



F A É C U M

## CARACTÈRE SÉCURITAIRE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL COMME LIEU INCLUSIF DE RÉFLEXION, DE DISCUSSION, DE DÉBAT ET D'APPRENTISSAGE

Depuis la mi-octobre 2020, l'affaire entourant la suspension de la professeure de l'Université d'Ottawa, Verushka Lieutenant-Duval, occupe une place importante dans les médias et dans la sphère universitaire. Dans un communiqué intitulé « Liberté d'expression : une réflexion collective à mener », le recteur de l'Université de Montréal, Daniel Jutras, affirme que « Le temps est venu pour l'Université de Montréal d'engager une conversation libre, ouverte, respectueuse et pluraliste sur le sens de ses valeurs fondamentales de liberté d'expression, de libre discours, de pensée critique, d'accueil de l'altérité et de respect de la dignité. »

Lors des derniers jours, la Fédération s'est affairée à récolter les points de vue des personnes directement concernées par les effets du racisme systémique au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Tout d'abord, il a été possible de s'informer en consultant les entrevues et les prises de positions publiques qui ont été réalisées par ou en collaboration avec des personnes noires<sup>1</sup>. Des discussions ont également eu lieu avec différentes personnes noires membres de la communauté étudiante de l'Université de Montréal. Ces réflexions et ces échanges ont permis de mieux comprendre les besoins et, surtout, le rôle que la Fédération pouvait jouer relativement à cet enjeu.

Le premier élément qu'il a été possible de ressortir des discussions est que les voix des personnes noires ont, malheureusement, été trop souvent écartées des prises de positions publiques portant sur cet enjeu, alors qu'elles devraient être au cœur de celles-ci. Le second élément qui semble faire consensus au sein des personnes rencontrées est que l'université ne peut pas être un lieu de « conversation libre, ouverte, respectueuse et pluraliste » si elle n'est pas réellement, avant toute chose, ouverte et respectueuse. À cet égard, l'Université de Montréal a encore beaucoup de travail à faire. En effet, les universités et leurs salles de classe ne sont pas des espaces neutres : non seulement possèdent-elles un long historique de

---

<sup>1</sup> De nombreuses sources d'information parmi celles consultées ont été ajoutées à la fin de ce document, à titre informatif.

ségrégation raciale, mais on y retrouve de plus, encore aujourd'hui, des manifestations du racisme systémique. À cela s'ajoutent de nombreux freins à l'accès aux études supérieures, encore très présents pour différents groupes de la société. Puisqu'encore aujourd'hui, les établissements universitaires ne sont pas perçus comme étant des établissements accessibles et sécuritaires pour les populations étudiantes subissant les effets des dynamiques d'oppression et de discrimination systémique, notamment le racisme systémique, on ne peut aborder la question de la liberté académique en silo, comme une chose distincte du respect de la dignité des individus.

Effectivement, encore à ce jour, les membres de la communauté universitaire, notamment du corps enseignant, ne possèdent pas les outils nécessaires pour bien comprendre les réalités et les défis vécus par les personnes issues de la diversité, pour aborder avec délicatesse les sujets liés aux différentes dynamiques d'oppression et de discrimination systémique, et pour assurer un environnement sécuritaire à l'ensemble des membres de la communauté étudiante.

### Moyens d'action

Il est donc primordial que l'Université de Montréal fasse de la lutte aux inégalités et aux discriminations systémiques au sein du milieu universitaire une priorité.

À cet effet, lors du 44<sup>e</sup> congrès général annuel de la FAÉCUM, les associations étudiantes ont mandaté la coordination aux affaires académiques de premier cycle de produire un discours sur la diversité en contexte pédagogique, et le secrétariat général de développer un argumentaire sur le racisme systémique et éducationnel. Ce travail sera effectué tout au long du mandat, en consultation avec les groupes directement concernés par la question.

De plus, lors du même congrès, les associations étudiantes ont également mandaté la coordination aux affaires universitaires d'effectuer le suivi de l'application des plans d'action institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et de relations avec les Premiers Peuples. Plusieurs des mesures prévues par le plan d'action EDI concernent notamment la formation et la sensibilisation des membres de la communauté universitaire aux réalités et aux défis vécus par les personnes issues de la diversité, ou la création d'outils pour aider les membres de la communauté universitaire à agir dans le cadre de leurs fonctions en respect des besoins des différentes populations étudiantes. Celles-ci sont présentées dans le tableau ci-dessous.

**TABLEAU 1 : EXTRAITS DU PLAN D'ACTION 2020-2023 « POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION »<sup>2</sup> DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

Objectif	Sous-objectif	Mesure
2. Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social	2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiantes et étudiants porteurs de diversité	Sensibilisation de l'ensemble des intervenants et intervenantes des services et des facultés à la réalité des étudiants et étudiantes qui ont des besoins particuliers (entre autres, en situation de handicap, internationaux, immigrantes ou immigrants récents ou allophones, parents ou appartenant à une minorité ethnique, visible ou sexuelle)
		Prise en compte accrue des besoins particuliers dans les actions qui visent la réussite dans les études, l'intégration à la vie sur le campus et la santé mentale
	2.3 Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe	Production de capsules de sensibilisation sur la pédagogie inclusive à l'intention du personnel enseignant et des étudiants et étudiantes
		Étude de diverses stratégies pour accroître la participation aux formations sur la pédagogie inclusive
		Évaluation de la pertinence de déterminer certains cours où la formation en EDI pourrait faire partie des exigences de qualification des chargés et chargées de cours et développer une formation qualifiante en cette matière
		Organisation d'États généraux regroupant des représentants et représentantes des services et de chaque faculté sur la prise en compte des diversités des étudiants et étudiantes dans la relation pédagogique et dans les activités en classe, afin de dégager une stratégie de transformation institutionnelle à cet égard
3. Maximiser la contribution des programmes de formation à la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer	3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau	Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer des approches inclusives et des éléments liés au traitement des diversités lors de la création ou de la refonte des programmes, en tenant compte de leur créneau
		Approfondissement par les facultés du bilan de leurs cours touchant à l'EDI, entre autres la mesure dans laquelle tous les programmes comportent au moins des activités de

<sup>2</sup> Le plan d'action « Pour l'équité et l'inclusion » de l'Université de Montréal a été adopté par l'assemblée universitaire à sa 619<sup>e</sup> séance intensive, le 11 mai 2020. Le texte complet du plan d'action devrait être rendu disponible au début du mois de novembre 2020 au site web suivant : <https://www.umontreal.ca/diversite/>. Le procès-verbal de la séance lors de laquelle il a été adopté est disponible au site web suivant : [https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/proces\\_verbaux/AU/2019/AU0619\\_2020-05-11.pdf](https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/proces_verbaux/AU/2019/AU0619_2020-05-11.pdf).

dans des contextes de diversités multiples		sensibilisation à cet égard, l'arrimage entre le contenu des programmes soumis à un agrément et les exigences en matière d'EDI ainsi que sur les marqueurs dont la présence devrait être renforcée dans l'ensemble de leurs cours, dans certains programmes ou au sein de certains départements
	3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe	Développement et partage sur StudiUM de capsules sur les approches à privilégier dans le traitement des diversités et de matériel pédagogique en EDI destiné aux membres du personnel enseignant ainsi qu'aux étudiants et étudiantes
		Préparation d'un guide sur les pratiques pédagogiques à privilégier dans une université inclusive, dans le respect des lignes directrices institutionnelles, sur la liberté d'expression et sur la liberté académique
		Soutien à la création de réseaux de formateurs et de formatrices en EDI permettant aux membres du personnel enseignant de facultés et de disciplines diverses d'échanger sur le contenu de leurs cours et sur leurs pratiques pédagogiques
4. Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté dans laquelle elle est implantée	4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi	Offre de formation sur les biais inconscients sous différentes formes pour en assurer une diffusion aussi large que possible auprès des cadres et des professeurs et professeures
	4.3 Identifier et contrer les obstacles liés à une progression équitable en emploi chez les groupes	Redéfinition de l'approche de formation des cadres à la gestion de la diversité pour, d'une part, mieux intégrer les enjeux liés aux diversités dans les formations obligatoires ou les plus populaires et, d'autre part, faciliter l'accès à des contenus sur ces enjeux dans des outils moins lourds
5. Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté	5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre-ensemble dans une institution pluraliste	Révision des statistiques annuelles du BIMH présentées à la communauté universitaire, afin de distinguer la nature du comportement rapporté du motif de la plainte, de mieux cerner l'étendue des plaintes qui ont une composante discriminatoire et de mieux refléter l'ensemble des marqueurs EDI
		Énoncer des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive
		Étude sur l'étendue et la nature des incivilités et comportements vexatoires vécus par les étudiants et les étudiantes ainsi que par les membres du personnel porteurs de divers marqueurs de diversité et préparation d'instruments de sensibilisation de la communauté universitaire à cet égard
		Développement d'interventions préventives ou curatives contre le harcèlement basé sur le sexisme, le racisme, l'islamophobie,

		l'antisémitisme, l'homophobie et le capacitisme et toutes autres formes de préjugés face à divers marqueurs de la diversité
		Offre de formations continues sur les enjeux liés aux diversités pour le personnel des services de sécurité sur le campus axées sur des études de cas et sur le partage des bonnes pratiques
8. Faire en sorte que le plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion ait un impact structurant sur la transformation de l'Université	8.2 Soutenir la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire	Nomination d'un répondant ou d'une répondante par faculté (ou grand secteur pour la FAS) responsable de coordonner le développement du plan d'action facultaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion et sur les relations avec les Premiers Peuples

Source : Plan d'action 2020-2023 « Pour l'équité et l'inclusion » de l'Université de Montréal

Tout au long du mandat, il sera donc essentiel de travailler à l'atteinte des objectifs prévus par les plans d'action de la coordination aux affaires académiques de premier cycle, de la coordination aux affaires universitaires et du secrétariat général, qui veillent notamment au respect de l'échéancier prévu par l'Université de Montréal pour la mise en place des mesures identifiées dans son plan d'action « Pour l'équité et l'inclusion ».

Ceci étant dit, afin que la Fédération puisse dès maintenant réagir à la situation actuelle, tant dans ses efforts de représentation auprès de l'Université de Montréal que dans la sphère publique si nécessaire, il importe de préciser le discours de la Fédération.

La Fédération possède déjà la position suivante :

### Rappel de position 1453

Que la FAÉCUM reconnaisse le sexisme et ses manifestations ainsi que les dynamiques de domination et d'oppression systémiques toujours présentes dans les espaces publics et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

Ajouté : [CC-505<sup>e</sup>-4]. Modifié : [CC-530<sup>e</sup>-10].

À la suite de la consultation de personnes directement concernées par la situation, et considérant les orientations adoptées par les associations étudiantes lors du 44<sup>e</sup> congrès général annuel, il est donc proposé d'adopter les recommandations suivantes :

### Recommandation 1

Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal reconnaissent et dénoncent le racisme systémique toujours présent au sein du milieu universitaire. Que la FAÉCUM encourage ses associations étudiantes à faire de même.

**Recommandation 2**

Que l'Université de Montréal développe des initiatives de formation et de sensibilisation au racisme systémique et à ses manifestations au sein du milieu universitaire pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Que le processus d'élaboration de ces initiatives se fasse de concert avec les populations concernées.

**Recommandation 3**

Que les démarches de l'Université de Montréal visant à énoncer des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive tiennent compte du respect de la dignité de chaque individu. Que ces démarches se fassent en priorisant les voix des populations concernées et en tenant compte du concept de décolonisation des savoirs.

## SOURCES D'INFORMATION

- Association des étudiant.e.s noir.e.s en droit de l'UdeM. Communiqué. 22 octobre 2020. [https://docs.google.com/document/d/1skKVk7lCq78lQCII9WEZ2rdYNUJIEKUqtHPQZP-9cB18/edit?fbclid=IwAR2pQoOSGtKZL66s3neFRLYPt1H1pORUJvtX55B5uYdUZSov8tu\\_11peyul](https://docs.google.com/document/d/1skKVk7lCq78lQCII9WEZ2rdYNUJIEKUqtHPQZP-9cB18/edit?fbclid=IwAR2pQoOSGtKZL66s3neFRLYPt1H1pORUJvtX55B5uYdUZSov8tu_11peyul)
- Caucus des professeur.e.s et bibliothécaires Noir.e.s, Autochtones et Racisé.e.s de l'Université d'Ottawa, « Déclaration du caucus des professeur.e.s et bibliothécaires Noir.e.s, Autochtones et Racisé.e.s de l'Université d'Ottawa », s.d.. <https://www.change.org/p/statement-of-bipoc-caucus-at-the-university-of-ottawa?fbclid=IwAR2M0NtdSf1yK53GDH0ptaBJc4jK8J5ntpVAx5C0JntePSM1g5fL95LqPzl>.
- CHAPUIS, M. et GAUTHIER, M. « Enseigner dans le champ miné de l'arbitraire », *Le Devoir*, 20 octobre 2020. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/588101/enseigner-dans-le-champ-mine-de-l-arbitraire>.
- CAPI (Collectif antiraciste pour l'inclusion à l'UdeM). 22 octobre 2020. <https://www.facebook.com/CAP1.udem/posts/127316629136005>.
- COLPRON, S. « Le recteur de l'Université d'Ottawa n'appuie pas son enseignante », *La Presse*, 19 octobre 2020. [https://www.lapresse.ca/actualites/education/2020-10-19/utilisation-du-mot-commencant-par-n-le-recteur-de-l-universite-d-ottawa-n-appuie-pas-son-enseignante.php?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=algotfb&fbclid=IwAR0PUas4KyRKH9V5NZtMUuSiufNUgcJ2HazGIJzce7vbpvhSWIWXc7ehXSY](https://www.lapresse.ca/actualites/education/2020-10-19/utilisation-du-mot-commencant-par-n-le-recteur-de-l-universite-d-ottawa-n-appuie-pas-son-enseignante.php?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=algotfb&fbclid=IwAR0PUas4KyRKH9V5NZtMUuSiufNUgcJ2HazGIJzce7vbpvhSWIWXc7ehXSY).
- DIOUF, B. « Histoires de couleurs et de nuances », *La Presse*, 24 octobre 2020. <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-10-24/histoires-de-couleurs-et-de-nuances.php?fbclid=IwAR0sO7cqk5HDCBR0dw3usjC8gB0Mjbaf4Ue9wzyYiYkoifSd6QjcESIDlAl>.
- FORTIER, M. « Racisme systémique dans les universités canadiennes », *Le Devoir*, 22 octobre 2020. [https://www.ledevoir.com/societe/education/588254/racisme-systemique-dans-les-universites-canadiennes?utm\\_campaign=Autopost&utm\\_medium=Social&utm\\_source=Facebook&fbclid=IwAR3K8zcZV6l3PJQ-42kyO5P7BSkSP79T8U7qloN-NL2BJeR23eLil3ulkO0](https://www.ledevoir.com/societe/education/588254/racisme-systemique-dans-les-universites-canadiennes?utm_campaign=Autopost&utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3K8zcZV6l3PJQ-42kyO5P7BSkSP79T8U7qloN-NL2BJeR23eLil3ulkO0).
- FRÉMONT, J. Message présenté au Sénat de l'Université d'Ottawa, 19 octobre 2020. <http://secure.campaigner.com/csb/Public/show/ch3x-2bb7bf--rzmyc-5l2wysj6>.
- HACHEY, I. « L'étudiant a toujours raison », *La Presse*, 15 octobre 2020. [https://plus.lapresse.ca/screens/b7503cea-e36e-4a26-a376-3c4804a4dd13\\_7C\\_0.html?utm\\_content=facebook&utm\\_source=lpp&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=internal+share&fbclid=IwAR1g-cn8dbWJFyQj4nutvPKtLQH6n87YMcoRAL-kBULQyx0yrvrdSjsfzQ](https://plus.lapresse.ca/screens/b7503cea-e36e-4a26-a376-3c4804a4dd13_7C_0.html?utm_content=facebook&utm_source=lpp&utm_medium=referral&utm_campaign=internal+share&fbclid=IwAR1g-cn8dbWJFyQj4nutvPKtLQH6n87YMcoRAL-kBULQyx0yrvrdSjsfzQ).
- JUTRAS, D. « Liberté d'expression : une réflexion collective à mener ». 21 octobre 2020.
- LAGACÉ, P. « L'humoriste Renzel Dashington nous dit pourquoi on ne doit pas utiliser le mot en N », 98.5 *Montréal : Le Québec maintenant*. 21 octobre 2020. <https://www.985fm.ca/audio/341577/lhumoriste-renzel-dashington-nous-dit-pourquoi-on-ne-doit-pas-utiliser-le-mot-n>.
- LAGACÉ, P. « On choisit nos mots », *La Presse*, 24 octobre 2020. <https://www.lapresse.ca/actualites/2020-10-24/on-choisit-nos-mots.php>.
- LALIBERTÉ, A. et VRAKAS, G., « Le racisme systémique et la violence des mots », *La Presse*, 24 octobre 2020. <https://plus.lapresse.ca/screens/a2edcae7-a436-4060-b105->

[d8e752c154e3\\_7C\\_0.html?utm\\_content=email&utm\\_source=lp&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=internal+share.](https://www.radio-canada.ca/nouvelle/1743807/rectrice-universite-laval-mot-en-n-controverse-liberte-academique)

- PARIS, A. « Mot en N : la rectrice de l'Université Laval pour une liberté académique « bienveillante » », *Radio-Canada*, 23 octobre 2020. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743807/rectrice-universite-laval-mot-en-n-controverse-liberte-academique>.
- PILOTE-CÔTÉ, M. « Le mot qu'il faut oser prononcer », *Journal de Montréal*, 26 octobre 2020. [https://www.journaldemontreal.com/2020/10/26/le-mot-qu'il-faut-osser-prononcer?fbclid=IwAR3BHgfsDuhhD-8tj-PGjmf\\_nVr7JEE3re0Su2GMowaG7zef-EIVbbPzf-8](https://www.journaldemontreal.com/2020/10/26/le-mot-qu'il-faut-osser-prononcer?fbclid=IwAR3BHgfsDuhhD-8tj-PGjmf_nVr7JEE3re0Su2GMowaG7zef-EIVbbPzf-8).
- RADIO-CANADA. Entrevue avec Vanessa Destiné, *Téléjournal 22h*, 20 octobre 2020. <https://twitter.com/CGalipeauTJ/status/1318723874570326018>.
- RADIO-CANADA. « Utilisation du mot en « n » : Concordia a opté pour une autre approche », 22 octobre 2020. [https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743124/concordia-approche-differente-mot-n?fbclid=IwAR2zaPJugMySp0EdGXUxkl6J4UGgegSlmWRG8Zi\\_IGQF8JDpkCxcg2g7gjtU](https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743124/concordia-approche-differente-mot-n?fbclid=IwAR2zaPJugMySp0EdGXUxkl6J4UGgegSlmWRG8Zi_IGQF8JDpkCxcg2g7gjtU).
- RADIO-CANADA. « Le mot en N : l'arbre qui cache la forêt », *Tout le monde en parle*, 25 octobre 2020. [https://ici.radio-canada.ca/tele/tout-le-monde-en-parle/site/segments/entrevue/206547/leapge-duval-destine-lamour-nicolas-webster?fbclid=IwAR1c9wjy-O6xXO2gEWIKtNwPFng5OdTImfyKr\\_BdYIEauazkstuOq341knc](https://ici.radio-canada.ca/tele/tout-le-monde-en-parle/site/segments/entrevue/206547/leapge-duval-destine-lamour-nicolas-webster?fbclid=IwAR1c9wjy-O6xXO2gEWIKtNwPFng5OdTImfyKr_BdYIEauazkstuOq341knc).
- RADIO-CANADA. « Verushka Lieutenant-Duval : Autoriser le débat », *Tout le monde en parle*, 25 octobre 2020. <https://ici.radio-canada.ca/tele/tout-le-monde-en-parle/site/segments/entrevue/206554/lepage-duval-controverse-professeure-universite?isAutoPlay=1>.
- MOQUIN-BEAUDRY, L. « J'étais signataire », *Ricochet*, 25 octobre 2020. <https://ricochet.media/fr/3345/jetais-signataire>.
- NICOLAS, E. « Comment te faire confiance avec cette arme sans me fatiguer », *Le Devoir*, 21 octobre 2020. <https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/588151/comment-te-faire-confiance-avec-cette-arme-sans-me-fatiguer>.
- PROSPER, W. « Le mot en N : un débat à la pointe de l'iceberg », *Ricochet*, 24 octobre 2020. <https://ricochet.media/fr/3343/nword-ottawa-quebec-racisme-systemique-will-prosper>.
- SCOTT, M. "Black voices not heard in N-debate, students say", *Montreal Gazette*, 22 octobre 2020. [https://montrealgazette.com/news/local-news/black-voices-not-heard-in-n-word-debate-students-say?utm\\_medium=Social&utm\\_source=Facebook&fbclid=IwAR3lhKgu-OaKWeWVzi95L6amXbR6hdZt8FuLchLxcoXVNUvUYQPQ8OzO4Js#Echobox=1603368845](https://montrealgazette.com/news/local-news/black-voices-not-heard-in-n-word-debate-students-say?utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3lhKgu-OaKWeWVzi95L6amXbR6hdZt8FuLchLxcoXVNUvUYQPQ8OzO4Js#Echobox=1603368845).
- STORDEUR PRYOR, E. "The N-Word in the classroom", *TedX EasthamptonWomen*, 14 décembre 2019. [https://www.ted.com/talks/the\\_n\\_word\\_in\\_the\\_classroom?fbclid=IwAR0oArgbosGxHzVG\\_59IEof2A7o-Wm9aaNMvx5t2SKhP5RT9NCY1lwt8Oag](https://www.ted.com/talks/the_n_word_in_the_classroom?fbclid=IwAR0oArgbosGxHzVG_59IEof2A7o-Wm9aaNMvx5t2SKhP5RT9NCY1lwt8Oag).
- UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. « Pour l'équité et l'inclusion : Plan d'action 2020-2021 ». Adopté à la 619<sup>e</sup> séance de l'assemblée universitaire, le 11 mai 2020.