

12 juin 2020

## **Prochaines étapes du plan de York pour lutter contre le racisme anti-Noirs**

### **Bureau de la présidente**

1050 KANEFF TOWER  
4700 RUE KEELE  
TORONTO ON  
CANADA M3J 1P3  
TÉL. 416 736 5200  
[www.yorku.ca/president](http://www.yorku.ca/president)

En réponse au déferlement mondial de douleur et de colère et aux demandes de changement qui ont suivi la mort brutale de George Floyd à Minneapolis, York a affirmé sa solidarité avec les personnes victimes de racisme anti-Noirs et son engagement à la lutte contre le racisme sous toutes ses formes. Vous pouvez lire ma déclaration [ici](#).

Depuis la diffusion de cette déclaration, nous avons entendu de nombreux témoignages des membres de notre communauté. Le message est clair : il est crucial d'être solidaire, mais des déclarations ne suffisent pas. Des mesures sont requises pour rejeter l'héritage destructeur du racisme anti-Noirs qui sévit dans la société canadienne depuis longtemps. Aujourd'hui, j'ai le plaisir d'annoncer une série de mesures entreprise dans le cadre de notre responsabilité partagée de bâtir une communauté plus diverse, plus inclusive et plus juste.

### **Mesures déjà en place**

L'Université York s'est engagée activement au moyen de l'enseignement et la recherche dans la lutte contre le racisme anti-Noirs. Voici certaines initiatives existantes :

- La chaire Jean Augustine en matière d'éducation, de communauté et de diaspora actuellement occupée par le professeur Carl James
- Notre certificat d'étude des Noirs unique en son genre de la Faculté d'arts libéraux et d'études professionnelles
- Les travaux de nos collègues dans deux ORU, l'Institut Harriet Tubman et le Centre de recherche sur l'Amérique latine et les Caraïbes (CERLAC)
- Le Centre d'engagement communautaire-Banque TD de l'Université York œuvre pour accroître l'accès à l'éducation et favoriser la recherche communautaire dans le quartier Black Creek
- Notre conseil de sécurité communautaire est un forum précieux pour les membres de la communauté pour fournir des données importantes concernant la sécurité du campus. En raison de complications découlant de la pandémie de la COVID-19, les réunions ont été remises à plus tard et les membres du conseil ont été informés que les réunions étaient reportées à l'été.

### **Ce que nous faisons en ce moment**

Plus récemment, York s'est efforcée d'accroître la représentation de personnes noires au sein du corps professoral et de garantir la diversité des candidats lors des renouvellements d'effectifs. J'ai le plaisir de souligner qu'au cours des deux dernières années, York a engagé 14 professeures et professeurs noirs ce qui démontre notre engagement envers l'excellence inclusive. En concert avec l'Association des professeurs de l'Université York (YUFA), nous avons confié au sous-comité mixte d'équité en matière d'emploi et d'inclusivité la tâche de se pencher sur la question de la représentation de personnes noires au sein du corps professoral sur nos campus. Le sous-comité a présenté une série de recommandations importantes en janvier dernier.



Nous savons que le besoin d'actions supplémentaires est pressant; les recommandations du rapport du sous-comité constituent un bon point de départ. Aujourd'hui, nous annonçons de nouvelles mesures pour combattre le racisme anti-Noirs et pour assurer une meilleure représentation sur nos campus. Elles comprennent :

- Des démarches pour engager au moins six autres professeurs et professeurs noirs au cours des trois prochaines années.
- Notre nouvelle vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture finalise actuellement la nomination d'un conseiller principal sur l'équité et la représentation pour appuyer la mise en œuvre des recommandations du sous-comité mixte.
- Nous entreprenons un examen de notre programme d'action positive et de la formation sur les préjugés inconscients en collaboration avec YUFA. Une composante clé de l'examen sera la désagrégation des données d'embauche pour fournir à l'Université une meilleure compréhension des écarts en matière d'équité et de diversité.
- Nous élaborons un programme de bourses postdoctorales dédiées aux chercheurs et chercheuses émergents qui sont des personnes noires, autochtones ou de couleur afin de favoriser la formation d'un bassin de candidats potentiels pour des postes au sein du corps professoral.
- Nous travaillons sur des solutions pour garantir le leadership et le dynamisme de notre comité sur l'inclusion raciale et les milieux de travail positifs (RISE).
- Nous offrons plusieurs modules de formation en ligne sur la remise en question des préjugés inconscients pour les membres du corps étudiant, du personnel et du corps professoral ainsi que des modules sur la compréhension du racisme. Nous savons que l'éducation est une voie reconnue vers le changement social positif et permanent, et nous nous engageons à accroître les ressources éducatives à la disposition de notre communauté qui sont axées sur la lutte contre le racisme.

### **Ce que nous prévoyons faire par la suite**

Nous envisageons également plusieurs initiatives qui nécessitent plus de consultation et de développement avant leur mise en œuvre. Elles comprennent notamment :

- Une enquête auprès de la communauté pour dresser un tableau complet de la diversité et de la représentation afin de mieux déterminer les ressources nécessaires. Cela devrait inclure la collecte de données désagrégées pour les membres du corps professoral, du personnel et du corps étudiant.
- L'approfondissement du processus d'intégration de la théorie raciale critique et de la formation contre le racisme dans notre programme d'études grâce, par exemple, à des exigences en matière de résultats d'apprentissage et à la création potentielle d'un nouveau microcrédit en matière de formation pour la lutte contre le racisme et les préjugés, accessible à tous les membres de la communauté de York à l'aide de badges numériques.
- Travailler avec des membres noirs du corps étudiant, du personnel et du corps professoral pour raffiner notre modèle de sécurité communautaire.

Nous espérons que ces actions constituent un premier pas important de notre prise de responsabilité dans la lutte contre le racisme anti-Noirs et contre toutes les formes de discrimination. Je sais aussi que ces actions ne peuvent pas être menées du haut vers le bas. York doit écouter attentivement ceux qui vivent avec le racisme anti-Noirs afin d'élaborer des programmes qui répondent à leurs besoins et de nouvelles initiatives qui garantiront que chaque membre de notre communauté est soutenu dans la poursuite de ses visions personnelles en matière d'éducation, de recherche et de réussite professionnelle.

À ces fins, nous engagerons au cours des prochaines semaines une série de consultations avec les membres noirs du corps étudiant, du corps professoral et du personnel. Nous finalisons actuellement les détails de ce processus de consultation et j'espère pouvoir fournir bientôt plus de détails à la communauté.

Je vous prie d'agréer mes sincères salutations,

Rhonda L. Lenton,  
Présidente et vice-chancelière