

TRADUCTION

22 FÉVRIER 2021

Adam Dodek, doyen
Université d'Ottawa
Faculté de droit (Section de common law)
Pavillon Fauteux, 57, rue Louis-Pasteur
Ottawa (Ontario) K1N 6N5

Monsieur le doyen,

Objet : Groupe de travail antiraciste

En décembre 2020, vous avez fait appel à mes services pour vous conseiller à propos de la structure et du mandat d'un groupe de travail potentiel, composé d'étudiants et étudiantes, de membres du personnel et du corps professoral, afin de lutter contre le racisme systémique dans la Faculté de droit (Section de common law)¹.

Au cours des deux derniers mois, j'ai révisé les documents et les politiques de gouvernance de l'Université et de la Faculté de droit; leurs déclarations sur l'antiracisme; les rapports d'enquête et la couverture médiatique du racisme anti-Noirs au campus; et les propositions de réforme en vigueur de la part de l'Association des étudiants noirs en droit et du caucus des professeur(e)s et bibliothécaires noir(e)s, autochtones et racisé(e)s de l'Université d'Ottawa. J'ai également mené des entretiens approfondis, en tête-à-tête ou en groupe, avec du personnel administratif au sein de la Faculté; des étudiants et étudiantes, des membres de la Faculté et du personnel qui s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur des programmes en anglais et en français; les associations étudiantes; et des individus qui se sont portés volontaires pour participer à titre de membres du Groupe de travail antiraciste. Toutes les personnes interviewées se sont vu garantir la confidentialité afin d'encourager une discussion ouverte. Leurs points de vue ne sont pas décrits en détail et ne sont attribués à aucune personne en particulier, puisqu'il ne s'agit pas d'un rapport factuel ni d'une enquête. Les entretiens m'ont plutôt aidée à comprendre les expériences et les priorités variées des différent(e)s intervenant(e)s, afin de m'assurer que mes conseils et les mesures proposées soient en adéquation avec les besoins de ces derniers.

Dans la première partie de ce rapport, j'exposerai ma perception du contexte dans lequel l'initiative du Groupe de travail antiraciste a émergé. Dans la seconde partie,

¹ Toutes les références à « la Faculté » dans cette lettre concernent la Faculté de droit (Section de common law).

j'analyserai les thèmes clés qui sont ressortis des entretiens avec les intervenant(e)s. La première et la seconde partie de ce rapport sont présentées de manière détaillée, puisqu'il s'agit de la base sur laquelle s'appuient les conseils que j'énonce dans la troisième partie du présent document, et qui portent sur les structures et les mandats de mise pour mener à bien des initiatives antiracistes au sein de la Faculté.

Partie I : Contexte

La Faculté de droit a pris l'initiative de mettre en place un Groupe de travail antiraciste après avoir reconnu que le racisme systémique a des répercussions sur les étudiants et étudiantes, les membres du personnel et les professeur(e)s autochtones, noir(e)s et racisé(e)s de la Faculté de droit (Section de common law) et qu'une action concertée et délibérée est donc nécessaire afin de démanteler les structures et les pratiques du racisme systémique. Des étapes préliminaires ont été entreprises à cet égard. Cependant, la réforme s'est avérée intermittente et inégale. Les étudiants et étudiantes ainsi que les membres du personnel et les professeur(e)s noir(e)s, autochtones et de couleur ont éprouvé de nombreuses frustrations. Pour les étudiants et étudiantes, il est urgent d'accomplir un progrès manifeste à court terme. À moins que ceux-ci ne constatent des changements significatifs durant leur court parcours de trois ans à la Faculté de droit, leurs propres expériences du racisme systémique resteraient lettre morte et définiraient leur expérience à la Faculté de droit. Le cynisme et le manque de confiance s'installeraient et se transmettraient inévitablement aux cohortes successives de nouveaux étudiant(e)s, ou d'étudiant(e)s potentiels.

La Faculté de droit et la ville d'Ottawa se trouvent sur un territoire algonquin non cédé. Les systèmes juridiques autochtones sont en vigueur dans ces territoires, mais ne sont pas reflétés physiquement à la Faculté ou dans le curriculum de base. La Faculté compte très peu de membres autochtones, mais ces derniers jouent un rôle important dans le soutien des étudiants et étudiantes autochtones, dans un contexte où le droit enseigné est colonial, où les formes de raisonnement et d'enseignement sont en conflit avec les points de vue autochtones, où bien des étudiant(e)s sont les premiers ou premières de leurs familles ou de leurs communautés à fréquenter des institutions postsecondaires ou une faculté de droit et où, dans l'étude du droit, les étudiant(e)s autochtones ont des responsabilités envers leurs communautés d'origine. La Faculté s'est publiquement engagée à mettre en œuvre les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) et à s'attaquer au racisme anti-Autochtones. La [Déclaration d'engagement à suivre les voies autochtones](#) de juin 2019 de la Faculté exprime la conviction de l'établissement dans les :

« valeurs de respect et de réciprocité des relations et [son engagement pour] favoriser le savoir et les compétences en matière de lois et de peuples

autochtones, ainsi que la lutte contre la discrimination et la mise en œuvre intégrale des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation ainsi que la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. »

En 2017, la Faculté a embauché une aînée autochtone en résidence. Par la suite, la Faculté a créé le poste de conseiller/conseillère en relations autochtones et apprentissage des peuples autochtones, dont le rôle est de protéger et de promouvoir le bien-être des étudiants et étudiantes autochtones de la Section de common law. Un comité sur les traditions juridiques autochtones (CTJA) a été mis en place afin de travailler sur un plan global pour faire avancer la réconciliation, des initiatives d'autochtonisation et de décolonisation au sein de la Faculté. Le rapport qui a suivi, le *Plan des voies*, n'a pas encore été rendu public. Certains objectifs à propos de la réconciliation, l'autochtonisation et la décolonisation ont été adoptés dans le cadre du [Plan stratégique de 2019-2024](#) de la Faculté de droit. Un espace a été attribué aux étudiants et étudiantes autochtones pour leur permettre de se rencontrer. Cependant, un projet principal du CTJA, à propos des appels à l'action n° 28 de la CVR visant à créer un cours obligatoire sur le droit et les peuples autochtones², demeure inachevé. Les étudiants autochtones font toujours face au racisme systémique en classe, en ligne, dans leurs travaux et sur le campus.

L'incitation immédiate pour créer un Groupe de travail antiraciste à la Faculté provient de plusieurs incidents marquants de racisme anti-Noirs et de mobilisation contre le racisme anti-Noirs au campus et ailleurs, au cours des deux dernières années. Ces incidents incluent :

- l'arrestation d'un étudiant noir de l'Université d'Ottawa par la police du campus en juin 2019, dont la vidéo a largement circulé, et dont une enquête externe a confirmé qu'elle découlait d'un profilage racial anti-Noirs;
- la montée à l'échelle internationale de manifestations en soutien au mouvement Black Lives Matter à la suite du meurtre de George Floyd par des policiers, en mai 2020;
- les réunions de l'Association des étudiants noirs en droit (AÉND) avec l'administration de la Faculté, à partir de mai 2020, pour réclamer une intervention afin de s'attaquer au racisme anti-Noirs à la Faculté, suivies par la

² Les appels à l'action no 28 précise : « Nous appelons les facultés de droit au Canada pour demander à ce que tous les étudiant(e)s en droit suivent un cours sur le droit et les peuples autochtones, ce qui inclut l'histoire et l'héritage des peuples autochtones, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits autochtones, le droit autochtone et les relations entre Autochtones et la Couronne. Il faudra donc une formation professionnelle sur les compétences interculturelles, la résolution de conflits, les droits de la personne et l'antiracisme. »

- publication par l'AÉND de ses [demandes](#) en octobre 2020 et sa dénonciation du fait que les mesures proposées n'aient pas été mises en œuvre;
- l'usage de la part d'une professeure blanche de l'Université d'Ottawa du mot en « N » dans un cours sur l'art et le genre en septembre 2020 et la réponse à cet incident, y compris une tension accrue à la suite d'une lettre ouverte d'un groupe de professeurs et professeures de l'Université d'Ottawa qui défendaient publiquement l'utilisation du mot en « N » au nom de la liberté d'expression et de la liberté de l'enseignement;
 - la déclaration et la liste des réformes institutionnelles exigées et publiées à la suite de cet incident, de la part du caucus des professeur(e)s et des bibliothécaires noir(e)s, autochtones et racisé(e)s de l'Université d'Ottawa.

Le recteur de l'Université, Jacques Frémont, a créé un Comité consultatif pour un campus antiraciste à la suite de l'incident de profilage racial en 2019. Le corps professoral et les étudiants et étudiantes membres d'une communauté autochtone, noire ou racisée estimaient que le Comité consultatif avait un pouvoir limité et ne disposait pas de ressources suffisantes. Le recteur l'a dissous à la fin novembre 2020 et a déclaré : « [Après une année de rencontres, tous s'entendaient pour dire que ce comité s'était avéré inefficace](#) ». Dans le même élan, il a remplacé le Comité consultatif avec un nouveau [Comité d'action antiraciste et inclusion](#) pour lequel les nominations de membres se sont poursuivies jusqu'à la fin janvier. Les étudiants et étudiantes, les professeurs et professeures et le personnel qui ont investi beaucoup de leur temps dans le Comité consultatif ont eu l'impression que leur année de travail avait été mise à l'écart et que le nouveau comité allait faire le même travail deux fois. Ainsi, dès le départ, le nouveau Comité d'action a été perçu par plusieurs comme un ralentissement plutôt qu'un avancement pour le changement; son annonce a provoqué [une occupation des lieux durant 6 jours](#) au début du mois de décembre 2020 (hyperlien en anglais seulement).

Cette [annonce du Groupe de travail antiraciste proposé par la Faculté de droit en novembre 2020](#) s'est produite dans un contexte de tension accrue à cause du racisme anti-Noirs, des retards pour s'attaquer au racisme anti-Autochtones, ainsi que la frustration et le cynisme grandissant des étudiants, du personnel et des membres de la Faculté autochtones, noirs et de couleur à propos du manque d'action antiraciste visible à l'Université. En tant que groupe constitué de façon plus large, dans le but de traiter toutes les formes d'antiracisme à la Faculté, le Groupe de travail a donné lieu à des tensions entre des gestions et des associations étudiantes relativement à la composition et la représentation étudiante dans le Groupe de travail. De plus, les étudiants et étudiantes, les membres du personnel et les professeurs et professeures invités à participer au Groupe de travail n'ont pas reçu d'information supplémentaire sur le

mandat du Groupe de travail (qui était non défini) et ses priorités, puis ils ne savaient pas s'ils dupliqueraient un travail déjà complété ou retarderaient des mesures pour traiter des problèmes déjà connus.

L'administration de la Faculté a entrepris des démarches pour répondre à certaines demandes de réforme de l'AÉND. Une formation obligatoire sur l'antiracisme a été ajoutée à l'orientation. Cependant, l'inquiétude que la formation antiraciste offerte au personnel et aux professeurs et professeures ne soit pas obligatoire, ou qu'il y ait une résistance explicite à une telle formation, s'est manifestée. En réponse à la proposition d'une ancienne étudiante, la Faculté a créé le poste de Mentor juridique pour la communauté noire en octobre 2020. Des mesures intérimaires ont également été mises en place afin d'augmenter le nombre de cours offerts par des professeurs ou professeures noir(e)s, par la nomination de professeurs auxiliaires noirs pour donner le cours *Race, Racism and the Law* et un cours de recherche dirigée sur l'antiracisme au cours de la session d'hiver 2021. Le 1^{er} février 2021, la Faculté de droit a également annoncé la création de cinq nouvelles bourses d'admission de 10 000 \$ pour les étudiants et étudiantes noir(e)s en droit (avec un renouvellement de 5 000 \$ pour les étudiants de 2^e et de 3^e année). Cependant, l'administration ne considère ces initiatives que comme des étapes initiales nécessaires pour s'attaquer au racisme anti-Noirs à la Faculté de droit.

Entre-temps, les expériences de discrimination systémique auxquelles les étudiants et étudiantes, les membres du personnel et les professeurs et professeures racialisés qui ne sont ni Autochtones ni Noirs demeurent sous-examinées et non traitées.

Partie II : Considérations afin de définir une approche en matière de lutte contre le racisme

À titre de point de départ, il est important de noter qu'en vertu du *Code des droits de la personne*³, la Faculté de droit a une obligation proactive sur le plan juridique de fournir un environnement d'apprentissage et de travail exempt de discrimination. Cette obligation légale est renforcée sans pour autant être acquittée par des clauses antidiscriminatoires énoncées dans les politiques de l'Université et les conventions collectives. En conséquence, les mesures afin de lutter contre le racisme systémique doivent être examinées à la lumière de cette responsabilité.

³ L'article 1 du Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, chap. H.19 présente l'obligation juridique de fournir des services sans discrimination; l'article 5 présente l'obligation juridique relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi, dans un cadre sans discrimination.

Malgré cette obligation légale, les entretiens avec les intervenants et intervenantes ont fait ressortir de façon consistante la récurrence des cas de racisme manifeste et systémique à la Faculté. Parmi ceux-ci, il convient de citer les interactions en classe impliquant à la fois le corps professoral et les étudiants et étudiantes; le contenu substantiel des cours et des travaux; les réactions des professeurs et des étudiants et leur résistance explicite à la formation antiraciste; et les microagressions dans les environnements d'apprentissage et de travail. De plus, des événements très médiatisés de racisme ouvert et systémique à l'extérieur des murs de l'Université au cours de la dernière année⁴ ont eu de lourdes répercussions sur les communautés autochtones, noires et racisées. Par conséquent, le traumatisme lié au racisme vécu affecte en permanence les étudiants et étudiantes, le personnel et le corps professoral issus des communautés autochtones, noires et racisées, ce qui les empêche de participer pleinement à la vie communautaire de la Faculté, sans un sentiment de peur.

Les principaux thèmes soulignés par les intervenants et intervenantes se divisent en trois grandes catégories :

- a) les répercussions directes du travail antiraciste sur les personnes autochtones, noir(e)s et racisé(e)s
- b) les répercussions du travail et de l'apprentissage à distance lors de la pandémie de COVID-19
- c) les considérations à l'échelle de l'établissement qui influencent la capacité du travail efficace sur les initiatives antiracistes

Ces catégories seront décrites plus en détail ci-dessous.

a) Les répercussions directes du travail antiraciste sur les personnes autochtones, noir(e)s et racisé(e)s

Le sujet le plus fréquemment abordé dans les entretiens est celui de l'intensité accablante du fardeau émotionnel qu'implique la lutte antiraciste afin de prôner le changement au sein de l'établissement où les intervenants et intervenantes étudient ou travaillent. Les intervenants et intervenantes autochtones, noir(e)s et de couleur sont directement confrontés au racisme depuis longtemps déjà. Ainsi, la promotion de réformes antiracistes est d'une importance critique, que ce soit du point de vue

⁴ Ces événements incluent (sans s'y limiter) la violence étatique contre les défenseurs des terres autochtones, les meurtres de personnes noires et autochtones par des policiers, la montée en popularité de la suprématie blanche au Canada et aux États-Unis lors des élections présidentielles américaines et à la suite de celles-ci, l'insurrection du 6 janvier aux États-Unis, le racisme anti-Autochtones dans les soins de santé et la forte progression du racisme et de la violence envers les personnes asiatiques au cours de la pandémie de COVID-19.

personnel ou professionnel. Voir leurs expériences niées ou minimisées par d'autres personnes leur inflige un lourd préjudice à la fois psychologique et émotionnel. En même temps, le processus d'identification, d'analyse et de proposition de solutions au racisme systémique exige beaucoup de temps, ce qui dépasse largement la charge de travail normale d'un comité ou d'un groupe de travail. Pour les personnes qui accomplissent ce travail, mettre leurs expériences personnelles et leurs émotions à l'arrière-plan, alors qu'ils tentent d'éduquer les autres sur les conséquences du racisme et de promouvoir le changement, les fatigue sur le plan émotionnel, physique et mental, et est néfaste pour leur santé. Les intervenants et intervenantes autochtones, noir(e)s et de couleur ont soulevé des inquiétudes par rapport au fait que l'établissement manque de moyens pour faciliter les conversations sur l'antiracisme par l'adoption une approche sensible aux traumatismes subis, ce qui alourdit le fardeau émotionnel et psychologique des intervenants.

Le deuxième sujet le plus fréquemment soulevé dans cette catégorie est celui du fardeau imposé par le travail antiraciste sur les étudiants et étudiantes et les professeurs et professeurs issus des communautés autochtones, noires et racisées que ne portent pas leurs collègues qui ne sont pas de ces communautés. Par exemple, alors que les étudiants et étudiantes qui ne font pas partie d'une communauté autochtone, noire ou racisée, se concentrent sur l'obtention de leur diplôme en droit, les étudiants et les étudiantes autochtones, noir(e)s et de couleur s'efforcent de réussir dans leurs études tout en travaillant à la création d'une institution dans laquelle il leur sera possible d'obtenir leur diplôme sans subir de discrimination pour y parvenir. Il s'agit d'une répercussion négative sur la performance scolaire des étudiants et étudiantes autochtones, noir(e)s et de couleur qui est souvent ignorée. Simultanément, très peu de professeurs et professeures s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur. Ceux-ci sont conscients du travail disproportionné et non reconnu qu'ils exécutent dans la prestation de mentorat et d'encadrement aux étudiants membres d'une communauté autochtone, noire ou racisée. Aussi, en raison de leur petit nombre, les membres de du corps professoral qui s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur sont souvent appelés à intervenir et se sentent obligés de participer aux comités de la Faculté et de l'Université pour assurer la représentation. Être le seul membre représentant les personnes autochtones, noires, ou de couleur dans un comité, ou avoir une présence minoritaire dans ces comités s'avère souvent difficile et aliénant. Il s'agit d'une situation particulièrement épuisante si le travail du comité est perçu comme un semblant d'effort plutôt que comme une véritable initiative pour le changement. Alors que les intervenants et intervenantes autochtones, noires ou de couleur sont souvent d'accord les membres de leurs communautés devraient déterminer les moyens de lutter contre le racisme systémique, ils craignent toutefois que leur travail ne soit pas reconnu et/ou compensé (p. ex., par des crédits universitaires, une dispense d'enseignement, un congé de recherche ou une

compensation financière). Les intervenants et intervenantes issus des communautés autochtones, noire et racisée sont aussi très conscients des déséquilibres de pouvoir au sein de la Faculté, de l'Université et du milieu professionnel juridique, et ont exprimé des craintes réelles que la défense de l'antiracisme résulte en des représailles universitaires ou professionnelles.

Le troisième sujet principal concerne l'expérience des intervenants et intervenantes qui s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur lorsqu'ils plaident pour un changement institutionnel ou lorsqu'ils travaillent avec des comités pour le changement : ils et elles considèrent comme que ces expériences traduisent des relations où l'apprentissage est unidirectionnel et de nature extractive. L'expertise des personnes autochtones, noires ou de couleur et leur travail exhaustif sur le plan émotionnel et intellectuel est exploité au profit de l'établissement; ils sont forcés de se relater constamment des expériences traumatisantes, mais ne bénéficient pas en retour à un échange de connaissances et d'un soutien au rétablissement de la part de l'établissement. Ils expriment une certaine inquiétude face à l'adoption d'initiatives qui proviennent de leurs revendications, puisque leur travail n'est pas publiquement reconnu.

b) Les répercussions de la pandémie de COVID-19

La déconstruction de la discrimination systémique repose largement de l'établissement de relations de confiance au-delà des différences. Pour ce faire, les participants doivent cocréer et adopter de nouveaux protocoles et de nouvelles façons d'interagir qui se basent sur les relations non discriminatoires auxquelles aspirent les initiatives d'antiracisme. L'établissement de ces relations requiert souvent l'intervention d'experts à l'externe pour aider les participants à se libérer des conceptions et des modes de pensée bien enracinés. Il est cependant presque impossible d'établir des liens durables sans interagir en personne. L'aspect artificiel des interactions à distance entrave le développement naturel des liens et de la confiance.

Simultanément, l'isolement physique et social prolongé, la complexité accrue des soins familiaux et communautaires et la perte de membres de la famille et d'amis en raison de la pandémie signifient que les gens sont mis à rude épreuve émotionnellement et mentalement, qu'ils manquent de temps ou font face à des difficultés financières inhabituelles. En plus des expériences difficiles de discrimination systémique présentées dans la première partie de ce rapport, ces circonstances accablantes porte atteinte à la capacité d'engager des conversations difficiles et de se livrer à un travail émotionnel intense de façon saine.

c) Répercussions des facteurs à l'échelle de l'établissement

Cinq sujets principaux se sont imposés en ce qui concerne les facteurs institutionnels qui nuisent à l'efficacité de la lutte contre le racisme.

La structure de gouvernance de l'Université d'Ottawa et de la Faculté de droit est extrêmement complexe. À certains égards, la pratique s'écarte aussi de règlements administratifs désuets. Un élément souligné par presque tous les intervenants étudiants, les membres du personnel et les professeurs et professeures concerne le manque de transparence quant au pouvoir décisionnel et l'imputabilité : à savoir si les questions doivent être traitées de façon centrale avec l'Université, ou selon les procédures de gouvernance de la Faculté; ce qui peut être directement traité à titre de question opérationnelle qui relève de l'autorité du doyen et de l'administration; et la nature exacte des mesures prévues et des échéanciers fixés quant à la mise en œuvre de réformes par le biais de différentes procédures de gouvernance. Ce manque de clarté suscite des frustrations et un ressentiment qui ne sont pas forcément inhérents à la réalité des processus décisionnels. Parallèlement, un tel manque de clarté peut masquer la responsabilisation des acteurs concernés et des retards injustifiés.

Une autre inquiétude principale concerne le manque de données désagrégées et fondées sur la race, qui fourniraient une base factuelle pour identifier et prioriser les réformes nécessaires. L'Université ne recueille pas d'informations démographiques en ce qui concerne les étudiants et le personnel. La Faculté a compilé certaines données, mais les sondages démographiques ne sont pas obligatoires lors de l'inscription des étudiants. Plus particulièrement, les données sur les préoccupations des étudiants et étudiantes, du personnel et des professeurs et professeures racisées sont insuffisantes.

La représentation des personnes autochtones, noires ou de couleur est inéquitable. Comme noté ci-dessus, il y a très peu de professeurs issus d'une communauté autochtone, noire ou racisée qui travaillent à temps complet au sein de la Faculté. Il y a également très peu de gestionnaires et d'administrateurs qui s'identifient comme personnes autochtones, noires ou de couleur. La majorité des membres du personnel issus d'une telle communauté occupent des postes de service qui ne concernent pas la direction, ce qui crée une division notable du pouvoir au sein de la Faculté et mène à une démarcation raciale.

L'inquiétude est générale quant au manque d'un Code de conduite pour la Faculté et que le processus de plaintes par le Bureau central des droits de la personne présente des effets limités. L'inquiétude provient du manque de conséquences efficaces pour les personnes coupables de conduite discriminatoire; ceux qui discriminent sont

alors enhardis, ce qui augmente le risque pour les étudiants, le personnel et les professeurs et professeurs issus d'une communauté autochtone, noire ou racisée.

Enfin, tous les intervenants souhaiteraient que des actions concrètes soient prises et menées à terme au cours de la session universitaire actuelle, pour que l'engagement de la Faculté dans sa lutte contre le racisme systémique soit réellement perceptible et pour jeter les bases qui permettront de travailler de manière saine et productive à l'avenir.

Partie III : Recommandations pour aller de l'avant

Il est reconnu que les circonstances actuelles posent des défis alors que la pandémie se poursuit et que le milieu de la session d'hiver approche à grands pas. Plusieurs sont ceux et celles qui sont épuisés et les relations de tout un chacun s'en trouvent affectées. Néanmoins, je suis d'avis que des mesures significatives peuvent être prises pour faire progresser les initiatives antiracistes au cours de la session actuelle et pour poser les fondations de la prochaine année universitaire. Néanmoins, selon moi, il est trop tôt pour s'attaquer au racisme systémique au sein de la Faculté par le biais d'un seul groupe de travail chargé de se pencher sur toutes les formes du racisme systémique.

Alors que la discrimination raciale systémique affecte toutes les communautés des personnes autochtones, noires ou de couleur, la façon dont la discrimination se manifeste varie largement d'une communauté à l'autre. En société et au sein de la Faculté de droit, les pratiques et les structures du racisme anti-Autochtones sont différentes de celles du racisme anti-Noirs, qui sont, à leur tour, différentes des formes multiples de racisme systémique vécues par d'autres communautés racisées. De plus, le passé de la Faculté et l'étendue de son engagement contre les formes distinctes de racisme systémique en sont à des stades différents. Bien que certaines initiatives sont en cours en ce qui concerne la réconciliation, l'autochtonisation et la décolonisation, les initiatives afin de lutter contre le racisme anti-Noirs ont commencé beaucoup plus récemment et celles pour répondre aux préoccupations d'autres étudiants et étudiantes, du personnel et du corps professoral n'en sont qu'à leurs débuts. Concrètement, les priorités identifiées par différentes communautés ne sont pas toujours alignées l'une avec l'autre.

Cependant, il ne fait aucun doute qu'un travail et des ressources considérables seront nécessaires pour s'attaquer à toutes les formes de discrimination raciale systémique qui touchent tous les membres issus des communautés autochtones, noires et racisées de la Faculté. Tenter de répondre à toutes ces préoccupations par l'entremise d'un mécanisme unique fait craindre que les priorités des différentes

communautés soient mises en concurrence les unes avec les autres. Les communautés qui subissent des formes particulières de racisme systémique craignent également de ne plus pouvoir identifier des mesures appropriées pour y remédier. Il y a également une crainte que les décisions soient prises en l'absence des données nécessaires. À l'heure même, la structure unique proposée, dont le mandat n'est pas défini, renforce le sentiment de méfiance plutôt que de favoriser la confiance et l'établissement de relations constructives entre les partis.

Le travail afin de démanteler les pratiques et les structures de discrimination systémique est itératif et collaboratif de nature. Les actions doivent se succéder de façon appropriée afin de s'assurer que le travail se poursuit de façon soutenue. Les structures de résolution de problèmes adoptées peuvent et devraient évoluer au fil du temps afin de répondre au travail à chaque étape du processus. Il est essentiel de s'assurer qu'ultimement, le forum de résolution de problèmes qui en ressortirait (peu importe s'il s'agit d'un ou de plusieurs groupes de travail ou de comités) se fonde sur la structure de gouvernance de la Faculté afin que la continuité des mesures mises en place ne dépende pas de la volonté de certaines personnes; que la mémoire institutionnelle soit préservée et que les canaux de communication en place et l'imputabilité des personnes concernées soient maintenus.

Les structures de discrimination systémique changeantes exigent un travail complexe. Le fait d'avoir un objectif clairement défini pour chaque étape du travail permet de bien comprendre le plan de travail et de diviser les tâches à accomplir en des étapes faciles à gérer.

Dans **l'immédiat (les prochains 2 à 3 mois)**, je juge que le travail prioritaire consiste à renforcer les moyens d'action et à établir des liens, ce qui est à la portée du bureau du doyen. Cette étape cible des initiatives distinctes et dans un délai prescrit qui répondent à des obstacles immédiats au travail collaboratif soutenu. Voici quelques propositions :

- a) **Fournir une formation sur les structures de gouvernance et liée à la prise de décisions au sein de la Faculté et pour l'Université dans son ensemble.** La mise en place d'une stratégie et d'un soutien efficaces passe par une éducation juridique en matière de gouvernance et d'engagement démocratiques. La formation devrait être proposée à tous les intervenants et aux organisations concernés (ILSG, l'AÉND, d'autres organisations étudiantes racisées, le caucus des professeur(e)s et bibliothécaires noir(e)s, autochtones et racisé(e)s de l'Université d'Ottawa et les représentants du personnel). Une telle formation est un exemple d'un échange de connaissances et d'un soutien pour l'amélioration des compétences, ce qui crée des liens collaboratifs plutôt qu'extractifs :

l'administration partage ses connaissances d'une manière qui contribue à valoriser les personnes qui partagent leur expertise au projet de réforme. Fournir cette formation à tous les groupes promeut la transparence et donne lieu à des occasions favorables qui permettent d'identifier des stratégies ou intérêts communs. Cette approche serait également de mise pour éviter les malentendus qui donnent lieu à la rancune et au manque de confiance. De plus, il serait plus facile d'établir des relations de mentorat entre professeurs et les étudiants en ce qui concerne les questions de gouvernance, le mentorat à cet égard pouvant être assuré par des professeurs et professeures qui ne sont pas issus d'une communauté autochtone, noire ou racisée, mais qui siègent à divers comités de gouvernance. Cela permettrait aussi de trouver des façons dont les objectifs et les intérêts de l'administration, des étudiants et étudiantes, du personnel et des professeurs de la Faculté de droit soient alignés plutôt que divergents.

- b) Fournir une formation sur la manière de s'engager dans un travail de mobilisation et de collaboration par l'adoption d'une approche sensible aux traumatismes subis.** Il s'agit aussi d'une compétence essentielle pour les avocats. Les personnes qui s'attaquent à la discrimination systémique bénéficieront également de cette compétence importante. La formation relative à la défense des droits des personnes ayant vécu des traumatismes permet de développer les compétences nécessaires pour aider d'autres personnes qui ont vécu ou qui vivent un traumatisme; donne les moyens d'agir au sein d'établissements conçus pour avantager les classes privilégiées et qui reproduisent des structures de discrimination; et permet d'identifier ses propres besoins en matière de bien-être pour faire face à un traumatisme subi directement ou indirectement. Fournir cette formation à tous les intervenants et aux organisations concernés aidera à établir un cadre au sein duquel il sera possible de renouer des liens qui se sont rompus au cours de la dernière année. Continuer à fournir cette formation permettra de s'assurer que tous ceux et celles qui sont membres des groupes de travail ou qui siègent à des comités engagés dans la quête d'équité posséderont les compétences nécessaires pour y participer de manière productive et saine. La formation permettrait aussi à l'administration de promouvoir l'échange de connaissances et l'acquisition de compétences, ce qui contribuerait à l'établissement d'un climat de confiance.
- c) Mener un sondage auprès tous les étudiants et étudiantes pour mieux connaître leurs inquiétudes à propos du racisme systémique.** Un sondage anonyme destiné à tous les étudiants et les étudiantes à propos de leurs expériences face au racisme systémique à la Faculté de droit permettra de collecter les données nécessaires pour prendre une décision selon les faits

découverts. Un tel sondage permettrait aux étudiants et aux étudiantes qui ne participent pas activement à des associations étudiantes de partager leurs points de vue. De plus, les résultats de ce sondage rempliraient un écart de données significatif en ce qui concerne les étudiants racialisés. L'analyse des réponses permettra l'identification des secteurs d'intérêt commun prioritaires qui façonneraient le mandat d'un futur groupe de travail ou comité futur en se basant sur les preuves. En cas de besoin, de tels sondages semblables seraient menés auprès du personnel et du corps professoral. La création d'une équipe intersectionnelle d'intervenants et d'intervenantes autochtones, noir(e)s et de couleur (possiblement grâce à l'embauche d'assistants et d'assistantes de recherche issus de communautés autochtones, noires et racisées) afin d'analyser les réponses au sondage permettrait une certaine transparence et une progression vers la collaboration par le biais des tâches.

L'affûtage des données et des priorités qui émergeront de ces efforts dans l'immédiat permettront de déterminer si les initiatives antiracistes à **court terme (au cours des 12 à 24 prochains mois)** et à **moyen terme (au cours des 2 à 4 prochaines années)** pour pallier aux préoccupations des communautés autochtones, noires et racisées seront plus productives si elles opèrent séparément, ou s'il existe certains points qu'il est préférable de traiter simultanément. Si l'on propose des procédures de prise de décisions et des mandats avant de procéder à ces étapes initiales, il y a un risque d'augmenter les tensions plutôt que de promouvoir des liens durables aux fins de collaboration.

Conclusion

Le travail collaboratif pour changer le système dépend entièrement du niveau de confiance entre collaborateurs. La qualité des relations facilitées et les processus adoptés sont d'une importance primordiale, puisqu'ils sont un élément clé du changement des systèmes. Ils créent de nouvelles habitudes de collaboration qui se basent sur des principes non discriminatoires. Quoique les étapes initiales soient différentes des structures traditionnelles d'un comité, un processus itératif qui tient compte des données en temps réel établira une base plus solide pour les actions futures.

Je suis persuadée que ce rapport initial vous sera utile. Je répondrai à toute question ou à tout commentaire de votre part avec plaisir. N'hésitez pas à communiquer avec moi.

**Bien à vous,
FAY FARADAY**