

**GROUPE DE TRAVAIL  
DU RECTEUR  
SUR LE RACISME  
CONTRE LES NOIRS**

**RECOMMANDATIONS  
PRÉLIMINAIRES**

**NOVEMBRE 2021**



# GROUPE DE TRAVAIL DU RECTEUR SUR LE RACISME CONTRE LES NOIRS

## RECOMMANDATIONS PRÉLIMINAIRES NOVEMBRE 2021

En réponse aux appels à l'action de partout dans le monde en faveur du mouvement Black Lives Matter au printemps 2020, et en reconnaissance de l'histoire complexe et de longue date de Concordia avec les communautés noires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université, le recteur Graham Carr a mis sur pied un groupe de travail sur le racisme contre les Noirs à l'échelle de l'Université à l'automne 2020. Relevant de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, Anne Whitelaw, ce groupe de travail a reçu le mandat de superviser et d'orienter une série d'initiatives de grande envergure pour lutter contre le racisme systémique envers les Noirs à Concordia.

Lors de la première année de son mandat de deux ans, le groupe de travail a concentré ses efforts sur la compréhension de la situation actuelle à l'Université et des façons dont le racisme systémique contre les Noirs se manifeste dans l'ensemble de l'établissement – dans ses politiques, ses pratiques d'enseignement et d'apprentissage et sa recherche, ainsi que dans les expériences vécues par ses professeurs, son personnel et ses étudiants. Afin de faire face à ces enjeux, le groupe de travail a initialement été organisé en huit sous-comités selon les principaux problèmes. Les deux premiers sous-comités de la liste présentée ci-dessous ont finalement été éliminés (voir la note de bas de page pour l'explication) et leurs fonctions ont été assumées par un nouveau comité directeur composé de trois entités majeures à Concordia : le Bureau de l'équité, le Bureau des perspectives noires et le Caucus noir de Concordia, tous essentiels à l'efficacité du groupe de travail.

- Éducation et ressources antiracistes pour la communauté universitaire <sup>1</sup>
- Sécurité sur le campus et relations avec le personnel de sécurité externe<sup>2</sup>
- L'histoire de Concordia et les relations de ses établissements fondateurs avec les communautés noires
- Programmes d'études et ressources pédagogiques
- Initiatives en matière d'embauche
- Perfectionnement du corps professoral, recherche, bibliothèque et soutien
- Collecte de fonds et mobilisation communautaires
- Services au corps étudiant et réussite universitaire

Comme le soulignent le travail du sous-comité sur l'histoire de Concordia et les relations de ses établissements fondateurs avec les communautés noires, les membres noirs de la communauté de Concordia sont des membres actifs de la communauté universitaire depuis de nombreuses générations. Néanmoins, des barrières systémiques permanentes ont cloisonné, supprimé et isolé les efforts collectifs des membres noirs de la communauté de Concordia visant à apporter des changements, ce qui a rendu leurs initiatives infructueuses et limité leur incidence sur notre communauté. En collaboration avec le Bureau des perspectives noires, le Caucus noir de Concordia et le Bureau de

---

<sup>1</sup> Il a été décidé que les responsabilités du sous-comité d'éducation et de ressources antiracistes pour la communauté du campus seraient prises en charge par chacun des sous-comités. Le comité d'orientation du groupe de travail abordera l'éducation antiraciste dans tous les sous-comités thématiques.

<sup>2</sup> Le sous-comité sur la sécurité sur le campus et les relations avec le personnel de sécurité externe a également été supprimé. Le travail de ce sous-comité a été élargi à un thème plus large, à savoir la « sûreté sur le campus », plutôt que de se concentrer uniquement sur la question de la sécurité sur le campus. La sûreté sur le campus sera l'une des principales priorités du comité directeur du groupe de travail.

l'équité, le groupe de travail fait partie d'une stratégie plus large visant à exprimer et à faciliter le travail devant être accompli pour combattre efficacement le racisme systémique contre les Noirs à Concordia. Bien qu'il soit généralement sous-évalué et coûteux sur le plan émotionnel pour les personnes concernées, ce travail est essentiel au profit de tous les membres de la communauté de Concordia et ne peut être accompli qu'avec l'orientation globale permise par un groupe de travail à l'échelle de l'Université.

## Résultats préliminaires

À mi-parcours du mandat du groupe de travail, les domaines suivants nécessitent une attention particulière : la collecte de données; le recrutement, l'embauche et la rétention; l'éducation et la formation; les programmes d'études; les espaces réservés aux Noirs et le bien-être étudiant; la reconnaissance; la collecte de fonds; les politiques et les protocoles.

### 1. Collecte de données

La pénurie de données propres aux Noirs est un défi urgent et permanent cerné par tous les sous-comités. Toute évaluation exhaustive des besoins des membres noirs du personnel, du corps professoral, de la communauté étudiante et des diplômés est problématique en raison de la difficulté à identifier ces personnes. En dépit de la législation québécoise, il incombe à Concordia d'élaborer des cadres de collecte de données qui permettent d'exploiter efficacement cette information et d'établir des approches stratégiques plus larges qui amènent les multiples services qui répondent aux besoins des membres noirs de la communauté de Concordia à communiquer et à se consulter régulièrement. Les sous-comités qui s'occupent des membres noirs du personnel et du corps professoral ont eu du mal à mettre sur pied leurs groupes de discussion, faute de données suffisantes. Par extension, il est encore plus difficile de s'attaquer au manque de représentation des membres noirs au sein du personnel et du corps professoral, malgré l'urgence de la situation.

Il est important de reconnaître les efforts récents de Concordia pour recueillir des données sur sa communauté élargie par le biais du recensement aux fins d'équité consacré aux membres du personnel et du corps professoral l'hiver dernier. Sachant qu'il s'agit du premier recensement du genre à Concordia, il faudra du temps pour comprendre comment utiliser les données recueillies, qui devrait y avoir accès et si elles suffiront à répondre aux exigences des différents intervenants de l'établissement et de la communauté de l'Université. Bien que le groupe de travail reconnaisse les efforts déployés par Concordia pour mieux comprendre sa communauté, la réalité est que l'inexistence actuelle de données sur les Noirs limite la portée et la profondeur de nos enquêtes. Sans ces données, la portée de nos recommandations sera inévitablement affectée de la même manière.

En ce qui concerne la population étudiante noire, nous recommandons vivement à l'Université de mener un exercice analogue de recueil de données. Les informations

glanées grâce à un éventuel recensement des étudiants doivent être coordonnées directement avec les multiples services de l'Université qui sont responsables des intérêts des étudiants noirs.

## **2. Recrutement, embauche et rétention**

Il est extrêmement urgent d'augmenter proportionnellement le nombre de membres noirs du personnel et du corps professoral à Concordia afin de mieux refléter la population étudiante noire de l'Université, ainsi que celle de Montréal. Cela nécessitera la mise en œuvre de stratégies qui accordent la priorité à un nombre ciblé d'embauches groupées de Noirs canadiens et d'universitaires de la diaspora africaine aux postes de chercheurs, aux chaires de recherche du Canada et aux postes postdoctoraux, entre autres, selon des échéanciers clairement définis. Les difficultés rencontrées pour pourvoir tous les postes de responsables des sous-comités du groupe de travail témoignent déjà de la pénurie de membres noirs du personnel et du corps professoral au sein de la communauté de Concordia (et de la difficulté à les identifier), et les expériences de certains de nos membres ne font que confirmer la complexité des processus d'embauche. Aussi importante que soit l'augmentation des chiffres dans l'ensemble, il faut noter le manque particulier de professeurs noirs en STGM et à l'École de gestion John-Molson, ainsi que le besoin de bourses d'études pour les Noirs qui portent sur des enjeux d'importance particulière pour les communautés noires de Montréal, du Québec et du Canada.

Le nombre limité d'employés noirs est considéré comme une préoccupation, mais les enjeux de la rétention exigent également une attention particulière, notamment en ce qui concerne les entraves perçues au perfectionnement individuel. En outre, il est important de mentionner qu'une plus grande représentation des Noirs est nécessaire dans les postes du personnel en contact avec le public.

Le besoin d'améliorer le recrutement d'étudiants noirs, en particulier au niveau des cycles supérieurs, a été exprimé. Cet enjeu est lié à l'accès équitable à l'enseignement universitaire, ainsi qu'à la relation de Concordia avec les communautés noires de Montréal et aux façons dont ces relations peuvent et doivent être entretenues. Les problèmes de sous-représentation des Noirs parmi les membres du personnel et du corps professoral peuvent également avoir un impact négatif sur la rétention des étudiants.

## **3. Éducation et formation**

Il est clair, d'après plusieurs sous-comités, qu'il y a un besoin de ressources éducatives supplémentaires et d'accompagnement en ce qui concerne les préjugés conscients et inconscients, la lutte contre le racisme, les pratiques antidiscriminatoires et l'équité en ce qui a trait à la communauté noire de Concordia. Les expériences des membres noirs du personnel, du corps professoral et de la communauté étudiante attestent du fait qu'un tel enseignement serait bénéfique à de multiples niveaux et secteurs de



l'Université, y compris pour les membres non noirs du personnel, du corps professoral, des services au public, des administrateurs et de la sécurité. Ce travail devrait être effectué sous la direction du Bureau des perspectives noires, en collaboration avec le Bureau de l'équité, ainsi qu'avec d'autres intervenants de l'Université. En consultation avec les deux unités, la question de la formation obligatoire (comme c'est le cas pour la formation sur la sensibilisation à la cybersécurité et à l'hameçonnage, de même que la formation sur la reconnaissance et la prévention de la violence à caractère sexuel, etc.), ainsi que son contenu final doivent être examinés au cours de l'année à venir. De toute évidence, la priorité doit être accordée à la diffusion de messages coordonnés et concertés dans l'ensemble de l'Université.

#### **4. Programmes d'études**

Le manque de perspectives et de travaux noirs dans les cours à Concordia est un autre domaine, cerné par le groupe de travail, qui nécessite une attention particulière. La création de bases de données de bibliothèques et de descriptions de cours accessibles par mots-clés pour les étudiants, ainsi que le soutien et l'accompagnement d'experts désignés pour les membres du corps professoral par l'entremise du Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage sont des éléments clés de cette initiative.

Concordia devrait également honorer le travail accompli dans le passé par sa communauté noire et ses alliés et respecter leur demande constante de création de programmes d'études des Noirs. Il existe peu de bourses d'études à Concordia qui portent spécifiquement sur l'expérience des Noirs canadiens ou sur des enjeux pertinents pour les communautés noires. Concordia a l'occasion et l'obligation de faire preuve de responsabilité envers les communautés noires, premièrement en encourageant la recherche pratique qui cible les besoins et les priorités de ces communautés, et deuxièmement en engageant des universitaires noirs de haut niveau qui participeront de manière significative à la diversification et au profil de recherche de Concordia.

Les enquêtes préliminaires révèlent que si Concordia veut demeurer compétitive parmi les universités canadiennes, elle doit poursuivre activement la création de programmes de mineure et de certificat en études des Noirs canadiens et de la diaspora africaine, avec l'intention claire de s'orienter vers un programme de majeure. Il faut donc se demander dès maintenant comment Concordia peut soutenir la recherche et l'enseignement interdisciplinaires et interuniversitaires sur les Noirs canadiens et la diaspora africaine dans le contexte canadien. Il est tout aussi essentiel de réfléchir à la façon d'héberger davantage ces programmes, la priorité étant de soutenir leur autonomie administrative. Il est important de noter que les programmes d'études sur les Noirs pourraient fournir une orientation concrète pour l'embauche de professeurs, l'élaboration de programmes d'études, le financement de la recherche, le recrutement et les campagnes de collecte de fonds.

## 5. Espace propre aux Noirs et bien-être étudiant

La nécessité d'un espace de rassemblement propre à la communauté étudiante noire de Concordia s'avère essentielle pour leur offrir un environnement de campus inclusif et accueillant. Les priorités initiales du centre devraient être axées sur des soutiens culturellement pertinents afin de relever les défis particuliers auxquels sont confrontés les étudiants noirs, d'ici et d'ailleurs, et dont les expériences sont parfois très différentes. Cela aura également un impact positif sur le travail émotionnel qui pèse actuellement sur les membres noirs du personnel et du corps professoral lorsqu'ils accompagnent les étudiants dans leur expérience universitaire. Il est tout aussi urgent que les services de santé et de bien-être offrent aux étudiants noirs un soutien en matière de santé mentale adapté à leur culture.

## 6. Reconnaissance

Des discussions avec des membres noirs actuels et anciens de la communauté de Concordia laissent entendre que l'Université doit déployer un effort concerté pour remédier à la perception selon laquelle elle ne donne pas suite à ses engagements déclarés. La reconnaissance minimale du rôle du racisme systémique dans les manifestations sur le campus Sir-George-Williams est considérée comme problématique. Les gens sont sceptiques quant à la volonté de Concordia de donner suite aux recommandations de recruter davantage de membres noirs parmi le personnel et les professeurs, de retenir les membres du personnel, du corps professoral et de la communauté étudiante, et de créer des espaces et des expériences d'apprentissage sécurisants pour les étudiants noirs. Ces mesures, ainsi que des gestes tels que le changement de nom des bâtiments, la commande d'œuvres d'art public, la création de programmes d'études des Noirs, entre autres, sont essentiels pour rétablir la confiance dans l'engagement de Concordia envers l'équité et l'inclusion de sa communauté noire.

## 7. Collecte de fonds

On ne saurait trop insister sur le rôle de la collecte de fonds. Il est impératif qu'il y ait un appel à l'action et à la responsabilité de la part de l'Université. Un plan stratégique avec des priorités claires, un calendrier défini et des résultats réalisables devra être élaboré. La stratégie de collecte de fonds doit être mise en œuvre sur deux fronts distincts : celui des campagnes communautaires et celui des grands donateurs. Il est recommandé à l'Université d'orienter davantage ses efforts. Premièrement, elle doit trouver des moyens cohérents de recueillir des fonds pour des initiatives destinées aux Noirs, notamment des projets de recherche, l'élaboration de programmes d'études, un centre pour les étudiants noirs, etc. Deuxièmement, elle doit élaborer des propositions afin de s'assurer que des occasions sont présentées aux principaux donateurs.

Troisièmement, elle doit soutenir les occasions de bourses d'études pour les étudiants noirs d'ici et d'ailleurs.

## 8. Politiques et protocoles

Il est urgent de mettre en œuvre des mécanismes supplémentaires qui amélioreront les voies de communication pour les plaintes liées à la race à tous les niveaux de l'Université. Il est impératif que ces processus soient facilement accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire et, plus particulièrement, à la population étudiante noire. Il faut un effort concerté pour développer un modèle d'évaluation du climat qui fonctionne parallèlement à un modèle de plainte individuelle tel qu'il est actuellement soutenu par le Code des droits et des obligations de Concordia. Des efforts notables ont déjà été déployés pour coordonner diverses entités chargées de recevoir ces plaintes et de fournir le soutien nécessaire aux personnes concernées. Cependant, à l'heure actuelle, les situations sont traitées exclusivement au cas par cas. Bien que nécessaire, cette approche ne tient pas compte du contexte plus large dans lequel ces situations prennent naissance. En outre, ces protocoles devraient être accessibles sur les pages Web de toutes les unités concernées de l'Université.

Il faut également élaborer un protocole précis au sujet de l'utilisation d'un langage dérogatoire, voire déshumanisant, en classe. Cela nécessitera une consultation et une collaboration entre le Bureau des perspectives noires, le Bureau de l'équité, le Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage, le Bureau des droits et obligations et le bureau de la vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion.



## Recommandations préliminaires

Sur la base des conclusions qui précèdent, le groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs formule les recommandations préliminaires suivantes à l'intention de l'Université :

### Recommandations à l'établissement

- 1. Élaborer un plan stratégique pour la collecte de données sur les Noirs.** Il s'agit d'un élément indispensable pour que l'Université puisse évaluer et répondre adéquatement aux besoins spécifiques des membres noirs du personnel, du corps professoral et de la communauté étudiante. Cet effort urgent exige la collaboration immédiate de plusieurs intervenants, notamment la vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion, le Bureau de l'équité et le Service de la planification et de l'analyse institutionnelles.
- 2. Accroître la représentation des membres noirs du personnel et du corps professoral afin de mieux refléter la population étudiante noire de Concordia, ainsi que la population noire de Montréal dans son ensemble.** Les Ressources humaines (pour le personnel) et les intervenants concernés dans le secteur universitaire (par exemple, le vice-rectorat exécutif aux affaires académiques, le bureau de la vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion, le vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures, entre autres) doivent revoir les stratégies de recrutement actuelles, cerner les obstacles systémiques à l'embauche et élaborer des plans stratégiques pour les cinq prochaines années afin d'augmenter spécifiquement le nombre de Noirs et d'améliorer les pratiques d'avancement de carrière et de rétention. Un aspect important de la gestion de carrière doit inclure des méthodes concrètes de reconnaissance du travail émotionnel supplémentaire de certains membres noirs du personnel et du corps professoral.
- 3. Mettre en œuvre un programme de formation obligatoire et continue à l'échelle de l'Université sur la lutte contre le racisme, comprenant un volet particulier sur le racisme contre les Noirs.** Fournir à la direction, au personnel, aux membres du corps professoral et aux étudiants de l'Université une formation continue sur les préjugés conscients et inconscients et le racisme contre les Noirs, à la fois cocréée et coenseignée par les intervenants concernés, y compris – mais sans s'y limiter – le Bureau de l'équité, le Bureau des perspectives noires et les Ressources humaines.
- 4. Créer à court terme des programmes de certificat et de mineure axés sur les études des Noirs et de la diaspora africaine dans le contexte canadien et s'engager à créer à terme un programme de majeure.** Élaborer des programmes d'études qui traitent de l'histoire et de la représentation des Noirs dans une vaste gamme de

domaines liés aux études des Noirs canadiens et de la diaspora africaine, et qui mettent l'accent sur les travaux d'érudition des auteurs noirs et de la diaspora africaine. Fixer des échéances claires pour la création progressive des trois programmes (certificat, mineure et majeure) en portant une attention particulière au secteur de l'Université où ces programmes peuvent être les mieux implantés. La priorité doit être accordée à l'autonomie des programmes.

5. **Nommer une ressource permanente sur les perspectives des Noirs au Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage.** . Embaucher une personne experte dans la conception de programmes d'études spécialisés et un conseiller à l'enseignement qui seraient responsables de l'élaboration de listes de lecture et de la création de ressources pour les programmes d'études, ainsi que de la formation des membres du corps professoral de l'Université en matière de perspectives des Noirs, de la décolonisation et d'autres domaines pertinents pour l'enseignement et la recherche.
6. **Mettre en place un soutien permanent à la bibliothèque afin de faire valoir les travaux d'érudition noirs.** Embaucher une personne spécialiste chargée de créer et de tenir à jour une base de données complète sur les auteurs et les universitaires noirs de différentes disciplines et faciliter l'accès des étudiants à ces ressources. Des relations avec d'autres communautés savantes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université, devraient être nouées.

## **Recommandations aux intervenants**

1. **Mettre en place une formation sur la diminution progressive de la tension, la lutte contre l'oppression et les mesures contre le racisme pour le personnel de sécurité du campus.** Développer et mettre en œuvre un modèle d'intervention sécuritaire qui est à la fois cocréé et coenseigné par les intervenants pertinents, notamment le vice-rectorat aux services et au développement durable, le Bureau des droits et des obligations et le Bureau de l'équité. Si nécessaire, une expertise externe devrait être sollicitée. Développer une stratégie pour (re)tisser des liens entre la sécurité du campus et la communauté noire de Concordia, qui comprend des activités de sensibilisation de la communauté.
2. **Élaborer un plan stratégique pour offrir des services de santé mentale conçus pour répondre aux besoins des membres noirs de la communauté de Concordia.** Établir des stratégies, immédiates et à long terme, pour répondre aux besoins en matière de santé mentale propres aux membres noirs de la communauté de Concordia en offrant des services de consultation adaptés à leur culture, autant pour les membres noirs du personnel et du corps professoral que pour les étudiants. Les stratégies immédiates et à long terme doivent inclure le recrutement de professionnels de la santé noirs.
3. **Créer un centre étudiant permanent au service des étudiants noirs.** Avec la collaboration de la Direction de la vie étudiante et du Bureau des perspectives noires, s'engager à créer un centre pour les étudiants noirs disposant d'un espace dédié pour leur permettre de faire l'expérience d'un environnement de campus inclusif et accueillant à leur égard. Dans l'intérêt du recrutement et de la rétention des étudiants noirs, les services du centre devraient être orientés vers les étudiants noirs, d'ici et d'ailleurs, être culturellement pertinents et bilingues, et avoir des liens avec les diplômés noirs et les communautés noires de Montréal.

- 4. Mettre en œuvre des programmes de mentorat culturellement pertinents pour les membres noirs du personnel et du corps professoral.** Élaborer un plan stratégique pour les cinq prochaines années portant sur la planification de la relève, la gestion de carrière et le mentorat afin de soutenir l'avancement des membres noirs du personnel et du corps professoral. Ce plan serait dirigé par la vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion, ainsi que les Ressources humaines.
- 5. Élaborer un plan stratégique de collecte de fonds pour financer les services de soutien aux étudiants noirs, d'ici et d'ailleurs, et élaborer des programmes d'études sur les Noirs.** Il convient de démarcher les grands donateurs et de mettre en place des campagnes de financement annuelles cohérentes afin de recueillir des fonds pour les bourses d'études, les stages et les services de soutien à l'enseignement et au bien-être des étudiants noirs, ainsi que pour financer le développement de programmes d'études sur les Noirs.
- 6. Reconnaître publiquement la présence et les contributions des membres noirs de la communauté de Concordia dans l'histoire de l'Université.** . Rendre les aspects de l'histoire de Concordia avec les communautés noires à la fois visibles et accessibles en érigeant des installations commémoratives permanentes. Célébrer la présence continue des membres noirs de la communauté de Concordia et honorer leurs réussites dans leurs efforts pour surmonter les défis et les obstacles auxquels ils ont été confrontés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université.

Dans l'espoir que Concordia suivra pleinement ces recommandations et s'emploiera à les mettre en œuvre sans attendre, l'année en cours sera consacrée aux activités suivantes : la réalisation d'un sondage exhaustif auprès des membres noirs actuels et anciens de la communauté de Concordia, comprenant des questions sur de multiples enjeux liés aux priorités des sous-comités respectifs du groupe de travail; l'exécution des mandats de chaque sous-comité; la formulation des stratégies de mise en œuvre nécessaires pour mener à bien l'ensemble du projet; enfin, la présentation du rapport final du groupe de travail sur le racisme contre les Noirs au recteur d'ici l'été 2022.

La considération sous-jacente la plus importante pour le leadership du groupe de travail est de faciliter à terme l'existence d'une communauté ancrée et dynamique pour les membres noirs de la communauté de Concordia. Il s'agit d'un élément clé si l'on souhaite que les efforts du groupe de travail et ses recommandations soient une réussite à long terme. Les échanges continus avec tous les intervenants de l'Université doivent se poursuivre pour faciliter la mise en œuvre, fournir une structure pour le soutien des alliés à long terme et offrir un cadre clair pour l'excellence des membres noirs du personnel, du corps professoral et de la communauté étudiante, leur permettant ainsi de s'investir pleinement dans leur avenir à Concordia.

La mission du groupe de travail est colossale. L'année qui vient de s'écouler a surtout servi à aider tout un chacun à prendre ses marques. Il a fallu du temps à la direction du groupe de travail et aux sous-comités pour bien comprendre leurs mandats respectifs, situer et contextualiser leur démarche en conséquence, puis trouver les moyens les plus appropriés et efficaces de travailler ensemble. Ces recommandations sont un digne témoignage de l'engagement, de la conviction et des talents des membres du groupe de travail.

