Université McGill

Plan de lutte contre le racisme anti-noir 2020-2025

Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études

Septembre 2020

Contexte

Bien que le Plan de lutte s’inscrive dans la même veine que le Plan stratégique en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’Université, il faut souligner son caractère distinct, tant dans son fondement que dans sa raison d’être.

Le Plan de lutte a pour but d’amorcer un processus de reconnaissance des de

Contexte

Le Plan de lutte contre le racisme anti-noir s'appuie sur :

- divers rapports et documents rédigés au fil du temps qui témoignent de l'isolement et de la discrimination dont les personnes noires ou racisées peuvent être victimes au sein de notre communauté (voir l'annexe);
- des réflexions échangées lors de quatre assemblées générales, dont deux étaient réservées aux McGillois noirs;
- des courriels reçus à la suite de l'annonce par le vice-principal exécutif et vice-principal aux études de la création du Plan de lutte contre le racisme anti-noir de McGill;
- des consultations en personne avec :
  - le Réseau des étudiants noirs de McGill;
  - le Comité professoral noir Dr-Kenneth-Melville;
  - l'Association des diplômés noirs de McGill;
  - le sous-comité mixte sur l'équité pour les personnes racisées de minorités ethniques.

Nous remercions ces groupes et leurs membres de l'important travail accompli pour l'avancement de l'équité sur nos campus.

Contexte

Le Comité professoral noir Dr-Kenneth-Melville (le Comité) a apporté une contribution particulièrement précieuse dans la conception du présent Plan. Un sous-comité a rencontré la direction de l'Université à de nombreuses reprises pour assurer un suivi.

La déclaration du Comité, appuyée par l'Association des professeur(e)s et des bibliothécaires de l'Université McGill et par les associations d'étudiants noirs de McGill, a été percutante.

La déclaration renferme trois appels à l'action principaux :

1) la création d'un groupe d'étude sur la traite transatlantique des esclaves et le colonialisme;
2) l'établissement d'objectifs et d'échéanciers pour le recrutement de professeurs, d'étudiants et de membres du personnel noirs, ainsi que de soutiens connexes; et
3) l'institutionnalisation de l'équité et de la représentation des Noirs dans la communauté mcgilloise et dans la haute direction.

Contexte

L'Université a répondu aux appels à l'action du Comité en prenant des mesures et des engagements dans le cadre du présent Plan, qui prévoit :

1) une enquête sur les liens historiques de McGill avec la traite transatlantique des esclaves;
2) l'établissement d'objectifs ambitieux pour les étudiants, professeurs et membres du personnel noirs, ainsi que d'un

Contexte

Les déclarations et les recommandations du Comité et d'autres associations et membres de la communauté mcgilloise ont guidé l'élaboration du Plan, qui renferme des directives et des engagements audacieux et concrets.

Ce Plan, fruit d'un travail colossal de la part de nombreux membres de notre communauté universitaire, marque le début, et non la fin, des efforts que nous devons fournir pour combattre le racisme anti-noir. En ce sens, le Plan se veut un appel dynamique à une mobilisation constante et à une attention de tous les instants. En nous engageant dans cette voie – avec ouverture, humilité et détermination – nous envisageons, pour l'Université McGill, un troisième siècle marqué au sceau de l'excellence et de l'inclusion.

Engagement budgétaire

Le Plan prévoit un engagement d’au moins 15 millions de dollars sur cinq ans. Les mécanismes de reddition de comptes et les mesures de contrôle sont décrits plus loin (diapositive 42).

1. Expérience étudiante

Expérience étudiante

- Beaucoup d'étudiants noirs se sentent isolés, en partie à cause de la sous-représentation des Noirs au sein du corps professoral et de la direction, mais aussi de la population étudiante de McGill.*
- La plupart des programmes ne reflètent pas la diversité démographique, notamment dans la présentation des travaux de chercheurs noirs.
- Les étudiants noirs sont victimes de microaggressions, souvent infligées par des pairs, mais aussi par des enseignants et d'autres membres du personnel. Les répercussions sur leur bien-être peuvent être importantes.
- Le Réseau des étudiants noirs de McGill s'investit beaucoup dans le soutien par les pairs et dans l'organisation d'activités de financement pour les étudiants noirs. McGill devrait mieux soutenir ces activités.
- Les ressources sur le campus devraient être mieux équipées pour répondre aux besoins des étudiants racisés.
- Les étudiants ne savent pas toujours comment signaler les problèmes de discrimination ou d'isolement et trouvent parfois le processus complexe et intimidant.

*Bien qu'elle possède de l'information démographique sur son effectif, l'Université n'a recueilli des données de recensement sur sa population étudiante que dans certaines facultés. Une enquête à grande échelle sur la démographie étudiante fait partie du Plan. Voir la mesure nº 1.

Expérience étudiante

Expérience étudiante – Mesure nº 4

:

Créer un

, inspiré du programme de sensibilisation à la violence sexuelle Ça nous concerne toutes et tous de l'Université. Cette formation sera obligatoire pour tous les membres de la communauté mcgilloise, et son but sera d'élargir notre compréhension collective du racisme systémique et des répercussions sur les membres racisés.

Échéancier

- Printemps 2021 : module prêt
- Automne 2021 : lancement auprès de la communauté de McGill

Expérience étudiante – Mesure nº 5

:

Accroître la capacité du Centre d'enseignement supérieur à soutenir la création de

qui favorisent l'apprentissage et le développement de notre communauté diversifiée et font naître un sentiment d'appartenance chez tous les étudiants,

.

Les enseignants et leurs assistants auront accès à une formation et à d'autres ressources. Une formation sera également accessible dans SKILLS21.

Échéancier

- Printemps 2021 : création et déploiement de la formation

Recherche et connaissances

- Il faut se pencher sur l'histoire de McGill en posant un regard lucide sur les liens institutionnels avec la traite transatlantique des esclaves et en mettant en lumière les contributions des McGillois noirs.
- Il faut accorder plus d'attention et de ressources au programme

Recherche et connaissances – Mesure nº 2

:

Devenir membre du réseau ____ . Ainsi, l'Université s'alliera à des établissements du monde entier déterminés à examiner leur passé avec franchise et transparence afin de trouver des solutions à des inégalités contemporaines. En se joignant à USS, McGill élargira ses réseaux en y intégrant des institutions qui entreprennent ces recherches importantes, et s'ouvrira à de nouveaux travaux et à de nouveaux partenariats.

Échéancier automne 2020

Recherche et connaissances – Mesure nº 3

Recherche et connaissances – Mesure nº 4

:

Actions communautaires

-

Actions communautaires – Mesure nº 1

:

- Travailler, par l'intermédiaire de l'Avancement universitaire, avec ses diplômés et ses donateurs afin d'
  aux étudiants appartenant aux groupes sous-représentés – au premier cycle et aux cycles supérieurs.
  Échéancier immédiatement
- Créer un liés à des activités de recrutement, de rayonnement et de communication axés sur la promotion de la diversité au sein de la population étudiante mcgilloise.
  Échéancier immédiatement

Ces efforts s'appuieront sur les résultats de l'enquête sur la démographie étudiante (voir Expérience étudiante – Mesure nº 1) et s'ajouteront au Programme de leadership étudiant (voir Expérience étudiante – Mesure nº 3).

Actions communautaires – Mesure nº 2

:

Soutenir l’ en allouant
un budget annuel fixe à la création d’un programme de

Actions communautaires – Mesure nº 3

:

Créer un ayant pour mandat de participer à la prise de décisions avec la direction de l'Université sur des sujets touchant les étudiants mcgillois noirs, notamment pour les activités de sensibilisation et de soutien communautaire. Le Comité sera composé de professeurs, d'étudiants et de membres du personnel noirs, ainsi que de membres de l'Association des diplômés noirs et des communautés noires de Montréal et du Québec.

Échéancier création du Comité d'ici l'hiver 2021

Actions communautaires – Mesure nº 4

:

Explorer les possibilités de avec :

- des universités traditionnellement noires;
- des établissements d'enseignement supérieur de la Communauté des Caraïbes, notamment l'Université des Antilles;
- des établissements d'enseignement supérieur en Afrique.

Échéancier

Année universitaire 2020-2021 : exploration de possibilités de partenariat auprès d'institutions importantes

4. Per

Personnel

Personnel – Mesure nº 1

:

Augmenter son .

Quatorze professeurs permanents ou candidats à la permanence ont indiqué être noirs dans le Sondage sur l'équité en matière d'emploi de McGill, ce qui représente 0,8 % de notre personnel enseignant permanent ou candidat à la permanence.

S'il n'est pas possible de déterminer la disponibilité des personnes noires sur le marché du travail – les données relatives aux « personnes racisées ou membres d'une minorité visible » ne sont pas ventilées –, on peut néanmoins établir un objectif d'embauche en utilisant les données du recensement canadien. McGill fixera un objectif de 85 professeurs noirs permanents ou candidats à la permanence (5 %) d'ici 2032,* et un objectif intermédiaire d'au moins 40 professeurs noirs permanents ou candidats à la permanence d'ici 2025. Ces collègues seront recrutés dans toutes les disciplines et unités.

Échéancier

- Année universitaire 2020-2021 : Définition des initiatives de recrutement
- Mise en œuvre et réalisation des initiatives pendant toute la durée du plan

* Cette date cible est en adéquation avec l'objectif fixé pour les professeurs autochtones permanents ou candidats à la permanence stipulé dans le Rapport final du Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones.

Personnel – Mesure nº 2

Personnel – Mesure nº 3

:

Augmenter le

, notamment par les actions suivantes :

- Établissement d'objectifs basés sur les données démographiques pour le personnel de niveau M et le personnel de direction à McGill. À l'heure actuelle, 3,4 % des membres de ces catégories sont des personnes noires. Objectifs :
  - représentation de 5 % d'ici 2025
  - représentation de 6,8 % d'ici 2032
- Démarches auprès de groupes de personnes noires dans les processus d'embauche
- Formations sur les méthodes de recrutement, d'entrevue et de sélection
- Amélioration de l'intégration et du mentorat pour les nouveaux employés
- Exploration d'activités de mentorat, de mentorat inversé et de réseautage pour les étudiants et le personnel, avec la participation des diplômés noirs et des Montréalais
-

Personnel – Mesure nº 4

:

5. Création d’espaces

Création d’espaces

- Les McGillois noirs ne se reconnaissent pas dans les représentations faites sur nos campus.
- L’Université met James McGill sur un piédestal en imposant sa présence dans nos espaces physiques et virtuels, sans mettre en évidence ses liens avec l’esclavage.
- L’Université devrait mettre en place des activités et des lieux où les étudiants noirs peuvent se réunir et réseauter.

Création d’espaces – Mesure nº 1

:

Mettre sur pied un

.

Ce groupe se penchera sur les questions de représentation dans l’exécution du Plan directeur de McGill, particulièrement en ce qui concerne les références aux Noirs et aux Autochtones sur les campus.

Échéancier

- Année universitaire 2020-2021 : création d’un sous-comité et approbation du mandat et du cadre de référence
- Année universitaire 2021-2022 : début des activités du sous-comité

Création d’espaces – Mesure nº 2

:

- Pour l’instant, poser une
  sur le campus inférieur. Cette plaque présentera James McGill et mentionnera ses liens avec la traite transatlantique des esclaves et le fait qu’il possédait des esclaves.
- Déterminer le

  , en ce début de troisième siècle d’existence de McGill.

Échéancier

- Automne 2020 : pose de la plaque
- Décision concernant la statue d’ici la fin de l’année du bicentenaire

Création d’espaces – Mesure nº 3

:

Créer un groupe de travail chargé de faire des propositions en comptant sur l’_____ pour pousser la recherche et améliorer les connaissances sur des sujets tels que les relations entre la Barbade et le Canada, les études caraïbes, les études sur l’esclavage, les études post-impérialistes, les études sur la durabilité et l’économie bleue.

Échéancier

- Année universitaire 2020-

Mise en œuvre responsable et transparente

Par souci de transparence et de responsabilité, et pour montrer son ouverture face à la mise en œuvre du Plan de lutte contre le racisme anti-noir, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études s'engage à :

- commencer à travailler immédiatement sur les mesures décrites dans le Plan;
- tenir au moins trois réunions par année avec des McGillois noirs afin de discuter du Plan et de sa mise en œuvre;
- présenter un rapport annuel au Sénat et au Conseil des gouverneurs sur les initiatives prises en rapport avec le Plan;
- créer et tenir à jour un site Web indiquant les progrès effectués pour chaque mesure décrite dans le Plan;
- superviser l'élaboration et la mise en œuvre, par chaque faculté, d'un plan de promotion de l'équité et de lutte contre le racisme anti-noir.

Annexe

- Rapport du Groupe d’étude de la principale sur la diversité, l’excellence et l’engagement communautaire (2011)
- Résultats du Sondage sur la diversité et la discrimination