

Programme de prévention de l'islamophobie et de l'antisémitisme (PPIA)

RAPPORT FINAL, JUIN 2022



McGill

Rapport final du PPIA

Table des matières

1. Contexte
2. Processus et méthodologie
3. Constatations
 - a) Climat général
 - b) Liberté académique et position d'autorité
 - c) Mesures d'adaptation et d'inclusion
 - d) Signalement et soutien
 - e) Promotion de l'EDI
 - f) Mouvement de boycottage, de désinvestissement et de sanctions (BDS)
4. Recommandations
 - a) Sensibilisation
 - c) Mesures d'adaptation et de soutien
5. Remerciements et perspectives

Rapport final du PPIA

Contexte (1/3)

Le 21 mars 2022, Christopher Manfredi, vice-principal exécutif et vice-principal aux études, annonçait la création du Programme de prévention de l'islamophobie et de l'antisémitisme (PPIA), codirigé par Angela Campbell, vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et Fabrice Labeau, premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante).

Ce programme a été élaboré en réponse à la hausse du nombre de signalements, par des étudiantes et étudiants et membres du personnel de confession musulmane ou juive, d'incidents suscitant un sentiment de marginalisation, d'exclusion ou de discrimination dans l'enceinte de notre université.

Les membres de ces communautés ont été invités à parler, dans un cadre sûr, de leur expérience personnelle de l'antisémitisme et de l'islamophobie sur les campus. À la lumière de leurs commentaires et de leurs conseils, on a recommandé des mesures concrètes pour favoriser leur inclusion dans la grande communauté universitaire.

Rapport final du PPIA

Contexte (2/3)

Le mandat du programme s'inscrit dans les engagements de l'Université McGill :

- Sa [mission et ses principes](#) : la liberté universitaire, l'intégrité, la responsabilité, l'égalité et l'ouverture.
- Son engagement à viser « l'excellence dans l'enseignement, l'apprentissage et la recherche, et [à favoriser] l'établissement d'une communauté fondée sur la dignité fondamentale et la valeur de chacun de ses membres », énoncé dans la [Politique sur le harcèlement et la discrimination](#), qui protège tous les membres de sa communauté contre la discrimination fondée sur des motifs illicites, dont l'identité religieuse.
- Son [Plan stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion \(EDI\) 2020-2025](#), selon lequel les discussions sur l'équité sociale, et par conséquent les initiatives en matière d'EDI, doivent inclure les groupes religieux minoritaires.
- Le [Rapport de 2018 du groupe de travail de la principale sur le respect et l'inclusion dans la vie de campus](#) appelait la direction et la communauté universitaires à respecter les cinq principes phares de l'Université – énoncés précédemment – dans tout dialogue, en particulier sur les questions touchant à l'idéologie ou à l'identité, qui peuvent polariser l'opinion et créer des clivages.

Rapport final du PPIA

Contexte (3/3)

Étant donné que la mise sur pied du PPIA coïncidait avec certaines initiatives du mouvement de boycottage, de désinvestissement et de sanctions (BDS) contre Israël, en particulier la victoire du « Oui » au [référendum de l'hiver 2022 de l'Association étudiante de l'Université McGill \(AÉUM\) sur une politique de solidarité envers la Palestine](#), certaines personnes y ont vu une réponse à ces initiatives.

De fait, par le passé, les prises de position de groupes étudiants concernant la situation géopolitique au Moyen-Orient et la façon dont s'est souvent exprimé le militantisme pro-BDS sur nos campus ont divisé la communauté et provoqué des incidents que certaines personnes ont perçus comme antisémites et islamophobes.

Bien qu'on trouve dans le mandat du PPIA certains points touchant à ces débats politiques, le programme s'articule autour des problèmes généraux liés à l'islamophobie et à l'antisémitisme qui ont été portés à l'attention de la direction ces dernières années. L'Université prend ces questions très au sérieux et s'efforce d'y remédier.

Processus et méthodologie

Processus et méthodologie (1/3)

Les responsables du PPIA avaient pleinement conscience de la nature très personnelle et parfois douloureuse de ces questions, et en ont tenu compte dans le choix des méthodes de consultation ci-dessous.

Consultations dirigées

- Sur une période de deux mois, **9** consultations ciblées ont été menées auprès de **70 personnes** au sein de l'Université.
- Des membres d'associations étudiantes, des membres de la population étudiante non liés à une association, ainsi que des membres du personnel enseignant et du personnel administratif et de soutien ont été entendus.
- Des séances distinctes ont été organisées pour les personnes de confession juive et de confession musulmane à l'intérieur de chacun de ces groupes. Hormis quelques exceptions, les participantes et participants étaient ainsi regroupés avec leurs semblables, ce qui créait un climat propice à l'expression de leurs points de vue et de leurs expériences. Plusieurs personnes ont d'ailleurs confirmé que l'ambiance d'ouverture et de bienveillance au sein de leur groupe les avait incitées à se livrer sans fard.
- On a octroyé un mandat de consultation externe afin d'assurer une animation indépendante des séances; deux personnes chargées de prendre des notes étaient également présentes.
- Les invitations ont été diffusées par plusieurs canaux, notamment des courriels à l'ensemble de la communauté mcgilloise et aux membres du personnel et du corps professoral, des annonces dans le bulletin *Quoi de neuf* et des courriels adressés à des associations étudiantes et à des leaders communautaires.

Rapport final du PPIA

Processus et méthodologie (2/3)

Adresse courriel

- On a créé une adresse courriel (iaias@mcgill.ca) pour recevoir les commentaires de la population étudiante, du personnel, du corps professoral et de groupes et associations. Elle était mentionnée dans toutes les communications portant sur les séances de consultation du PPIA.
- En tout, 34 messages ont été envoyés à cette adresse.

Consultations directes et externes

- Le PPIA a accepté de rencontrer en tête à tête une personne de l'Université qui ne souhaitait pas parler de son expérience devant un groupe.
- Des consultations ont aussi été menées auprès de la Coalition de McGill opposée à la loi 21.
- Bien que le PPIA ait privilégié les consultations auprès de membres de sa communauté, des parties intéressées externes ont également été entendues, notamment Hillel Montréal et le Conseil national des musulmans canadiens (CNMC).

Rapport final du PPIA

Processus et méthodologie (3/3)

Demande d'accès aux données du recensement étudiant

- Le PPIA a présenté une demande d'accès aux données du recensement étudiant au Bureau de la registraire et directrice générale de la Gestion de l'effectif étudiant, afin de mesurer la proportion de personnes juives et musulmanes au sein de la population étudiante.

Les données montrent une forte présence de ces deux communautés à McGill :

- 7,8 % s'identifient comme appartenant à la communauté juive;
- 11,0 % s'identifient comme appartenant à la communauté musulmane.

Rapport final du PPIA

Constatations : a) Climat général (1/2)

- Les communautés musulmane et juive soulignent toutes deux une méconnaissance généralisée, au sein de la communauté mcgilloise, de leur culture, de leur histoire, de leur expérience et de leur identité, de même que ce qui constitue des comportements discriminatoires à leur égard.
- D'ailleurs, chacun des deux groupes religieux reconnaît également la discrimination dirigée contre l'autre groupe. Bon nombre des personnes consultées ont exprimé leur solidarité et une grande empathie à l'égard de l'autre communauté. Les interventions de la part des étudiants étaient remarquablement réfléchies, nuancées et empreintes d'une sincère compassion. Certaines personnes ont fait remarquer que la juxtaposition de l'islam et du judaïsme dans le titre du programme pouvait laisser entrevoir une opposition entre les deux, ce qui n'est pas le cas. Le concept du PPIA a été expliqué en détail dans le cadre des consultations ciblées.
- Nous avons reçu des témoignages de microagressions répétées de la part de pairs, de collègues, ou de membres du personnel de direction ou du personnel enseignant. De nombreuses personnes ont été ostracisées du fait de leur identité, tandis que d'autres ont été les cibles ou les témoins d'actes ou de paroles ouvertement islamophobes ou antisémites.
- Dans ce contexte, plusieurs membres des communautés musulmane et juive ne se sentent pas à l'aise d'exprimer leur identité et craignent d'être la cible de tels actes ou paroles dans l'enceinte mcgilloise.
- Pour cette raison, certaines personnes préfèrent cacher leur identité à leurs collègues ou à leurs pairs. Elles choisissent ou s'efforcent de se faire passer pour laïques afin de se mettre à l'abri des paroles et des actes désobligeants.
- Les personnes dont la confession juive ou musulmane est manifeste et donc impossible à dissimuler se sentent particulièrement vulnérables.

Rapport final du PPIA

Constatations : a) Climat général (2/2)

- Il y a un sentiment général que l'islamophobie et l'antisémitisme ont empiré sur les campus ces dernières années. Ce phénomène s'explique par de nombreux facteurs, notamment :
 - Le militantisme BDS et la polémique entourant le conflit au Moyen-Orient.
 - L'utilisation accrue des médias sociaux pendant la pandémie, qui a intensifié le harcèlement en ligne, les publications haineuses et la divulgation de renseignements personnels.
 - L'adoption de la loi 21 au Québec, qui a soulevé de vives inquiétudes. En effet, de nombreux membres de la communauté mcgilloise se sentent encore plus marginalisés depuis la promulgation de la loi, et réclament un soutien accru de l'Université pour en atténuer les conséquences.

Rapport final du PPIA

Constatations : b) Liberté académique et position d'autorité

- Toutes les parties intéressées reconnaissent l'importance de protéger la liberté d'expression et la liberté académique. Bon nombre évoquent cependant des situations où des personnes en position d'autorité (membres du corps professoral ou du personnel de direction, superviseurs) ont accentué, par leurs paroles ou leurs actes, leur sentiment de marginalisation et de vulnérabilité.
- Plusieurs ont témoigné de cas où un professeur a distribué un texte, fait des remarques ou défendu un point de vue jugés antisémites ou islamophobes.
- De même, des membres du personnel administratif ou enseignant ont été médusés par les prises de position publiques – notamment la signature de pétitions – de leurs collègues ou de leurs supérieurs dans les débats sur le conflit israélo-palestinien.
- Des membres de la communauté reçus en consultation se sont dits particulièrement déconcertés par le « détachement intellectuel » de certaines personnes ayant ainsi appuyé des revendications lourdes de conséquences, sans même lire le texte ou comprendre sa portée. Le fait que des membres du corps professoral ou de la direction aient signé des pétitions avant de reconnaître, en privé, n'avoir pas lu attentivement le texte ou pris le temps d'en mesurer les conséquences, soulève de l'incompréhension et de l'inquiétude chez les personnes consultées.

Rapport final du PPIA

Constatations : c) Mesures d'adaptation et d'inclusion

Pour favoriser l'inclusion des personnes de confession juive ou musulmane et susciter leur sentiment d'appartenance à la communauté universitaire, il est essentiel de tenir compte des observances et des besoins propres à chaque religion, c'est-à-dire :

- Accorder des mesures d'adaptation les jours de culte et de fête religieuse. Plusieurs personnes consultées ont demandé de telles mesures, en vain.
- Aménager des lieux de prière culturellement adaptés pour la communauté musulmane, accessibles et clairement identifiés.
- Offrir de la nourriture cachère et halale sur les campus.

Dans notre analyse intersectionnelle de l'antisémitisme et de l'islamophobie, nous devons nous rappeler que la racisation, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et le handicap sont autant de facteurs susceptibles de s'ajouter à l'oppression fondée sur l'identité religieuse et de l'exacerber.

Rapport final du PPIA

Constatations : d) Signalement et soutien

- L'ensemble des membres des communautés musulmane et juive ont souligné l'importance de créer des espaces où règnent le respect et l'inclusion, qui encouragent la communication au sujet de l'islamophobie et de l'antisémitisme, tout en favorisant le dialogue interconfessionnel et l'équité religieuse.
- De nombreuses personnes ont déploré l'absence de canal de communication pour signaler des incidents à l'administration. Les étudiants ont insisté sur l'importance de maintenir des voies de communication ouvertes entre les groupes étudiants et l'administration.
- Pendant les consultations ciblées, certaines personnes ont exprimé en termes forts l'importance de nommer explicitement et de combattre les stéréotypes odieux à l'endroit des personnes juives et musulmanes, estimant que cette démarche était au cœur de nos efforts de lutte contre la discrimination, les perceptions négatives et les comportements désobligeants à l'égard des membres de ces communautés.

Rapport final du PPIA

Constatations : e) Promotion de l'EDI

- Les membres des deux communautés ont souligné que la marginalisation n'était pas exclusive à une identité en particulier, et que McGill devait maintenir sa vigilance dans ses initiatives en faveur de l'EDI, notamment en ce qui a trait aux groupes religieux minoritaires.
- Les personnes consultées ont également souligné ne pas avoir le sentiment que leur statut de membres d'un groupe religieux minoritaire était véritablement pris en considération dans le discours de l'Université au sujet de l'EDI.

Rapport final du PPIA

Constatations : f) Mouvement de boycottage, de désinvestissement et de sanctions (BDS)

- La question de savoir si le soutien au mouvement BDS constitue un acte de discrimination a suscité de vives discussions lors des consultations ciblées.
- De nombreuses personnes ont souligné à juste titre un fait qui tombe sous le sens : aucune des deux communautés n'est monolithique et, de la même façon, les opinions sur la question israélo-palestinienne ne sont pas parfaitement homogènes au sein des communautés juive et musulmane.
- Pour un grand nombre de personnes juives, une certaine frange militante du mouvement BDS, qui était au départ l'expression légitime d'une opinion politique, s'est enfoncée dans une rhétorique antisioniste qui s'apparente à de l'antisémitisme.
- Les participants ont tous déclaré sans équivoque que tous les membres de la communauté mcgilloise avaient le droit de critiquer la politique d'un pays.
- Certains membres de la communauté juive considèrent toutefois comme antisémites les discours qui dénoncent le peuple israélien, présentent le sionisme comme une idéologie discriminatoire ou remettent en cause le droit d'Israël d'exister.
- Dans les consultations ciblées avec les membres des deux communautés, des voix ont appelé McGill à rester fidèle à son engagement de permettre l'expression d'opinions politiques, même lorsqu'elles condamnent ou critiquent un État-nation. Ces personnes soutiennent que la dénonciation des politiques d'Israël n'est pas de l'antisémitisme et doit rester autorisée.
- Les parties intéressées souhaitent fortement que l'Université sensibilise davantage sa communauté au conflit au Moyen-Orient, afin de nourrir un débat plus nuancé, factuel et ouvert sur nos campus.

Rapport final du PPIA

Recommandations : a) Sensibilisation

Bien que les questions géopolitiques dépassent le cadre de son mandat, le PPIA constate que le conflit israélo-palestinien revient constamment dans les discussions, et estime qu'il serait malvenu d'en faire abstraction dans le présent rapport. En effet, il importe de formuler des recommandations pour favoriser l'expression des points de vue sur la question, qui est au premier plan des préoccupations de bon nombre des participants aux consultations ciblées.

Ainsi, le PPIA recommande que McGill s'engage à prendre des mesures concrètes pour sensibiliser sa communauté à l'islam et au judaïsme, afin de combattre les préjugés, l'oppression et la discrimination. À cette fin, l'Université doit :

- Financer les activités de la **Semaine de sensibilisation à l'islam**.
- Financer une **série de conférences au Département d'études juives et à l'Institut des études islamiques** ouvertes tant à la communauté universitaire qu'au grand public.

Rapport final du PPIA

Recommandations : a) Sensibilisation (2/4)

- Souligner chaque année la **Journée internationale de commémoration en mémoire des victimes de l'Holocauste**, afin de sensibiliser la communauté universitaire à l'histoire de la communauté juive.
- Continuer de **rendre hommage aux victimes de l'attentat de 2017 au Centre culturel islamique de Québec** chaque année, le 29 janvier.
- **Enrichir la formation sur l'inclusivité à l'intention des membres du corps enseignant et du personnel**, pour rehausser leur compréhension et leur sensibilité culturelle dans leurs communications et leurs relations.
- Continuer de soutenir et de créer des **activités interconfessionnelles au Bureau de la vie religieuse et spirituelle**, comme la série *My Neighbour's Faith*, le réseau *Multifaith Network* et l'atelier *Allyship and Religious Diversity*.

Rapport final du PPIA

Recommandations : a) Sensibilisation (3/4)

- **Communiquer régulièrement au sujet de l'inclusion religieuse.** Chaque session, le vice-principal exécutif diffuse une déclaration sur les attentes, les droits et les responsabilités en vue de cultiver le respect et l'inclusion sur les campus, comme l'Université s'y est engagée. À l'avenir, cette déclaration devra affirmer expressément l'engagement de McGill en faveur de l'inclusion dans la sphère de l'identité religieuse et culturelle. Elle devra souligner que la diversité n'est pas simplement acceptée, mais honorée et valorisée, et que personne ne devrait avoir l'impression de devoir cacher son identité pour se faire accepter au sein de la communauté mcgilloise. Enfin, elle devra mentionner noir sur blanc que l'Université ne tolérera aucun acte de discrimination ou d'oppression, comme l'islamophobie et l'antisémitisme.

Rapport final du PPIA

Recommandations : a) Sensibilisation (4/4)

Le PPIA recommande que McGill multiplie les occasions d'aborder la question du conflit au Moyen-Orient dans la sphère universitaire. Cette recommandation fait écho à celle « d'encourager et de soutenir la création de forums en vue de promouvoir et de faciliter les conversations sur les questions controversées », énoncée dans le [Rapport final de 2018 du Groupe de travail de la principale sur le respect et l'inclusion](#). En ce sens, le PPIA formule les recommandations suivantes au Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études :

- Proposer à l'Institut des études islamiques et au Département d'études juives d'examiner la possibilité de créer des **activités communes**, par exemple un **colloque pour les étudiants aux cycles supérieurs**.
- Désigner un membre chevronné du corps professoral pour élaborer et superviser une **série de conférences sur le pluralisme**, en collaboration avec les unités et centres de recherche appropriés. L'idée ne serait pas de consacrer toute la série à la question du Moyen-Orient, mais bien de traiter du pluralisme sous toutes ses formes (social, idéologique, culturel, ethnique et religieux), de ses avantages et des défis qu'il engendre.

Rapport final du PPIA

Recommandations : b) Mesures d'adaptation et de soutien (1/4)

Le PPIA recommande à l'Université de renforcer sa structure de soutien aux personnes de confession musulmane ou juive et d'établir des canaux officiels pour le signalement d'incidents islamophobes et antisémites. L'appartenance à une minorité religieuse ne constitue pas un motif illicite de discrimination en vertu des lois et politiques sur l'équité en matière d'emploi; par contre, *l'identité religieuse l'est bel et bien*. Par conséquent, McGill ne tolère aucun acte islamophobe ou antisémite. De tels actes feront l'objet d'une enquête, conformément à sa politique, et d'éventuelles mesures disciplinaires. Il est judicieux, dans cette optique, d'accroître les efforts en matière d'EDI axés sur les minorités religieuses, en prenant les mesures suivantes :

- Nommer au Bureau de la vie religieuse et spirituelle **un agent de liaison avec chacune des deux communautés religieuses étudiantes**, soit musulmane et juive. Ces personnes-ressources offriront du soutien aux étudiants, les aideront à résoudre leurs problèmes en toute confidentialité et assureront la liaison officielle avec l'administration. De plus, elles collaboreront à l'organisation d'activités interconfessionnelles.
- Instaurer des **réunions régulières entre les associations étudiantes musulmane et juive et l'administration**, représentée par la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et le premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante), ainsi que le [Bureau de la médiation et de signalement](#), afin que les étudiants puissent faire entendre leurs préoccupations et connaissent les voies de signalement.

Rapport final du PPIA

Recommandations : b) Mesures d'adaptation et de soutien (2/4)

- Créer un **programme de mentorat par les pairs**, en collaboration avec l'Association étudiante musulmane et Hillel McGill.
- Réaliser des **sondages** périodiques (p. ex., tous les trois ou cinq ans) permettant aux étudiants d'exprimer en toute confidentialité leurs expériences vécues, incluant les expériences de discrimination, et qui fourniront à l'Université un portrait de la situation utile à la recherche de solutions.
- Offrir une **formation annuelle sur l'inclusion des minorités religieuses et l'obligation d'adaptation** à l'intention des doyens, directeurs de départements, gestionnaires et conseillers des RH, afin que l'inclusion soit la norme pour tous – corps enseignant, personnel et effectif étudiant – sur les campus.

Rapport final du PPIA

Recommandations : b) Mesures d'adaptation et de soutien (3/4)

- Tenir des **assemblées générales bisannuelles pour les membres de la population étudiante touchés par la loi 21**, organisées et animées par l'administration centrale et les facultés des sciences de l'éducation, de droit et de médecine et sciences de la santé, conçues en consultation avec la Coalition de McGill opposée à la loi 21.
- Offrir **du soutien et une formation spécialisés sur les répercussions de la loi 21** aux équipes des Services aux étudiants qui offrent des ressources, de l'information et du soutien à la population étudiante, soit :
 - les conseillers en bien-être du Pôle bien-être étudiant;
 - les conseillers et les membres du personnel du Service de planification de carrière (CaPS).

Rapport final du PPIA

Recommandations : b) Mesures d'adaptation et de soutien (4/4)

Le PPIA recommande à l'Université de redoubler d'efforts pour accorder des mesures d'adaptation en fonction des observances et des besoins propres à l'islam et au judaïsme, en prenant les mesures suivantes :

- Veiller à ce que les **mesures d'adaptation pour fête religieuse** soient accordées équitablement :
 - Rappeler régulièrement au personnel enseignant les dispositions de la [*Politique en matière d'observance religieuse*](#) et les mesures d'adaptation qui y sont liées.
 - Remodeler la page Web sur les [*fêtes religieuses*](#) de manière qu'elle représente plus équitablement la population étudiante.
 - Créer un projet au sein du Comité consultatif sur l'effectif étudiant et les affaires étudiantes afin de trouver des adaptations raisonnables pour le ramadan.
- Poursuivre la collaboration avec l'Association étudiante musulmane en veillant à ce que les endroits calmes sur les campus qui se prêtent aux observances spirituelles et religieuses répondent aux besoins des personnes de confession musulmane.
- Indiquer clairement les **options halale et cachère** dans les salles à manger et les services de restauration sur les campus.

Rapport final du PPIA

Remerciements et perspectives

Nous tenons à remercier les personnes qui ont joué un rôle fondamental dans le Programme de prévention de l'islamophobie et de l'antisémitisme : Kit Malo, pour le mandat de consultation externe et l'animation judicieuse des séances de consultation ciblées; Elyse Cragg, directrice adjointe des communications au service Études et vie étudiante, pour avoir assuré la diffusion des informations sur le PPIA et contribué à la rédaction du présent rapport; et Shona Moreau, candidate au B.C.L./J.D., et Richmond Yeboah, doctorant, pour leur prise de notes minutieuse et leur analyse éclairante.

Par-dessus tout, nous sommes extrêmement reconnaissants aux personnes de confessions juive et musulmane au sein de la communauté universitaire qui ont accepté de nous livrer leurs expériences et leurs points de vue dans le cadre de nos consultations ciblées, par courriel ou lors d'entretiens privés. Leur apport a été riche en enseignements, et il leur a fallu beaucoup de courage pour parler de ces sujets sensibles et parfois douloureux. Nous espérons leur rendre hommage dans le présent rapport. Nous espérons également que, grâce à nos recommandations, les personnes musulmanes et juives se sentiront incluses à part entière dans la communauté universitaire.

Loin d'être une panacée, ces recommandations ne suffiront évidemment pas, même si elles sont promptement adoptées dans leur intégralité, à éradiquer l'antisémitisme et l'islamophobie. Nous devons maintenir une vigilance soutenue, rester à l'écoute de la communauté, demeurer ouverts au changement et poursuivre notre travail avec assiduité, comme pour toute initiative en faveur de l'EDI. Nous appelons l'ensemble de la communauté mcgilloise à soutenir cet engagement, dès maintenant et pour les années à venir, pour que nous puissions gagner le combat contre l'antisémitisme et l'islamophobie.