



**Plan d'action
pour l'inclusion des
personnes noires :
Document évolutif
pour passer à l'action**

yorku.ca

YORK U

Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires :

Document évolutif pour passer à l'action

Les principes et les objectifs énoncés dans le document-cadre de l'Université York *Lutte contre le racisme anti-Noirs - cadre d'inclusion des personnes noires* doivent déboucher sur des actions concrètes. Ce document décrit les activités que l'Université entreprendra pour lutter contre le racisme anti-Noirs. Ces actions évolueront au fil du temps. Ce document évolutif nous aidera à aller de l'avant avec les mesures immédiates qui doivent être prises, tout en reconnaissant que le plan d'action continuera de progresser grâce à de nouvelles contributions et à l'évolution des circonstances au fil des ans. En outre, même si c'est la vice-présidente de l'équité, des personnes et de la culture qui favorisera la mise en œuvre du plan et devra rendre compte de nos progrès, le changement systémique exige que chacun d'entre nous fasse des efforts concertés pour lutter contre le racisme anti-Noir et pour construire une communauté plus inclusive. Les actions décrites dans le plan seront donc incorporées dans nos plans de ressources intégrés afin de renforcer la coordination et la collaboration entre les différentes divisions, facultés et unités.

DOMAINE THÉMATIQUE

| | | |
|---|-----------------------------|----|
|  | Représentation | 2 |
|  | Sécurité | 4 |
|  | Création de savoirs | 5 |
|  | Ressources de santé mentale | 7 |
|  | Engagement communautaire | 8 |
|  | Collecte de données | 9 |
|  | Information | 10 |
|  | Prise de décisions | 11 |
|  | Responsabilisation | 12 |



Représentation



Objectifs

Veiller à ce que la communauté noire, dans toute sa diversité,¹ soit représentée dans toutes les sphères de l'Université : conseil d'administration, haute direction, gestionnaires, professeurs titulaires, population étudiante du premier cycle et du cycle supérieur, diplômés.

Examiner les pratiques de l'Université en matière de recrutement et d'admission, d'embauche, de fidélisation et de promotion dans une optique de lutte contre le racisme anti-Noirs, d'équité et d'inclusion des personnes noires afin de supprimer les obstacles à l'accès et à l'inclusion.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|---|---|--------------------|
| DE FAÇON GÉNÉRALE | | |
| <p>1. Entreprendre une vérification de l'équité dans les politiques et procédures en matière de ressources humaines — y compris les politiques et les processus de recrutement, d'embauche, de titularisation et de rémunération — en adoptant une optique antiraciste et en reconnaissant que le racisme anti-Noirs est vécu de différentes manières dans les différentes communautés noires.</p> <p>Voir aussi la section Collecte de données pour la désagrégation des données fondées sur la race afin d'identifier les écarts de représentation parmi le corps professoral, le personnel et les étudiants.</p> | Équité, personnes et culture | 2021 et en continu |
| CORPS PROFESSORAL | | |
| <p>1. Embaucher au moins 12 nouvelles personnes noires dans le corps professoral au cours de deux prochaines années (2021 à 2023)*². Appuyer le degré de préparation des départements et renforcer leur capacité à appuyer les collègues noirs.</p> | Affaires académiques (Rectrice et facultés) | 2021-2023 |
| <p>2. Élaborer et mettre en œuvre un plan de recrutement et de fidélisation afin de réduire les obstacles à la candidature à des postes (à temps partiel et à temps plein) et d'accroître la réceptivité des départements et la mise en place de programmes de mentorat pour les membres du corps professoral et du corps enseignant à temps plein et à temps partiel.</p> | Équité, personnes et culture; affaires académiques; recherche et innovation | [à venir] |
| <p>3. Entreprendre une révision et une mise à jour du programme d'action positive de YUFA en 2020-2021.*</p> | Équité, personnes et culture; VPA des relations de travail | 2021-2023 |
| <p>4. Inclure des stratégies d'enseignement inclusives et anti-oppressives dans les travaux du Teaching Commons lors de séances éducatives pertinentes pour les membres du corps professoral/enseignant à temps plein et à temps partiel.</p> | Affaires académiques | [à venir] |

¹ La diversité inclut le genre, la sexualité, les capacités/incapacités et l'ethnicité.

² Veuillez vous référer au document *Increasing the Representation of Black Faculty Members at York: Report and Recommendations by the Joint Subcommittee of Employment Equity and Inclusivity*



| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|---|--|-------------------------|
| PERSONNEL | | |
| 1. Entreprendre un examen approfondi du programme AA disponible dans le cadre de la Convention collective de l'Association des professeurs de l'Université York (YUFA) en vue de son application aux procédures de recrutement, de fidélisation et d'avancement professionnel d'autres groupes d'employés (non YUFA) pour s'assurer que des efforts soutenus sont déployés pour recruter et fidéliser les membres noirs du personnel et de la direction afin de pourvoir des postes dans toutes les sphères de l'Université y compris la haute direction. Des programmes supplémentaires peuvent être envisagés dans le cadre de cet examen, comme l'élaboration de programmes de mentorat et/ou de formation pour les membres du personnel noirs.* | Équité, personnes et culture | 2021-2023 |
| 2. Fournir une formation panuniversitaire sur les meilleures pratiques dans tous les aspects du recrutement du personnel : rédaction des descriptions de postes, entrevues, orientation, soutien, évaluation de postes. | Équité, personnes et culture | 2022 et en continu |
| 3. Demander au conseil d'administration d'envisager d'évaluer sa représentation afin de garantir la diversité des expériences vécues en incluant des membres des communautés noires. | Bureau de la présidente | 2021 et en continu |
| 4. Veiller à ce que les effectifs de l'Université soient représentatifs de nos populations étudiantes dans toutes leurs intersectionnalités, y compris les francophones (le cas échéant, pour servir la communauté de Glendon) | Équité, personnes et culture | 2022 et en continu |
| 5. Appuyer la création d'un groupe d'affiliation des membres du personnel noirs et appuyer des activités continues.* | Équité, personnes et culture | 2020-2021 et en continu |
| AFFAIRES ÉTUDIANTES | | |
| 1. En consultation avec la communauté étudiante/les groupes étudiants, élaborer des stratégies de recrutement efficaces visant à recruter des étudiants et étudiantes d'origines diverses, y compris des étudiantes et étudiants noirs, tant au niveau du premier cycle que du cycle supérieur. | Affaires étudiantes; études supérieures | En continu |
| 2. Élaborer et mettre en œuvre des aides spécifiques pour la population étudiante noire afin d'assurer sa réussite au premier cycle et au cycle supérieur. Les soutiens mis en place doivent être proactifs (et non fondés sur des déficits) et comporter une dotation en personnel appropriée. | Affaires étudiantes; études supérieures | 2022-2023 |
| 3. Fournir un soutien aux membres intéressés de la population étudiante noire grâce à des possibilités de leadership dans les associations étudiantes et dans le Centre de développement de la communauté étudiante et du leadership (SC&LD). | Affaires étudiantes | En continu |
| 4. Établir et étendre les bourses d'études existantes et es prix pour les étudiantes et étudiants noirs (nationaux et internationaux) sur tous nos campus; réexaminer les bourses d'études et les prix existants pour les étudiantes et étudiants noirs dans le cadre du développement d'une stratégie en matière de bourses qui n'est pas uniquement basée sur le mérite académique. | Affaires étudiantes; avancement; études supérieures | En continu |
| 5. Créer des bourses consacrées pour la population étudiante noire au cycle supérieur sur tous les campus. | Études supérieures; avancement; recherche et innovation | 2021 |
| 6. Mettre en place un programme postdoctoral consacré pour les personnes noires ayant obtenu récemment un doctorat.* | Études supérieures; avancement, recherche et innovation; équité, personnes et cultures; affaires académiques | 2021 |



| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|--|---|------------|
| AFFAIRES ÉTUDIANTES | | |
| 7. Reconnaître et célébrer activement les succès de la population étudiante noire. Déterminer les moyens appropriés de le faire en consultation avec les associations étudiantes noires. | Affaires étudiantes; Bureau de la présidente | 2023 |
| 8. Développer un programme pour appuyer les diplômés noirs tout au long de leur parcours universitaire. | Affaires étudiantes; Bureau de la présidente | 2022 |
| 9. Créer des activités de conscientisation pour s'assurer que les étudiantes et étudiants noirs sont mis en nomination pour des prix internes et externes. | Affaires étudiantes; études supérieures | 2022 |
| DIPLÔMÉS | | |
| 1. Demander au conseil d'administration de l'Association des diplômés de York de prendre en compte la représentation lors de sa recherche de nouveaux administrateurs et nouvelles administratrices. | Avancement | 2021 |
| 2. Appuyer le développement du Réseau des diplômés noirs qui a été créé en 2020 et ses activités continues.* | Avancement | En continu |

Sécurité



Objectifs

Créer un environnement dans lequel les personnes noires se sentent physiquement, psychologiquement et émotionnellement plus en sécurité.

Mettre en place de nouveaux mécanismes (offerts en français et en anglais) adaptés aux réalités culturelles pour les plaintes de discrimination et de harcèlement fondés sur la race.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|--|---|-----------|
| 1. Créer un espace physique que les groupes peuvent réserver afin de développer des réseaux de communauté et de soutien pour les membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, du personnel et du corps étudiant. | Finances et administration; équité, personnes et culture; affaires étudiantes | 2022 |
| 2. Veiller à ce que des efforts soient faits sur tous les campus pour cultiver un sentiment d'inclusion dans les espaces (par exemple, des œuvres d'art dans les zones où des services de première ligne sont fournis et dans les espaces publics). | Finances et administration | 2022 |
| 3. Créer un poste de responsable de la lutte contre le racisme anti-Noirs; cette personne sera chargée de la résolution des plaintes liées au racisme, assurera une consultation sur le développement et la prestation d'une éducation contre le racisme anti-Noirs et elle préparera des rapports annuels sur les incidents racistes anti-Noirs et sur la mise en œuvre du cadre de lutte contre le racisme anti-Noirs. | VPEPC | 2022 |
| 4. Mettre à jour la politique et les procédures en matière de racisme de l'Université York pour en faire une politique et des procédures en matière de droits de la personne.* | Équité, personnes et culture | 2021 |
| 5. Dans le cadre de notre engagement à réexaminer la sécurité du campus et à explorer des modèles alternatifs pour la sécurité de la communauté, s'assurer que la perspective de l'équité, de la diversité et de l'inclusion est centrale, et que le processus comprendra une consultation communautaire (par exemple, des conversations communautaires, des groupes de discussion) avec les membres de la communauté noire. | Finances et administration | 2021-2022 |
| 6. Demander une opinion juridique relative aux discours haineux, aux commentaires racistes et aux autres problèmes liés aux droits de la personne en salle de classe afin d'assurer la sécurité des membres de la communauté. | Conseiller juridique de l'Université | 2021-2022 |



Création de savoirs



Objectifs

Reconnaître le rôle de l'Université York dans la production de travaux de recherche et la diffusion d'idées qui ont renforcé le racisme anti-Noirs.

Veiller à ce que les travaux de personnes noires, dans toutes les disciplines, soient représentés dans les programmes d'études et de recherche, les sources d'information et les collections.

Veiller à ce que l'excellence des Noirs en matière de recherche soit reconnue lors de l'attribution de prix et de chaires de recherche.

Appuyer des initiatives spécifiques, notamment celles visant à développer la recherche sur les études des Noirs traitant de la lutte contre le racisme anti-Noirs et à renforcer la recherche au sein des facultés et des unités de recherche organisées (ORE).

Augmenter le financement des bourses d'études et d'autres formes de soutien financier en faveur de la population étudiante noire.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|--|---|-----------------------|
| 1. Grâce à l'élaboration du Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires et d'une stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour l'Université, développer et appuyer le développement par les facultés, divisions et unités de comités d'EDI pour prendre en charge la stratégie d'équité, le Plan d'action pour l'inclusion des personnes noires et le Cadre autochtone. | Équité, personnes et culture; Bureau de la présidente; affaires académiques | 2021 et en continu |
| 2. Créer un programme (à déterminer) pour récompenser l'excellence dans l'EDI reconnaissant les contributions du corps professoral, du corps étudiant et du personnel dans leur poursuite de l'équité (en consultation avec le conseil consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs, le Conseil autochtone, etc.). | Équité, personnes et culture; affaires académiques | 2022 |
| 3. Examiner les programmes de bourses et de chaires de recherche existants afin d'éliminer les obstacles à la réussite de la communauté de recherche noire. | Recherche et innovation | 2021-2022 |
| 4. Entreprendre des activités pour rechercher activement et encourager les candidatures/mises en nomination de professeurs noirs pour des prix. | Recherche et innovation | 2021 |
| 5. Fournir des fonds destinés pour le développement d'un fonds pour les événements liés aux travaux de personnes noires.* | Recherche et innovation | 2021 |
| 6. Développer des subventions d'encouragement pour les personnes noires afin d'appuyer les demandes de bourses de recherche.* | Recherche et innovation | 2021 |
| 7. Programmes York Circle et Scholars Hub : s'assurer de l'intégration de conférencières et conférenciers noirs représentant des identités diverses.* | Recherche et innovation | 2021 |



| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|--|---|-------------------------|
| 8. Aider l'Institut Harriet Tubman à accroître ses fonds de recherche afin de renforcer son leadership actuel dans la recherche sur les réalités africaines et la diaspora africaine ainsi que sur la théorie critique des races et autres théories noires et africaines, y compris la théorie décoloniale, en appuyant divers membres noirs du corps professoral et du corps étudiant et en s'impliquant dans la conscientisation de la communauté. | Recherche et innovation | 2021-2022 |
| 9. Aider le Centre de recherche sur l'Amérique latine et les Caraïbes à trouver des fonds de recherche supplémentaires afin d'étendre ses recherches et ses programmes pour mieux représenter les Caraïbes et appuyer les diplômés de la diaspora noire et caribéenne. | Recherche et innovation | 2021-2022 et en continu |
| 10. Explorer les possibilités d'étendre le programme d'études lié au racisme anti-Noirs et aux études des Noirs et fournir les ressources nécessaires (par exemple, dans les domaines de la santé, du travail social, des sciences sociales et humaines, des arts, du spectacle et des médias, etc.). | Affaires académiques | 2021 et en continu |
| 11. Explorer les possibilités d'élaborer des stratégies de recrutement pour promouvoir la croissance continue du certificat d'études canadiennes des Noirs et encourager de nouvelles inscriptions à la majeure en études africaines; évaluer les possibilités d'expansion qui s'appuient sur les forces actuelles du programme et du curriculum (c.-à-d. une nouvelle majeure potentielle en études des Noirs). | Affaires académiques | 2021 et en continu |
| 12. Élaborer des politiques et des procédures claires pour les comités d'allocation de subventions avec une optique antiraciste et veiller à ce que les comités soient diversifiés. | Recherche et innovation | 2021 et en continu |
| 13. Développer et mettre en œuvre un programme de formation antiraciste et anti-oppression pour tous les comités d'attribution de prix. | Affaires académiques; études supérieures; recherche et innovation | 2020-2021 et en continu |
| 14. Réfléchir à la façon dont le Bureau du VPRI peut défendre le secteur auprès d'organismes comme les trois conseils en matière de financement équitable de la recherche et envisager de créer un programme visant à aider les apprentis chercheurs à élaborer un programme de recherche à être mieux positionnés pour leurs demandes de financement. | Recherche et innovation | 2021 et en continu |
| 15. S'assurer de mettre en place des ressources pour les collections des bibliothèques afin d'assurer un niveau de représentation approprié dans toutes les facultés; envisager la création d'un fonds d'acquisition spécial pour atteindre cet objectif et l'affectation de ressources en personnel appropriées. | Affaires académiques | En continu |
| 16. Développer une formation appropriée pour les bibliothécaires afin de prendre en compte la représentation dans les futures acquisitions. | Affaires académiques | 2022 et en continu |
| 17. Envisager la création de fonds d'acquisition spéciaux dans les bibliothèques pour appuyer l'intégration de nouveaux programmes comme une majeure intégrale en études canadiennes des Noirs. | Affaires académiques | 2021-2022 et en continu |



Ressources de santé mentale



Objectifs

Fournir des ressources bilingues et adaptées aux réalités culturelles pour faire face au désastre du racisme anti-Noirs.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|--|---|--------------------|
| 1. Se doter d'un groupe diversifié de conseillers au sein du personnel qui a l'expertise nécessaire pour appuyer les personnes ayant subi un traumatisme racial. Pour appuyer les étudiants et étudiantes de Glendon, au moins l'un d'entre eux devrait être bilingue (français et anglais). | Affaires étudiantes | 2021 et en continu |
| 2. Les départements qui travaillent dans des domaines liés à la santé mentale devraient s'engager dans une formation continue en matière de soutien aux étudiantss et étudiants confrontés à des problèmes liés au racisme et à la discrimination du système, par exemple : formation en pratique clinique anti-oppressive, compétence culturelle, humilité culturelle, intersectionnalité, traumatisme racial, microagressions, etc. | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | En continu |
| 3. Assurer la diversité chez les stagiaires au Centre d'accessibilité, de bien-être et de counseling. | Affaires étudiantes | 2022 |
| 4. Revoir et mettre à jour la stratégie en matière de santé mentale afin d'y inclure les recommandations du cadre pour l'inclusion des personnes noires. | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | 2021-2023 |
| 5. Revoir le processus des mesures d'adaptation du lieu de travail pour le corps professoral et le personnel en tenant compte des traumatismes raciaux. | Rectrice, VPEPC, VPARH | 2022-2023 |
| 6. Revoir le processus des mesures d'adaptation et de ressources de soutien pour la population étudiante en prenant en compte les traumatismes raciaux. | Affaires étudiantes | [à venir] |
| 7. Développer des programmes d'information sur la santé en consultation avec les communautés étudiantes noires au Centre d'accessibilité, de bien-être et de counseling. | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | [à venir] |
| 8. Aligner les services et les ressources de soutien (par exemple les programmes, les campagnes, etc.) sur les normes et les meilleures pratiques communautaires en matière de prestation de services aux communautés noires, autochtones et racialisées. | Affaires étudiantes; études supérieures | [à venir] |
| 9. Envisager d'ajouter des ressources pour aider les étudiantes et étudiants noirs dans leur recherche de services au sein de l'Université. Ce poste fournirait aux membres de la communauté étudiante un soutien académique et des conseils sur la transition pour les mettre en contact avec des spécialistes noirs, s'ils le souhaitent, dans divers bureaux de soutien (counseling, santé et bien-être, services d'accessibilité aux étudiants, etc.). Cela pourrait prendre la forme d'une extension du programme actuel d'Excellence Noire à York (BE YU). | Affaires étudiantes; études supérieures | [à venir] |



Engagement communautaire



Objectifs

Créer pour la communauté York d'autres possibilités de tisser des liens avec les communautés noires en dehors de l'Université, en reconnaissant la diversité au sein de ces communautés.

Appuyer les entreprises appartenant à des personnes noires en veillant à ce que les vendeurs et fournisseurs locaux soient informés des possibilités de contrats.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|---|---|--------------------|
| 1. Travailler avec le Centre d'engagement TD et le Comité consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs pour développer d'autres initiatives externes de conscientisation et de mentorat, notamment avec la communauté franco-africaine et la communauté franco-antillaise. | Équité, personnes et culture; avancement; Bureau de la présidente | 2022 et en continu |
| 2. Réexaminer la politique d'approvisionnement social afin d'éliminer les obstacles que divers propriétaires d'entreprises (y compris des personnes noires et autochtones) peuvent rencontrer quand ils tentent d'obtenir des contrats. | Finances et administration | 2021 et en continu |
| 3. Sensibiliser les membres de la communauté d'affaires noire locale aux possibilités de contrats avec York. | Finances et administration | 2021 et en continu |
| 4. Élaborer et mettre en œuvre une série d'ateliers axés sur les personnes noires au sein de l'écosystème entrepreneurial : pratiques d'embauche dans les jeunes entreprises, sélection des fournisseurs, élaboration de politiques, etc.)* | Recherche et innovation | 2022 et en continu |
| 5. Identifier des moyens de renforcer la création de savoirs dans la communauté universitaire, y compris des possibilités de recherche communautaire profitant à la communauté. | Recherche et innovation | 2022 |
| 6. Examiner les événements sur le campus, y compris les événements et activités d'engagement des diplômés, pour s'assurer de la représentation appropriée des différentes voix et expériences de personnes noires et appuyer l'expression culturelle noire sur les campus. | Avancement | 2021 |



Collecte de données



Objectifs

Recueillir des données désagrégées relatives à la race auprès de la communauté étudiante, du personnel, du corps professoral et des diplômés et analyser ces données.

Recueillir des données sur les incidents et les plaintes en matière de racisme anti-Noirs.

Les données recueillies seront utilisées pour déterminer les lacunes et les tendances qui font apparaître des disparités raciales systémiques afin de pouvoir prendre des mesures appropriées.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|---|---|--|
| 1. Recueillir des données désagrégées relatives à la race auprès de la communauté étudiante, du corps professoral et des diplômés.* | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | En continu |
| 2. Poursuivre le développement et la mise en œuvre du recensement du corps étudiant de York (YSIC).* | Affaires étudiantes | Automne 2021 : mise en place du recensement étudiant |
| 3. Analyser les données désagrégées pour déterminer les lacunes et les tendances et élaborer un plan d'action approprié, y compris au niveau facultaire et départemental pour la mise en œuvre de programmes ou d'initiatives visant à y remédier. | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | 2021 et annuellement par la suite |
| 4. Voir également dans la section Sécurité la mention de la création d'un poste de responsable de la lutte contre le racisme anti-Noirs qui sera chargé de la résolution des plaintes liées au racisme, de l'éducation à la lutte contre le racisme anti-Noirs, des rapports annuels sur les incidents racistes, etc. | Équité, personnes et culture | 2022 |
| 5. Élaborer un processus permettant de faire un suivi des plaintes pour racisme, y compris la manière dont elles ont été résolues. | Équité, personnes et culture | 2022 et chaque année |
| 6. Mener des audits réguliers des incidents racistes anti-Noirs signalés avec le concours du Bureau de l'ombud et/ou du Bureau d'audit de l'Université. | Équité, personnes et culture | 2022 et en continu |



Information



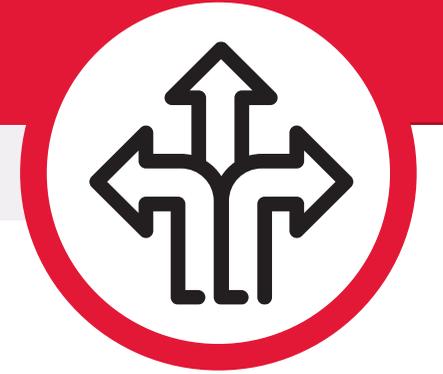
Objectifs

Veiller à ce que tous les membres de la communauté étudiante, du corps professoral et du personnel reçoivent de la formation continue pour comprendre et combattre le racisme anti-Noirs, en commençant par la haute direction de l'Université.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|---|---|--------------------|
| 1. Développer des modules éducatifs pertinents sur l'antiracisme, y compris sur la lutte contre le racisme anti-Noirs, en utilisant un cadre anti-oppression. Ces modules devraient également traiter des microagressions, de la violence et de la suprématie blanche et remettre en question le privilège. Ils devraient être offerts à tous les niveaux de la direction et aux employés. Cette formation commencera avec les cadres supérieurs en 2020-2021.* | Équité, personnes et culture | 2020 et en continu |
| 2. Développer des modules supplémentaires adaptés pour aborder des sujets spécifiques concernant différents groupes (par exemple, l'embauche, les services du registraire, la sécurité sur les campus, etc.). Cette formation peut faire partie des formations obligatoires lors de l'orientation ou de la formation continue. | Équité, personnes et culture | 2022 et en continu |
| 3. Élaborer et diffuser une série de modules de formation en ligne sur la remise en question des préjugés inconscients auprès des personnes impliquées dans la recherche et dans l'arbitrage. Ces modules s'adresseront d'abord au personnel du VPRI.* | Équité, personnes et culture; recherche et innovation | 2020-2021 |
| 4. Faire participer les étudiants et étudiantes ayant des expériences vécues à l'élaboration et à la mise en œuvre de la formation et de l'enseignement, dans la mesure du possible. | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | 2022 et en continu |
| 5. Former les responsables de tous niveaux à des techniques de résolution efficaces pour le traitement des plaintes. | Équité, personnes et culture | 2022 et en continu |
| 6. Élaborer un programme de formation pour les membres de la communauté étudiante, du personnel, du corps professoral et du corps enseignant afin qu'ils comprennent les principes liés aux traumatismes, qui peuvent avoir une incidence sur les appuis et les services (comme les mesures d'adaptation). | Équité, personnes et culture; affaires étudiantes | 2022 |
| 7. Évaluer constamment les modèles de prestation de services afin de renforcer notre intention de créer des services aussi accessibles que possible et sans obstacles. | Toutes les divisions | 2022 |
| 8. Explorer la possibilité de développer un cours obligatoire qui aborde les questions liées à l'antiracisme, l'anti-oppression, etc. | Affaires académiques | 2023-2024 |



Prise de décisions



Objectifs

Prendre en compte les répercussions sur les communautés noires des décisions relatives aux politiques et aux programmes.
Inclure les membres noirs de la communauté universitaire dans les processus décisionnels.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|--|------------------------------|-----------|
| 1. Créer un outil d'évaluation de l'impact de la lutte contre le racisme anti-Noirs en définissant des principes pour une prise de décision équitable. | Équité, personnes et culture | 2023-2024 |
| 2. Développer un outil EDI et antiraciste qui sera utilisé lors du processus de sélection de membres de comités à l'échelle de l'Université. | Équité, personnes et culture | 2022-2023 |



Responsabilisation



Objectifs

Créer un conseil consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs.

Procéder à des mises à jour et à une évaluation régulière de la mise en œuvre du présent cadre.

| Activités | Responsabilités (Division) | Échéances |
|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Créer un conseil consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs (nom à déterminer) composé d'identités diverses et croisées de membres noirs du corps professoral, du corps enseignant, de la communauté étudiante, du personnel, des diplômés et de la communauté de York. Ce conseil inclura également des alliés. Il fournira des conseils et des recommandations à la haute direction et aux doyens et doyennes en matière de lutte contre le racisme anti-Noirs à York, y compris : (a) examiner et évaluer la mise en œuvre de ce plan d'action; (b) s'assurer que des objectifs et des mesures sont fixés; (c) surveiller la mise en œuvre. Ce comité travaillera en collaboration avec le Conseil consultatif de la présidente sur l'EDI. | Équité, personnes et culture | 2021-2022 |
| 2. Fournir des mises à jour annuelles sur la mise en œuvre de ce cadre et de ce plan d'action. | Équité, personnes et culture | 2022 et chaque année |
| 3. Évaluer la mise en œuvre du cadre durant la troisième année. | Équité, personnes et culture | 2024 |
| 4. Identifier les supports administratifs pour aider le Comité consultatif de lutte contre le racisme anti-Noirs dans ses travaux. | Équité, personnes et culture | En continu |
| 5. Intégrer l'antiracisme et l'EDI dans les cadres de planification réguliers de l'Université, par exemple dans la planification intégrée des ressources. | Toutes les divisions | 2022 et en continu |
| 6. Les comités sur le campus devront tenir compte de la représentation lorsqu'ils se formeront (par exemple, les comités d'attribution des prix, des bourses d'études et de mérite). | Toutes les divisions | En continu |

