

August 31, 2020

## Progress update: Addressing anti-Black racism at York

### Office of the President

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

Over the past months with the help of community members, [York University has intensified efforts](#) to improve and expand initiatives that aim to address anti-Black racism, and further our principles of equity, diversity, and inclusion across the entire University.

To support this work, we have undertaken a series of consultations with students, faculty, instructors, staff and other community leaders at York on anti-Black racism and to identify ways to address systemic barriers within the institution. We are grateful to the community members who have taken the time to share their experiences and thoughts with us. Reliving experiences of racism can be painful and even traumatic, and we appreciate the courage and commitment of participants in the process. We therefore acknowledge and thank all of those who have helped us shape our collective response so far and continue to invite all members of the community to engage with this process. It is the responsibility of the University to turn this invaluable feedback and insight into meaningful change.

We also want to thank those students and colleagues who, for many years, have worked to advance the equity, diversity and inclusion of York through innovative programs and initiatives. Such work is often done in addition to regular responsibilities and in some cases has not received the recognition it deserves.

The honest dialogue, insights, and guidance received to date will inform the development of a draft *Anti-Black Racism Framework*. The dialogue must continue, and we will welcome ongoing conversations through a second series of consultation meetings that will focus on the draft framework.

Our goal is for students, faculty, instructors and staff to see concrete steps that will improve their lived experiences and further strengthen York's efforts to be a more equitable, diverse and inclusive university.

In the [President's June update](#) to the community, a set of specific action items were shared, and today, we want to provide an update on the important progress that has been made in those areas, as well as new work now underway.

### Improving representation of Black faculty members

We have heard from many community members that increasing the number of Black faculty is critical in addressing the issue of underrepresentation. The York University-York University Faculty Association (YUFA) Joint Subcommittee on Employment Equity Initiatives (JSCEEI) [issued a report](#) which further highlighted the need to increase and broaden the representation of Black faculty members across the University. We want to acknowledge the work of the Subcommittee and



thank the colleagues who represented both YUFA and York University, for their report and recommendations.

Recently, the Provost issued the annual call for proposed new faculty positions including support to address the underrepresentation of Black faculty at York. The response was enthusiastic. Many Faculties have prioritized hiring Black faculty members within their existing complement plans and budgets, and as part of their broader Affirmative Action goals to strengthen the diversity of our faculty complement. The University has invested \$1.4 million from the University Fund so that more Faculties are able to advance their plans and participate in the initiative to address the underrepresentation of Black faculty. As a result of these combined plans and with support from the York University-YUFA Joint Committee on Affirmative Action, the University expects to exceed the JSCEEI recommendation of six new dedicated hires. We are happy to report that advertisements for 12 new tenure stream positions for Black scholars (as well as one open to Black and Indigenous, and one open to Black, Indigenous and racialized minority candidates) have been authorized for 2020/21 strengthening specific program needs and increasing the representation of Black faculty across the University.

### **New Senior Advisor, Equity and Representation**

We are pleased and proud to have recently welcomed [Professor Carl James as a Senior Advisor, Equity and Representation](#), in the Division of Equity, People and Culture. We are fortunate to have Professor James' deep and internationally recognized expertise to help us achieve our equity, diversity and inclusion goals.

### **University Equity Plan**

Together with Professor James, Vice-President of Equity, People and Culture, Sheila Cote-Meek will lead the development of a *University Equity Plan*. Being accountable to our community through an Equity Plan is another way that the University can demonstrate our ongoing commitment to anti-racism. We are currently developing the process and expect to begin work on the Plan in the Fall.

### **Next steps**

Again, we wish to thank everyone who has contributed to these collective efforts to make real changes, confront difficult challenges and demonstrate an ongoing commitment to fight anti-Black racism. Other important elements of our plan outlined in our June statement – such as better understanding the representation of Black faculty, students and staff; anti-racism training for staff, students, faculty and instructors; and refining our community safety model – are still underway and we hope to have more concrete updates on these areas soon as work continues towards developing the anti-Black racism framework.

We are grateful to all concerned for the efforts that have been made to date to advance the important initiatives that seek to improve equity and representation across the University, and to make our community safe and welcoming for all BIPOC individuals. We will continue to dedicate the energy and resources needed to make further improvements to enhance our commitment to equity, diversity and inclusion across all members of society. We also know that this process must

continue to be a dialogue. We present the above actions and initiatives not as a final statement, but as part of a continuing process of listening, learning and acting. We plan to consult widely on our anti-Black racism framework and University Equity Plan, but if you have any feedback on the measures outlined in this message, or any other thoughts and ideas, please email [vpepc@yorku.ca](mailto:vpepc@yorku.ca).

Sincerely,

Rhonda L. Lenton,  
President & Vice Chancellor

Sheila Cote-Meek  
Vice-President, Equity, People & Culture

---

31 août 2020

### **Rapport d'avancement : Lutte contre le racisme anti-Noirs à York**

Au cours des derniers mois et avec l'aide des membres de la communauté, [l'Université York a intensifié ses efforts](#) pour améliorer et étendre des initiatives visant à lutter contre le racisme anti-Noirs et pour contribuer à l'avancement de ses principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans toute l'Université.

Afin d'appuyer ce travail, nous avons entrepris une série de consultations relatives au racisme anti-Noirs avec les membres du corps étudiant, du corps professoral, du corps enseignant et du personnel et d'autres leaders de la communauté de York pour déterminer des façons d'aborder le problème des obstacles systémiques dans notre établissement. Nous tenons à exprimer notre gratitude aux membres de la communauté qui ont pris le temps de partager leurs expériences et réflexions. Revivre des expériences de racisme peut être douloureux et traumatisant et nous sommes reconnaissants envers les personnes qui ont eu le courage de s'engager dans ce processus. Nous saluons et remercions donc tous ceux et celles qui nous ont aidés à façonner notre réponse collective jusqu'à présent et nous continuons à encourager tous les membres de la communauté à s'investir dans ce processus. Il incombe à l'Université de transformer ces précieux témoignages et idées en changements véritables.

Nous souhaitons également remercier les étudiants, étudiantes et collègues qui, depuis de longues années, œuvrent pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion à York avec des initiatives et des programmes novateurs. Ce genre de travail s'ajoute souvent aux responsabilités habituelles et, dans certains cas, il n'a pas reçu la reconnaissance méritée.

Les fruits de ce dialogue honnête, les perspectives et les conseils reçus à ce jour contribueront à l'élaboration d'un projet de *décision-cadre de lutte contre le racisme anti-Noirs*. Nos conversations doivent continuer, et nous favoriserons leur poursuite en tenant une deuxième série de réunions de consultation portant sur le projet de décision-cadre.

Notre but est que les membres du corps étudiant, professoral, enseignant et du personnel voient des mesures concrètes améliorant leurs expériences vécues et renforçant les efforts de York pour être une université plus équitable, diverse et inclusive.

Dans sa [mise à jour à la communauté du mois de juin](#), la présidente a fait part d'une série d'actions précises. Aujourd'hui, nous souhaitons faire le point sur les progrès importants qui ont été réalisés dans ces domaines, ainsi que sur les nouveaux travaux en cours.

### **Améliorer la représentation de personnes noires dans le corps professoral**

De nombreux membres de la communauté sont d'avis que l'intensification de l'embauche de professeurs noirs est essentielle pour résoudre le problème de la sous-représentation. Le sous-comité mixte JSCEEI (Joint Subcommittee on Employment Equity Initiatives) de l'Association des professeurs de l'Université York (YUFA) [a publié un rapport](#) soulignant le besoin d'accroître et d'élargir la représentation de professeurs noirs à l'échelle de l'Université. Nous saluons le travail du sous-comité et remercions les collègues qui ont représenté la YUFA et l'Université York pour ce rapport et leurs recommandations.

Récemment, la rectrice a émis un appel annuel pour de nouveaux postes de professeurs proposés, qui inclut un soutien pour remédier à la sous-représentation des professeurs noirs à York. La réponse a été enthousiaste. De nombreuses facultés ont donné la priorité à l'embauche de professeurs noirs dans le cadre de leurs plans d'effectifs et de leurs budgets existants et de leurs objectifs généraux d'action positive afin de renforcer la diversité des effectifs du corps professoral. L'Université a investi 1,4 million de dollars du fonds de l'Université afin que plus de facultés puissent faire progresser leurs projets et participer à l'initiative visant à remédier à la sous-représentation des professeurs noirs. Grâce à ces plans combinés et au soutien du comité mixte Université York-YUFA sur l'action positive, l'Université prévoit dépasser la recommandation du JSCEEI d'engager six nouvelles personnes. Nous avons le plaisir de vous informer que l'annonce de 12 nouveaux postes de titulaires pour des universitaires noirs (ainsi qu'un poste ouvert aux personnes noires et autochtones et un autre ouvert aux personnes noires, autochtones et issues de minorités racialisées) a été autorisée pour 2020-2021, renforçant ainsi les besoins spécifiques des programmes et accroissant la représentation des professeurs noirs dans toute l'Université.

### **Nouveau conseiller principal pour l'équité et la représentation**

Nous sommes heureux et fiers d'avoir accueilli récemment dans la Division de l'équité, du personnel et de la culture [le professeur Carl James à titre de conseiller principal pour l'équité et la représentation](#). Nous sommes chanceux de pouvoir compter sur l'expertise approfondie et internationalement reconnue du professeur James pour atteindre nos objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion.

## **Plan d'équité universitaire**

Avec le professeur James, Sheila Cote-Meek, vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture, dirigera le développement d'un *plan d'équité universitaire*. La reddition de comptes à notre communauté grâce à un plan d'équité est une autre façon pour l'Université de démontrer son engagement continu à la lutte contre le racisme. Nous développons actuellement le processus et nous prévoyons commencer à travailler sur le plan en automne.

## **Prochaines étapes**

Une fois de plus, nous souhaitons remercier tous ceux et celles qui ont contribué à ces efforts collectifs pour apporter de réels changements, relever des défis difficiles et faire preuve d'un engagement constant dans la lutte contre le racisme anti-Noirs. D'autres éléments importants de notre plan exposés dans notre déclaration de juin — tels qu'une meilleure compréhension de la représentation des personnes noires dans le corps professoral, le corps étudiant et le personnel; une formation antiracisme pour le personnel, le corps étudiant, le corps professoral et le corps enseignant; et le perfectionnement de notre modèle de sécurité communautaire — sont en cours; nous espérons pouvoir vous faire des mises à jour plus concrètes dans ces domaines très prochainement, tandis que des travaux se poursuivent pour développer le cadre de lutte contre le racisme anti-Noirs.

Nous sommes reconnaissants envers toutes les personnes concernées des efforts déployés jusqu'à présent pour faire avancer les initiatives importantes qui visent à améliorer l'équité et la représentation à l'échelle de l'Université et à rendre notre communauté sûre et accueillante pour toutes les personnes autochtones, noires et de couleur. Nous continuerons à consacrer l'énergie et les ressources nécessaires pour réaliser d'autres améliorations afin de renforcer notre engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de tous les membres de la société. Nous sommes conscients que ce processus doit prendre la forme d'un dialogue. Nous présentons les actions et initiatives ci-dessus non pas comme une déclaration finale, mais dans le cadre d'un processus continu d'écoute, d'apprentissage et d'action. Nous avons prévu de tenir une vaste consultation sur notre décision-cadre pour lutter contre le racisme anti-Noirs et sur notre plan d'équité universitaire, mais si vous avez des commentaires sur les mesures énoncées dans ce message, ou d'autres réflexions ou idées, veuillez envoyer un courriel à [vpepc@yorku.ca](mailto:vpepc@yorku.ca).

Sincères salutations,

Rhonda L. Lenton,  
présidente et vice-chancelière

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