

LA CHARTE DE SCARBOROUGH

CONTRE LE RACISME ANTI-NOIR ET POUR L'INCLUSION DES NOIRS DANS
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU CANADA : PRINCIPES, ACTIONS ET RESPONSABILITÉS

DIALOGUES ET PLAN D'ACTION NATIONAUX
POUR FAVORISER L'INCLUSION DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET COMMUNAUTÉS | 1 & 2 OCTOBRE 2020

SOUS-COMITÉ DE RÉDACTION DU COMITÉ CONSULTATIF INTER-INSTITUTIONNEL POUR LES DIALOGUES NATIONAUX ET PLAN D'ACTION POUR FAVORISER L'INCLUSION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET COMMUNAUTÉS

- Adelle Blackett, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit transnational du travail et développement, Université McGill (rédactrice principale)
- Ananya Mukherjee Reed, doyenne et vice-rectrice des affaires universitaires, Université de la Colombie-Britannique, campus de l'Okanagan
- Marie-Claude Rigaud, conseillère spéciale et secrétaire générale associée responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ainsi que des relations avec les Premiers Peuples, Université de Montréal (participation jusqu'en mai 2021)
- Barrington Walker, vice-recteur associé, équité, diversité et inclusion, Université Wilfrid-Laurier

ÉQUIPE DE SOUTIEN À LA RÉDACTION

- Natalie Elisha, spécialiste des projets en matière d'équité, Université de Toronto
- Rena Prashad, stratège principale, Université de Toronto à Scarborough



MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF INTER-INSTITUTIONNEL

- Wisdom Tettey, vice-recteur et principal, Université de Toronto à Scarborough (président)
- Maydianne Andrade, professeure et conseillère spéciale en matière de recrutement inclusif et d'éducation équitable, Université de Toronto à Scarborough
- Adelle Blackett, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit transnational du travail et développement, Université McGill
- Michael Charles, vice-recteur adjoint et conseiller, Université de Carleton
- Mike DeGagne, recteur et chef de la direction, INDSPIRE
- Gervan Fearon, recteur et vice-chancelier, Université Brock, et recteur entrant, George Brown College
- Kelly Hannah-Moffat, vice-présidente, stratégie du personnel, équité et culture, Université de Toronto
- Karima Hashmani, directrice générale, équité, diversité et inclusion, Université de Toronto
- David Jang, directeur général, marketing et communications, Université de Toronto à Scarborough
- Ananya Mukherjee Reed, doyenne et vice-rectrice des affaires universitaires, Université de la Colombie-Britannique, campus de l'Okanagan
- Theresa Rajack-Talley, vice-doyenne, équité et inclusion, Université Dalhousie
- Marie-Claude Rigaud, conseillère spéciale et secrétaire générale associée, responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ainsi que des relations avec les Premiers Peuples, Université de Montréal (participation jusqu'en mai 2021)
- Malinda Smith, vice-doyenne, équité, diversité et inclusion, Université de Calgary
- Craig Stephenson, président et chef de la direction, Centennial College,
- Robert Summerby-Murray, recteur et vice-chancelier, Université Saint Mary's
- Annette Trimbee, rectrice et vice-chancelière, Université MacEwan
- Barrington Walker, vice-recteur associé, équité, diversité et inclusion, Université Wilfrid Laurier

PRÉAMBULE



PROCLAMANT l'importance fondamentale que les universités et les collèges (des établissements en position idéale pour inspirer un apprentissage profond dans la recherche de la vérité, de l'excellence de la recherche et de l'engagement communautaire au profit de la société mondiale) répondent à l'appel et forment des communautés d'apprentissage pancanadiennes qui mettent en place des pratiques de dialogue et d'action continues pour favoriser l'inclusion, l'égalité profonde et la transformation sociétale;

RAPPELANT le patrimoine historique distinct et complexe des personnes noires depuis l'arrivée du premier interprète connu, Mathieu da Costa, en 1608, y compris l'esclavage des personnes noires au Canada, la participation des Noirs à la défense de l'Amérique du Nord britannique pendant la guerre de 1812, l'installation de communautés noires depuis l'époque des loyalistes par le chemin de fer clandestin, la colonie noire des Prairies au tournant du vingtième siècle, l'apport des personnes d'ascendance africaine à la diversification et au renforcement du pays et la spécificité de la relation des descendants d'Africains réduits en esclavage avec les politiques coloniales de peuplement et les premiers gardiens de l'Île de la Tortue;

Considérant que l'urgence de prendre en compte la persistance du racisme anti-Noir, la sous-représentation profonde des personnes noires et la perte systémique de l'apport créatif impose des mesures audacieuses, décisives et transformatrices;

Reconnaissant le rôle qu'ont joué les établissements d'enseignement supérieur dans l'acquisition du faisceau de connaissances sur les groupes historiquement exclus, de même que la responsabilité éthique de donner voix à d'autres modes de savoir, tout en soutenant le renforcement des capacités communautaires;



FAISANT ÉCHO à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine proclamée par les Nations Unies, observée de 2015 à 2024 et reconnue officiellement par le gouvernement du Canada, de même qu'à l'Instance permanente pour les personnes d'ascendance africaine, qui entérinent tous deux l'héritage de l'institution mondiale et séculaire de l'esclavage et qui arrivent les thèmes de la reconnaissance, de la justice et du développement à la promotion et à la protection des droits des personnes d'ascendance africaine;

Rappelant la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et les traités marquants relatifs aux droits de la personne garantissant l'égalité ratifiés par le Canada, y compris les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965 et la Convention no 111 de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, de même que la Déclaration et le Programme d'action de Durban de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée de 2001 et les Objectifs de développement durable des Nations Unies;

Adhérant aux cadres constitutionnels et quasi constitutionnels visant à faire échec à la discrimination systémique et à promouvoir l'égalité réelle invoquée dans la Charte canadienne des droits et libertés, les chartes et les codes des droits de la personne sur les scènes fédérale et provinciale et les lois sur l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et la transparence en matière de rémunération;

Respectant l'importance historique de la Commission de vérité et réconciliation et le pouvoir de ses appels à l'action à susciter une réflexion et une action transformatrices dans les sociétés en général et les universités et les collèges en particulier;



MESURANT

l'importance de l'écosystème de politiques publiques dans lequel les universités et les collèges évoluent, leur relation historique avec les communautés locales, régionales, nationales et internationales dans lesquelles ils s'inscrivent et leur responsabilité éthique de contribuer durablement à la vie culturelle, sociale et économique;

Se réjouissant de l'adoption des Principes d'excellence en matière d'inclusion par Universités Canada en 2017, du Rapport sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Universités Canada en 2019, des Principes en matière d'éducation des Autochtones par Universités Canada en 2015, de la déclaration sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Collèges et instituts Canada en 2021 et des travaux connexes en cours dans divers établissements;

Saluant les initiatives prises par certains établissements d'enseignement supérieur en vue d'examiner leurs relations avec les histoires d'esclavage et de s'engager à adopter des mesures de justice réparatrice pour l'avenir;

Reconnaissant le rôle fédérateur qu'ont joué des générations d'étudiants noirs pour faire échec au racisme anti-Noir, décoloniser les programmes d'études et représenter les traditions d'excellence des Noirs;

Se félicitant de l'émergence de groupes de professeurs, de bibliothécaires et de membres du personnel noir sur les campus des universités et des collèges du Canada, de même que l'importance d'appuyer leur rôle distinct pour orienter la rédaction et la mise en œuvre de politiques, de plans et de mesures propices à l'excellence inclusive intra-universitaire et interuniversitaire;

CONVENANT

que l'échec au racisme anti-Noir et le soutien de l'inclusion des Noirs, dans leur plénitude et dans le souci de l'intersectionnalité, sont essentiels à la promotion de l'égalité et de l'enseignement supérieur inclusif pour tous;

Transcendant toute suggestion selon laquelle le rejet du racisme anti-Noir et le soutien à l'inclusion des Noirs sont des propositions à somme nulle en soulignant la complémentarité avec les engagements envers les communautés autochtones et d'autres groupes qui ont droit à un traitement équitable;

Soulignant la nécessité de dépasser la notion de groupes en quête d'équité pour admettre que tous méritent l'équité, car ce concept incarne les principes de dignité, d'égalité profonde et de justice réparatrice;

la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités (la Charte de Scarborough), définit ci-dessous la lettre et l'esprit de la mission pédagogique entre les divers échelons des universités et des collèges de ce secteur partout au Canada :



LES PRINCIPES



Les signataires de la Charte de Scarborough s'engagent à faire échec au racisme anti-Noir et à favoriser l'inclusion des Noirs dans les universités et les collèges du Canada.

Les quatre principes fondamentaux suivants doivent s'appliquer à toute initiative visant à faire échec au racisme anti-Noir et à favoriser l'inclusion des Noirs dans les universités, les collèges et l'ensemble du secteur. Ces principes doivent orienter la lettre et l'esprit de toutes les politiques et les actions des universités, des collèges et du secteur :

L'ÉPANOUISSEMENT DES NOIRS

Les universités et les collèges sont essentiels à la réalisation juste et complète du potentiel et de l'épanouissement humains. Ces établissements jouent un rôle de premier plan dans l'échec au racisme anti-Noir, car ils abolissent les obstacles structurels à l'équité, à l'inclusion et à la justice sociale et tiennent pleinement compte de nos identités intersectionnelles tout en faisant progresser la recherche novatrice, la pensée critique et la diffusion concertée du savoir, toutes propices à l'égalité profonde, à la dignité humaine et à la pérennité.

L'EXCELLENCE INCLUSIVE

L'excellence inclusive sous-tend que l'enseignement postsecondaire est non seulement enrichi par l'équité, la diversité et l'inclusion, mais qu'une inclusion équitable est essentielle à l'excellence. L'excellence englobe la capacité des universités et des collèges à éduquer, à innover, à être ouverts à la complexité et proactifs en situation de crise, à susciter un questionnement fondamental par des échanges rigoureux et respectueux de la différence et à catalyser la transformation sociétale.

LA MUTUALITÉ

Les universités et les collèges font partie intégrante des communautés locales, nationales, régionales et internationales. En admettant une responsabilité envers la mutualité, les universités et les collèges reconnaissent les multiples relations sociales et modes d'action sociétale dont ils dépendent et sont responsables. Les relations positives et interactives avec les communautés noires qui découlent de la mutualité comprennent le rôle particulier que les universités et les collèges peuvent exercer dans le développement économique des communautés noires, notamment à titre d'établissements phares et d'employeurs locaux.

LA RESPONSABILISATION

La responsabilisation exige un engagement à la fois envers l'éducation continue – y compris l'autoéducation – et envers des actions courageuses découlant de processus profondément consultatifs. Elle consiste, entre autres, à reconnaître la vie des Noirs, dans sa pleine complexité et son intersectionnalité, à la respecter et à agir avec sensibilité face à ses réalités. Les universités et les collèges ne doivent pas se limiter à la simple représentation des Noirs, mais soutenir une inclusion complète et transformatrice au sein de leurs structures, de leurs politiques et de leurs protocoles. En signant la Charte de Scarborough, les universités et les collèges s'inscrivent dans un processus d'amélioration continue exprimé par la mise en œuvre constante et soutenue des engagements à l'action énoncés dans les principes de la charte et s'engagent à rendre compte de résultats concrets, y compris auprès de leurs communautés et autres parties prenantes et de leurs conseils d'administration respectifs.



ACTION
INSTITUTIONNELLE

Dans le plein respect de la trame complexe des contextes institutionnels dans lesquels les universités et les collèges évoluent, les signataires de la Charte de Scarborough s'appuieront sur chacun des quatre principes pour préparer un plan d'action individuel adapté à leur contexte et reposant sur leurs meilleurs efforts. Les plans d'action devraient démontrer la bonne foi des établissements à épouser et à favoriser la mise en œuvre constructive et mesurable et une amélioration continue des engagements à l'action suivants. Ces engagements à l'action, qui reposent sur les principes énoncés, s'appliquent à la gouvernance dans les processus et les structures décisionnels de tous les secteurs de l'établissement, à la *recherche*, à l'*enseignement* et à l'*apprentissage*, ainsi qu'à l'*engagement communautaire*.

1. Les universités et les collèges s'engagent à promouvoir l'épanouissement intersectionnel des Noirs :

1.1. dans le secteur de la *gouvernance*, comme suit :

1.1.1. S'assurer que le leadership en matière d'équité :

1.1.1.1. imprègne les structures de gouvernance de tous les paliers des universités et des collèges;

1.1.1.2. soit défendu individuellement par chaque membre de la haute direction, tout en diversifiant progressivement sa propre représentation par le mentorat, les encouragements et le parrainage des professeurs et du personnel noirs;

1.1.1.3. soutienne des processus inclusifs et délibératifs qui reconnaissent le racisme anti-Noir, le dénoncent et y font échec;

1.1.1.4. recrute les associations de professeurs, de membres du personnel et d'étudiants comme collaborateurs fondamentaux à l'atteinte de l'équité, à qui il incombe également d'être inclusifs et de collaborer de manière constructive avec les organisations de professeurs, de membres du personnel et d'étudiants noirs;

1.1.2. Revoir et réviser les processus de résolution de différends, y compris les mesures disciplinaires et les protections contre les représailles, pour les adapter à l'échec au racisme anti-Noir et à la promotion d'une représentation inclusive et équilibrée, tenant compte tout particulièrement du personnel noir non syndiqué et des professeurs noirs non titularisés.

1.2. dans le secteur de la *recherche*, comme suit :

1.2.1. Participer de manière proactive – y compris à l'externe, avec des organismes de recherche comme les trois conseils fédéraux de financement –, à l'échec à la sous-représentation des Noirs et à l'intégration de pratiques équitables pour la sélection des bourses de recherche et des processus de reconnaissance de la recherche;

1.2.2. Mettre sur pied des pratiques concrètes de soutien à la recherche, y compris le mentorat et le parrainage, afin d'encourager les professeurs noirs à progresser dans les rangs universitaires jusqu'à occuper des postes de direction en recherche, et les assortir de pratiques de reconnaissance pour les membres des communautés historiquement sous-représentées qui assument un fardeau disproportionné du travail.

1.3. dans le secteur de l'*enseignement* et de l'*apprentissage*, comme suit :

1.3.1. Construire des lieux d'affirmation accessibles et cultiver des pratiques de dénomination qui favorisent le sentiment d'appartenance, l'acquisition et le partage du savoir des Noirs;

1.3.2. Favoriser, soutenir et reconnaître :

1.3.2.1. le leadership, les points de vue, l'énergie et les actions des étudiants noirs à l'égard de tous les programmes universitaires, de la préparation des programmes universitaires et para-universitaires et d'autres aspects de l'enseignement, de l'apprentissage et du perfectionnement des étudiants dans les milieux universitaires et collégiaux;

1.3.2.2. l'apport du personnel noir aux activités para-universitaires et ses autres contributions au bien-être et à la réussite des étudiants;

1.4. dans le secteur de l'engagement communautaire, comme suit :

1.4.1. Confier à des groupes de travail rigoureux et favorables à l'intégration communautaire la tenue d'études indépendantes sur les histoires d'esclavage, de colonialisme et d'injustice raciale, afin de formuler des recommandations propices à un enseignement supérieur inclusif et à l'épanouissement communautaire de demain;

1.4.2. Soutenir la recherche spécialisée, l'enseignement et l'engagement communautaire, conformément aux thèmes de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine proclamée par les Nations Unies et l'Instance permanente.

2. Les universités et les collèges s'engagent à favoriser l'**excellence inclusive** :

2.1. dans le secteur de la gouvernance, comme suit :

2.1.1. Déterminer l'importance de la (sous-)représentation dans les universités et les collèges par la compilation et l'analyse de données de référence afin de fournir des connaissances démographiques sur les professeurs, le personnel et les étudiants noirs dans leur établissement (et procéder à la désagrégation appropriée des données pour refléter les populations d'étudiants nationaux et internationaux), à commencer par le recrutement dans chaque université et collège, afin de servir de point de départ aux actions pour favoriser l'inclusion;

2.1.2. Déployer des stratégies globales là où il y a des lacunes, y compris des cibles, des échéanciers et des mécanismes de transparence, et prévoir des engagements financiers soutenus pour :

2.1.2.1. recruter les professeurs, dans la mesure du possible, par des embauches groupées ou par cohortes dans toutes les disciplines universitaires, soutenir leur promotion dans les rangs professoraux et autrement utiliser les pratiques

exemplaires, y compris à l'égard de l'embauche des conjoints, pour attirer et retenir les professeurs noirs;

2.1.2.2. recruter et soutenir la progression professionnelle du personnel noir dans des postes de direction, d'administration et de soutien et le fidéliser dans toutes les unités universitaires et collégiales;

2.1.2.3 recruter des étudiants noirs et les soutenir pour qu'ils obtiennent leur diplôme;

2.1.2.4. révéler la discrimination salariale et la ségrégation professionnelle et y faire échec, tout en s'assurant de prévenir la discrimination intersectionnelle.

2.2 dans le secteur de *la recherche*, comme suit :

2.2.1. Reconnaître, aborder de manière critique et saluer les traditions d'excellence intellectuelle des Noirs en recherche, y compris en soutenant des groupes de recherche qui favorisent l'épanouissement de communautés de savoir diversifiées;

2.2.2. Accroître la participation équitable et inclusive :

2.2.2.1. des chercheurs noirs aux équipes de recherche, aux chaires et aux bourses de recherche, aux conférenciers de marque et à d'autres mesures pour saluer l'excellence en recherche;

2.2.2.2. du personnel noir en appui au développement de la recherche, à la gestion, à la mise en œuvre et à la reconnaissance de l'excellence.

2.3. dans le secteur de l'enseignement et de l'apprentissage, comme suit :

2.3.1. Encourager l'émergence de programmes d'études sur les Noirs en général et sur ceux du Canada, tout en favorisant la création de cursus dans les diverses disciplines universitaires en vue de faire éclater l'eurocentrisme épistémique et de paver la voie à un apprentissage élargi ouvert sur le monde, qui diversifie les principes disciplinaires pour y intégrer les compétences et les connaissances des Noirs;

2.3.2. Attribuer des bourses, des subventions et d'autres mesures de soutien exclusives, y compris de meilleures possibilités de recherche, de mentorat et de financement par les anciens diplômés pour soutenir :

2.3.2.1. l'admission des Noirs dans les universités et les collèges;

2.3.2.2. l'inscription des Noirs aux programmes d'études supérieures et postdoctorales;

2.3.2.2. l'épanouissement des Noirs jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

2.4. dans le secteur de l'engagement communautaire, comme suit :

2.4.1. Créer des trajectoires d'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiants noirs, y compris le rayonnement auprès des étudiants dans les communautés locales, régionales, nationales et internationales et un solide soutien « tous azimuts »;

2.4.2. Créer des mécanismes de rayonnement continu et un parrainage pour les communautés noires élargies, y compris le personnel noir parmi les conseillers en orientation et les professionnels responsables de l'avancement, ainsi que les anciens des communautés noires parmi les mentors.

3. Les universités et les collèges s'engagent à faciliter la **mutualité** :

3.1. dans le secteur de la *gouvernance*, comme suit :

3.1.1. Réévaluer l'infrastructure et les protocoles de sécurité en place sur les campus pour protéger la dignité, l'égalité et la sécurité des personnes noires qui y circulent;

3.1.2. Réaliser des sondages périodiques sur l'environnement du milieu, qui tiennent compte des relations communautaires locales, pour évaluer et orienter des initiatives en vue de bâtir des campus inclusifs qui tiennent compte des besoins particuliers des professeurs, du personnel et des étudiants noirs.

3.2. dans le secteur de la recherche, comme suit :

3.2.1. Confirmer que la recherche sur les communautés noires ou qui est susceptible d'avoir une incidence sur le bien-être des communautés noires respecte les principes de la construction concertée, y compris la diffusion soutenue des points de vue et de l'interprétation des résultats de la recherche aux communautés appropriées;

3.2.2. Collaborer à la rédaction des directives des trois organismes canadiens subventionnaires (Instituts de recherche en santé du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) sur les recherches touchant les communautés noires, axées sur des principes de recherche communautaires et faisant progresser la représentation des membres des communautés noires et le respect envers leurs expériences.

3.3. dans le secteur de *l'enseignement et de l'apprentissage*, comme suit :

3.3.1. Construire des programmes de rayonnement à compter de l'école primaire jusqu'au collège et à l'université;

3.3.2. Adopter des politiques, des séances de formation et des pratiques d'inclusion favorables à des classes libres de toute forme de harcèlement et à d'autres milieux d'apprentissage où il est possible d'étudier avec rigueur.

3.4 dans le secteur de *l'engagement communautaire*, comme suit :

3.4.1. Exiger des évaluations d'impact préalables auprès des communautés noires dans le cadre des processus d'approvisionnement, afin que les initiatives d'équité s'éloignent de l'atténuation des risques pour privilégier des occasions proactives et durables et l'intégration des évaluations d'impact des communautés noires aux initiatives de



restructuration;

3.4.2. Conclure de solides partenariats communautaires avec des organisations dirigées par des Noirs.

4. Les universités et les collèges s'engagent à garantir la responsabilisation :

4.1. dans le secteur de *la gouvernance*, comme suit :

4.1.1. Mettre en place des pratiques de cocréation et de gouvernance des données éthiques, notamment par les mesures suivantes :

4.1.1.1. Confirmer que la collecte de données est entreprise pour favoriser des milieux postsecondaires inclusifs, justes et équitables, rendus possibles grâce à des décisions rigoureuses et fondées sur des données probantes;

4.1.1.2. Faire preuve de prudence devant les inégalités systémiques et les préjugés raciaux susceptibles d'être perpétués dans les métadonnées d'intelligence artificielle, les mesures de surveillance et les autres progrès technologiques, et approfondir la compréhension des inégalités technologiques.

4.1.1.3. Cartographier, extraire, tenir à jour et, dans la mesure permise par la loi, diffuser des données fiables et désagrégées sur la représentation des Noirs sur des périodes définies, et s'associer à Statistique Canada et à d'autres établissements externes pertinents à cet égard;

4.1.1.4. Obtenir des données de référence pour pouvoir faire des comparaisons dans le temps et entre les signataires de la Charte de Scarborough, et promouvoir la transparence sur les raisons pour lesquelles des catégories de données particulières ne sont pas recueillies.

4.1.2. Ouvrir un bureau au sein de la haute direction de l'université ou du collège, bien pourvu en personnel, qui se consacre en totalité ou en partie à l'échec au racisme dans l'université ou le collège et qui assume des responsabilités dans les secteurs des affaires universitaires, des ressources humaines, de la vie étudiante et de l'apprentissage, supervisé par un haut dirigeant qui, dans la mesure du possible, relève du recteur ou du principal de l'université ou du collège.

4.2. dans le secteur de la recherche, comme suit :

4.2.1. Amasser des données précises sur la représentation des chercheurs noirs au sein des équipes de recherche et parmi les titulaires de bourses de recherche, de chaires de recherche et de postdoctorats;

4.2.2. Former de solides mécanismes de suivi et systèmes de récompenses qui évaluent et saluent l'apport de la recherche à l'épanouissement intersectionnel des Noirs, à l'excellence inclusive et à la mutualité.

4.3. dans le secteur de l'enseignement et de l'apprentissage, comme suit :

4.3.1. Fournir une formation sur le racisme anti-Noir à tous les membres des universités

ou des collèges tout en établissant des attentes en matière de rendement auprès des professeurs et du personnel afin de renforcer les capacités en matière de lutte contre le racisme et d'inclusion des Noirs;

4.3.2. Former de solides mécanismes de suivi qui évaluent et saluent l'apport de l'enseignement et de l'apprentissage à l'épanouissement intersectionnel des Noirs, à l'excellence inclusive et à la mutualité.

4.4. dans le secteur de l'engagement communautaire, comme suit :

4.4.1. Favoriser la cocréation du processus de collectes de données par les communautés les plus touchées et en rendre compte;

4.4.2. Maintenir le contact avec les ordres professionnels et les organismes de réglementation connexes lorsqu'ils existent (y compris les médecins, les dentistes, les infirmières, les ingénieurs, les avocats, les travailleurs sociaux, les enseignants et les travailleurs spécialisés) pour évaluer l'admission des Noirs dans les universités et les collèges et leur progression professionnelle après l'obtention de leur diplôme.

L'ACTION

LES ENGAGEMENTS ET LA RESPONSABILISATION
INTER-INSTITUTIONNELS TRANSVERSAUX



5. Pour promouvoir la collaboration intersectorielle continue, l'apprentissage mutuel, l'engagement soutenu et le partage des ressources entre les universités, les collèges et les organes et organismes connexes du Canada en vue de faire échec au racisme anti-Noir et de favoriser l'inclusion des Noirs, les signataires de la Charte de Scarborough conviennent de ce qui suit :

5.1. Créer le Forum inter-institutionnel pour l'enseignement supérieur inclusif (le Forum inter-institutionnel).

5.1.1. Les signataires de la Charte de Scarborough sont membres du Forum inter-institutionnel.

5.1.2. La Charte de Scarborough et la liste de ses signataires seront hébergées dans les sites Web d'Universités Canada et de Collèges et instituts Canada.

5.1.3. Chaque membre d'Universités Canada ou de Collèges et instituts Canada devrait déterminer ses critères internes pour signer la Charte de Scarborough.

5.1.4. Chaque membre devrait transmettre sa signature de la Charte de Scarborough au comité de direction inter-institutionnel pour l'enseignement supérieur inclusif.

5.1.5. Le Forum inter-institutionnel se réunira tous les deux ans à tour de rôle en partenariat avec les organismes suivants :

5.1.5.1 Universités Canada;

5.1.5.2. Collèges et instituts Canada.

5.1.6. L'autre année, le Forum inter-institutionnel pourra se réunir à tour de rôle dans les universités et collèges du Forum inter-institutionnel.

5.1.7. Chaque réunion doit permettre :

5.1.7.1. d'échanger sur les points de vue et les pratiques exemplaires liés aux engagements et mettre de l'avant au moins l'un des quatre principes et les actions s'y rapportant;

5.1.7.2. de renforcer les communautés de pratique inter-institutionnelles; et

5.1.7.3. d'échanger sur la mise en œuvre progressive de la Charte de Scarborough, en fonction de rapports fondés sur des données probantes.

5.1.8. Les réunions du Forum inter-institutionnel tiendront dûment compte du bilinguisme, de la diversité régionale et institutionnelle et de la représentation des universités et des collèges, de leurs organisations nationales et d'autres organismes pertinents du Forum inter-institutionnel.

5.1.9. Les archives des Dialogues nationaux et plan d'action pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur et communautés, de la Charte de Scarborough et du Forum inter-institutionnel seront hébergées à l'Université de Toronto à Scarborough.

5.2. Soutenir le comité de direction inter-institutionnel pour l'enseignement supérieur inclusif.

5.2.1. Le comité de direction inter-institutionnel pour l'enseignement supérieur inclusif



(comité de direction inter-institutionnel) est le comité de direction du Forum inter-institutionnel.

5.2.2. Le comité de direction inter-institutionnel sera responsable de ce qui suit :

5.2.2.1. Recevoir les adhésions au Forum inter-institutionnel;

5.2.2.2. Encourager la création de communautés de pratique au sein du Forum inter-institutionnel, dans lesquelles les pratiques exemplaires sont échangées et l'apprentissage continu, soutenu;

5.2.2.3. Favoriser la mise en œuvre et la responsabilisation des établissements membres de la Charte de Scarborough, y compris par :

5.2.2.3.1. la collecte de données auprès des établissements membres et l'encouragement à harmoniser la gouvernance et le partage des données;

5.2.2.3.2. des suivis périodiques, à la fois au sein du Forum inter-institutionnel et du public;

5.2.2.3.3. la commande d'études et le rôle de centre de diffusion des connaissances fondamentales sur l'échec au racisme anti-Noir et la promotion de l'inclusion des Noirs en favorisant l'épanouissement des Noirs, y compris l'excellence, la mutualité et la responsabilisation; et

5.2.2.4. Communiquer avec les gouvernements, les établissements, les organisations, les communautés et les autres intervenants appropriés au nom du Forum inter-institutionnel pour s'assurer de la mise en œuvre de la Charte de Scarborough, notamment en favorisant la collaboration avec une série d'organismes communautaires noires et d'autres intervenants clés, y compris :

5.2.2.4.1. les trois organismes canadiens subventionnaires, le programme des Chaires de recherche du Canada et la Société royale du Canada;

5.2.2.4.2. l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université;

5.2.2.4.3. le Caucus des parlementaires noirs;

5.2.2.4.4. Statistique Canada;

5.2.2.4.5 l'Instance permanente pour les personnes d'ascendance africaine.

5.2.3. Les membres fondateurs du comité de direction inter-institutionnel sont les membres actuels du comité consultatif inter-institutionnel pour l'enseignement supérieur inclusif des Dialogues nationaux et plan d'action pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur et communautés.

5.2.4. Les membres siègent en leur titre personnel.

5.2.5. Le mandat des membres, dont le renouvellement sera échelonné, est d'une durée de deux à quatre ans.

5.2.6. Au cours de sa première année de fonctionnement, le comité de direction inter-institutionnel établira le mandat qui régira ses travaux, y compris les critères d'adhésion, sa composition, sa taille, les nominations et les désignations par les membres

du Forum inter-institutionnel, les prises de décision au nom du Forum inter-institutionnel et la cotisation.

5.2.7. Le comité de direction inter-institutionnel révisera périodiquement et recommandera le calendrier des contributions à ses établissements membres.

5.3. Mettre en œuvre la **Charte de Scarborough** et soutenir le travail du **Forum inter-institutionnel**.

5.3.1. Les établissements membres s'attachent à faire de la Charte de Scarborough une ressource fondamentale qui oriente la création et la mise en œuvre de politiques en matière de décisions et d'actions dans les secteurs de la gouvernance universitaire et collégiale, de la recherche, de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'engagement communautaire.

5.3.2. Les établissements membres s'engagent à créer conjointement et à adopter un plan d'action individuel adapté à leur contexte et reposant sur leurs meilleurs efforts visant à faire échec au racisme anti-Noir, de manière isolée ou dans le cadre d'un engagement plus vaste à faire échec au racisme et à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de leur établissement.

5.3.3. Le plan d'action de chaque établissement membre doit témoigner d'un engagement à une amélioration significative, mesurable et continue dans la mise en œuvre de la Charte de Scarborough.

5.3.4. Les établissements membres s'engagent à adopter des mécanismes de responsabilisation pour assurer une inclusion stable, à long terme et persistante, tout en assurant une culture de responsabilisation qui dépasse les exercices de suivi et incarne l'esprit des principes directeurs de la Charte de Scarborough.

5.3.5. Les établissements membres s'engagent à favoriser des communautés d'apprentissage pour galvaniser l'amélioration continue de l'inclusion.

5.3.6. Dans les six (6) premiers mois suivant le lancement de la Charte de Scarborough, les établissements membres s'engagent à établir la cotisation des membres, qui donnera accès aux ressources financières et humaines nécessaires pour soutenir le Forum inter-institutionnel, ainsi qu'à envisager les majorations régulières recommandées par le comité de direction inter-institutionnel et à s'assurer que chaque établissement dispose des ressources financières et humaines nécessaires à la mise en œuvre de la Charte de Scarborough.

5.3.7. Dans les limites permises par la loi, les établissements membres s'engagent à échanger leurs données les uns avec les autres, au sein du Forum inter-institutionnel et sous la direction du comité de direction inter-institutionnel pour l'enseignement supérieur inclusif.





LA CHARTE DE SCARBOROUGH

CONTRE LE RACISME ANTI-NOIR ET POUR L'INCLUSION DES NOIRS DANS
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU CANADA : PRINCIPES, ACTIONS ET RESPONSABILITÉS

DIALOGUES ET PLAN D'ACTION NATIONAUX
POUR FAVORISER L'INCLUSION DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET COMMUNAUTÉS | 1 & 2 OCTOBRE 2020