Lutte contre le racisme anti-Noirs : un cadre pour l'inclusion des personnes noires

yorku.ca

YORK UNIVERSITÉ UNIVERSITY

Transformation : tracer une voie pour l'avenir

L'énoncé de mission de l'Université York témoigne d'un engagement communautaire en faveur de la justice sociale. Un important travail a été réalisé au cours des années par des membres du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiant pour faire progresser l'équité et l'inclusion par des travaux de recherche, des programmes d'études et des services. Cependant, la direction de York reconnaît qu'il reste encore beaucoup à faire pour établir les changements organisationnels qui permettront l'inclusion des membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel et qui répondront à leurs besoins.

À la fin juin 2020, la présidente Lenton et la vice-présidente Cote-Meek ont entrepris une série de consultations avec les membres de la communauté universitaire noire de York, incluant le corps professoral, le corps enseignant, le personnel et le corps étudiant. En août 2020, le professeur Carl James, conseiller principal en Équité et représentation, division de l'équité, des personnes et de la culture, et la professeure Andrea Davis, conseillère spéciale en stratégie de lutte contre le racisme anti-Noirs à la Faculté d'arts libéraux et d'études professionnelles, se sont joints à ces consultations. L'objectif de ces réunions était de discuter des expériences vécues par les participants en matière de racisme anti-Noirs sur nos campus et de recueillir des suggestions concrètes de changement. Quatorze soumissions écrites de membres de la communauté de York ont également été reçues. Une deuxième série de consultations s'est déroulée en octobre et novembre et un projet de cadre de lutte contre le racisme anti-Noirs a été présenté pour susciter un débat et des rétroactions.

Au cours de ces réunions, de nombreuses expériences ont été mises en commun, notamment le manque de sécurité personnelle et émotionnelle, les expériences quotidiennes de harcèlement fondé sur la race, l'exclusion, la discrimination, le manque de représentation, le manque de respect et les obstacles à la promotion universitaire et professionnelle. Les étudiants ont mentionné l'absence de représentation dans le corps professoral, le corps enseignant, le personnel, la direction et les programmes d'études. Ils ont également évoqué le profilage racial et la surveillance dont ils font l'objet sur le campus, ainsi que des lacunes en matière de soutien. Des suggestions sur la manière de réduire les obstacles systémiques et de favoriser une meilleure inclusion ont également été émises.

Nous savons que ces expériences ont eu des répercussions sur le corps professoral, le corps enseignant, le corps étudiant et les membres du personnel et de la communauté noire. Nous comprenons et reconnaissons que le racisme et la suprématie des Blancs sont des composantes du monde universitaire depuis son émergence. De ce fait, les peuples noirs, autochtones et autres peuples racialisés ont souffert de multiples façons. Nous sommes désolés du préjudice subi par les étudiants, les professeurs titulaires, les enseignants, et les membres du personnel et de la communauté noire.

Nous reconnaissons les répercussions de ces problèmes systémiques à l'université et, en élaborant ce cadre, nous nous engageons à lutter contre le racisme anti-Noirs à l'Université York. Nos actions doivent être éclairées par des consultations qui se poursuivront tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce cadre et d'une stratégie d'équité. Nous reconnaissons que pour démanteler les structures de pouvoir et de privilège profondément ancrées qui permettent au racisme anti-Noirs de se développer, nous avons besoin d'une approche rationnelle forte, responsable et orientée sur l'action.

Ce cadre intègre les rétroactions et les suggestions recueillies lors des consultations et il constitue le fondement d'une feuille de route plus détaillée qui définira des mesures à prendre à court, moyen et long termes. L'Université York s'est engagée à lutter contre le racisme systémique et prendra des mesures pour induire le changement. À l'avenir, nous serons responsables et nous devrons rendre des comptes aux diverses parties prenantes de notre communauté, notamment les membres de la communauté noire, en reconnaissant que la mise en place d'un changement systémique relève de la responsabilité de chacun.

L'effort global de transformation repose sur l'engagement de toute la communauté de l'Université York, notamment la pleine participation des responsables de tous les domaines, de toutes les facultés, de la direction et des services aux étudiants. Nous avons tous la responsabilité de veiller à ce que nos communautés soient accueillantes et inclusives envers tous. Des ressources et des soutiens concrets seront offerts pour favoriser la réussite de cette démarche.

Valeurs directrices

Ce cadre décrit les valeurs, les conceptions et les objectifs généraux qui doivent guider la communauté universitaire dans les changements systémiques conséquents à mener en matière de racisme anti-Noirs.

La vision de l'Université York est de combiner l'excellence académique et l'inclusion pour susciter un impact sociétal maximal. L'Université York s'efforce de permettre à tous les étudiants d'avoir accès à un environnement d'apprentissage d'excellente qualité, à forte intensité de recherche et engagé pour le bien public.

Le travail de l'Université est sous-tendu par les valeurs suivantes :

- Nous visons l'**excellence** dans la réalisation de tous les aspects de notre mission;
- Nous sommes **progressistes** et encourageons les enquêtes sans idées préconçues, les approches innovantes et les solutions tournées vers l'avenir;
- Nous défendons la **durabilité** - environnementale, sociale et budgétaire - comme boussole essentielle pour les décisions et les initiatives;
- 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 des actions socialement responsables;
- Nous militons pour la **diversité** et l'**inclusion**, en embrassant des perspectives, des peuples et des modes de connaissance différents, et en encourageant la maîtrise des langues et les connaissances interculturelles.

L'Université York s'appuie également sur sa politique et ses procédures en matière de racisme, qui exposent les points suivants :

1. L'Université York affirme que la diversité raciale et ethnoculturelle de sa communauté est une source d'excellence, d'enrichissement et de dynamisme;
2. L'Université York affirme son engagement envers les droits de la personne, et appuie en particulier le principe selon lequel chaque membre de la communauté de York a droit à un traitement équitable, sans harcèlement ni discrimination fondés sur des motifs défendus par le Code des droits de la personne de l'Ontario, notamment la race et l'ethnicité;
3. L'Université York reconnaît qu'il lui incombe de favoriser la justice et le respect, de créer et de préserver un environnement de travail et d'apprentissage positif, et de promouvoir la lutte contre le racisme, notamment contre le racisme anti-Noirs;
4. Toute personne de la communauté de York qui ne respecte pas un droit protégé par le Code des droits de la personne de l'Ontario encourra des procédures de plainte, des recours et des sanctions prévus dans les politiques, les codes, les règlements et les conventions collectives de l'Université, tels qu'ils sont appliqués quelquefois, ainsi que toute mesure disciplinaire (incluant la suspension ou le renvoi) éventuellement appropriée dans les circonstances.

Pour réaliser notre vision, vivre nos valeurs et respecter nos engagements, nous devons nous efforcer de supprimer les obstacles qui entravent l'accès et la réussite des personnes noires qui font partie du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiant. Comme l'on fait remarquer les professeures Carol Tator et Frances Henry (2009) :

> À tous les niveaux, nos universités doivent devenir responsables, rendre des comptes et justifier de leurs actions aux diverses parties prenantes à l'intérieur de leurs murs, ainsi qu'aux communautés autochtones et racialisées au sein de la société canadienne. Nous pensons qu'il est temps d'aller au-delà des études, des groupes de travail et des enquêtes sur le racisme. Il est maintenant nécessaire de poser des actes pour s'attaquer aux obstacles structurels et systémiques directs et indirects profondément ancrés dans la culture blanche de l'université canadienne.[1]

Ce cadre s'appuie également sur les concepts suivants :

1. **Le racisme anti-Noirs est omniprésent et bien enraciné dans la société canadienne.** Le racisme anti-Noirs se définit comme des « préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage et de la colonisation. »[2] Le racisme anti-Noirs est ancré dans toutes les institutions et l'Université York n'échappe pas à cette réalité. En tant que lieu de production et de diffusion de connaissances, l'Université York doit remettre en question cette vision et cesser de reproduire et de renforcer le racisme anti-Noirs.

2. **La suprématie blanche constitue le fondement du racisme anti-Noirs.** La suprématie blanche découle de la croyance, consciente ou inconsciente, que les Blancs sont supérieurs et devraient donc dominer tous les autres groupes racialisés. C'est une idéologie qui postule l'importance intrinsèque de la vie des Blancs, de leurs réalités et de leurs savoirs. « Cette notion de race a vu le jour dans le cadre de la domination impériale par l'Europe de pays et de peuples "non blancs" et a servi de base à une nomenclature des peuples [...] La classification selon la race n'a aucun fondement scientifique légitime [...] On reconnaît aujourd'hui que les notions de race sont principalement fonction de processus sociaux qui cherchent à établir des différences entre les groupes, avec le résultat d'en marginaliser certains par rapport à la société. »[3]

3. **Le racisme anti-Noirs a conduit à l'exclusion des personnes noires du monde universitaire.** Les personnes noires sont exclues d'une participation à part entière au monde universitaire. Les membres de la communauté noire sont sous-représentés dans le corps professoral, le corps

1 F. Henry & C. Tator, "Introduction: Racism in the Canadian University", Racism in the Canada University: Demanding Social Justice, Inclusion & Equity, p. 38
2 https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2017/ex/bgrd/backgroundfile-109127.pdf
3 Politiques et directives de la Commission ontarienne des droits de la personne, 2009, p.11. www.ohrc.on.ca

enseignant et le personnel, y compris au niveau de la direction, et chez les étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs. En outre, les personnes noires sont sous-représentées dans les espaces physiques de l'Université et ne sont pas représentées dans les programmes d'études. Les voix, les expériences, les cultures et l'histoire des personnes noires sont encore essentiellement absentes de la vie et des structures de l'université.

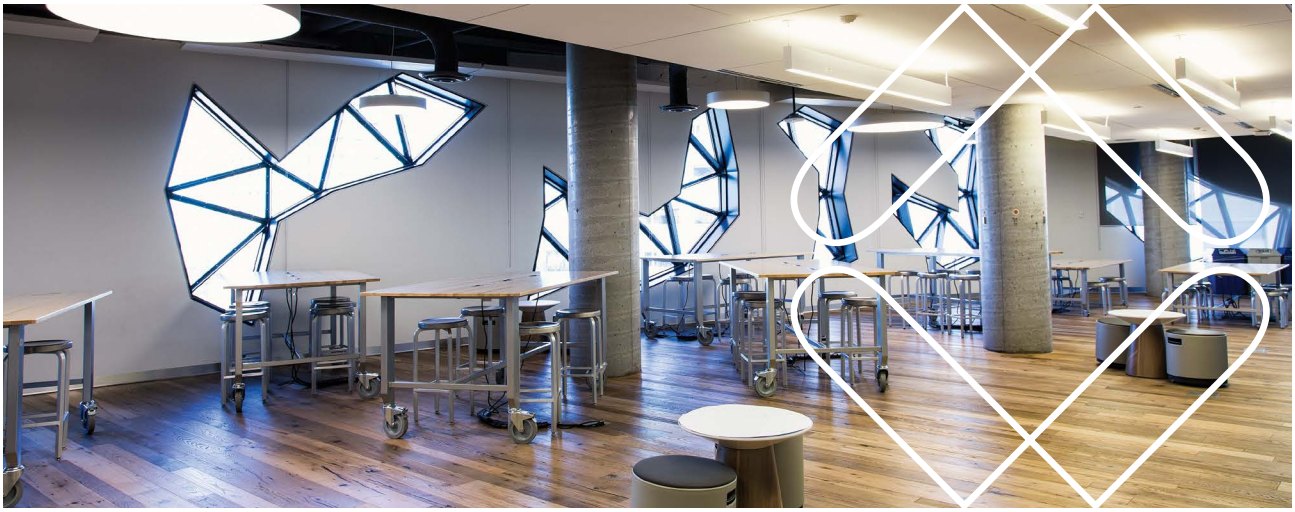
4. **La pensée et les idées des personnes noires doivent être intégrées et reconnues.** Dans le monde universitaire, l'identité blanche et les idéologies occidentales ont été mises en valeur et positionnées comme les lieux majeurs des savoirs et de la pensée. Il faudra un engagement de longue durée pour reconnaître et cerner l'expérience et les savoirs des personnes noires, autochtones et racialisées afin de rétablir un équilibre dans le milieu universitaire.

5. **Les personnes noires ne constituent pas un groupe monolithique.** Kimberlé Crenshaw décrit l'intersectionnalité comme « une lentille à travers laquelle on peut voir d'où vient le pouvoir et où il se heurte, où il s'imbrique et où il est entrecroisé. »[4] Si toutes les communautés noires ont été confrontées au racisme anti-Noirs, la manière dont le racisme est exprimé et vécu se complexifie du fait de l'identité de genre, de l'expression du genre, de la capacité/incapacité/discrimination fondée sur la capacité physique, de l'orientation sexuelle, de la classe sociale, de la religion, du lieu d'origine, de la (des) langue(s) parlée(s), du statut familial, de l'état matrimonial et d'autres aspects de l'identité. L'Afrique et ses diasporas sont polymorphes, multilingues, multiconfessionnelles et multiethniques, et cette diversité doit être clairement reconnue afin que l'humanité des populations noires puisse être réellement appréhendée. La diversité des communautés noires est une source de dynamisme. Comme l'écrit la professeure Andrea Davis, « Nos parcours respectifs ont l'air différents, ainsi que nos histoires, mais nous avons le potentiel d'écrire un incroyable récit qui pourrait bien transformer le monde. »[5]

6. **La libération des personnes noires et la renaissance des Autochtones sont différentes, mais inextricablement liées.** Alors que nous nous efforçons de rétablir les relations avec les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiant de York, nous reconnaissons que les engagements soulignés dans le Cadre dédié aux Autochtones doivent être préservés. Ces efforts comprennent le démantèlement des systèmes et des structures qui permettent au racisme d'exister.

7. **La voie à suivre est fondée sur la réhabilitation des communautés qui ont subi un préjudice à l'endroit de la dignité et du respect.** La justice réparatrice est un paradigme qui peut conduire à de plus grands changements que les modèles punitifs. La justice réparatrice est la pratique qui consiste à réparer les dommages causés en ciblant la réparation proprement dite. Elle fait participer les communautés à la solution et elle nécessite une participation élargie à la réhabilitation. Celle-ci permet la prise en compte de la dignité des personnes et des communautés au fur et à mesure que se dégagent des solutions. Il ne s'agit pas d'un modèle hiérarchique, mais plutôt d'un système conçu horizontalement, qui reconnaît l'humanité dans tous les peuples et les considère tous comme ayant une valeur et des capacités. Par le biais de processus comme les cercles de discussion, les membres de la communauté s'engagent à dépasser leurs différences pour faire émerger de nouveaux liens et de nouvelles voies. La réhabilitation mène à la transformation et à des possibilités encore non connues.

4 https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later#:~:text=Crenshaw%3A%20Intersectionality%20is%20a%20lens,class%20or%20LBGTQ%20problem%20there.
5 https://journals.msvu.ca/index.php/atlantis/article/download/5340/pdf_57/



Objectifs

Dans l'espoir d'établir des relations respectueuses et inclusives avec les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiants et pour transformer ses propres modes de connaissances et de fonctionnement, l'Université York s'engage à atteindre les objectifs prioritaires exposés ci-dessous. Chacun de ces objectifs est important pour aborder le racisme anti-Noirs dans une perspective holistique. Un plan d'action suivra le présent cadre pour garantir que l'approche de l'Université pour lutter contre le racisme anti-Noirs ne sera pas fragmentaire ou sporadique, ou n'interviendra pas qu'en temps de crise. L'approche de York sera holistique et sa méthodologie sera globale — en gardant à l'esprit la nécessité de faire évoluer la culture dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'Université.

REPRÉSENTATION

- *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, personnel d'encadrement, professeurs titulaires, enseignants, corps étudiant 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 perspective de lutte contre le racisme anti-Noirs, d'équité et d'inclusion afin de supprimer les obstacles à l'accès et à l'inclusion.*

L'Université s'engage à augmenter le nombre de membres noirs du corps professoral et du personnel dans toutes les facultés et tous les départements et à tous les niveaux de l'Université, y compris au niveau de la haute direction. Cet engagement consiste notamment à veiller à la création de possibilités de promotion.

L'Université est également consciente de la nécessité de lutter contre les obstacles rencontrés par les personnes noires dans le cadre des pratiques d'embauche et d'admission de l'Université, en reconnaissant notamment la charge émotionnelle supplémentaire souvent imposée aux personnes sous-représentées. L'Université doit également s'efforcer de fidéliser les membres du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel une fois qu'ils ont intégré la communauté de York. Le mentorat est reconnu comme essentiel à la réussite des membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiant.

La représentation est un point clé à prendre en compte pour favoriser l'inclusion à l'Université. Les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel ont constamment affirmé que l'Université doit mieux veiller à ce que sa population représente les communautés noires — notamment la diversité au sein de ces communautés, fondée sur les intersections avec l'identité sexuelle, l'expression du genre, l'ethnicité, la langue, le handicap, les croyances, l'orientation sexuelle, la situation familiale, et d'autres aspects de l'identité.

SÉCURITÉ

- *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.*

Les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel ont indiqué qu'ils ne se sentent pas en sécurité sur les campus. Ils ont vécu des situations allant des microagressions au profilage racial. L'Université doit prendre en compte le respect, la dignité et la sécurité des personnes noires, y compris des visiteurs sur nos campus, lorsqu'elle établit et promulgue des politiques, des procédures et des programmes de sécurité communautaire. En outre, les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel doivent disposer d'espaces physiques sûrs, dans lesquels leurs savoirs et leurs expériences sont compris et considérés comme centraux.

Les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel ont indiqué que l'Université doit faire davantage pour diffuser un message clair et créer un environnement dans lequel le racisme anti-Noirs n'est pas toléré et où les incidents de racisme anti-Noirs sont résolus rapidement et efficacement.

CRÉATION DE SAVOIRS

- *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 le rayonnement universitaire des personnes noires soit représenté, pour toutes les disciplines, dans les programmes d'études et de recherche, les sources d'information et les collections.*

- *Veiller à ce que l'excellence des personnes noires en matière de recherche soit reconnue lors de l'attribution de prix et de chaires de recherche.*

- *Appuyer des initiatives spécifiques, notamment celles qui renforcent les capacités et la recherche en matière de lutte contre le racisme anti-Noirs au sein des facultés et des unités de recherche organisées (ORE).*

- *Augmenter le financement de bourses d'études et d'autres formes de soutien financier en faveur de la population étudiante noire.*

L'Université s'efforcera de reconnaître et d'appuyer le rayonnement universitaire des personnes noires, notamment la diversité de leurs approches de recherche, en veillant à ce que les savoirs produits par les universitaires noirs soient inclus dans les programmes d'études.

L'invisibilité des travaux des universitaires noirs dans les programmes d'études et de recherche, les sources d'information et les collections a contribué à placer l'identité blanche à un niveau supérieur et à dénigrer les idées et la pensée noires. Comme l'écrit la professeure Audrey Kobayashi, « En tant que dénigrement, la blanchité est la forme dominante de racialisation à l'université. Elle dénigre les travaux des universitaires de couleur non pas directement, mais en valorisant l'eurocentrisme. »[6]

Les programmes d'études et de recherche, les sources d'information et les collections de l'Université York doivent rendre compte des voix et des expériences des personnes noires. Comme le fait remarquer le professeur Carl James, « … il doit y avoir un programme d'études et des ressources qui s'adressent à chaque étudiant présent dans la classe. Même en mathématiques ou en sciences, une école inclusive aurait un programme dans lequel chaque élève peut voir se refléter quelque chose de lui-même ou de ses expériences. »[7]

Les travaux des universitaires noirs enrichissent l'enseignement, la recherche, l'innovation, les sources d'information, les collections et l'environnement global d'apprentissage de nos étudiants. Les travaux des universitaires noirs doivent être pris en compte et présentés dans les programmes d'études, les programmes de recherche, les sources d'information et les collections, et ce dans toutes les disciplines proposées à l'Université — des sciences humaines aux sciences et à l'ingénierie. Les savoirs produits par les universitaires noirs renforceront l'apprentissage de nos étudiants et les prépareront mieux à s'épanouir dans une société diversifiée.

Les membres noirs du corps étudiant et du corps professoral ont déterminé comment le racisme anti-Noirs a limité l'accès des personnes noires aux ressources universitaires, notamment en matière de subventions, de bourses de recherche et de bourses d'études. Pour appuyer la production des savoirs par les personnes noires, et leur diffusion, il faut disposer de fonds suffisants pour promouvoir la recherche — en particulier pour les unités et programmes de recherche de l'Université consacrés à l'étude de l'Afrique et de ses diasporas. Dans une perspective de pérennité, cela nécessite de soutenir les chercheurs pour leurs demandes de subventions et de promouvoir le recrutement pour ces programmes. Il faut également réduire les obstacles financiers rencontrés par la population étudiante noire.

RESSOURCES DE SANTÉ MENTALE

Fournir des ressources bilingues et adaptées aux réalités culturelles pour faire face au désastre du racisme anti-Noirs, notamment en identifiant des ressources communautaires accessibles et ajustées.

Consciente que le racisme anti-Noirs a des répercussions significatives sur l'équilibre mental des personnes, l'Université veillera à ce que des ressources adaptées aux réalités culturelles soient offertes pour appuyer la santé mentale et le bien-être des membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel.

Les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel ont régulièrement évoqué les préjudices quotidiens subis à l'Université. Les membres noirs de la communauté de York vivent une détresse émotionnelle, psychologique, intellectuelle et spirituelle de niveau démesuré lorsqu'ils rencontrent des personnes et sont confrontés à des idées qui dévalorisent constamment leurs savoirs et leur existence. La Ville de Toronto fait ainsi remarquer que :

> Ce n'est pas seulement le racisme manifeste qui nuit au bien-être mental et physique des personnes noires. Le racisme anti-Noirs est polymorphe. Les Torontois noirs sont souvent l'objet d'une méfiance et d'une surveillance excessives au quotidien, sur leur lieu de travail, dans les écoles, dans les espaces publics ou lors de leurs interactions avec les institutions publiques. Les expériences couramment vécues sont des microagressions, une difficulté à accéder à des soins et à un soutien appropriés, et même une incrédulité des prestataires de soins lorsque des personnes noires expriment leur détresse ou décrivent leur traumatisme.[8]

6 A. Kobayashi, "Now You See Them, How You See Them: Women of Colour in Canadian Academia", Racism in the Canada University: Demanding Social Justice, Inclusion & Equity
7 https://thelearningexchange.ca/wp-content/uploads/2018/05/spring2018-en.pdf
8 https://www.toronto.ca/community-people/get-involved/community/toronto-for-all/anti-black-racism-mental-health/

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

- *Créer pour la communauté de York d'autres possibilités de tisser des liens avec les communautés noires en dehors de l'Université, en reconnaissant la diversité au sein de la communauté noire.*

- *Appuyer les entreprises appartenant à des personnes noires en veillant à ce que les vendeurs et fournisseurs locaux soient informés des possibilités de contrats.*

L'Université York est située dans l'un des quartiers les plus hétérogènes de Toronto. Les « minorités visibles » représentent 69 % de la population, alors que la proportion moyenne de ces minorités est de 51 % dans la ville de Toronto, les personnes noires constituant le groupe racialisé le plus important de la zone.[9] L'Université est en mesure d'établir de nouvelles relations et d'approfondir les relations existantes avec les communautés noires environnantes en s'appuyant sur des initiatives telles que le Centre d'engagement communautaire de York en partenariat avec le Groupe financier TD. Le développement des relations et de la confiance avec les personnes noires consiste en partie à soutenir et à renforcer leurs communautés.

L'Université York devrait également continuer à s'associer et à collaborer avec des organismes externes qui ciblent la lutte contre le racisme anti-Noirs et la réduction des obstacles aux possibilités d'éducation rencontrés par les personnes noires.

COLLECTE DE DONNÉES

- *Recueillir des données désagrégées relatives à la race auprès des étudiants, des membres du personnel, du corps enseignant, du corps professoral et des diplômés, et analyser ces données.*

- *Colliger 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 font apparaître des disparités raciales systémiques, afin de pouvoir prendre des mesures appropriées.*

Au niveau du corps professoral, l'Université recueille des données sur la représentation des quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui incluent les minorités visibles. Ces données sont désormais désagrégées par groupes racialisés spécifiques, ce qui nous permet d'en savoir plus sur la représentation du corps professoral noir au sein de l'Université. L'Université ne recueille pas de données d'auto-identification dans la population étudiante; cependant, York prépare actuellement un recensement du corps étudiant. Les mêmes processus de collecte de données devraient être mis en œuvre pour le personnel, le corps enseignant et la population étudiante. En outre, les données quantitatives devraient être complétées par des données qualitatives qui contribueront à l'interprétation des résultats.

La collecte et l'analyse de données raciales désagrégées, recueillies dans le respect de la vie privée et de la confidentialité, contribueront à faire progresser l'équité raciale pour les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel. De même, la collecte et l'analyse des données sur les incidents et les plaintes en matière de racisme anti-Noirs sur nos campus mettront en lumière tout problème systémique existant à l'Université. Comme l'explique le gouvernement de l'Ontario, « En déterminant et en surveillant les disparités raciales systémiques, les organismes du secteur public seront mieux à même de combler les lacunes, d'éliminer les obstacles et de faire progresser un traitement équitable pour tous ».[10]

Les données d'auto-identification et les données relatives aux plaintes peuvent aussi servir à évaluer l'efficacité des initiatives mises en place par l'Université pour lutter contre le racisme anti-Noirs. L'Université s'efforcera de recruter des personnes ayant une expertise en lutte contre le racisme pour l'équipe responsable de la collecte et de l'analyse des données.

INFORMATION

- *Veiller à ce que tous les membres du corps étudiant, du corps enseignant, 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.*

Pour éliminer le racisme anti-Noirs de nos campus, il est impératif que tous les membres de la communauté de York comprennent les racines de la discrimination anti-Noirs, notamment son intersectionnalité, et acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour la combattre. Les dirigeants, les membres du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiant devraient en savoir plus sur la suprématie des Blancs et le colonialisme, et leurs répercussions sur l'Université York et sur les personnes noires, et s'efforcer d'évaluer leurs propres valeurs.[11] Il est particulièrement important que les dirigeants de l'Université s'engagent dans un processus d'information, d'autoréflexion et d'autoexamen.

L'Université reconnaît que l'enseignement est «... utile, efficace et réussi lorsqu'il est opportun, planifié, lié à l'amélioration des performances et de l'environnement organisationnel, et inscrit dans un processus de changement systématique et continu. »[12]

9 https://www.toronto.ca/ext/sdfa/Neighbourhood%20Profiles/pdf/2016/pdf1/cpa27.pdf
10 https://www.ontario.ca/document/data-standards-identification-and-monitoring-systemic-racism/introduction
11 Anti-Racism in Higher Education – A model for change https://soundideas.pugetsound.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=rpj
12 https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/james3.pdf

PRISE DE DÉCISIONS

- *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.*

Toutes les décisions politiques et programmatiques de l'Université doivent être envisagées dans la perspective du racisme anti-Noirs, qui prend en compte les besoins, les expériences et l'histoire des peuples noirs. Un exemple d'outil d'évaluation des répercussions du racisme anti-Noirs est l'« Outil d'analyse du racisme anti-Noirs pour une réponse fondamentalement équitable à la COVID-19 » de l'Unité de lutte contre le racisme anti-Noirs de la ville de Toronto. Le document expose avec clarté des questions et des principes opérationnels, notant que :

> « Grâce à des années de recherche, de plaidoyer et d'organisation, les communautés noires de Toronto ont mis en évidence les répercussions du racisme anti-Noirs direct et systémique sur les Torontois noirs et ont appelé les décideurs politiques et les groupes communautaires à entreprendre une analyse du racisme anti-Noirs lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques visant à répondre aux besoins des communautés noires et à réaliser un changement transformationnel. »[13]

Les personnes noires doivent également siéger à des tables de prises de décisions en tant que participants actifs et compétents. La diversité des réflexions et des perspectives fondées sur les expériences vécues par les personnes noires ne pourra que contribuer à améliorer la prise de décisions et à garantir que la perspective du racisme anti-Noirs est prise en compte de manière appropriée.

RESPONSABILISATION

- *Créer un Conseil consultatif contre le racisme anti-Noirs au sein de la Division de l'équité, des personnes et de la culture qui soit représentatif de la diversité au sein de la communauté noire.*
- *Procéder à des mises à jour et à une évaluation régulière de la mise en œuvre du présent cadre.*

L'Université York s'engage à mettre en œuvre ce cadre en veillant à ce que les voix des membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant et du personnel soient entendues et prises en compte tout au long du processus de mise en œuvre. L'Université va créer un Conseil consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs, étant entendu que les identités diverses et croisées des membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du corps étudiant, du personnel et des diplômés doivent être représentées et qu'un tel conseil comprendra également des sympathisants de l'intérieur même de l'Université.

L'Université procédera également à une évaluation annuelle de la progression de la mise en œuvre de ce cadre.

13 https://settlementatwork.org/sites/settlementatwork.org/files/ABR%20COVID-19%20Analysis%20Toolkit_Final.pdf