



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

McGill vit un moment charnière de sa relation avec les personnes noires du Québec, du Canada et d'ailleurs.

- Dans un contexte de mobilisation sociale et de politique mondiale, toutes les institutions – notamment les universités – doivent lutter contre le racisme systémique. Elles doivent faire une introspection et passer à l'action pour créer des campus accueillants où étudiants, professeurs et membres du personnel noirs se sentent respectés et peuvent s'épanouir.
- La volonté de mieux épauler les McGillois noirs existe depuis un certain temps (voir l'annexe). Toutefois, au cours des derniers mois, les membres de la communauté ont insisté sur l'urgence d'agir à cet égard.*
- À l'aube du bicentenaire de McGill, il est d'autant plus pressant de s'interroger sur les relations que l'Université entretient avec les personnes noires. Elle doit analyser et reconnaître ses liens historiques avec l'esclavage et le colonialisme, et entamer son troisième siècle d'existence en adhérant sans réserve aux principes d'équité et d'inclusion.

*Références : https://www.blackcanadianstudies.com/Recommendations_and_Report.pdf;
<https://www.blackfacultycaucus.mcgill.ca/statements?lang=fr>; et
<https://www.change.org/p/suzanne-fortier-replace-the-james-mcgill-statue-with-a-tree>



Contexte

Le [Plan stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2025](#) de McGill, résultat d'une vaste consultation auprès d'intervenants de toutes les sphères de l'Université, est composé de cinq volets :

1. Expérience étudiante
2. Recherche et connaissances
3. Actions communautaires
4. Personnel
5. Création d'espaces

Le Plan de lutte contre le racisme anti-noir se déploiera selon ces axes; il précisera et renforcera les mesures du Plan stratégique dans un contexte de lutte contre le racisme anti-noir.

De plus, chaque faculté établira un plan où figurent ses propres engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que de lutte contre le racisme anti-noir.



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 liens historiques de l'Université avec la traite transatlantique des esclaves et des conséquences qui persistent. La traite des Africains entre l'Europe et les Amériques a duré plus de 400 ans. Elle a réduit à l'esclavage entre 10 et 12 millions de personnes d'ascendance africaine et coûté la vie à des millions d'autres. Dans les Amériques, l'esclavage a existé dans toutes les institutions établies pendant la période de colonisation, dont les universités canadiennes.

Les conséquences de l'esclavage transatlantique se font toujours ressentir dans la subordination raciale et le racisme anti-noir systémique véhiculés par des stéréotypes péjoratifs persistants sur les Africains et les Noirs, ainsi que dans la sous-représentation flagrante de ces personnes dans les entreprises, à des postes de direction et dans le milieu de l'enseignement supérieur.

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 D^r-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 système de soutien solide;
- 3) l'institutionnalisation des mesures et des ressources contre le racisme; le déploiement dans toute l'Université sera assuré par une unité centrale se consacrant à la lutte contre le racisme et à l'équité.



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

Ce que la communauté mcgilloise nous a dit

- 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 n° 1.

Expérience étudiante – Mesure n° 1

McGill s'engage à :

Comprendre et analyser la composition de la population étudiante au moyen d'une **enquête sur la démographie étudiante**. Nous ventilerons les données recueillies afin de dégager la représentativité des différents groupes racisés et ethniques, notamment celle des étudiants noirs. Les analyses s'appuieront sur le profil démographique de Montréal, du Québec et du Canada.

En fonction des analyses, l'Université élaborera et mettra en œuvre des mesures visant à attirer et à mieux soutenir les étudiants candidats appartenant aux groupes les moins représentés dans la population étudiante de McGill.

Échéancier

- Début du recensement à l'automne 2020
- Automne 2021 : premier rapport de recensement, qui renfermera des données démographiques, des analyses des écarts et des mesures à prendre pour remédier aux sous-représentations constatées
- Année universitaire 2022-2023 : mise en œuvre de mesures de soutien pour les candidats provenant de groupes particulièrement sous-représentés

Expérience étudiante – Mesure n° 2

McGill s'engage à :

Accroître les **dispositifs de soutien institutionnels** à l'intention des étudiants racisés. Quelques exemples :

- Nomination, aux Services aux étudiants, d'**au moins un conseiller ou un conseiller satellite en bien-être** ayant une connaissance des répercussions psychologiques du racisme, y compris du racisme systémique et du racisme anti-noir
Échéancier : mars 2021
- Nomination d'un **agent de liaison aux Affaires étudiantes** qui transmettra les préoccupations et les questions des étudiants à la direction de McGill et fournira aux étudiants noirs de l'information sur les ressources disponibles sur le campus et hors campus.
Échéancier : immédiatement
- Augmentation du **soutien administratif et du budget** pour la célébration des diplômés noirs, le Mois de l'histoire des noirs et la Journée de la jeunesse.
Échéancier : immédiatement

Expérience étudiante – Mesure n° 3

McGill s'engage à :

Mettre sur pied un **Programme de leadership étudiant** dans le cadre duquel des étudiants actuels de McGill qui se définissent comme membres de groupes en quête d'équité – particulièrement les étudiants noirs et les étudiants autochtones – seront recrutés, choisis et financés pour mener des projets de liaison avec les écoles secondaires et les cégeps de la région de Montréal ayant une forte proportion d'étudiants noirs ou autochtones.

Les étudiants de McGill choisis pour ce programme recevront une allocation et une formation en leadership pour apprendre à communiquer efficacement, à établir et à atteindre des objectifs ainsi qu'à vaincre l'adversité, et pour tout savoir sur l'empathie et l'autonomisation.

Échéancier

- Année universitaire 2020-2021 : élaboration du programme
- Automne 2021 : lancement du programme et sélection de la première cohorte de leaders étudiants
- Année universitaire 2022-2023 : lancement des programmes dans les écoles et les cégeps



Expérience étudiante – Mesure n° 4

McGill s'engage à :

Créer un **module de formation en ligne sur le racisme systémique**, 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 n° 5

McGill s'engage à :

Accroître la capacité du Centre d'enseignement supérieur à soutenir la création de **cours et de méthodes d'enseignement inclusifs** qui favorisent l'apprentissage et le développement de notre communauté diversifiée et font naître un sentiment d'appartenance chez tous les étudiants, **sans interférence avec la liberté de chaque enseignant quant à la matière enseignée**. 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

The background features a red flag with a white emblem on the left, partially overlapping a white dome of a building. The right side of the background is a light gray gradient with faint, curved lines.

2. Recherche et connaissances

Recherche et connaissances

Ce que la communauté mcgilloise nous a dit

- 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 d'études africaines de McGill. Certaines personnes ont demandé que l'Université envisage de transformer ce programme en un département à part entière qui ferait aussi une place aux études sur la diaspora africaine et sur les Noirs au Canada et étendrait sa portée jusqu'aux cycles supérieurs.
- Il serait intéressant pour l'Université de faire connaître les chercheurs qui abordent leurs travaux du point de vue de la théorie critique de la race.

Recherche et connaissances – Mesure n° 1

McGill s'engage à :

Entreprendre un **examen à large portée de l'histoire de McGill** pour se pencher sur les liens de l'Université avec la traite transatlantique des esclaves. Les travaux seront menés par une équipe de recherche dirigée par un ou plusieurs historiens experts. Bien que l'équipe de recherche jouira d'une indépendance et d'une liberté universitaire totales, des méthodes de communication avec les Noirs de McGill et de Montréal seront mises au point afin que la lecture contemporaine de l'histoire soit bien comprise. Il en résultera un rapport public sur les conclusions de l'étude historique, qui ouvrira la voie à d'autres travaux visant à combattre le racisme anti-noir.

Ce projet s'ajoutera aux travaux que réalisent actuellement des [chercheuses-boursières en histoire institutionnelle, en esclavage et en colonialisme pour le compte du vice-principal exécutif](#) à McGill.

Échéancier

- Hiver 2021 : nomination des historiens
- Hiver 2022 : publication du rapport

Recherche et connaissances – Mesure n° 2

McGill s'engage à :

Devenir membre du réseau **Universities Studying Slavery (USS)**. 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 n° 3

McGill s'engage à :

Créer une **bourse de recherche sur la vie et l'histoire des Noirs à l'intention d'un chercheur invité** (Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études). Chaque année, McGill accueillera un chercheur noir dont les travaux portent sur la vie des Noirs, d'un point de vue historique ou dans un contexte sociétal contemporain.

Le processus de candidature et de sélection sera mené, en collaboration, par le Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études et le Comité professoral noir D^r-Kenneth-Melville. Les boursiers, provenant de tous horizons, seront accueillis par la faculté ayant le plus d'affinités avec leur discipline pour une ou deux sessions universitaires.

Les boursiers prononceront une allocution au cours de leur séjour à l'Université.

Échéancier

- Hiver et printemps 2021 : premier appel de candidatures
- Année universitaire 2021-2022 : accueil du premier boursier, conférence inaugurale



Recherche et connaissances – Mesure n° 4

McGill s'engage à :

Accroître son soutien au **programme d'études africaines**, notamment grâce aux mesures suivantes :

- Allocation d'un budget annuel pour le financement de conférenciers, d'ateliers et d'activités dirigées par des étudiants
- Allocation d'un budget annuel à *Uhuru, The McGill Journal of African Studies*
- Création d'un groupe de travail sur les études africaines et les études sur les Noirs, qui se penchera sur la possibilité d'élargir la portée du programme pour y inclure des études sur la diaspora africaine et accroître sa capacité de recherche, notamment par la mise en place de programmes connexes aux cycles supérieurs.
- Soutenir l'innovation et l'excellence en recherche dans les domaines des études africaines et des études sur les Noirs, dans le cadre de programmes de financement fédéraux et provinciaux, notamment des programmes de chaires de recherche du Canada et de la Fondation canadienne pour l'innovation.

Échéancier : immédiatement

3. Actions communautaires

Actions communautaires

Ce que la communauté mcgilloise nous a dit

- L'Université McGill peut et doit faire plus d'efforts pour établir un dialogue actif avec ses concitoyens, notamment les Noirs de Montréal, afin que nos campus reflètent mieux la grande diversité démographique de la métropole.
- L'Université doit élaborer des stratégies concrètes pour faciliter l'accès des étudiants Noirs à McGill, notamment en collaboration avec des écoles secondaires et des cégeps à forte population noire.
- À McGill, les diplômés noirs s'emploient à favoriser l'accès et la réussite des étudiants noirs. L'Université devrait reconnaître et appuyer les efforts de ses diplômés noirs.
- McGill et l'ensemble des Montréalais pourraient profiter grandement de discussions organisées autour des principales préoccupations en matière de diversité, auxquelles participeraient des représentants de chaque groupe.

Actions communautaires – Mesure n° 1

McGill s'engage à :

- Travailler, par l'intermédiaire de l'Avancement universitaire, avec ses diplômés et ses donateurs afin d'**augmenter les bourses et l'aide financière** aux étudiants appartenant aux groupes sous-représentés – au premier cycle et aux cycles supérieurs.
Échéancier : immédiatement
- Créer un **fonds affecté aux projets des facultés** 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 n° 1) et s'ajouteront au Programme de leadership étudiant (voir Expérience étudiante – Mesure n° 3).

Actions communautaires – Mesure n° 2

McGill s'engage à :

Soutenir l'**Association des diplômés noirs de McGill** en allouant un budget annuel fixe à la création d'un programme de mentorat pour les étudiants noirs. L'Association pourrait ainsi :

- développer et maintenir à jour son site Web;
- organiser des activités de mentorat favorisant le jumelage de diplômés et d'étudiants;
- soutenir des activités à l'intention des diplômés noirs, particulièrement pendant les Retrouvailles.

Échéancier : immédiatement

Actions communautaires – Mesure n° 3

McGill s'engage à :

Créer un **Comité consultatif sur la vie des étudiants noirs** 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 n° 4

McGill s'engage à :

Explorer les possibilités de **partenariats et d'échanges** 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. Personnel



Personnel

Ce que la communauté mcgilloise nous a dit

- À l'instar des étudiants noirs, les professeurs et les membres du personnel noirs peuvent se sentir isolés en raison de la faible représentation des Noirs au sein du personnel mcgillois.
- Bien que McGill ait adopté des protocoles d'équité en matière d'emploi rigoureux, ces derniers se sont pas intégrés à des stratégies de recrutement de membres du personnel noirs, tant pour les enseignants que pour le personnel administratif et de soutien.
- Il faut mettre en place des programmes de mentorat, de soutien et de réseautage à l'intention des membres du corps professoral et du personnel appartenant à des groupes sous-représentés, et tout particulièrement pour les Noirs.
- Les membres du personnel assumant des responsabilités de gestion et d'embauche – y compris les doyens et les directeurs – devraient suivre des formations plus poussées sur des sujets tels que la discrimination systémique, le racisme systémique et les préjugés inconscients.

Personnel – Mesure n° 1

McGill s'engage à :

Augmenter son **effectif de professeurs noirs permanents ou candidats à la permanence**. 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 n° 2

McGill s'engage à :

Favoriser le **bien-être et la réussite des enseignants noirs ou appartenant à d'autres groupes racisés**, notamment par les actions suivantes :

- Prolongation d'un engagement budgétaire au [Comité professoral noir D^r-Kenneth-Melville](#) (« le Comité »)
- Réunions semestrielles entre la principale, le vice-principal exécutif et le Comité
- Création d'un réseau de mentorat ouvert à tout le personnel enseignant, avec avantage disproportionné pour les membres de groupes sous-représentés
- Suivi auprès des unités : veiller à ce qu'elles connaissent et utilisent les protocoles de recrutement et de fidélisation de l'Université, y compris les processus d'emploi pour un conjoint
- Analyse de la représentation démographique au sein du personnel enseignant contractuel avec rang universitaire salarié, et établissement d'objectifs, de mesures et d'échéanciers pour le comblement des lacunes décelées

Échéancier : immédiatement

Personnel – Mesure n° 3

McGill s'engage à :

Augmenter le **nombre de personnes noires parmi le personnel administratif et de soutien, ainsi que leurs perspectives de carrière**, 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
- Formations sur l'équité et la lutte contre le racisme pour le personnel des RH, dont les conseillers en RH, et la haute direction
- Révision des politiques et des pratiques relatives au mérite, à la fidélisation et à la promotion

Échéancier

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

Personnel – Mesure n° 4

McGill s'engage à :

Élaborer des formations plus rigoureuses sur l'équité et la lutte contre le racisme pour les comités consultatifs et de recrutement intervenant dans la nomination des hauts dirigeants de l'Université. Les recherches de cadres supérieurs devront ratisser très large, à l'échelle mondiale, afin que l'Université puisse se constituer des bassins de candidats empreints d'excellence et de diversité. Le but ultime sera d'accroître la diversité, notamment la diversité raciale, au sein de la haute direction de McGill.

Échéancier

- Année universitaire 2020-2021 : mise en place de formations et de pratiques améliorées pour tous les comités consultatifs et de recrutement de cadres
- À compter du printemps 2021 : présentation de rapports annuels sur les développements et les résultats en lien avec cette mesure

5. Création d'espaces



Création d'espaces

Ce que la communauté mcgilloise nous a dit

- 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 n° 1

McGill s'engage à :

Mettre sur pied un **groupe de travail sur la reconnaissance et la commémoration dans le cadre de la planification des campus.**

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 n° 2

McGill s'engage à :

- Pour l'instant, poser une **plaque près de la statue de James McGill** 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 **meilleur emplacement pour la statue et l'information de contextualisation qui doit l'accompagner**, 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 n° 3

McGill s'engage à :

Créer un groupe de travail chargé de faire des propositions en comptant sur l'[Institut de recherche Bellairs](#) 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 2020-2021 : création du groupe de travail et établissement du cadre de référence
- Année universitaire 2021-2022 : soumission du rapport du groupe de travail

Création d'espaces – Mesure n° 4

McGill s'engage à :

Créer un **site Web évolutif** inspiré de la page [Défricheuses : les femmes de McGill](#) pour mettre en lumière la présence et les réussites des McGillois noirs au fil du temps.

Échéancier

- Printemps 2021 : site Web créé et en ligne

Création d'espaces – Mesure n° 5

McGill s'engage à :

Regrouper et améliorer les ressources de l'Université axées sur la **sensibilisation** à la lutte contre le racisme, le **soutien** aux membres racisés de la communauté mcgilloise, le **rayonnement** communautaire et les **interventions** dans les cas de discrimination raciale. L'administration de l'Université et la communauté mcgilloise définiront ensemble la structure et le mandat d'une unité dédiée aux initiatives de lutte contre le racisme.

Échéancier

- Année universitaire 2020-2021 : collaboration avec les membres noirs et racisés de la communauté mcgilloise pour définir la structure et le mandat de l'unité
- Année universitaire 2021-2022 : décision et mise en œuvre



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.



Conclusion

Depuis longtemps, les McGillois appuient les efforts d'une université qui s'efforce d'aplanir les inégalités et de combattre la discrimination. Pourtant, beaucoup reste à faire. En présentant ce Plan, l'Université s'engage à prendre des mesures concrètes, durant une période initiale de cinq ans, afin de favoriser l'équité et l'inclusion pour tous, et particulièrement pour les étudiants, les professeurs et les membres du personnel noirs.

Bien que le Plan soit piloté par le vice-principal exécutif et vice-principal aux études, tous les membres de la communauté mcgilloise ont un rôle à jouer dans sa mise en œuvre. Nous devons tous réfléchir à la façon dont nous pouvons mieux comprendre et combattre le racisme, notamment le racisme anti-noir, dans nos relations interpersonnelles et notre travail.

Annexe

Rapports de l'Université ayant abordé les questions de discrimination et de racisme

- [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](#) (2016)
- [Rapport du Groupe de travail sur la discrimination systémique](#) (2016)
- [Rapport du Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones](#) (2017)
- [Rapport du Groupe de travail sur les principes régissant la commémoration et les changements de nom](#) (2018)
- [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Programme des chaires de recherche du Canada de McGill](#) (2019)
- [Plan stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de McGill](#) (2020)