les zones de recrutement de Jane Finch à amener leurs élèves à un match School Day durant lequel A&R a organisé des visites et des discussions d'après-match avec les étudiants-athlètes de l'équipe universitaire.s.
- **Soutien aux étudiantes et étudiants noirs qui accèdent aux études postsecondaires ou sont en transition.** Excellence Noire YU (BE YU) appuie AYA, un projet de recherche mené par l'École de travail social. Le projet AYA vise à renforcer le capital social et aide à faire la transition vers l'enseignement supérieur, surtout les étudiantes et étudiants noirs qui ont été pris en charge par divers organismes de services sociaux en Ontario. BE YU participe aux événements organisés par AYA et appuie les visites de campus et les séances d'information.



## COLLECTE DE DONNÉES

### Objectifs

- Recueillir des données désagrégées relatives à la race auprès de la communauté étudiante, du personnel, du corps professoral et des diplômés et analyser ces données.
- Recueillir des données sur les incidents et les plaintes en matière de racisme anti-Noirs.
- Les données recueillies seront utilisées pour déterminer les lacunes et les tendances qui mettent en évidence des disparités raciales systémiques afin de pouvoir prendre des mesures appropriées.

### Activités lancées, en cours et/ou achevées.

#### Division des affaires étudiantes

- **Divulgarion volontaire et auto-identification dans le cadre des services d'accessibilité pour la population étudiante.** Les Services d'accessibilité pour les étudiants (SAS) permettent aux étudiants qui recherchent de l'aide ou des services de s'identifier et de partager des informations démographiques personnelles (y compris la race). La collecte d'informations permet de planifier les services et d'assurer le suivi des étudiants bénéficiant d'une aide et/ou cherchant un soutien.



## ÉDUCATION

### Objectifs

- Veiller à ce que tous les membres de la communauté étudiante, du corps professoral et du personnel reçoivent de la formation continue pour comprendre et combattre le racisme anti-Noirs, en commençant par la haute direction de l'Université.

### Activités lancées, en cours et/ou achevées.

#### Division de l'équité, des personnes et de la culture

- **Initiatives éducatives pour lutter contre le racisme anti-Noirs.** Depuis mars 2022, le CHREI a mis en œuvre plusieurs initiatives éducatives axées sur la lutte contre le racisme anti-Noirs dans le cadre de formations sur les droits, l'équité, la diversité et l'inclusion (REDI) à l'échelle de l'Université, et de séances personnalisées pour des groupes individuels et des facultés. Près de 200 personnes ont participé à des séances REDI liées à la lutte contre le racisme au cours de cette période et plus de 500 personnes ont participé à des formations personnalisées comprenant un contenu spécifique sur la lutte contre le racisme. Le CHREI a travaillé directement avec le Département de la sécurité communautaire pour discuter du profilage racial et a organisé 10 séances dans toute l'Université qui traitaient spécifiquement des préjugés ou des microagressions. Le CHREI a travaillé en étroite collaboration avec A&R pour proposer au personnel et à la population étudiante un programme de formation en deux parties qui comprend des stratégies clés pour interrompre le racisme; plus de 150 participants ont suivi le cours dans son intégralité. Diverses séances ont été proposées spécialement pour les personnes

PANDC, dont une sur la santé et le bien-être de la population étudiante. Des stagiaires ayant une expérience vécue ont été directement impliqués dans la conception des séances d'information et bénéficient de soutien pour fournir du matériel de formation pertinent au début de l'année 2023.

- **Examen du REDI par le CHREI et nouvelles séries sur l'éducation.** Le CHREI a entrepris un examen complet et une révision de sa série REDI (désormais appelée Rights, Equity, Decolonization, Diversity and Inclusion ou REDDI) et a créé des miniséries thématiques qui permettent à la fois d'approfondir des thèmes spécifiques (genre, handicap, race, croyance) et d'établir des liens analytiques et substantiels entre ces thèmes. Les principes clés de l'éducation à la lutte contre le racisme sont présents tout au long de la série, avec un accent particulier sur les analyses et les approches intersectionnelles. De plus, la série intègre dans le cadre de chaque minisérie des séances « Do the Work » qui sont axées sur la praxie et invitent les participants à travailler sur des compétences grâce à des scénarios.

#### Division de la Présidente

- **Jane Finch Showcase à la galerie AGYU.** L'AGYU et le Partenariat de recherche communautaire Jane Finch ont présenté The Jane Finch Showcase sur Instagram Live @a\_g\_y\_u, le 12 avril 2022. Ce spectacle et cette série de conversations ont été organisés pour amplifier le travail et l'incidence du Jane Finch Community Research Partnership, une ressource en ligne établissant des protocoles pour les chercheurs, les



éducateurs et les artistes qui font des recherches sur les communautés du quartier Jane Finch. L'événement a été marqué par les performances exceptionnelles d'artistes talentueux comme Kibra, Nathan Baya, Terence Penny, Kareem Bennett, Tracey Kayy, S!sha et Zenesoul.

- **Projet A Day in the Life à l'AGYU.** Ce projet est une œuvre audio de la célèbre poète et rappeuse Funmilola Lawson, présentée et commandée dans le cadre du Mayworks Festival of Working People, avec le soutien de la galerie d'art de l'Université York. Cette installation audio, accompagnée de photographies d'Errol Young et d'Odify, a été installée sur le campus de l'Université York, dans les vitrines de la colonnade du côté nord de l'édifice Accolade Est, du 1er mai au 10 juillet 2022. Écrit du point de vue de trois femmes de la communauté Jane Finch, Mme Lawson réfléchit à l'inégalité systémique et aux obstacles auxquels sont confrontées tant de femmes racialisées. Le surmenage, les bas salaires, le manque de moyens de transport et l'excès de maintien de l'ordre sont seulement quelques-uns des défis abordés tandis que les protagonistes réclament des changements en se tournant en fin de compte vers Jane Finch Action Against Poverty (JFAAP), une organisation locale de justice sociale qui lutte contre la pauvreté et plaide en faveur des droits des travailleurs depuis 2008. Rendant hommage à la mobilisation et à l'activisme collectifs de la JFAAP, Mme Lawson reconnaît l'importance de cette organisation de base, dirigée par les résidents, dans l'avancement de la lutte pour de meilleures conditions de vie et de travail pour les membres de la communauté Jane Finch.

#### Division de la rectrice et des affaires académiques

- **L'AMPD s'attaque au racisme et à la discrimination grâce à la formation.** En 2022, l'AMPD a fourni diverses formations et ressources de formation, dont un guide et des vidéos pour les membres de la communauté sur la façon d'aborder le racisme et la discrimination, comprenant un vocabulaire commun pour constater, reconnaître et répondre aux incidents lorsqu'ils se produisent. Dans le cadre de l'engagement de l'AMPD envers la DEDI, la Faculté a organisé trois séances de formation avec le corps professoral, le personnel et la direction de l'AMPD, sous la direction de l'Institut Kojo. Celles-ci ont permis au personnel et au corps professoral de mieux comprendre ce que l'on entend par équité et inclusion, ce qu'est le racisme systémique et comment il se manifeste dans le monde, et l'impact actuel de la longue histoire du racisme dans les cultures européennes et américaines sur les personnes noires. Toutes les séances visaient à constituer un

vocabulaire commun sur le racisme anti-Noirs, l'équité et l'inclusion.

- **Soutien de l'AMPD aux comités de recrutement.** En 2022, les membres des comités de recrutement ont eu la possibilité de travailler avec le personnel de la Division de l'équité, des personnes et de la culture afin de recruter d'une manière inclusive en favorisant la diversité des candidatures.
- **Événement « Why Black History (Month) Matters » de la Faculté des études supérieures (FGS).** En février 2022, le conseil de la FGS a organisé trois tables rondes/ateliers publics pour la communauté de York, avec des membres du corps professoral et des étudiants noirs de cycle supérieur pour présenter et animer la discussion, afin de mettre en lumière de nouvelles perspectives et recherches de la part de la communauté et à son intention. La table ronde et les discussions sont conçues pour éclairer la législation antiraciste panuniversitaire (dans le cadre d'une approche globale de la DEDI) qui doit être adoptée par le Conseil d'ici l'été 2023. Les tables rondes s'intitulaient « Nothing Less than Justice: A Roundtable on the Future of Graduate Studies at York » et l'une d'elles était consacrée aux membres noirs du corps professoral et à leurs expériences. L'autre présentait des diplômées et diplômés noirs. Le savoir produit, y compris celui généré par les questions-réponses, servira de base aux motions que le comité de planification et de politique académique de la FGS présentera au Conseil de la FGS, ainsi qu'aux initiatives que la FGS peut lancer avec les facultés et autres unités du campus.
- **Communauté de pratique de Glendon sur les pédagogies inclusives.** Glendon crée une communauté de pratique sur les pédagogies inclusives en collaboration avec Teaching Commons. La première séance a eu lieu à l'automne 2022 et une deuxième est prévue en hiver 2023.
- **Interventions de LAPS.** Sur le thème « Recruitment of New Governors and Senators: Benefits and Pitfalls of DEID », la professeure Andrea Davis a été invitée à s'exprimer lors de la conférence annuelle du Council of Ontario University Secretaries (COUS), qui s'est tenue le vendredi 18 novembre dans les bureaux du Conseil des universités de l'Ontario (CUO). La rencontre s'est concentrée sur le soutien de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la gouvernance universitaire. Elle a exploré les mécanismes de promotion de la diversité dans la composition des organes de gouvernance des universités d'un point de vue théorique et pratique. Lors de la célébration, de la réflexion et du débat sur le thème « Équité, éducation et développement durable » de la Journée des Nations Unies, Andrea Davis a rejoint un groupe d'orateurs pour le débat organisé par CIFAL

York à l'occasion de la Journée des Nations Unies en octobre 2022. Le panel a souligné le travail que le corps professoral de York fait actuellement et qui est lié aux Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, notamment l'égalité entre les sexes, les droits de la personne, les inégalités réduites, la paix, la justice et des institutions efficaces. La présentation de Mme Davis s'est concentrée sur la relation entre la justice raciale et la justice environnementale et a examiné tout particulièrement le racisme anti-Noirs en tant que question de justice sociale interdépendante.

- **L'École de génie Lassonde reçoit 1 M\$ pour un programme STIM d'été (k2i).** L'académie k2i de l'École de génie Lassonde de York a reçu 1 M\$ du ministère de l'Éducation de l'Ontario pour appuyer un programme de travail d'été en alternance pour les élèves du secondaire issus de milieux racialisés.
- **Prix commémoratif Francis Tetteh.** Ce prix a été créé en mémoire de Francis Beamish Tetteh, doctorant de génie mécanique, qui est décédé en avril 2021. Au cours de son année de lutte contre la maladie, il a tout de même réussi à passer son examen de qualification, à rédiger des articles de recherche et à remplir ses fonctions d'assistant d'enseignement. Francis était gentil, humble et ami avec tout le monde. Ce prix s'adresse à un(e) étudiant(e) international(e) diplômé(e) d'un établissement postsecondaire en Afrique et membre d'un groupe sous-représenté dans le domaine de l'ingénierie au Canada (c'est-à-dire s'identifiant comme étant une personne noire, autochtone ou une femme selon la pratique/définition de l'Université York).
- **Bourse IBET (Indigenous and Black Engineering and Technology) Momentum.** Lassonde a lancé la bourse IBET Momentum pour les doctorantes et doctorants nationaux en 2021. Le premier lauréat a été accepté pour l'automne 2021, mais il a reporté son admission à l'automne 2022.
- **Offres de Teaching Commons.** La programmation de Teaching Commons comprend des discussions sur les pédagogies inclusives, anti-oppressives et antiracistes. Teaching Commons offre des consultations individuelles aux enseignants et aux professeurs sur l'enseignement anti-oppressif et antiraciste en ce qui concerne la gestion des microagressions, la gestion des préjugés et du racisme, l'inclusion des personnes noires et l'animation de discussions controversées en classe. Une programmation sur l'enseignement anti-oppressif et antiraciste est en train d'être élaborée relativement aux pédagogies tenant compte des traumatismes et aux pédagogies du soutien, et à la mise en évidence des expériences d'apprentissage de la communauté étudiante noire. Une collaboration actuelle et future avec le Centre

des droits de la personne, de l'équité et de l'inclusion contribue également à faire avancer les travaux dans ces domaines.

### Division des affaires étudiantes

- **L'Excellence Noire à l'Université York (BE YU) est un programme de mentorat par les pairs qui élabore du matériel de formation.** Les mentors pairs de BE YU développent du matériel de formation pour les mentors pairs sur le thème de « l'équité, la diversité et l'inclusion dans le mentorat par les pairs ». Ce matériel sera utilisé pour renforcer la préparation des mentors pairs du programme BE YU à traiter des questions d'EDI dans leur travail. Toutefois, la formation est également destinée à être utilisée par d'autres programmes souhaitant inclure un contenu EDI dans leur formation de mentor pair. Le matériel est en cours d'élaboration pour un lancement prévu au printemps/en été 2023.
- **Recrutement d'un éducateur professionnel spécialisé en EDI.** Des démarches de recrutement sont en cours pour embaucher un éducateur ou une éducatrice en orientation qui se concentrera sur les membres de la communauté étudiante noirs et en quête d'équité à York. Cette personne mettra en place des ressources et des programmes professionnels supplémentaires pour répondre aux besoins des étudiants et étudiantes et pour renforcer leur confiance et leur préparation à la vie professionnelle.
- **Série de conférences Intersectional Futures.** Le SCLD s'est associé à Hillel York pour présenter le mercredi 18 janvier 2023 le deuxième volet de la série de conférences Intersectional Futures avec la projection du film *Periphery*, suivie d'une séance de questions-réponses et d'un débat avec le réalisateur. Le film se concentre sur les intersections entre la vie juive et d'autres identités, en particulier la race, mettant ainsi en lumière un aspect souvent négligé de ce que signifie le fait d'être juif et noir.
- **York International (YI) offre un soutien ciblé en matière d'immigration aux nouveaux étudiants africains.** Les conseillers internationaux et les spécialistes de l'immigration de YI ont observé de façon anecdotique que certaines personnes originaires de pays africains rencontrent des difficultés supplémentaires dans leurs demandes d'immigration. Selon les statistiques, le taux de refus d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour les demandeurs de tous les pays africains est plus élevé que celui de toutes les autres régions du monde. L'équipe a également travaillé avec plusieurs étudiantes et étudiants africains dont les demandes ou les dossiers d'immigration étaient complexes. Le Nigeria est également l'un des principaux pays

d'origine des étudiants internationaux de York. En partenariat avec International Recruitment, YI organisera des webinaires sur l'immigration spécialement destinés aux étudiants et étudiantes de la région africaine et à leurs parents/familles. Ces webinaires prodigueront des conseils fondés sur les expériences passées en matière d'aide aux personnes originaires d'Afrique dans le cadre de leurs demandes d'immigration.

- **BBQ de recrutement en Afrique occidentale.** En 2022, l'Université York a organisé un BBQ d'été pour les élèves originaires d'Afrique occidentale et leurs parents. Ces élèves suivaient des programmes d'été

à York. York International continuera à travailler avec Lassonde pour appuyer les efforts visant à attirer les meilleurs talents d'Afrique occidentale.

- **Groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des Services d'accessibilité pour les étudiants (SAS).** Les SAS disposent d'un groupe de travail EDI pour soutenir la mise en œuvre de pratiques anti-oppressives et tenant compte des traumatismes afin de mieux servir et répondre aux besoins des populations d'étudiants en quête d'équité, y compris les personnes noires ayant des besoins en matière d'accessibilité.



## PRISE DE DÉCISIONS

### Objectifs

- Prendre en compte les répercussions sur les communautés noires des décisions relatives aux politiques et aux programmes.
- Inclure les membres noirs de la communauté universitaire dans les processus décisionnels.

### Activités lancées, en cours et/ou achevées.

#### Division des affaires étudiantes

- **Restructuration du Conseil consultatif du Département d'athlétisme et des loisirs (A&R).** La restructuration provisoire du Conseil consultatif A&R est en cours afin d'assurer la représentation de communautés plus larges sur l'ensemble des campus.

- **Évaluation de la rubrique de financement de Lions 4 Lions par A&R.** L'application d'une rubrique de financement des clubs sportifs accorde une grande importance à l'implication des campus et du Département, à l'inclusion et à l'engagement de l'ensemble des campus et de la communauté.





## RESPONSABILISATION

### Objectifs

- Créer un conseil consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs.
- Procéder à des mises à jour et à une évaluation régulière de la mise en œuvre du présent cadre

### Activités lancées, en cours et/ou achevées.

#### Division de l'équité, des personnes et de la culture

- **Soutien du gestionnaire du programme EDI au Conseil consultatif sur l'intégration des personnes noires.** En février 2022, le gestionnaire du programme EDI a commencé à soutenir le Conseil, composé de membres du corps professoral, de la communauté étudiante, du personnel, des diplômés et de la communauté de York. Le premier président du Conseil a été nommé en septembre 2022, de même que son comité directeur.

#### Division de la rectrice et des affaires académiques

- **L'AMPD donne suite aux recommandations de l'Institut KOJO.** L'AMPD travaille activement à la mise en œuvre de plusieurs recommandations du rapport de l'Institut KOJO, notamment : (1) La doyenne doit reconnaître explicitement les conclusions de ce rapport et dénoncer le racisme, le colonialisme et les inégalités au sein de l'AMPD. Ce projet a été mené à bien. (2) Fournir des mises à jour cohérentes et claires sur les questions d'équité, les engagements et les réponses aux rétroactions et aux conseils reçus. Les rapports mensuels de la doyenne ont été partagés et publiés sur le site Web, qui dispose d'un

tableau de bord permettant de suivre les progrès réalisés. (3) Créer des attentes décrivant comment tous les membres de la communauté de l'AMPD (y compris la communauté étudiante, le corps professoral, le personnel et l'administration) sont censés s'attaquer au racisme et à la discrimination lorsqu'ils en sont témoins et réaffirmer qu'il n'y aura pas de répercussions s'ils agissent de la sorte. Cette démarche se poursuit dans le cadre de processus collégiaux au sein des départements et est soutenue par des plans d'action départementaux. (4) Adopter et modéliser une posture de pratique, dans laquelle les dirigeants (la doyenne, la direction et les dirigeants) peuvent reconnaître et réparer de manière appropriée les préjudices causés et continuer à apprendre et à travailler pour devenir des leaders respectueux de l'équité.

- **Mise en œuvre du plan d'action sur l'inclusion des personnes noires du SWSC de Lassonde.** À l'automne 2021, le SWSC a créé un groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) axé sur la mise en œuvre du Plan d'action sur l'inclusion des personnes noires et du Cadre stratégique autochtone. Après avoir examiné le Plan d'action de l'Université sur l'inclusion des personnes noires, le groupe de travail a cherché à inventorier les initiatives actuelles du SWSC et à générer de nouvelles idées à mettre en œuvre au sein du SWSC, en garantissant une action et une intentionnalité en accord avec le plan central.
- **Plan stratégique de la Faculté d'éducation.** La Faculté a intégré l'inclusion des personnes noires dans son nouveau plan stratégique.

