

ECRVI

RAPPORT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL ENSEMBLE CONTRE LE RACISME ET LA VIOLENCE IDENTITAIRE

Université Concordia University

TABLE DES MATIÈRES

I.	INTRODUCTION	3
II.	OCCASIONS ET DÉFIS	6
III.	PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE DE VIOLENCE IDENTITAIRE	7
IV.	APERÇU DE LA COMMUNAUTÉ	13
V.	RECOMMANDATIONS FONDÉES SUR LES OBSERVATIONS DES SOUS-COMITÉS	16
VI.	RECOMMANDATIONS GLOBALES	25
VII.	CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES	29
VIII.	ANNEXE	31



MESSAGE DU RECTEUR

J'ai le plaisir d'annoncer que le groupe de travail Ensemble contre le racisme et la violence identitaire (ECRVI) a terminé ses travaux. Je vous invite à lire le rapport final, qui comprend des résumés détaillés des conclusions de chacun des six sous-comités ainsi que des recommandations thématiques et générales.

L'Université a lancé le groupe de travail ECRVI en avril 2024, à la suite d'une période de vives tensions sur nos campus, souvent liées à des conflits géopolitiques. L'objectif du groupe était de mettre en lumière les expériences d'inégalité, d'exclusion et de discrimination sur le campus, et de proposer des recommandations concrètes pour remédier à ces problèmes dans le futur. Le groupe de travail a ensuite mené une étude de deux ans sur la violence fondée sur l'identité et ses répercussions sur les membres de la communauté de Concordia.

Le rapport final reflète les efforts collectifs du groupe de travail et de ses sous-comités sur l'antisémitisme, le racisme anti-arabe et l'islamophobie, le racisme anti-asiatique, la transphobie, l'engagement sur le campus et le climat sur le campus, composés de membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant. Chaque groupe a mené des consultations, organisé des séances d'écoute, réalisé des enquêtes et produit une analyse franche et approfondie de ses constats.

Les rapports des groupes de travail ont été synthétisés dans un projet de rapport complet. Un comité de pilotage, composé des responsables des groupes de travail ainsi que d'autres membres internes et externes de la communauté de Concordia, a examiné les différentes versions du rapport et a apporté sa contribution à la version finale.

Les recommandations du groupe de travail ECRVI se concentrent sur ce que nous pouvons faire à l'interne à Concordia, tant aujourd'hui qu'au cours des années à venir, afin de garantir un environnement inclusif et respectueux pour tous.

Le mandat du groupe de travail était complexe, car celui-ci avait été chargé d'examiner de nombreux enjeux entrecroisés touchant divers groupes de différentes manières. Inévitablement, certaines conclusions du rapport final reflètent des points de vue divergents qui peuvent sembler contradictoires à première vue. Mais dans l'ensemble, le rapport offre une compréhension nuancée des préjudices causés par la violence identitaire à Concordia et au sein de la société plus large dont l'Université fait partie. Le rapport propose plusieurs mesures destinées à soutenir la communauté universitaire dans ses efforts pour lutter à l'avenir contre la violence fondée sur l'identité.

J'accepte la recommandation relative à l'établissement d'un comité de mise en œuvre et d'intervention communautaire, qui sera constitué dans les prochaines semaines. Ce comité aura pour mission principale de nous aider à examiner les recommandations, d'établir l'ordre prioritaire des prochaines étapes et de déterminer comment tirer parti des ressources existantes pour obtenir les meilleurs résultats. Il communiquera dès que possible des mises à jour sur l'avancement de ses travaux.

Pour conclure, je tiens à exprimer ma gratitude aux coprésidentes et coprésidents du groupe de travail ECRVI, aux membres des sous-comités et à toutes les personnes qui ont participé à ce processus. Vu le caractère sensible des sujets abordés, je sais que cette expérience n'a pas toujours été facile. Je vous suis profondément reconnaissant pour votre leadership, votre courage et votre ouverture.

La prochaine étape de notre action visant à prévenir et à contrer la violence identitaire commence dès maintenant. Je vous remercie du soutien continu que vous avez apporté à ce projet, alors que nous poursuivons nos efforts en vue de promouvoir une culture commune où priment le respect, la compréhension et l'entraide.



Graham Carr
Recteur et vice-chancelier

I. INTRODUCTION

L'Université Concordia abrite une pluralité de communautés qui s'entrecroisent, se recoupent et, parfois, entrent en conflit. Comme tous les établissements d'enseignement supérieur, l'Université reflète les dynamiques sociales plus larges de la société dans laquelle elle s'inscrit et est continuellement façonnée par elles. Elle joue par conséquent un rôle essentiel dans la résolution de problèmes comme la violence fondée sur l'identité, la discrimination systémique, la polarisation et les conflits, tels qu'ils se manifestent dans le contexte de la vie sur le campus.

Face à ces défis, étant entendu qu'un changement réel passe à la fois par un engagement actif et une réflexion institutionnelle, Graham Carr, recteur de Concordia, a mis sur pied le groupe de travail Ensemble contre le racisme et la violence identitaire (ECRVI). Ce groupe de travail avait pour tâche de superviser et de coordonner les efforts nécessaires à la lutte contre la violence fondée sur l'identité à l'échelle de l'Université et de cerner les approches déjà mises en œuvre et nouvelles visant à renforcer le sentiment d'appartenance à Concordia.

Le groupe de travail avait pour mandat d'étudier et de recommander des outils permettant à l'Université de relever ces défis tout en renforçant l'esprit de communauté sur le campus.

Dans le cadre de ce processus, il était essentiel de reconnaître et de respecter la diversité des points de vue au sein des communautés de Concordia afin de veiller à ce que les voix divergentes trouvent un écho dans notre travail. Il était également indispensable de faire soigneusement la distinction entre la violence fondée sur l'identité, la discrimination systémique, les discours haineux et les propos controversés, tout en apprenant à reconnaître les circonstances qui favorisent leur renforcement mutuel et en apportant des solutions.

Le groupe de travail ECRVI reconnaît que l'Université Concordia est située sur un territoire autochtone non cédé; l'Université entretient des relations suivies avec les membres des peuples autochtones et des autres communautés qui se côtoient sur l'île de Tiohtià:ke, c'est-à-dire Montréal, et dans ses environs. Les efforts déployés par le groupe de travail pour lutter contre la violence identitaire tiennent compte de ce contexte historique et s'appuient sur les travaux du plan d'action sur les directions autochtones de l'Université Concordia (2021) et du groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs (2022).

C'est dans ce contexte que le groupe de travail présente son rapport final, qui rend compte des préoccupations, des expériences et des espoirs des Concordiennes et Concordiens face à la violence identitaire. On y formule des recommandations visant à surmonter les obstacles actuels et à renforcer la communauté, tout en soulignant la capacité de l'Université à faire face aux défis à venir. Certains passages du rapport peuvent être difficiles à lire pour certaines personnes. Nous vous invitons à faire preuve de discernement et à privilégier votre bien-être.

MANDAT ET OBJECTIF

Comme le soulignait le recteur dans son message à la communauté du 4 avril 2024, Concordia s'engage à promouvoir un environnement respectueux, inclusif et ouvert où chaque personne peut participer pleinement à la vie universitaire.

Le groupe de travail a pu s'appuyer sur la richesse des savoirs et de la diversité de Concordia pour effectuer ses travaux. Cette diversité s'est également reflétée dans sa structure et ses activités de consultation, pour que ses efforts et ses recommandations répondent aux préoccupations locales et globales essentielles au renforcement d'un sentiment d'appartenance à l'Université. L'action du groupe de travail vient s'ajouter aux programmes et services existants qui soutiennent l'équité et l'inclusion sur le campus, ainsi qu'aux efforts déjà entrepris pour prévenir la violence identitaire.

Les travaux du groupe ont consisté à évaluer, à analyser et à proposer de nouvelles politiques et initiatives, ainsi qu'à explorer des moyens d'améliorer celles qui existaient déjà. Pour s'assurer que les recommandations finales tiennent compte des commentaires recueillis, le groupe de travail a échangé directement avec la communauté de Concordia et consulté des partenaires internes et externes. Il a sollicité les points de vue de membres de la communauté universitaire, de la communauté montréalaise ainsi que d'établissements du Canada et de l'étranger.

Le groupe de travail a commencé par établir les thèmes principaux de ses travaux; diverses communautés ont ensuite été invitées à participer, et des sous-comités chargés d'étudier les défis, les besoins et les divers points de vue ont été formés. Ces sous-comités étaient composés de membres de la communauté de Concordia (corps professoral, personnel et effectif étudiant), qui en assuraient également la direction; ils avaient pour mandat d'être à l'écoute des expériences liées à la violence identitaire et d'explorer les solutions possibles. Pour ce faire, ils ont d'abord procédé

à une phase de consultation en profondeur auprès des membres de l'Université. À l'issue de cette phase, ils se sont concentrés sur la mise en œuvre de mesures concrètes visant à améliorer l'expérience des groupes marginalisés à Concordia, ce qui, par la suite, allait bénéficier à l'ensemble de la communauté universitaire. Ils ont ensuite communiqué à la direction et aux représentants de Concordia leurs observations et leurs propositions pour les prochaines étapes, qui sont présentées en détail dans le présent rapport.

Ces activités contribuent à l'atteinte de l'objectif du groupe de travail, qui est de veiller à ce que Concordia dispose des outils et des structures nécessaires pour faire face à un climat de polarisation croissante, tout en tirant sa force de sa diversité.

Le présent rapport formule des recommandations sur les politiques, les projets et les questions connexes qui méritent d'être examinées. Il aborde également des préoccupations liées aux expériences vécues à l'Université et évalue plus largement les dynamiques qui y règnent, notamment en ce qui a trait à l'engagement et au climat sur le campus.

Même si certaines des recommandations ou opinions indiquées ci-après peuvent sembler contradictoires, elles reflètent la complexité du contexte actuel au sein de l'Université. L'observation suivante, formulée par le sous-comité Engagement sur le campus, illustre bien la diversité et le caractère souvent contradictoire des points de vue exprimés dans le cadre des consultations du groupe de travail ECRVI :

> *« Le thème des manifestations n'occupait pas une place particulière dans nos questions de consultation, mais elles ont tout de même été fréquemment évoquées. Certains répondants considéraient les manifestations comme des menaces nécessitant systématiquement une intervention des forces de l'ordre, tandis que d'autres estimaient que les mesures prises par les établissements visaient à étouffer la dissidence. Influencées par les sympathies politiques, les expériences personnelles et la réaction des institutions, les perceptions variaient considérablement, donnant lieu à des débats sur la légitimité des manifestations et les risques qu'elles présentaient. Bien des gens considéraient les manifestations davantage comme une nuisance que comme une menace. Il convient de noter que pour certaines personnes, le renforcement des mesures de sécurité et la réponse des institutions constituaient une source d'inquiétude. »*

Le rôle du groupe de travail n'était pas de prendre parti ni de laisser les opinions contradictoires s'annuler mutuellement. Au contraire, les membres du groupe se sont efforcés de trouver des moyens constructifs d'aider les communautés concernées à progresser, en présentant les recommandations comme s'inscrivant dans un continuum plutôt que comme s'opposant les unes aux autres.

Il importe de bien comprendre la complexité de ce travail et la difficulté à maintenir un équilibre au cœur du projet, la démarche du groupe devant tenir compte d'une diversité de points de vue et des besoins de l'ensemble de la communauté. Pour y parvenir, le groupe a mis en œuvre des processus cohérents et équitables dans le but d'élaborer des recommandations qui favorisent un environnement propice à l'épanouissement de toute la communauté. Si les conclusions du groupe de travail ECRVI n'apportent pas toutes les réponses, elles offrent néanmoins une feuille de route pour un changement positif.

APPROCHE

Dans un monde idéal, le groupe de travail n'aurait pas entrepris ses travaux à un moment aussi tendu sur le plan social. Cependant, le climat géopolitique actuel et les incidents de violence identitaire survenus sur le campus ont accentué l'urgence et la nécessité de cette démarche. Il est apparu de plus en plus clairement que, en tant que communauté, Concordia doit s'engager à mettre en place les mécanismes nécessaires pour lutter efficacement contre la violence identitaire et le racisme, indépendamment de l'actualité, des divergences d'opinions ou des convictions personnelles.

Voilà donc le cadre qui a guidé l'approche du groupe de travail. Celui-ci n'avait pas pour objectif de proposer des solutions réactives ou applicables à des situations particulières. Il a plutôt entrepris des recherches et des consultations approfondies et effectué une analyse réfléchie afin d'acquérir une compréhension globale des réalités vécues par les différentes communautés de Concordia et de proposer des façons durables d'aller de l'avant.

Il importe aussi de comprendre que chaque communauté se compose de sous-communautés, et le groupe de travail s'est efforcé de refléter la diversité des voix qui s'y expriment. Le groupe reconnaît par ailleurs que les membres de la communauté universitaire se situent à la croisée de multiples identités et appartiennent simultanément à de nombreux groupes et que, par conséquent, leur sentiment d'appartenance est à l'avenant. C'est pourquoi le groupe de travail a adopté, tout au long de ses travaux, une approche intersectionnelle qui tient compte de ces entrecroisements.

L'existence de deux campus à Concordia a compliqué encore davantage le travail du groupe, car ces campus constituent des environnements distincts qui n'ont pas les mêmes besoins dans des domaines tels que la sécurité, les services et les installations. Situé au centre-ville, le campus Sir-George-Williams est dynamique et facilement accessible, mais sa population est étroitement concernée par les défis propres au centre-ville comme la crise du logement qui s'aggrave et les services sociaux surchargés. Les problèmes de précarité sont moins visibles sur le campus Loyola qui, bien que situé à Montréal, comporte de grands terrains et des espaces verts paisibles. Ces environnements contrastés influent également sur la fréquence et les formes de la violence identitaire subie et observée.

L'objectif du groupe de travail ECRVI était de déterminer des moyens d'améliorer le quotidien du plus grand nombre possible de communautés fréquentant Concordia, tout en évitant d'aborder de façon réductrice cette question complexe qu'est l'identité.

SOUS-COMITÉS

Le groupe de travail ECRVI était constitué d'un comité de direction dirigé par trois coprésidents et de plusieurs sous-comités comprenant des membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral, ainsi que des responsables administratifs. Les personnes participantes étaient toutes profondément engagées dans ce processus et déterminées à créer un environnement universitaire plus inclusif, plus valorisant et plus solidaire pour l'ensemble de la communauté.

Afin de mieux comprendre de quoi l'Université a besoin pour contrer les formes manifestes et sournoises de violence identitaire et apporter des réponses adéquates, le groupe de travail a mené ses travaux par l'intermédiaire de sous-comités qui se sont respectivement concentrés sur six domaines :

1. Engagement sur le campus
2. Racisme anti-arabe et islamophobie
3. Racisme anti-asiatique
4. Antisémitisme
5. Transphobie
6. Climat sur le campus

Le groupe de travail était conscient que chaque sous-comité était aux prises avec des réalités et des défis particuliers, et que toutes les personnes concernées, y compris les membres du groupe, étaient directement touchées par les importantes questions abordées dans le cadre du processus.

Vous trouverez en annexe, à la fin du présent rapport, un aperçu détaillé de la composition et de la structure de gouvernance du groupe de travail ECRVI.

PROCESSUS

Les sous-comités ont mené un examen approfondi dans leurs domaines respectifs, en portant une attention particulière aux singularités et à l'intersectionnalité. Ils ont examiné des questions telles que les microagressions, la haine, l'exclusion, l'effacement et le profilage, et ont étudié la manière dont ces enjeux s'entrecroisent et s'articulent les uns aux autres dans le contexte universitaire.

Chaque sous-comité a mené ses propres consultations et recherches au sein de la communauté, en adaptant ses méthodes pour rendre les échanges délibérés et ciblés. À partir de là, ils ont formulé une série de recommandations qui figurent dans le présent rapport final. Le groupe de travail a ensuite formulé, dans la mesure du possible, des recommandations de portée générale, tout en mettant en lumière des recommandations répondant aux réalités propres à chacune des communautés.



II. OCCASIONS ET DÉFIS

Les interventions menées par le groupe de travail au sein de la communauté ont marqué une évolution importante dans la manière dont les défis institutionnels sont compris et abordés, mais se sont également heurtées à certaines contraintes notables.

En ancrant le processus dans les réalités vécues par des communautés, la démarche du groupe de travail a permis de mieux contextualiser, d'approfondir et de concrétiser les préoccupations qui façonnent le quotidien de bon nombre des membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral. La démarche a également su faire appel à la fierté que les personnes participantes éprouvent à l'égard de leurs identités, leurs langues, leurs cultures, leurs sous-cultures, leurs pratiques et leurs histoires. Cette fierté a permis de mieux connaître la communauté de Concordia ainsi que les forces, les traditions et les formes de solidarité communautaire qui y fleurissent. Si les recommandations qui ont été formulées s'appuient sur l'examen de formes particulières de violence fondée sur l'identité, leur pertinence dépasse largement le cadre d'un seul enjeu ou d'un groupe particulier. En effet, elles offrent des orientations qui pourraient répondre à diverses préoccupations et, à terme, renforcer la communauté universitaire dans son ensemble. Collectivement, ces efforts permettent de mettre en lumière les domaines exigeant une attention immédiate et ceux qui nécessitent un examen plus poussé, ouvrant ainsi la porte à une réflexion approfondie, à l'adoption de politiques mieux adaptées et à l'établissement de partenariats durables avec des communautés dont les expériences sont essentielles pour façonner un environnement universitaire plus équitable et inclusif.

En même temps, ce processus a révélé certaines limites quant aux témoignages qu'il était possible d'obtenir. En 2024, la communauté universitaire comptait environ 42 000 personnes (membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel). Malgré cela, les travaux des sous-comités ont été entravés par le faible nombre de participants à plusieurs activités axées sur l'identité, ce qui reflète dans une certaine mesure la sous-représentation persistante de nombreuses communautés et met en évidence l'existence de défis plus importants en matière d'engagement. L'implication de la communauté dans les activités proposées par le groupe de travail était inégale, allant d'une forte collaboration dans certains domaines à une absence totale de participation dans d'autres, ce qui a rendu impossible la formulation de perspectives importantes dans certains domaines d'observation. Cette participation inégale a limité la capacité du groupe de travail à comprendre pleinement les expériences vécues à l'échelle de l'Université ou à déterminer les différences entre les préoccupations du campus Loyola et celles du campus Sir-George-Williams. La confiance limitée envers l'Université – et, par extension, envers le groupe de travail ECRVI – a également alimenté les réticences des personnes participantes.

Malgré ces obstacles, les personnes qui ont participé au projet ECRVI ont proposé une vaste gamme de définitions, de points de vue et d'interprétations en ce qui a trait aux difficultés touchant leurs communautés. De nombreux participants et participantes ont toutefois fait remarquer que si de tels exercices structurés sont utiles, ils ne permettent pas de saisir pleinement la complexité ou les nuances qui caractérisent les différentes situations ou, parfois, la nature contradictoire des préoccupations, des priorités et des expériences vécues par les communautés. Ces lacunes mettent en évidence la nécessité d'un engagement continu, d'une sensibilisation élargie et de méthodologies plus souples afin de mieux refléter les réalités multiformes qui influent sur le bien-être communautaire.

Enfin, le besoin d'assurer le respect de la vie privée et la confidentialité tout en rendant compte de façon pertinente de divers enjeux dans un rapport collectif a nécessité un exercice d'équilibre dont l'aboutissement a suscité chez certaines personnes le sentiment d'être invisibilisées, traitées de manière inégale ou réduites au silence. Ainsi, des préoccupations liées à la vie privée et à la confidentialité ont conduit certains membres du groupe de travail à se retirer. Nous leurs sommes reconnaissants de leur contribution. Dans la mesure du possible, des informations supplémentaires recueillies par les sous-comités seront transmises au recteur et à la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques.

Ce qui nous amène à l'objectif du présent rapport : rendre compte, à l'issue d'une enquête approfondie, des expériences vécues par les membres de la communauté universitaire sur le campus, et jeter les bases d'actions à entreprendre dans l'immédiat et à l'avenir.

III. PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE DE VIOLENCE IDENTITAIRE

Malgré les contraintes, chaque sous-comité a pu aménager des espaces où les participantes et participants ont été en mesure d'exprimer des préoccupations qui, dans bien d'autres circonstances, n'auraient peut-être pas été formulées. En faisant état de choses qui étaient souvent douloureuses à nommer, chaque personne a fait preuve d'un engagement profond envers le bien-être collectif et les valeurs qui sous-tendent la vie communautaire à Concordia. En acceptant de s'exprimer ainsi en toute honnêteté, ces personnes permettent à l'Université d'affronter des vérités difficiles et de poursuivre son travail visant à faire de ses deux campus des lieux plus sûrs et plus responsables pour tous.

Vous trouverez ci-après un résumé des commentaires des personnes participantes, établi à partir des préoccupations soulevées au cours de la phase de consultation. Les citations sélectionnées sont classées par thème et attribuées aux sous-comités au sein desquels elles ont été recueillies. Les personnes que des participantes et participants ont déclaré s'être livrées à de la violence identitaire englobent des membres de la communauté (personnes étudiantes, membres du corps professoral et du personnel) ainsi que des acteurs externes, des visiteurs et des membres de divers organismes. Les résumés ne contiennent aucun renseignement permettant d'identifier les personnes participantes. Les préoccupations spécifiques listées ci-dessous sont examinées plus en détail dans la section V.

RÉPERCUSSIONS LIÉES AU CLIMAT SUR LE CAMPUS

- Perte de relations collégiales et aliénation par rapport à des groupes d'amis en raison de la découverte de son identité ou de la combinaison de facteurs identitaires et du contexte social **(antisémitisme)**.
- Abandon des études ou du travail ou réduction de la présence sur le campus en raison d'un sentiment de rejet, d'une exposition à des préjugés ou d'un manque de services et d'expériences adaptés à son identité **(racisme anti-arabe et islamophobie, antisémitisme, transphobie)**.

DISCRIMINATION ET HOSTILITÉ

- Microagressions, par opposition à des actes ouvertement racistes (par exemple, suppositions quant à l'origine des membres de l'Université issus de minorités ethniques et culturelles, exposition aux stéréotypes de la minorité modèle ou, à l'inverse, suppositions concernant des épreuves et des difficultés vécues, réactions de surprise lorsque la personne démontre une maîtrise du français ou de l'anglais) **(racisme anti-asiatique)** :

  « Au cours de mes études supérieures, je me souviens d'un cours où nous avions formé un cercle avec le reste de mes camarades de classe pour participer à un exercice. Le professeur, un homme blanc d'âge mûr, se tenait au milieu du cercle et nous invitait à nous lancer dans une improvisation. Il a demandé aux étudiants blancs d'improviser des mots, et ils ont parlé en anglais. Il a demandé à l'étudiante francophone d'improviser en français, et elle s'est exprimée en français. Quand ce fut mon tour, il m'a demandé de "parler une langue". J'ai parlé en anglais. Il a dit : "Non, une autre langue." J'ai alors parlé en anglais. Il a dit : "Non, parle dans TA langue." Et j'ai répondu : "Je ne parle pas d'autre langue. (Pour replacer les choses dans leur contexte, je parle effectivement une autre langue, mais je ne voulais pas le faire devant lui." » – Racisme anti-asiatique

- Agressions contre des personnes appartenant à un groupe identifiable (par exemple, crachats, bousculades et formes plus graves d'agression physique). Selon certains témoignages, ces agressions et provocations s'accompagnent de menaces de violence à caractère sexuel, ce qui met en évidence les préjudices croisés subis par les femmes issues de minorités ainsi que par les membres des communautés transgenres et de genre divers **(racisme anti-arabe et islamophobie; antisémitisme)** :

  « Un étudiant palestinien, pris pour cible et identifiable en tant que tel, a été violemment agressé […]; il a subi une fracture de la paroi sinusale et a dû être hospitalisé. L'agresseur a proféré des insultes anti-arabe pendant l'attaque. » – Racisme anti-arabe et islamophobie

  « Il est arrivé à quelques reprises que des gens… crachent [là où nous étions assis ou debout] et me demandent pourquoi je ne soutiens pas la Palestine. » – Antisémitisme

- Propos discriminatoires et insultes visant un groupe identifiable. Dans de nombreux cas, ces propos visaient une communauté en particulier. Dans d'autres, ils s'inscrivaient dans un discours plus général de haine à l'égard de plusieurs groupes minoritaires et pouvaient faire référence à la race, à l'origine ethnique, à la religion, à l'orientation sexuelle, au genre, etc. **(racisme anti-arabe et islamophobie; antisémitisme; transphobie)** :

  « Les gens nous traitaient, moi et les autres étudiants, de "nazis", de "partisans du génocide" ou de "tueurs de bébés". J'ai également entendu des gens m'insulter en utilisant le mot commençant par "K" en plein campus. On entend beaucoup d'insultes. Un membre du corps professoral a également rapporté qu'un professeur avait qualifié ses collègues sionistes de "tueurs d'enfants". » – Antisémitisme

  « Des propos vraiment horribles [tenus lors d'une séance de clavardage sur la plateforme Discord] ont profondément affecté le groupe… C'était vraiment révoltant. Le mot commençant par « N » était omniprésent, les commentaires étaient très transphobes et très homophobes, et on y trouvait aussi des images de Juifs présentés comme des êtres répugnants… le genre de choses qu'on aurait pu voir dans la propagande des années 1930, mais adaptées à l'ère d'Internet. Des propos vraiment, profondément choquants, comme des blagues sur Auschwitz. » – Antisémitisme

  « Nous avons été particulièrement frappés par le sentiment de résignation exprimé tant par les personnes étudiantes que par le personnel, notamment de la part d'un membre du personnel ayant régulièrement été témoin de propos transphobes violents : "Le plus souvent, je dois simplement supporter d'entendre un baby-boomer vociférer des insultes juste devant mon bureau contre « ces maudits transgenres » ou faire des blagues sur une supposée « intervention » qu'une personne en congé de maladie serait en train de subir." » – Transphobie

- Graffitis et dommages matériels à l'encontre d'un groupe identifiable **(antisémitisme)**.

- Discours stéréotypés et théories du complot préjudiciables visant une communauté identifiable **(racisme anti-arabe et islamophobie, antisémitisme)**.

- Normalisation ou escalade des microagressions et de l'hostilité fondées sur l'identité **(racisme anti-asiatique, racisme anti-arabe et islamophobie, antisémitisme, transphobie)**.

PROBLÈMES LIÉS À L'EXPRESSION ET À LA DÉFENSE DES DROITS

- Expression politique et militantisme s'accompagnant de racisme anti-Juifs (par exemple, évocation de clichés, de cadres de référence, de conventions et d'actes antisémites classiques et contemporains) **(antisémitisme)**.

- Le fait de présenter une expression politique et un militantisme légitimes comme discriminatoires ou haineux **(racisme anti-arabe et islamophobie)**.

- Censure ou répression d'efforts de défense des droits et de solidarité menés par un groupe identifiable ou en son nom **(racisme anti-arabe et islamophobie)**.

- Le fait de présenter des actions légitimes de défense des droits et de protestation menées au nom d'un groupe identifiable comme criminelles ou terroristes **(racisme anti-arabe et islamophobie)**.

IMPOSITIONS LIÉES À L'IDENTITÉ

- Tenir un groupe identifiable collectivement responsable des actions de l'État ou exiger des membres d'un groupe identifiable qu'ils justifient ou expliquent les actions de l'État **(antisémitisme)**.

- Demander ou exiger des membres d'une communauté identifiable qu'ils agissent en tant que représentants d'une identité particulière **(racisme anti-asiatique)** :

  « À Concordia, je me perçois comme visiblement d'origine est-asiatique et, d'une certaine manière, comme une représentante de cette identité. Chaque fois qu'il est question de diversité, d'équité ou d'inclusion, le poids de cette tâche m'incombe, surtout lorsque je suis la seule personne non blanche présente. Je ne choisis pas de représenter toutes les voix asiatiques ou non blanches, et pourtant j'ai l'impression qu'on me le demande dans de nombreux contextes à Concordia. » – Racisme anti-asiatique

- Effacement et généralisation **(racisme anti-arabe et islamophobie, racisme anti-asiatique, antisémitisme)** :

  « Le terme "arabe" désigne un concept ethnolinguistique large qui englobe une diversité de confessions (notamment, mais sans s'y limiter, les musulmans, les chrétiens et les juifs) et de régions (désignant parfois uniquement les populations du golfe Persique, d'autres fois l'ensemble des arabophones, du Maroc à l'Irak). Le terme "musulman" a une portée encore plus large; il s'articule autour d'un ensemble de croyances et de pratiques fondamentales, mais peut également recouvrir toute une gamme d'interprétations et d'expressions. De plus, les marqueurs identitaires peuvent être plus visibles (comme le voile chez les femmes musulmanes) ou moins évidents (certains musulmans d'Europe de l'Est, par exemple, peuvent avoir une « apparence blanche »). Par ailleurs, ces expériences et

ces marqueurs s'entrecroisent de manière complexe avec d'autres, comme l'identité noire pour les membres de la communauté musulmane ou arabophone ayant des racines dans certaines régions d'Afrique subsaharienne. » – Racisme anti-arabe et islamophobie

« En tant que femme sud-asiatique, je me sens souvent exclue de l'appellation générique « Asiatique ». Je pense qu'il faut préciser davantage qui est inclus lorsque l'on parle des Asiatiques, car en général, les gens supposent que cela désigne les personnes originaires d'Asie de l'Est. J'ai également le sentiment qu'en tant que Sud-Asiatiques, nous pouvons être victimes à la fois de discrimination anti-asiatique, d'islamophobie et, de manière injustifiée, de racisme anti-Noirs. Ces expériences ne correspondent pas exactement à celles des Asiatiques de l'Est, ni à celles des Noirs, ni à celles des musulmans; nous devons donc veiller à ce que des sondages comme celui-ci soient également inclusifs s'ils sont censés englober tous les Asiatiques. Ce sondage semblait davantage axé sur les Asiatiques de l'Est. Et cela ne pose pas de problème si telle était l'intention. Mais d'autres sondages pourraient ou devraient alors être élaborés pour les autres groupes. Nous devons également nous demander si le terme « asiatique » inclut les Asiatiques de l'Ouest (Perses, Turcs, etc.). Compte tenu du fait que les étudiants coréens, indiens et turcs sont visés par des mesures d'expulsion aux États-Unis, il est également essentiel de garder à l'esprit que ces communautés sont incroyablement diversifiées et différentes les unes des autres, mais tout aussi vulnérables. » – Racisme anti-asiatique

« Les Juifs forment un groupe hétérogène, et il existe une grande diversité au sein de cette communauté en ce qui concerne leur lieu d'origine, leurs croyances et pratiques religieuses, leur culture, leurs liens avec d'autres identités et leurs affiliations politiques, y compris une diversité de points de vue à l'égard de la place actuelle de l'État d'Israël et de son gouvernement. Au cours des deux dernières années, les termes « sioniste » et « antisioniste » ont été présentés comme deux concepts binaires, mais cette approche simplifie à l'extrême un éventail complexe d'attitudes, de liens et d'opinions politiques concernant Israël et la Palestine. Même l'utilisation de ces étiquettes est complexe. Il y a, par exemple, ceux qui s'identifient comme sionistes, manifestent leur solidarité avec les Palestiniens et se considèrent comme progressistes; il y a ceux qui s'identifient comme antisionistes mais dont la famille vit en Israël; et il y a ceux qui ne s'identifient ni comme sionistes ni comme antisionistes. Les relations culturelles, religieuses et politiques entre Israël et la Palestine sont aussi diverses que toute autre caractéristique définissant l'identité juive. » – Antisémitisme

- Insistance ou pression implicite exercée sur des membres de communautés identifiables pour qu'ils adoptent la « bonne » attitude ou position sur certaines questions, effaçant ainsi la diversité des points de vue au sein des groupes minoritaires, diversité dont les cultures dominantes jouissent sans que cela soit remis en question **(antisémitisme)**.

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

- Relations de l'Université avec des entreprises, des prestataires de services et des organisations qui portent directement atteinte à certaines communautés **(racisme anti-arabe et islamophobie)** :

  « Une participante palestinienne à la consultation a rapporté que certains groupes universitaires alliés à l'une de ces organisations "[…] qualifiaient systématiquement les étudiantes et étudiants palestiniens et ceux qui les appuyaient de 'nazis' et utilisaient à la moindre occasion un langage assimilant 'Palestinien' à 'terroriste'". Elle nous a également dit que le simple fait d'appeler à un "cessez-le-feu" ou à "mettre fin au siège" était systématiquement "considéré comme de la rhétorique pro-Hamas". » – Racisme anti-arabe et islamophobie

- Nécessité d'une plus grande diversité dans les instances de prise de décision et de direction à l'Université et dans son environnement **(racisme anti-arabe et islamophobie; racisme anti-asiatique; climat sur le campus; transphobie)**.

- Diversité de façade et performativité dans les projets et activités universitaires. La diversité de façade, telle que définie par le sous-comité sur le racisme anti-asiatique, désigne la pratique consistant à demander à des communautés minoritaires de représenter un point de vue fondé sur l'identité au sein d'un organisme pour que celui-ci donne l'impression d'être inclusif, sans avoir pour autant l'intention de contribuer à changer les conditions ayant des effets défavorables sur ces communautés ou s'être engagé à le faire **(racisme anti-asiatique; transphobie)** :

  « Concordia doit de toute urgence abandonner l'idée selon laquelle elle serait un établissement progressiste et sûr, et devenir ce qu'un établissement universitaire se doit d'être, c'est-à-dire résolument disposé à se redéfinir en s'appuyant à la fois sur des recherches pertinentes et sur l'apport des communautés marginalisées. La transphobie gagne du terrain partout en Amérique du Nord, et nous attendons davantage de nos collègues que de simples toilettes mixtes. Ce dont nous avons besoin, c'est qu'ils comprennent que nous sommes la cible de toute une gamme d'agressions, allant de la colère à la violence, et qu'ils soient prêts à nous soutenir et à nous défendre. » – Transphobie

- Prise en compte insuffisante de certaines communautés minoritaires dans les communications et les actions de l'Université **(racisme anti-asiatique; racisme anti-arabe et islamophobie; climat sur le campus)**.

- Aide accordée en priorité à certains groupes identitaires en négligeant d'en soutenir d'autres **(racisme anti-arabe et islamophobie; antisémitisme; engagement sur le campus; climat sur le campus; transphobie)**.



- Négation de l'existence, de la légitimité ou des aspirations d'un groupe identifiable **(racisme anti-arabe et islamophobie; antisémitisme; transphobie)**.
- Déni des violations systématiques des droits de la personne commises à l'encontre d'un groupe identifiable **(racisme anti-arabe et islamophobie)**.
- Crainte que la diversité des points de vue et les avis mitigés ne soient pas reflétés dans ce rapport et, par conséquent, n'aient aucune incidence sur les recommandations y figurant **(racisme anti-arabe et islamophobie; racisme anti-asiatique)**.

LACUNES EN MATIÈRE DE SERVICES

- Absence de services, de ressources, d'installations et d'espaces adaptés aux particularités culturelles des communautés et reflétant leur identité **(racisme anti-arabe et islamophobie, racisme anti-asiatique, antisémitisme, transphobie)**.
- Absence de pôles centralisés regroupant des ressources et des renseignements destinés à des groupes minoritaires particuliers **(racisme anti-asiatique, transphobie)**.

SURVEILLANCE ET APPLICATION DE LA LOI

- Surveillance excessive et contacts disproportionnés (en termes de fréquence et d'intensité) avec les services de sécurité et de police **(racisme anti-arabe et islamophobie; transphobie)** :

  « Bien que nous nous penchions ici plus particulièrement sur la surveillance exercée dans les toilettes, nous tenons à souligner que le renforcement des mesures de sécurité à l'Université au cours des deux dernières années a eu d'énormes répercussions sur les étudiants transgenres et de genre divers (TGD) [...] Une ancienne personne étudiante TGD a confié [...] avoir abandonné ses études parce que la surveillance accrue sur le campus portait atteinte à sa santé mentale. » – Transphobie

- Instrumentalisation de la sécurité pour réprimer le droit de formuler des discours critiques et de mener des débats **(racisme anti-arabe et islamophobie)** :

  « Nous devons [...] faire preuve d'une extrême prudence pour ne pas définir la "sécurité" d'une manière qui compromette la liberté universitaire, ce qui aurait pour effet de saper la mission fondamentale de l'Université, même en préservant dans la même mesure les principes du respect mutuel, d'humanité commune et de débat fondé sur des faits. En d'autres termes, à moins d'être en présence de faussetés avérées, d'inventions, de propagande ou de langage déshumanisant, les étudiantes et étudiants doivent apprendre à accepter de se confronter à des vérités dérangeantes et à des points de vue qui s'écartent de la norme dans le cadre de leur expérience universitaire. » – Racisme anti-arabe et islamophobie

- Négation ou minimisation du droit à un environnement de travail et d'étude sûr **(antisémitisme)**.

- Application plus stricte et restrictive des politiques et procédures en matière de responsabilité et de discipline, fondée sur l'appartenance à une communauté identifiable. Dans certains cas, cela se produit indépendamment du contexte politique ou social, tandis que dans d'autres, cette pratique s'intensifie en période de conflit et de polarisation **(racisme anti-arabe et islamophobie; antisémitisme)**.

MENACES CIBLÉES

- Piratage de données personnelles et surveillance des membres de la communauté participant à des activités culturelles, religieuses ou politiques légitimes dans le but de les harceler ou d'exercer des représailles (par exemple, la divulgation malveillante d'informations personnelles) **(racisme anti-arabe et islamophobie, antisémitisme, climat sur le campus)**.

- Cacher son identité ou les symboles qui y sont associés pour éviter d'être victime de discrimination, de haine ou de représailles **(racisme anti-arabe et islamophobie, antisémitisme, transphobie)** :

  « [Le climat actuel] a conduit certains Juifs à cacher, ou du moins à envisager de cacher, leur identité juive. Une personne étudiante nous a dit sans détour : " Je ne parle pas ouvertement de mon identité juive. Je ne porterais pas de Magen David pour aller en classe." Une autre personne étudiante a écrit dans son questionnaire en ligne : « Être de religion juive à l'université, ça veut dire cacher ma mezouza [collier] quand j'entre sur le campus. Ça veut dire ne pas savoir à qui je peux révéler sans risque, dans le cadre de projets de groupe, que je suis de religion juive. » – Antisémitisme

  « Beaucoup de personnes étudiantes ont eu recours au "masquage", c'est-à-dire au fait de dissimuler leur identité transgenre, pour éviter les conflits – certains acceptant même d'être désignés par un genre erroné par crainte d'un éventuel harcèlement. Le masquage était principalement signalé chez les personnes étudiantes se sentant peu soutenues. Ces personnes se retrouvaient à soupeser les avantages d'une libre expression de leur identité de genre par rapport aux risques de malaise et de préjudice liés à la visibilité, une situation paradoxale à laquelle elles sont souvent confrontées pour la première fois dès l'enfance. » – Transphobie

- Surveillance des symboles et des vêtements traduisant une appartenance culturelle, ethnique ou religieuse **(racisme anti-arabe et islamophobie)**.

- Le fait de cibler des événements organisés par des groupes identifiables ou des lieux reconnus comme appartenant à une communauté minoritaire en menant des actions collectives, des actes de vandalisme ou des agressions **(racisme anti-arabe et islamophobie, antisémitisme)**.

Pryor, J. T. (2015). Out in the classroom: Transgender student experiences at a large public university. Journal of College Student Development, 56(5), 440–455. https://doi.org/10.1353/csd.2015.0044

Goldberg, A. E., & Kuvalanka, K. A. (2018). Navigating identity development and community belonging when "there are only two boxes to check": An exploratory study of nonbinary trans college students. Journal of LGBT Youth, 15(2), 106–131. https://doi.org/10.1080/19361653.2018.1429979



IV. APERÇU DE LA COMMUNAUTÉ

SONDAGE AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Le 2 octobre 2024, le groupe de travail a diffusé un sondage auprès de l'ensemble des membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral afin de connaître leurs points de vue et leurs expériences en matière de violence identitaire sur le campus, dans le cadre de ses efforts de mobilisation. La date limite initiale pour répondre au sondage était fixée au 21 octobre 2024, puis a été reportée au 15 novembre 2024. La participation était volontaire et anonyme. Toutes les réponses ont été traitées dans la plus stricte confidentialité et utilisées uniquement pour produire des résultats globaux. Avant la publication des résultats, la plateforme utilisée pour le sondage, Qualtrics, a automatiquement signalé et supprimé les réponses en double ainsi que celles susceptibles de provenir de robots. Aux fins du sondage, la violence identitaire a été définie comme suit :

> *Éventail de gestes motivés par la perception qu'a la personne qui exerce cette violence au sujet de l'identité de sa cible. Elle repose sur des facteurs comme la race, le genre, la sexualité, la religion ou l'allégeance politique. Elle varie en intensité et se présente sous différentes formes, par exemple des microagressions, des menaces, de la discrimination systémique, des crimes haineux, de l'extrémisme ou des génocides. La violence identitaire touche tant les personnes que les communautés, et c'est pourquoi il est possible que vous en ayez vécu ou que vous ayez des préoccupations à ce sujet même si vous ne faites pas partie d'une communauté visée.*

Le questionnaire a été envoyé à 42 785 membres actifs de la communauté de Concordia, dont des membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel. Au total, 4 382 personnes ont répondu au questionnaire, ce qui correspond à un taux de réponse de 10,24 %. Cet échantillon de 4 382 répondants donne lieu à une marge d'erreur estimée à plus ou moins 1,48 point de pourcentage, avec un niveau de confiance de 95 %.

Il est possible qu'il y ait eu un certain chevauchement des données concernant les membres de l'effectif étudiant et du personnel. Par exemple, si une personne est à la fois étudiante et employée, elle a pu figurer sur les deux listes d'invitation si des adresses courriel différentes étaient enregistrées dans nos fichiers.

Les questions relatives à la violence interpersonnelle vécue ou observée n'ont été posées qu'aux personnes ayant indiqué avoir personnellement vécu ou observé ce type de violence; ces résultats ne reflètent donc qu'une partie de l'échantillon total. En revanche, les questions concernant l'inclusion sur le campus et les possibilités de s'impliquer auprès du groupe de travail étaient accessibles à toutes les personnes participantes. Par ailleurs, certains questionnaires n'ont pas été remplis dans leur intégralité; toutefois, l'analyse montre que les réponses aux questions auxquelles les personnes participantes ont répondu restent valides et fiables.

Ces résultats doivent être considérés comme un instantané des perceptions et des expériences en matière de violence identitaire à Concordia, plutôt que comme un échantillon statistiquement représentatif. Les tendances de participation, liées au caractère facultatif de l'enquête, ont pu entraîner des taux de réponse plus élevés chez les personnes appartenant à certains groupes. Il est donc possible que certains sous-groupes soient surreprésentés dans les données. Ces observations sont donc surtout utiles pour se faire une idée générale du climat qui règne sur le campus en matière de violence identitaire.

Il est également important de tenir compte des nuances et des complexités au sein des groupes identitaires et entre eux, dont le chevauchement des catégories démographiques et les diverses interprétations liées à la perception ou à l'expérience de la violence identitaire. Ces subtilités peuvent avoir une incidence sur la façon dont les personnes interrogées comprennent, signalent et qualifient la violence identitaire au regard des définitions présentées dans l'enquête.

Parmi les personnes interrogées, 79 % étaient des membres de l'effectif étudiant, 14 % des membres du personnel, 8 % des membres du corps professoral et 3 % ont préféré ne pas préciser leur statut. Dans l'ensemble, 30 % des répondants ont déclaré n'avoir fait que constater des cas de violence identitaire, tandis que 1 % ont déclaré n'avoir fait que subir ce type de violence. D'autres répondants, dans une proportion de 16 %, ont indiqué avoir à la fois constaté et subi des cas de violence identitaire sur le campus de Concordia (n=4 158). Cette tendance semble indiquer que les expériences directes de violence identitaire sont signalées bien moins fréquemment que les observations, et que les gens sont moins enclins à révéler ou à reconnaître leurs propres expériences qu'à signaler des incidents dont ils sont témoins et qui impliquent d'autres personnes.

Parmi les autres observations à noter :

IDÉES POUR RENDRE LE CAMPUS PLUS INCLUSIF (N = 3 035)

- **52 % des personnes interrogées estiment qu'une responsabilisation accrue ou l'adoption de mesures disciplinaires supplémentaires seraient efficaces** (par exemple, excuses, justice réparatrice, avertissements officiels, suspension, renvoi) en complément des mesures déjà en place, comme le Code des droits et responsabilités. Quelque 48 % des répondants ont indiqué que la révision des processus, comme les mécanismes d'examen des plaintes et les procédures de règlement des différends, contribuerait à rendre le campus plus inclusif.
- **38 % des répondants se sont prononcés en faveur d'une formation et d'une sensibilisation accrues concernant la violence identitaire.**
- **20 % des répondants ont proposé d'autres idées,** 7 % de ce sous-groupe ayant suggéré de réduire ou de supprimer la présence de la police ou d'agents de sécurité sur le campus.

MOYENS DE COMMUNIQUER AVEC LE GROUPE DE TRAVAIL ENSEMBLE CONTRE LE RACISME ET LA VIOLENCE IDENTITAIRE (N = 2 922)

- **66 % des personnes interrogées ont indiqué préférer les sondages** pour transmettre leurs commentaires et suggestions au groupe de travail concernant la violence identitaire, tandis que 56 % ont déclaré préférer les commentaires confidentiels en ligne.
- **30 % ont exprimé leur souhait de voir une personne désignée** rattachée au groupe de travail « Ensemble contre le racisme et la violence identitaire » au sein d'un département ou d'une faculté.

LIEUX OÙ LES PERSONNES RÉPONDANTES ONT VÉCU OU OBSERVÉ DES CAS DE VIOLENCE IDENTITAIRE À CONCORDIA (N = 2 240)

- **66 % des personnes interrogées ont déclaré avoir été confrontées à des cas de violence identitaire dans un espace ouvert du campus**, comme les couloirs, les halls d'entrée, les aires de repos et les cours. Viennent ensuite les salles de classe, citées par 28 % des personnes interrogées.
- **24 %** des personnes répondantes ont déclaré avoir été confrontées à des cas de violence identitaire lors d'un événement organisé par une association étudiante.

TYPES DE VIOLENCE IDENTITAIRE VÉCUS OU OBSERVÉS (N = 2 094)

- **Les microagressions constituent la forme de violence identitaire la plus fréquemment signalée (59 %)**, suivies de près par les discours haineux (58 %).
- **47 % des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement**, tandis que 37 % ont fait état de menaces.
- **7 % des personnes répondantes ont également fait part de leurs propres expériences de violence identitaire**, y compris dans des contextes non évoqués par les sous-comités initiaux. Parmi les exemples notables de ce sous-ensemble, on peut citer :
    - Sexisme/misogynie : 24 % en ont été victimes, 8 % en ont été témoins
    - Capacitisme : 11 % en ont été victimes, 5 % en ont été témoins
    - Racisme contre les Noirs : 16 % en ont été victimes, 15 % en ont été témoins
    - Discrimination à l'encontre des personnes du Québec ou d'expression francophone : 4 % en ont été victimes

PERSONNES À L'ORIGINE DES ACTES DE VIOLENCE IDENTITAIRE VÉCUS OU OBSERVÉS (N = 1 916)

- **49 % des personnes interrogées ont indiqué que des étudiantes ou étudiants étaient à l'origine de la violence identitaire qu'elles avaient subie**, tandis que 25 % ont précisé que ces comportements avaient été le fait d'une association ou d'un groupe étudiant.
- **18 % des répondants ont signalé que des membres du corps professoral s'étaient livrés à des formes de violence identitaire.**
- 10 % ont désigné d'autres groupes comme étant à l'origine de la violence identitaire. Parmi ceux-ci, les répondants ont mentionné :
    - La police ou les services de sécurité : 27 %
    - Des personnes autres que des étudiants ou des personnes venant de l'extérieur de l'Université : 9 %

FRÉQUENCE À LAQUELLE DES CAS DE VIOLENCE IDENTITAIRE ONT ÉTÉ OBSERVÉS OU VÉCUS À CONCORDIA (N = 1 876)

- **38 % des personnes interrogées ont déclaré avoir rarement observé ou vécu des actes de violence identitaire**, tandis que 24 % ont indiqué en observer ou en vivre chaque semaine.
- **17 % ont répondu « chaque mois »**, tandis que 10 % ont déclaré observer ou vivre des cas de violence identitaire quotidiennement à Concordia.

CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE IDENTITAIRE SUR LE CAMPUS (N = 1 855)

- **63 % des personnes interrogées ont déclaré que la violence identitaire avait diminué leur sentiment de confiance sur le campus**, tandis que 62 % ont signalé une baisse de leur implication dans la vie universitaire.
- **46 % ont déclaré que la violence identitaire avait eu des répercussions sur leurs relations interpersonnelles**, tandis que 44 % ont indiqué qu'elle avait affecté leur capacité à se concentrer.
- 12 % des répondants ont fourni d'autres exemples pour illustrer la manière dont la violence identitaire se répercute sur leur expérience à l'Université Concordia, notamment :
    - Diminution du sentiment de sécurité physique : 19 %
    - Atteinte à la santé mentale et au bien-être : 16 %
    - Diminution de la confiance et du respect à l'égard de l'Université : 13 %

FORMES DE VIOLENCE IDENTITAIRE VÉCUES OU OBSERVÉES (N = 2 639)

- Les personnes interrogées ont été invitées à préciser les formes de violence identitaire qu'elles avaient vécues ou observées au regard des domaines d'intervention examinés par les sous-comités :
    - Racisme anti-arabe : 13 % ont été victimes, 41 % en ont été témoins
    - Racisme anti-asiatique : 6 % ont été victimes, 13 % en ont été témoins
    - Antisémitisme : 14 % en ont été victimes, 33 % en ont été témoins
    - Islamophobie : 12 % en ont été victimes, 37 % en ont été témoins
    - Transphobie : 5 % en ont été victimes, 16 % en ont été témoins

V. RECOMMANDATIONS FONDÉES SUR LES OBSERVATIONS DES SOUS-COMITÉS

ENGAGEMENT SUR LE CAMPUS

Dans le cadre de ses consultations, le sous-comité Engagement sur le campus s'est concentré sur deux volets : l'un visait à recenser les situations et les lieux actuellement propices au dialogue constructif sur le campus, tandis que l'autre portait sur les mesures de sécurité mises en place par l'établissement et sur la manière dont les expériences individuelles liées aux pratiques en matière de sécurité influent sur la perception de la sécurité sur le campus.

En ce qui concerne le volet consacré au dialogue constructif, le sous-comité a diffusé un bref questionnaire au moyen d'un code QR afin de recenser les lieux et espaces permettant actuellement aux membres de la communauté de Concordia de mener un dialogue constructif sur le campus. Au total, le sous-comité a reçu 240 réponses. Parmi celles-ci, 197 (82 %) provenaient de membres de l'effectif étudiant; 23 (10 %) de membres du personnel ; 11 (4 %) de membres du corps professoral; et 9 (4 %) d'autres personnes. Le taux de réponse plus élevé au sein de l'effectif étudiant peut s'expliquer par le fait que des efforts supplémentaires ont été déployés auprès de ce groupe pour encourager la participation au sondage. Le sous-comité a ensuite utilisé les résultats de l'enquête pour réaliser 10 études de cas, qu'il a approfondies au moyen d'entretiens conversationnels. Ces études de cas portent sur des situations ou interactions citées à plusieurs reprises par les répondants comme ayant donné lieu à un dialogue constructif. Elles constituent un échantillon représentatif des unités, des membres du corps professoral et du personnel qui incarnent cette approche.

Afin d'étudier les expériences et les perceptions en matière de sécurité, le sous-comité a organisé une série de groupes de discussion ciblés réunissant des membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral, ainsi qu'un sondage anonyme destiné à ceux et celles qui préféraient s'exprimer par écrit. Réunissant des personnes issues de divers secteurs du campus, neuf groupes de discussion ont été formés : trois groupes étaient composés de membres du personnel, deux de membres du corps professoral et quatre de membres de l'effectif étudiant. Au total, 53 personnes y ont participé : 8 membres du corps professoral, 18 membres du personnel et 27 membres de l'effectif étudiant. Les groupes comptaient entre 3 et 10 personnes participantes. Chacune des séances durait deux heures et se déroulait en présentiel ou en ligne. En ce qui concerne le sondage, le sous-comité a reçu 128 réponses et une réponse écrite par courriel. Les taux de participation étaient de 52 % parmi les membres du personnel (66), de 23 % parmi le corps professoral (30), de 23 % parmi les étudiants (30) et de 2 % parmi les personnes occupant plusieurs rôles – par exemple, personnes appartenant à la fois au personnel et à l'effectif étudiant (3).

Malgré des méthodes de collecte de données différentes, les deux volets de consultations ont connu des difficultés similaires pour ce qui est de mobiliser la communauté et d'inciter les gens à répondre au sondage. Au départ, le sous-comité s'est appuyé sur les canaux institutionnels pour en assurer la promotion (site Web de Concordia, bulletins d'information et écrans numériques), mais voyant que ces derniers ne suscitaient qu'un faible taux de réponse, il a décidé de recourir à des approches plus directes, notamment des communications ciblées au sein de ses réseaux et la distribution en personne de cartes postales. Le sous-comité Engagement sur le campus a souligné qu'un dialogue constructif sur le campus repose davantage sur des valeurs communes qui façonnent la manière dont les gens abordent les conversations difficiles que sur des protocoles rigides. Les personnes interrogées ont systématiquement mentionné l'ouverture d'esprit, la curiosité et l'acceptation des erreurs comme conditions essentielles à l'apprentissage. Elles ont mis en avant l'importance de la conscience de soi – reconnaître sa position et son pouvoir – ainsi que le fait de montrer l'exemple en matière de vulnérabilité, d'humilité et de responsabilités. L'établissement de normes claires permettant d'exprimer son désaccord de manière respectueuse a été considéré comme essentiel pour surmonter les différences sans craindre le jugement ou l'exclusion.

Bien que l'accent ait été mis sur les façons d'être plutôt que sur des méthodes normatives, les membres de la communauté ont également mis en avant des stratégies concrètes qui contribuent à rendre ces valeurs tangibles dans la pratique. Des activités visant à instaurer la confiance ont été jugées nécessaires pour humaniser les personnes participantes et jeter les bases d'une gestion constructive des tensions. Des occasions structurées de participation et des directives claires pour mener des discussions difficiles peuvent favoriser l'implication, en particulier lorsque plusieurs modalités de participation sont proposées. Les personnes interrogées ont également souligné l'importance d'intégrer des perspectives diverses dans les programmes

et la pédagogie afin de garantir que toutes les personnes étudiantes se reconnaissent dans les contenus enseignés. Enfin, le fait de définir les attentes dès le début – et de les réitérer tout au long d'un cours ou d'un programme – a été désigné par les animateurs comme un outil essentiel pour désamorcer les conflits.

En ce qui concerne la sûreté et la sécurité, le sous-comité a noté que les mesures prises par l'établissement en cas de tensions – telles que la communication ainsi que le renforcement ou la réaffectation du personnel de sécurité et des ressources ciblées – ont souvent une incidence sur le sentiment de confiance et d'appartenance des membres de la communauté. Si de nombreuses personnes participantes ont déclaré se sentir généralement en sécurité sur le campus, la plupart ont toutefois exprimé un sentiment de sécurité moindre et ont fait part de leurs inquiétudes concernant les lacunes en matière de communication, les préjugés et le manque de cohérence dans les pratiques de l'établissement. Les expériences vécues avec le personnel de sécurité étaient mitigées : certaines personnes ont décrit les agents internes comme étant approchables, mais la présence de gardes sous-traitants et de policiers a suscité des craintes liées au profilage et à l'escalade. D'autres préoccupations concernant la responsabilisation, le sous-financement ou l'inaccessibilité des ressources de soutien, ainsi que l'environnement physique de l'Université, ont complexifié la situation. Ces évaluations – associées à de profondes divisions autour de la contestation et de l'expression politique – illustrent la difficulté de favoriser sur le campus un climat propice à un dialogue sain et à une sécurité réelle.

RACISME ANTI-ARABE ET ISLAMOPHOBIE

Le sous-comité sur le racisme anti-arabe et l'islamophobie a souligné la nécessité pour Concordia de faire preuve d'une véritable neutralité institutionnelle, en particulier dans les contextes délicats sur le plan politique. Ses membres ont insisté sur le fait que les relations de l'Université avec des organisations externes ne doivent en aucun cas compromettre la sécurité, la confiance ou le traitement équitable de ses diverses communautés. Le sous-comité s'est dit profondément préoccupé par le fait que certaines associations externes à l'Université aient contribué à donner une impression de partialité, porté préjudice à des étudiantes et étudiants vulnérables, et sapé la confiance dans la capacité de Concordia à évaluer équitablement les plaintes ou à protéger les personnes victimes de racisme, d'islamophobie ou de racisme anti-Palestiniens. Il a souligné que le rétablissement de la confiance nécessiterait des limites plus claires entre l'Université et ces organisations externes, ainsi que des pratiques transparentes et responsables au sein de toutes les unités chargées des questions disciplinaires ou de la sécurité de l'effectif étudiant.

Le sous-comité a entamé ses travaux en adoptant deux méthodes de collecte de données : des séances d'écoute ouvertes à tous et des enquêtes en ligne. Il a adapté son approche au fur et à mesure de l'avancement des travaux afin d'optimiser les chances de participation. Les personnes étudiantes se sont montrées plus réceptives aux actions de sensibilisation ciblées qu'aux appels ouverts, notamment par l'intermédiaire des réseaux sociaux et du bouche-à-oreille. En conséquence, les invitations ont été diffusées par ces canaux, par exemple grâce à la création d'une page Instagram et à la collaboration avec des associations étudiantes et des personnes de confiance. Bien que ces efforts aient amélioré la promotion, la participation est demeurée faible en raison d'une perte de confiance généralisée envers l'Université parmi les personnes étudiantes arabes, musulmanes et politiquement actives. Les membres palestiniens de la communauté subissaient une profonde détresse mentale et émotionnelle, notamment le deuil de proches disparus et d'êtres chers ensevelis sous les décombres, ainsi que la destruction de leurs maisons et de leurs écoles. Même les personnes sans lien direct avec la Palestine ont été profondément touchées par la souffrance de leurs amis et collègues; beaucoup de gens avaient le sentiment que l'Université était indifférente à leur douleur ou les considérait comme des menaces à surveiller plutôt que des membres de la communauté ayant besoin de soutien.

Le sous-comité a également indiqué qu'un sentiment d'aliénation et un manque de confiance généralisés étaient ressortis de presque toutes les séances d'écoute. Les membres du corps professoral et du personnel ont souvent évoqué la crainte de représailles professionnelles, tandis que de nombreuses personnes étudiantes ont exprimé un scepticisme marqué quant aux intentions de l'Université et du sous-comité. Dans certains cas, des personnes étudiantes ont refusé de participer malgré des allégations graves – notamment au sujet de professeurs ayant malveillamment divulgué les renseignements personnels de leurs propres étudiants –, car elles se sentaient trop intimidées pour prendre la parole. Les membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral ont fait preuve d'un grand courage pour s'exprimer dans ces conditions.

Un thème majeur qui se dégage des recommandations du sous-comité est la nécessité urgente de rétablir la crédibilité des systèmes internes de l'Université en matière d'équité et de responsabilisation. Les participantes et participants à la consultation ont fait état d'une profonde méfiance à l'égard des services chargés des plaintes, de l'arbitrage et de l'encadrement, estimant que ces unités perpétuent les inégalités qu'elles sont censées combattre. Le sous-comité a donc appelé à la mise en place d'un suivi et d'un audit indépendants afin de garantir que les procédures disciplinaires, les pratiques de sécurité et les mécanismes de contrôle fonctionnent sans partialité, appliquent les politiques de manière cohérente et ne reproduisent pas

des pratiques de profilage, de surveillance ou de discrimination systémique. Il a en outre souligné que sans de telles réformes, la sous-déclaration persistera, renforçant ainsi les préjugés nuisibles concernant la prévalence et la gravité du racisme sur le campus.

Le sous-comité a également appelé à une refonte en profondeur de la manière dont l'Université conçoit et met en œuvre la notion de sécurité. Il a fait valoir que les approches actuelles confondent souvent malaise et danger, privilégient la sécurisation au détriment du dialogue et exposent de manière disproportionnée les personnes étudiantes issues de minorités ethniques au profilage et à des mesures punitives. Le sous-comité préconise plutôt un modèle de sécurité fondé sur la liberté universitaire, le débat respectueux, le traitement équitable et la protection contre le harcèlement, et non la répression des opinions divergentes. Ce changement, a-t-il souligné, s'avère non seulement urgent, mais nécessite en outre une profonde transformation systémique, à la fois culturelle, pédagogique et organisationnelle.

Enfin, le sous-comité a souligné l'importance de créer des espaces universitaires et communautaires qui reflètent et soutiennent les identités, les récits et les aspirations intellectuelles des étudiantes et étudiants originaires d'Asie du Sud-Ouest et d'Afrique du Nord ainsi que des étudiants arabes et musulmans de Concordia. Il a noté que, malgré un nombre important d'inscriptions et un vif intérêt, il n'existe aucun parcours universitaire officiel ni aucun lieu communautaire réservé à ces étudiants, ce qui engendre chez eux un sentiment d'exclusion et les prive de possibilités d'études enrichissantes et transformatrices. Le sous-comité a donc recommandé la mise en place d'un programme officiel d'études sur l'Asie du Sud-Ouest et l'Afrique du Nord ou d'études arabes, ainsi que d'un lieu de rassemblement physique destiné à favoriser le sentiment d'appartenance, l'exploration intellectuelle et le renforcement de la communauté.

Il importe également de mentionner que le sous-comité sur le racisme anti-arabe et l'islamophobie, outre ce qui précède, a formulé des recommandations visant à renforcer l'autonomie et la responsabilité institutionnelles ainsi qu'à garantir la rigueur du débat. Ces recommandations sont développées plus en détail dans la section « Recommandations générales ».

RACISME ANTI-ASIATIQUE

Le sous-comité sur le racisme anti-asiatique a recueilli des données à l'aide de trois méthodes : un groupe de discussion axé sur les arts, une enquête et des commentaires soumis en ligne. Le groupe de discussion s'est réuni dans le cadre d'un atelier de trois heures intitulé Dumplings et dialogue, et s'est concentré sur les expériences vécues sur le campus par les étudiantes et étudiants de Concordia s'identifiant comme Asiatiques. Ces observations ont ensuite servi de base à l'élaboration de l'enquête. Sur une période d'un mois et demi, celle-ci a permis de toucher un groupe de personnes plus large et plus diversifié que l'atelier, et de recueillir des données dans quatre domaines principaux : la perception de soi, les possibilités d'accès à des activités adaptées à la culture et à l'origine ethnique, le recensement des préoccupations ainsi que les idées d'améliorations et d'initiatives adaptées à la culture. Les formulaires de soumission en ligne ont permis de recueillir des commentaires ouverts, conformément aux pratiques des autres sous-comités du groupe de travail ECRVI.

Le sous-comité a appelé à une visibilité et une reconnaissance accrues des cultures et des expériences asiatiques à Concordia. Il a souligné la nécessité de célébrer les fêtes asiatiques, d'organiser des conférences mettant en lumière les études asiatiques et les enjeux locaux, d'apporter un soutien plus ciblé aux groupes étudiants asiatiques et de créer des occasions d'échanges intergénérationnels au sein de la communauté asiatique. Des préoccupations ont été soulevées concernant le manque d'espaces et de ressources consacrés à cette communauté, ce qui a suscité un appel à la création d'un centre étudiant asiatique, d'espaces de rassemblement, d'un site Web centralisé et d'une représentation plus forte des personnes diplômées ainsi que des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant asiatiques. Le sous-comité a également souligné l'importance de développer les initiatives de recherche et d'éducation axées sur le racisme anti-asiatique afin de favoriser la sensibilisation, la sécurité culturelle et une inclusion véritable à l'échelle de l'Université.

Outre ces recommandations, le sous-comité a encouragé une réflexion approfondie sur les enjeux interdépendants qui influent sur le bien-être et la sécurité des membres de la communauté asiatique – tels que les expériences et les défis distincts auxquels font face les personnes nouvellement arrivées par rapport aux Asiatiques de deuxième et troisième générations à Montréal et au Canada. Il a souligné l'importance de comprendre les expériences des personnes ayant des identités non conformes, non binaires et de genre fluide, notamment au regard des microagressions, de la sécurité et de la nécessité de se déplacer avec prudence sur le campus. Le sous-comité a également mis en évidence les défis persistants en matière d'engagement à Concordia, mentionnant la faible notoriété de l'initiative ECRVI, la faible participation au sein des départements et des services, le manque de clarté concernant les limites de l'identité

asiatique et les obstacles à la diffusion d'informations sur les activités. Il a recommandé un examen approfondi de ce que signifie la sécurité pour les membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel d'origine asiatique, ainsi que des efforts visant à lutter contre les microagressions racistes – telles que l'effacement, la diversité de façade et le stéréotype de la « minorité modèle » – et à analyser leurs répercussions sur le signalement des incidents et la confiance dans les services universitaires. Les réflexions de la communauté ont en outre confirmé la nécessité d'une sensibilisation accrue aux microagressions et de la création de possibilités de soutien collectif. Nombre des personnes participantes ont estimé qu'un espace réservé aux Asiatiques pourrait favoriser la solidarité, fournir un cadre propice aux discussions sur le racisme et constituer une voie plus naturelle vers la reconnaissance et la validation que ne l'offrent actuellement les services officiels.

Le sous-comité a également recommandé d'intégrer une formation sur la sensibilisation au racisme anti-asiatique et sa prévention – en particulier au regard des microagressions – dans les ateliers obligatoires. Il a souligné qu'une programmation ancrée dans la culture, telle que des ateliers mettant à l'honneur les cuisines et les traditions asiatiques, est essentielle au bien-être de la communauté et ne constitue pas seulement une activité récréative. Le sous-comité a en outre insisté sur l'importance de recueillir des données démographiques plus nuancées afin de refléter la diversité des expériences asiatiques, en notant des lacunes telles que l'absence de personnes participantes originaires d'Asie occidentale ou du Moyen-Orient, et la nécessité d'adopter des approches plus ciblées pour les différents sous-groupes. Enfin, il a souligné l'importance de réduire la diversité de façade en assurant une responsabilisation et un suivi quant aux recommandations issues de la communauté, en améliorant la transparence du processus décisionnel, en menant une évaluation continue auprès des personnes les plus touchées et en garantissant une juste rémunération pour le travail qu'impliquent les initiatives en matière d'équité.

ANTISÉMITISME

Le sous-comité sur l'antisémitisme a entendu des membres de la communauté rapporter que les Juifs ont fait face à une série de comportements problématiques et marginalisant qui enfreignent le Code des droits et des obligations. Ces expériences comprennent des agressions directes – telles que le harcèlement, la violence verbale, la discrimination, l'intimidation et la violence physique – ainsi que des agressions indirectes, comme les graffitis et la dégradation de biens visant la communauté dans son ensemble. Les incidents de racisme contre les Juifs érodent le sentiment de sécurité non seulement chez ceux qui en sont victimes, mais aussi chez les témoins et les membres de la communauté juive qui se sentent exposés à la possibilité ou à la menace d'être pris pour cible. De plus, le sous-comité a entendu les personnes participantes affirmer que tous ces comportements sont devenus tellement banalisés et enracinés que certaines personnes dissimulent ou envisagent de dissimuler leur identité juive.

La principale collecte de données réalisée par le sous-comité consistait en des entretiens approfondis et semi-structurés, menés selon une approche tenant compte des traumatismes, sous la forme de séances d'écoute en petits groupes, une méthode jugée très fructueuse pour recueillir des données qualitatives auprès des membres de la communauté. Les personnes participantes étaient issues d'horizons variés quant à leur rôle au sein de l'Université et à leurs opinions politiques, représentant ainsi un large éventail de positions sur le conflit au Moyen-Orient. La plupart s'identifiaient comme Juives et Juifs. On leur a demandé de donner leur consentement éclairé au début de chaque séance d'écoute ou préalablement, ou encore lors de la soumission d'une déclaration en ligne. Les données recueillies ont fait l'objet d'une analyse réflexive et systématique, axée sur les thèmes généraux qui se sont dégagés.

Le sous-comité a également élaboré un questionnaire destiné aux membres juifs de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral de l'Université, en prenant des mesures pour faire en sorte que seuls les membres actuels ou récents de la communauté universitaire puissent y répondre. La conception s'appuyait sur les données et les observations issues des séances d'écoute et des soumissions en ligne. Les membres juifs de la communauté ont été invités à participer par courrier électronique direct et par sondage cumulatif, ce qui a permis de recueillir les réponses de plus de quatre-vingts personnes, qui ont toutes confirmé leur appartenance à la communauté juive. Le questionnaire a fourni des données quantitatives complémentaires sur les expériences des Juifs à Concordia et la manière dont ces expériences ont subi l'impact de l'antisémitisme. Il a également permis d'évaluer le climat sur le campus depuis l'attaque menée par le Hamas contre Israël le 7 octobre 2023. Les événements de cette journée constituent l'attaque la plus meurtrière contre le peuple juif depuis l'Holocauste. Alors que nombre

d'étudiantes et étudiants juifs de Concordia pleuraient les victimes, d'autres estimaient ne pas disposer d'un espace pour faire leur deuil ou exprimer des réactions nuancées et complexes. La communauté a éprouvé un manque d'empathie durant ce deuil, et beaucoup de ses membres ont ressenti une pression de se conformer à une position politique sans qu'on leur accorde l'espace nécessaire pour réagir émotionnellement à ces pertes.

Un nombre substantiel des expériences négatives rapportées au sous-comité concerne le discours fortement polarisé et partial tenu sur le campus au sujet du conflit israélo-palestinien. Des propos injurieux, a-t-on noté, font fréquemment référence au sionisme et aux liens entre les Juifs et l'État d'Israël. Les agressions et les attaques sont couramment associées à cette question particulière, certaines personnes étant régulièrement ostracisées et exclues pour ne pas avoir adopté la « bonne » position. Les expériences de racisme contre les Juifs, en particulier celles liées à la polarisation autour du conflit israélo-palestinien, résultent souvent de l'ignorance ou de la désinformation.



De nombreux membres juifs de la communauté de Concordia ont indiqué que ces expériences avaient eu des répercussions négatives, non seulement sur leur santé mentale et leurs relations, mais aussi sur leurs activités principales à l'Université, notamment le travail, la recherche, l'enseignement et l'apprentissage. Ils ont fait part d'un sentiment de trahison et de désillusion, estimant que Concordia n'avait pas pris de mesures suffisantes pour assurer leur sécurité et faire respecter leurs droits en vertu du Code des droits et des obligations. Ils ont évoqué leur frustration, percevant un manque de responsabilisation face aux comportements préjudiciables et de transparence quant à la manière dont ceux-ci sont traités. Le plus inquiétant est peut-être que beaucoup se sont sentis manipulés par leurs pairs, leurs expériences ayant été minimisées, voire effacées, ce qui a gravement porté atteinte à leur sentiment d'appartenance à l'Université.

Le sous-comité appelle tout d'abord à une reconnaissance claire et à une prise de responsabilité de la part de l'établissement face au racisme contre les Juifs sur le campus. La direction de l'Université devrait affirmer explicitement que l'antisémitisme constitue un problème grave et particulier, définir ses formes historiques et contemporaines distinctes, et aborder la manière dont les tensions autour d'Israël et de la Palestine ont, à certains moments, exacerbé les préjudices subis par les membres juifs de la communauté. Cette démarche implique notamment de dialoguer directement avec les membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel concernés, d'exiger des unités où des actes de discrimination ont été commis qu'elles reconnaissent et réparent les préjudices causés, et de veiller à ce que l'expression politique ne serve pas de prétexte à l'exclusion ou aux préjugés. Le sous-comité recommande également de procéder à un examen complet des mesures prises par l'Université depuis le 7 octobre 2023, tant pour déterminer les échecs et les réussites que pour établir des procédures et des politiques plus claires en vue de répondre à de futures crises.

Le sous-comité a également souligné la nécessité de renforcer la gouvernance, les politiques et la sécurité afin de rétablir la confiance et de garantir l'équité. Les recommandations préconisent une refonte exhaustive du Code des droits et des obligations dans le but de clarifier les comportements inacceptables, d'améliorer les procédures de plainte, d'appliquer les politiques sans délai et d'accroître la transparence au moyen de rapports publics. L'Université devrait en outre réviser ses politiques en matière d'équité, de recrutement, de manifestation, de médias sociaux et de communication afin d'y inclure explicitement les expériences de la communauté juive ainsi que de prévenir l'exclusion, la politisation et les préjugés. Des mesures de sécurité renforcées – notamment l'amélioration des pratiques de maintien de l'ordre, le contrôle de l'accès aux bâtiments et des audits de sécurité des espaces juifs – sont jugées essentielles pour garantir la sécurité tant réelle que perçue, en particulier durant les manifestations ou les périodes de tensions accrues.

Enfin, les recommandations insistent sur la nécessité d'un soutien, d'une formation et d'un dialogue continus pour garantir un changement culturel durable. Ces mesures impliquent notamment d'accroître le soutien à la vie et au bien-être de la communauté juive – au moyen de services, de conseillers et d'ateliers adaptés, d'un accès à une alimentation cachère et d'initiatives visant à renforcer le tissu communautaire – ainsi que de préserver et de développer la recherche dans les domaines des études juives et de l'antisémitisme. Une formation ciblée destinée aux membres de l'effectif étudiant, du corps professoral, du personnel administratif et du personnel de sécurité devrait aborder l'antisémitisme au même titre que d'autres formes de discrimination, tandis que des initiatives de promotion du dialogue et du pluralisme devraient encourager la pensée critique, le désaccord respectueux et l'ouverture d'esprit. L'amélioration de la gouvernance et de l'inclusion au sein des organisations étudiantes et des médias est également jugée nécessaire pour faire en sorte que les espaces universitaires reflètent les valeurs communes d'équité, de pluralisme et de respect mutuel.

TRANSPHOBIE

Le sous-comité sur la transphobie a eu recours à plusieurs méthodes de collecte de données : sensibilisation communautaire, enquêtes qualitatives et recherche axée sur l'action sociale. Il a commencé par établir des liens avec les équipes de direction des Services aux étudiants, du Centre de lutte contre l'oppression des genres et de Queer Concordia, un groupe étudiant financé par un supplément des droits de scolarité, tandis que les coresponsables du sous-comité ont mené plusieurs entretiens informels avec des parties prenantes de l'Université. Deux enquêtes qualitatives ont été élaborées et diffusées afin de mieux comprendre les expériences des membres transgenres ou de genres divers au sein de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral de l'Université

Le sous-comité a souligné que Concordia devait opérer un changement radical, passant d'un soutien ponctuel et mené par les personnes étudiantes à un engagement proactif à l'échelle de l'établissement en faveur de l'inclusion des personnes transgenres ou de genres divers et d'un soutien adapté à leur identité. Il a insisté sur le fait que la dépendance actuelle de l'Université à l'égard des groupes étudiants et communautaires, des initiatives isolées et d'un personnel surchargé laisse les membres transgenres ou de genres divers de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel à la merci d'un environnement institutionnel imprévisible, où la communauté, les ressources et la sécurité varient considérablement d'un programme, d'un campus ou d'un bâtiment à l'autre. Pour remédier à cette situation, le sous-comité recommande d'intégrer l'expertise au sein des structures universitaires en recrutant, en promouvant et en responsabilisant des professionnelles et professionnels transgenres ou de genres divers ainsi que leurs alliés, susceptibles de mettre en œuvre des pratiques pédagogiques inclusives, de transformer les microclimats et de favoriser le changement culturel dans les salles de cours, les laboratoires, les ateliers et les espaces de mentorat.

La principale recommandation du sous-comité concerne le besoin pressant de services d'affirmation de genre (hormonothérapie substitutive) sur le campus. L'absence d'un tel accès aux soins de santé est considérée comme une forme de violence structurelle qui engendre une crise sanitaire pour une partie importante de la communauté transgenre de Concordia. Parmi les autres priorités figure la mise en place d'une infrastructure institutionnelle adaptée, visible et dotée de ressources suffisantes, qui garantit aux personnes transgenres ou de genres divers le droit à une éducation équitable et à une participation en toute sécurité à la vie universitaire. Le sous-comité a appelé à la mise en place d'espaces sécurisés dotés de personnel sur les deux campus, soulignant que les expériences des personnes transgenres ou de genres divers sont souvent occultées au sein des cadres 2ELGBTQIA+ élargis, à moins qu'une attention explicite ne leur soit accordée. Une communauté et un sentiment d'appartenance véritables, a-t-il insisté, ne devraient pas dépendre de rencontres fortuites ou de groupes gérés par des étudiants qui se dissolvent à la fin des études. Au contraire, Concordia doit créer des environnements durables et soutenus par des personnes professionnelles, qui favorisent l'inclusion, garantissent l'accès et assurent une continuité.

Une autre préoccupation majeure concerne les préjudices considérables causés par la surveillance et la sécurisation sur le campus, en particulier dans les espaces genrés ou à accès restreint tels que les toilettes, les salles de sport et les vestiaires. Le sous-comité a mentionné que l'aménagement et l'emplacement des caméras dans les toilettes non genrées peuvent créer un sentiment de surveillance et d'exclusion qui nuit à la santé mentale, limite l'accès à la vie sur le campus et donne aux personnes étudiantes transgenres ou de genres divers l'impression que leur présence est surveillée plutôt que bienvenue. Il a insisté sur le fait que la sécurité doit être redéfinie pour s'éloigner de la surveillance et s'orienter vers la dignité, l'accessibilité et la suppression des obstacles qui empêchent les personnes transgenres ou de genres divers de participer pleinement à la vie universitaire et sociale.

Tout aussi préoccupantes sont les lacunes structurelles en matière d'information qui obligent les membres transgenres ou de genres divers de la communauté à se débrouiller seuls dans les systèmes de Concordia, avec un accompagnement minimal et au prix d'efforts considérables. Le sous-comité a noté qu'un manque de cohérence dans la communication, des ressources obsolètes et l'absence de point de responsabilité centralisé laissent les membres de l'effectif étudiant et du personnel dans l'incertitude quant à la manière d'accéder aux services essentiels – qu'il s'agisse des soins de santé, des modifications de documents,



des procédures de plainte ou de l'aide communautaire. Il recommande donc la mise en place d'un carrefour consacré au bien-être des personnes transgenres ou de genres divers, clairement identifiable et géré par un personnel, qui regroupe des informations précises et à jour, et réduit la dépendance aux réseaux informels pour obtenir des renseignements qui devraient être facilement accessibles.

Le sous-comité a insisté sur le fait qu'aucun de ces efforts ne peut aboutir sans une véritable responsabilisation. Il a mis en garde contre les gestes symboliques ou les rapports qui masquent l'inaction, soulignant que les personnes transgenres et de genres divers font constamment face à des préjugés cisnormatifs, à des services dotés de ressources insuffisantes et à des environnements où les comportements discriminatoires ne sont pas sanctionnés. Pour que le climat à Concordia évolue, l'inclusion et le soutien des personnes transgenres et de genres divers doivent devenir des aspects clairs de la mission de l'Université, assortis de ressources et d'effectifs adéquats. Le sous-comité a préconisé des plans de mise en œuvre transparents, des mises à jour publiques régulières et des mécanismes clairs pour répondre aux comportements transphobes récurrents, ainsi que la reconnaissance et la rémunération équitable du travail des membres transgenres et de genres divers de la communauté qui contribuent à la transformation de l'établissement. Il a également souligné la nécessité d'investir de manière soutenue dans la recherche et le leadership liés aux personnes transgenres et de genres divers, notamment par la création de postes universitaires spécialisés qui favorisent la recherche, l'apprentissage expérientiel et les connaissances issues de la communauté.

Dans leur ensemble, ces recommandations définissent une vision permettant à Concordia de dépasser les approches réactives ou fragmentées pour mettre en place une infrastructure cohérente, durable et responsable, qui garantit la sécurité, le sentiment d'appartenance et l'équité des membres transgenres ou de genres divers de sa communauté.

CLIMAT SUR LE CAMPUS

Le sous-comité sur le climat sur le campus a rencontré des personnes représentant divers services et des membres clés de l'Université afin de s'informer sur les politiques, les procédures et les pratiques institutionnelles ainsi que sur d'autres questions liées au climat sur le campus.

L'un des principaux objectifs du sous-comité était de mobiliser les connaissances liées au climat sur le campus de l'Université Concordia. Pour ce faire, les membres du sous-comité ont interrogé des parties prenantes clés concernant leur expérience du racisme et de la violence identitaire. Ces dernières ont également fait part de témoignages de membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel sur le soutien qu'ils ont reçu. Ces témoignages ont mis en lumière le sens de l'entraide dont font preuve les Concordiennes et Concordiens, quelles que soient leurs fonctions et leur unité, en période de crise et d'incertitude, tant sur le plan relationnel que pratique, révélant non seulement les sources de préjudices présentes sur le campus, mais aussi la sollicitude qui continue parallèlement d'y caractériser les échanges.

Pour étayer son travail, le sous-comité s'est entretenu avec un large éventail d'unités offrant des services aux étudiants, de bureaux administratifs et de services, ainsi qu'avec des membres de la haute direction. Ces conversations ont permis de comprendre dans quelle mesure le climat sur le campus est perçu, appuyé et réglementé dans l'ensemble de l'Université; elles ont également mis en lumière l'effet des politiques et des pratiques en vigueur sur les personnes qui travaillent le plus étroitement avec les personnes étudiantes et la communauté.

Les entrevues ont par ailleurs fait ressortir un thème récurrent, à savoir le manque de confiance à l'égard de l'établissement, doublé d'appels pressants à accroître la transparence et la collaboration. Des étudiants noirs continuent de signaler avoir été victimes d'actes de racisme de la part de leurs pairs et de leurs professeurs, et nombre d'entre eux obtiennent leur diplôme sans jamais avoir reçu d'enseignement d'une personne noire, en raison du nombre limité de professeurs noirs à temps plein. Des membres noirs du personnel ont également indiqué avoir le sentiment de bénéficier moins souvent de promotions que leurs pairs. Parallèlement, les membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant vulnérables sur le plan de la santé – y compris ceux qui continuent à prendre des précautions liées à la COVID-19 – ont perçu une dégradation du soutien offert par l'Université. Leurs inquiétudes portaient notamment sur le retrait des distributeurs de masques, l'absence de messages encourageant les gens à rester chez eux ou à porter un masque lorsqu'ils sont malades, la diminution de la souplesse pour participer à distance aux activités, et le signalement de cas où le personnel de sécurité a demandé de retirer un masque pour confirmer une identité. Les répondantes et répondants ont précisé que ces changements sont tout particulièrement préoccupants sur le plan de la justice pour les personnes en situation de handicap.

Des membres du corps professoral et du personnel ont également exprimé leur inquiétude au regard de la précarité financière et des mesures d'austérité, soulignant leur désir d'améliorer la transparence et de s'impliquer sensiblement dans les décisions budgétaires. Nombre d'entre eux ont fait valoir l'exhaustivité de l'expertise et des connaissances institutionnelles au sein de l'Université, suggérant que des approches plus participatives pourraient grandement contribuer à la confiance et au soutien accordés quand des décisions difficiles s'imposent. Ces préoccupations touchaient plus particulièrement la gouvernance des facultés.

Outre ces défis, le sous-comité a tenté de mieux comprendre les expériences de soutien relationnel et institutionnel au sein de la communauté de Concordia. Dans le contexte de ce que beaucoup décrivent comme une polycrise mondiale – vivement ressentie dans les universités – les personnes interrogées ont partagé des témoignages émouvants de collègues et de professeurs qui se sont soutenus les uns les autres. Ces gestes d'entraide étaient souvent de nature relationnelle, intentionnelle et pratique : par exemple, prendre des nouvelles dans les moments difficiles, accorder plus de souplesse dans les cours ou les conditions de travail, ou encore offrir des mesures concrètes de soutien.



Ces témoignages montrent que le soutien est déjà profondément ancré dans la communauté de Concordia, même en période de tensions et d'incertitudes profondes. De nombreux Concordiens et Concordiennes continuent de s'entraider de façon souvent inaperçue. Mettre en lumière ces pratiques et en tirer des leçons pourrait profiter à l'Université en offrant des exemples concrets de soutien qui permettent de comprendre comment mieux appuyer, maintenir et institutionnaliser ces pratiques. Mettre l'accent sur l'entraide en tant que responsabilité partagée et valeur fondamentale est d'autant plus important que les pressions sociales, politiques et écologiques exercées sur les communautés universitaires ne cessent de s'intensifier.

Le sous-comité tient également à préciser que les personnes interrogées se préoccupent profondément de la communauté de Concordia et qu'elles travaillent activement à améliorer la situation sur le campus, souvent de façon inaperçue. Nombre des politiques jugées comme nécessitant une révision ou un éclaircissement en sont déjà à différents stades de réévaluation, grâce aux efforts de membres dévoués du personnel de Concordia.

Les discussions sur les politiques et les procédures ont révélé une nette divergence de points de vue. Les unités administratives se sont généralement déclarées confiantes au regard des cadres politiques existants, en particulier ceux qui mettent l'accent sur la résolution informelle des litiges. En revanche, le personnel travaillant en contact avec les personnes étudiantes s'est dit inquiet de l'incohérence des interprétations, du manque de transparence et de la disparité dans l'application des politiques. Les problèmes les plus fréquemment soulevés sont le manque de clarté quant à la mise en œuvre des politiques, la rareté ou l'incohérence des processus de suivi, le manque de possibilités de consultation des parties prenantes ainsi que les conflits entre les exigences de confidentialité et la quantité de renseignements partagés avec les parties plaignantes.

D'importantes préoccupations ont été soulevées quant à la capacité procédurale et aux délais, en particulier dans les unités chargées des procédures d'arbitrage et de respect des droits. Il a notamment été signalé que certaines personnes étudiantes obtiennent leur diplôme avant que leur cas ne soit résolu, ou qu'elles ne se désengagent complètement en raison du fardeau émotionnel et administratif qu'elles doivent supporter. Une communication plus claire et l'utilisation d'un langage plus simple ont été mentionnées comme améliorations essentielles à apporter.

Les personnes interrogées ont indiqué que plusieurs points politiques devaient être révisés ou clarifiés en raison de leur inadéquation avec les réalités actuelles du campus. Les aspects liés à l'utilisation des locaux ont été présentés comme une source fréquente de conflits – en particulier en période d'examens – à cause du manque de clarté des conditions de réservation et de supervision. Les politiques relatives aux affiches et à la signalisation sont jugées incohérentes dans leur application, avec des ambiguïtés quant à leur mise en œuvre et à l'autorité décisionnelle. Autres préoccupations mentionnées : présence sur le campus de personnes non affiliées à l'Université, procédures d'identification, obligation de retirer son masque et répercussions sur la sécurité, et incidence disproportionnée de certaines pratiques sur les membres de la communauté marginalisés et vulnérables sur le plan de la santé. En outre, les structures de gouvernance de la vie étudiante ont été décrites comme étant obsolètes, et les lignes directrices en matière de communication ont été qualifiées de vagues et sujettes à interprétation, avec un risque d'utilisation abusive.

De nombreuses personnes ont également réclamé des mesures plus claires et plus cohérentes de la part de l'établissement dans le contexte des conflits mondiaux et de la violence géopolitique. Bien que l'Université ait parfois diffusé des déclarations ou offert son soutien, les réponses ont été qualifiées d'inégales, de sorte que les membres concernés de la communauté sentent un manque de reconnaissance ou de ressources. Les personnes interrogées ont souligné l'importance d'intégrer la littératie émotionnelle aux réponses de l'établissement, et ce, afin de reconnaître l'incidence des événements internationaux et locaux – ainsi que des formes d'oppression croisées comme le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie – sur le bien-être, l'apprentissage et le travail sur le campus.

VI. RECOMMANDATIONS GLOBALES

Les recommandations générales et les mesures suggérées par le groupe de travail sont applicables à toutes les identités, ou constituent des recommandations formulées de manière indépendante par plusieurs sous-comités.

COMMUNICATIONS

RECOMMANDATION

- Élaborer des lignes directrices claires pour encadrer les messages sur les événements dans le monde, les manifestations à venir et les condamnations de comportements.

MESURES SUGGÉRÉES

- Revoir et communiquer clairement les critères permettant de décider quels types d'événements, d'incidents et d'urgences font l'objet de communications auprès de la communauté de Concordia.
- Utiliser un langage plus précis lorsqu'il s'agit de reconnaître ou de comprendre le vécu de certaines communautés et, lorsqu'il s'agit de solliciter leur mobilisation, éviter un langage générique qui rend l'identité plus floue ou l'efface. Par exemple, intégrer des références à la géographie, aux intersections et aux expériences.
- Viser une communication informative et pragmatique lorsque surviennent des incidents liés à la sécurité sur le campus et réduire le délai entre le moment où ces incidents sont constatés par l'Université et celui où elle diffuse des messages à ce sujet. Améliorer l'application AlertUs, entre autres.
- Éviter de communiquer de l'information sur des ressources en réaction à des crises géopolitiques afin de ne pas donner l'impression de favoriser certains groupes. Assurer plutôt la transmission régulière de rappels sur les ressources disponibles et les mesures d'adaptation destinées aux personnes qui traversent diverses crises dans leur vie et au sein de leur communauté.

SÛRETÉ, SÉCURITÉ ET INFRASTRUCTURE

RECOMMANDATION

- Modifier, approfondir ou élargir le discours actuel sur la « sécurité ». Les consultations du groupe de travail ECRVI ont fait ressortir diverses perceptions de la sécurité sur le campus et mis en lumière différentes pistes à suivre. Pour certaines personnes consultées, la sécurisation, ou le fait d'isoler les opinions divergentes, a suscité des inquiétudes en matière de profilage, de surveillance et de criminalisation des membres racisés de la communauté et des personnes s'identifiant comme transgenres ou de genre divers. Pour d'autres, la conceptualisation actuelle de la sécurité ne convient pas en raison de son approche formelle, non relationnelle et procédurale. D'autres membres de la communauté ont indiqué qu'il faudrait intensifier le soutien aux pratiques actuelles et les efforts en matière de sécurité.

MESURES SUGGÉRÉES

- Élargir ou approfondir la formation obligatoire en matière de sécurité culturelle et de désamorçage de situations difficiles pour l'ensemble du personnel de sécurité travaillant sur le campus, dans le but de réduire les tensions et les inquiétudes liées au profilage.
- Revoir la nécessité de méthodes de surveillance invasives, y compris les caméras dans les toilettes, qui ont un effet dissuasif à certains égards, mais qui ont également des répercussions considérables sur certains groupes minoritaires tels que les personnes transgenres ou de genre divers.
- Élaborer ou multiplier les possibilités de formation pour les membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral sur le désamorçage de situations difficiles et la manière de réagir dans les situations tendues.
- Accroître le partage des connaissances sur le rôle du Service de protection et de prévention ainsi que d'autres services du campus.
- Évaluer le nombre, le type et l'emplacement des espaces sécuritaires pour les groupes victimes de violence identitaire. Vérifier dans quelle mesure ces espaces sont ciblés et mettre en œuvre des mesures pour renforcer la sécurité.

- Créer des espaces sur le campus qui répondent aux besoins précis des groupes identitaires, notamment des toilettes neutres sur les deux campus, des vestiaires neutres dans les installations sportives et d'entraînement ainsi que des espaces réservés aux groupes identitaires dans le but de renforcer les communautés.
- Créer un comité de lutte contre la divulgation malveillante de données personnelles afin d'élaborer des directives plus claires et des mécanismes de soutien concernant les préjudices et la divulgation malveillante de données personnelles dans les médias sociaux.

PROCESSUS

RECOMMANDATION

- Explorer les moyens de rendre les procédures du Bureau des droits et des obligations, du Bureau de l'ombudsman et d'autres unités plus transparentes, responsables, proactives et réceptives aux divers besoins de la communauté universitaire.

MESURES SUGGÉRÉES

- Établir un code de conduite régissant les manifestations sur la propriété de l'Université.
- Établir des directives claires et centrées sur la communauté ainsi qu'un soutien institutionnel pour prévenir le harcèlement en ligne, la divulgation malveillante de données personnelles et la diffamation, et au besoin intervenir, en privilégiant la protection et la prise en charge des personnes ciblées.
- Clarifier les ressources disponibles pour remédier aux irrégularités perçues dans les procédures disciplinaires; renforcer les mécanismes de contrôle des unités dotées d'un mandat disciplinaire.
- Examiner quand, pourquoi et comment des mesures sont prises pour protéger l'anonymat des parties plaignantes, et les circonstances dans lesquelles cette exigence d'anonymat n'est pas applicable.
- Évaluer les processus tels que l'embauche, la promotion et les distinctions pour s'assurer que les préjugés et les obstacles systémiques n'influent pas sur les résultats.
- Explorer les moyens d'accroître la transparence dans la prise de décisions concernant le transfert des plaintes au niveau des tribunaux.
- Suivre les données anonymes fournies sur une base volontaire en matière d'identité.
- Procéder plus fréquemment à l'examen des politiques de l'Université afin d'en assurer l'efficacité et la pertinence, comme la Politique sur l'utilisation temporaire des locaux de l'Université.
- Accroître la transparence et instaurer un climat de confiance en ce qui concerne les politiques, les procédures de plainte et les services de soutien.
- Accroître la visibilité et l'accessibilité du Bureau des droits et des obligations ainsi que des unités connexes.
- Soutenir les bureaux de l'Université en matière de sensibilisation, de rétroaction et d'amélioration des perceptions de la communauté.
- Mettre en place un comité d'examen permanent pour superviser la cohérence et l'équité des procédures disciplinaires au sein du Service de protection et de prévention, du Bureau des droits et des obligations et du Bureau de l'ombudsman.
- Explorer les options en vue d'assurer la bonne gouvernance, le respect de l'inclusion et la reddition de compte des groupes et associations autonomes d'étudiants.

RENFORCEMENT COMMUNAUTAIRE

RECOMMANDATION

- Repenser le renforcement communautaire à l'intérieur et à l'extérieur de l'Université et élaborer des stratégies sur mesure pour favoriser des relations mutuellement bénéfiques ainsi que pour tisser des liens entre les réseaux.

MESURES SUGGÉRÉES

- Augmenter le financement et le nombre de personnes compétentes en matière de santé mentale, de services de santé et de ressources de bien-être, et ce, en donnant la priorité aux modèles de soins holistiques et adaptés à la culture.
- Investir dans la promotion et la valorisation de la responsabilité collective et la pratique collective du soutien.
- Renforcer les groupes étudiants à vocation identitaire et accroître leur soutien.
- Investir dans la création de liens et le dialogue avec les groupes étudiants à vocation identitaire.
- Investir dans la création de liens et le dialogue avec des groupes identitaires en dehors de l'Université afin de mettre en place des réseaux.
- Célébrer ou souligner les fêtes et festivals propres à des communautés identifiables.
- Donner la priorité aux soins d'affirmation fournis par le Service de santé aux personnes victimes de violence, de discrimination ou de marginalisation fondées sur l'identité, y compris les soins d'affirmation de genre.

- Chercher des occasions de mobilisation intergénérationnelle au sein des communautés et entre celles-ci.
- Promouvoir la littératie émotionnelle de la communauté et les soins collectifs en tirant parti de l'expertise disponible et en offrant des occasions de renforcement des compétences.
- Augmenter le nombre de projets de recherche liés à des questions précises de violence identitaire ainsi qu'à des formes de discrimination et d'exclusion subies par des communautés identifiables.
- Lancer une campagne d'analyse positive à l'échelle du campus axée sur la pratique collective du soin.
- Multiplier les initiatives de renforcement communautaire afin d'améliorer la confiance et le rétablissement

PLURALISME

RECOMMANDATION

- Renforcer la capacité de la communauté universitaire à participer de manière productive au dialogue et au débat.

MESURES SUGGÉRÉES

- Veiller à une large représentation des groupes identitaires dans chaque instance de l'Université.
- Poursuivre et approfondir la série Courageous Conversation (« conversations courageuses »).
- Mettre en place un groupe de travail chargé d'examiner les valeurs et le pluralisme à l'Université en privilégiant l'ouverture d'esprit et un dialogue sain.
- Définir et présenter des exemples de dialogue sain sur le campus à des fins d'apprentissage, comme des événements auxquels participent des membres du corps professoral et du personnel, des échanges intergénérationnels au sein de la communauté et des initiatives dirigées par les personnes étudiantes.
- Encourager et soutenir un dialogue sain dans les groupes universitaires et entre eux.





RECHERCHE, ENSEIGNEMENT ET FORMATION

RECOMMANDATION

- Accroître le nombre et la diversité des programmes de formation et d'enseignement proposés aux membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant.

MESURES SUGGÉRÉES

- Accroître la sensibilisation aux ressources universitaires existantes en matière d'inclusion, de violence identitaire, de formation à la sécurité culturelle et de dialogue sain, ainsi que leur accessibilité – p. ex. les ressources du Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage en matière de pédagogie inclusive et de gestion des moments difficiles en classe, la formation de la Direction de la vie étudiante sur les conflits de groupe, ou encore la formation de Mieux-être Concordia sur la communication interpersonnelle.

- Consacrer des ressources à l'organisation d'ateliers, de séminaires et de modules de formation supplémentaires sur des formes précises de violence identitaire et leur incidence sur les communautés ciblées.

- Élaborer et imposer une formation au personnel enseignant et aux animatrices et animateurs d'événements afin de cerner les valeurs, les engagements et la vision qu'ils appliquent dans leur travail. Proposer des séances sur des sujets et des points de vue précis afin de permettre des discussions et un soutien par les pairs.

- Élaborer et imposer une formation continue sur l'inclusion et le dialogue sain pour les personnes étudiantes.

- Élaborer et imposer une formation continue sur l'inclusion et le dialogue sain pour les membres de l'administration, du personnel et du corps professoral.

- Élaborer et soutenir les conférences universitaires ou communautaires qui mettent en lumière les initiatives, les projets et les travaux d'érudition des communautés minoritaires.

- Élaborer des modules sur l'indépendance d'esprit et la pensée critique en vue d'enseigner aux personnes étudiantes comment penser par elles-mêmes, plutôt que ce qu'elles doivent penser.

- Donner la priorité aux chaires de recherche et aux programmes universitaires dans les domaines liés aux communautés touchées par la violence identitaire.

- Mettre en place des occasions, des ressources et des espaces pour l'apprentissage et le soutien du personnel enseignant concernant les questions de violence et de diversité géopolitique dans les salles de classe.

VII. CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES

Les conclusions du groupe de travail ECRVI mettent en évidence la portée et le degré d'urgence de la lutte contre la violence identitaire à Concordia, et reflètent les efforts collectifs du groupe de travail et de ses six sous-comités. Grâce à leurs travaux distincts, mais interreliés sur l'antisémitisme, le racisme anti-arabe et l'islamophobie, le racisme anti-asiatique, la transphobie et les questions situées à l'intersection des identités, les sous-comités ont apporté des précisions essentielles sur les expériences et besoins diversifiés des communautés de Concordia. Leurs consultations, séances d'écoute, sondages et analyses ont révélé les répercussions profondes de la violence identitaire sur le sentiment de sécurité et d'appartenance ainsi que sur la santé mentale des membres de la communauté et leur participation à la vie universitaire. Leur travail assidu a permis à l'Université de mieux comprendre la nature systémique et la portée de ces préjudices.

Comme aucune série de recommandations n'est complète sans un plan de mise en œuvre, le groupe de travail ECRVI conclut ce rapport en mettant l'accent sur une dernière recommandation :

ÉTABLIR UN COMITÉ DE MISE EN ŒUVRE ET D'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE

La mise en œuvre de changements d'une telle ampleur nécessite une collaboration interuniversitaire et une solide reddition de comptes. La meilleure approche à adopter à ce stade consiste à créer un comité de mise en œuvre, composé de représentantes et représentants des unités intéressées, ainsi que de membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant touchés par les questions décrites dans le présent rapport, afin de guider l'Université dans ce travail de longue haleine.

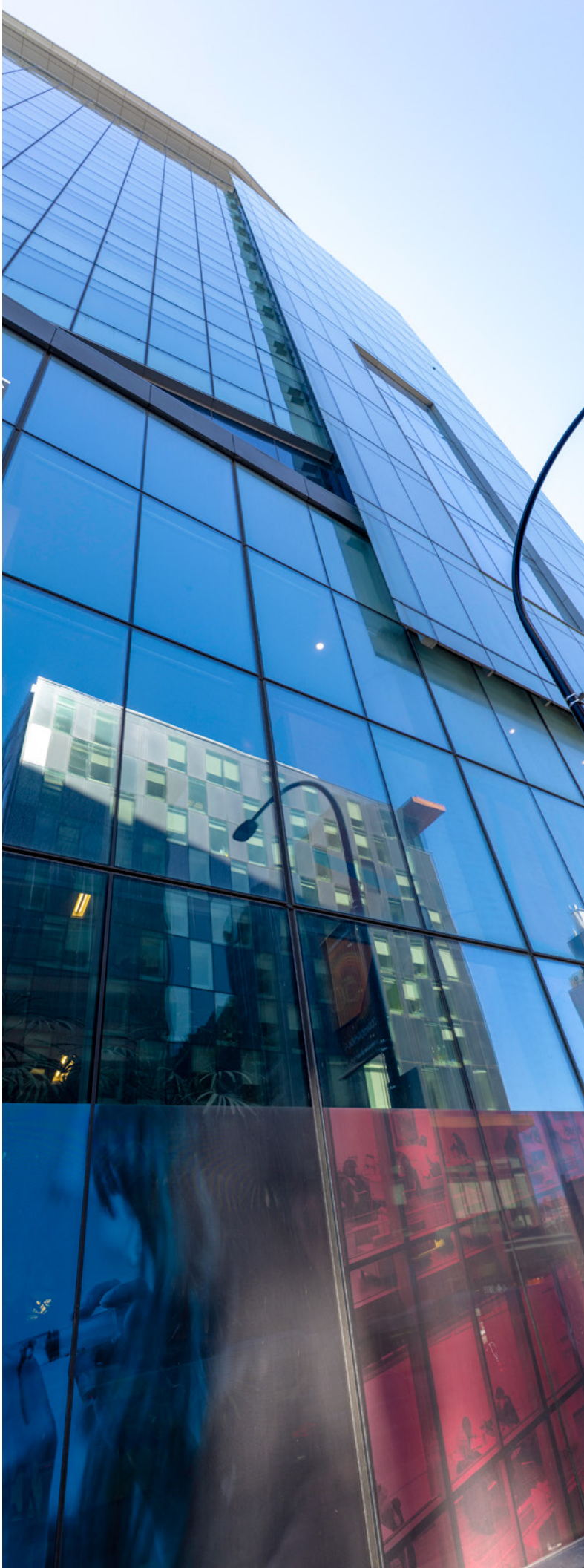
Les efforts des sous-comités montrent qu'un changement institutionnel substantiel nécessite une écoute attentive et une confiance accrue, en particulier auprès des communautés confrontées à l'effacement, à la marginalisation et à un manque de soutien. Chaque sous-comité a dû faire face à des défis uniques – méfiance, crainte de représailles, stress émotionnel lié à la divulgation d'expériences vécues, etc. –, mais leur persévérance a permis de créer des espaces où les membres de la communauté se sont sentis entendus, justifiés et représentés. Des besoins communs ont été cernés dans chaque groupe, notamment ceux de renforcer les mécanismes de reddition de comptes et de signalement, d'améliorer la formation et la sensibilisation, de créer des espaces plus inclusifs, de clarifier les processus ainsi que de renforcer le soutien apporté aux témoins et aux personnes directement touchées.

Les travaux du groupe de travail ont fait ressortir une volonté générale d'instaurer un dialogue sain, de favoriser la guérison et de créer des liens. Les communautés espèrent avoir de meilleures occasions de transcender les différences et de favoriser la compréhension mutuelle. Les travaux ont également permis de cerner, par l'entremise du sous-comité du climat sur le campus, d'autres sujets de préoccupation persistants, notamment la nécessité pour Concordia de réaffirmer son engagement à l'égard des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant vulnérables sur le plan de la santé, et ce, en rétablissant et en renforçant les mesures de soutien visibles et les pratiques fondées sur les principes de justice à l'égard des personnes en situation de handicap. Il s'agit notamment de réinstaller des distributeurs de masques dans les bâtiments du campus et de rediffuser des messages clairs de santé publique encourageant les personnes à rester chez elles et à porter un masque lorsqu'elles sont malades, entre autres. Nombre de personnes ont également demandé que l'établissement comprenne mieux l'ampleur de l'insécurité alimentaire et que des mesures coordonnées soient prises à l'échelle universitaire. Ces mesures, combinées aux autres mentionnées dans le présent rapport, permettraient d'améliorer le soutien institutionnel, de réduire les obstacles à l'accès aux études et au travail ainsi que de promouvoir un environnement plus sécuritaire et plus inclusif sur le campus.

Les observations des sous-comités montrent que la diversité à Concordia est une force, mais qu'elle nécessite un soutien intentionnel, une reconnaissance et des changements structurels pour porter ses fruits. L'Université doit continuer à s'engager à offrir des cheminements équitables, durables et adaptés à la communauté, afin que tous ses membres se sentent valorisés, protégés et en mesure de s'épanouir.

Et surtout, le succès de ces recommandations ne repose pas seulement sur leur application; il exige des ressources, une transparence et une évaluation soutenues à long terme. Leur mise en œuvre doit s'accompagner de délais clairs, de critères de référence accessibles au public ainsi que de mécanismes permettant une reddition de comptes régulière à la communauté. Sans cela, même les initiatives bien intentionnées risquent de perdre leur élan ou la confiance de la communauté. Un comité de mise en œuvre et d'intervention communautaire serait essentiel pour suivre les progrès, repérer les lacunes et s'assurer que les engagements donnent lieu à des changements concrets et mesurables dans l'ensemble de l'établissement.

Enfin, le présent rapport ne doit pas être considéré comme un résultat, mais plutôt comme une base pour la poursuite des travaux. La violence identitaire est en constante mutation et les interventions institutionnelles doivent s'adapter en conséquence. Les conclusions du groupe de travail soulignent la nécessité d'un engagement permanent pour répondre aux besoins changeants des communautés, aux nouvelles formes de violence et à l'évolution des contextes sociaux et politiques. En intégrant la réflexivité, la consultation communautaire et la reddition de comptes dans son approche à long terme, Concordia peut dépasser le stade des mesures réactives pour adopter une culture proactive de soutien, de prévention et de partage des responsabilités.



VIII. ANNEXE

STRUCTURE DE GOUVERNANCE DU GROUPE DE TRAVAIL ECRVI

COPRÉSIDENTES

- **Lisa White**, directrice générale du Bureau de l'équité
- **Rachel Berger**, vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage, professeure agrégée au Département d'histoire
- **Rilla Khaled**, professeure agrégée au Département de design et d'arts numériques, codirectrice du Centre de recherche TAG (technoculture, art et jeux)

MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR

Les mandats des membres du comité directeur ont pris fin après leur examen du rapport final en février 2026, sauf indication contraire.

- **Aryan Awasthi**, représentant des personnes étudiantes des cycles supérieurs, Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs (mandat terminé le 30 avril 2025)
- **Cael Marcas Keegan**, codirecteur du sous-comité sur la transphobie, professeur agrégé en études interdisciplinaires de la sexualité ainsi qu'en études cinématographiques et images en mouvement, directeur du programme d'études supérieures en cinéma
- **Cathryn Somrani**, représentante du personnel, spécialiste en gestion du changement, Bureau de la transformation numérique
- **Charles Draimin**, représentant de l'APUC, professeur au Département de comptabilité
- **Elana Bloom**, codirectrice du sous-comité Engagement sur le campus, directrice du Service de mieux-être et de soutien de l'Université
- **Felice Yuen**, directrice du sous-comité sur le racisme anti-asiatique, professeure adjointe au Département des sciences humaines appliquées
- **Jacqueline Peters**, professeure à temps partiel au Département d'études anciennes, de langues modernes et de linguistique
- **Jeff Bicher**, représentant des personnes diplômées, chef de la direction de Sylvan Adams YM-YWHA | Ben Weider JCC | Harry Bronfman YCC
- **Jessica Bleuer**, directrice du sous-comité Climat sur le campus, chargée d'enseignement à la M.A. en thérapie par l'art dramatique, superviseure et chercheuse en thérapies par les arts
- **Kareem Rahaman**, représentant des personnes étudiantes du premier cycle, coordonnateur des finances de la CSU (mandat terminé le 30 avril 2025)
- **Kim Manning**, codirectrice du sous-comité sur la transphobie, directrice de l'Institut Simone de Beauvoir, professeure de sciences politiques et d'études des femmes
- Directeur du sous-comité sur l'antisémitisme
- **Rana Alrabi**, représentante des personnes diplômées, journaliste
- **Rosemary Reilly**, codirectrice du sous-comité Engagement sur le campus, professeure de sciences humaines appliquées (mandat terminé le 8 octobre 2024)
- **Sarah Ghabrial**, directrice du sous-comité sur le racisme anti-arabe et l'islamophobie, professeure adjointe au Département d'histoire
- **Susan Edey**, codirectrice du sous-comité Engagement sur le campus, directrice principale – Engagement communautaire et impact social / Équipe du Centre SHIFT

SOUS-COMITÉS

Les mandats des membres des sous-comités ont pris fin avec la soumission de leurs rapports individuels aux coprésidents en octobre 2025, sauf indication contraire.

SOUS COMITÉS IDENTITAIRES

RACISME ANTI-ARABE ET ISLAMOPHOBIE

- Directrice : **Sarah Ghabrial**, professeure adjointe au Département d'histoire
- Représentante facultaire : **Norma Rantisi**, professeure au Département de géographie, urbanisme et environnement
- Représentante du personnel : **Rania Attir**, Décanat, Faculté des arts et des sciences
- Représentante étudiante : **Varda Nisar**, Département d'histoire de l'art

RACISME ANTI-ASIATIQUE

- Directrice : **Felice Yuen**, professeure au Département des sciences humaines appliquées, directrice du programme d'études individualisées
- Représentante facultaire : **Gillian Sze**, professeure adjointe au Département d'études anglaises
- Représentante du personnel : **Shin Ling Low**, Centre SHIFT
- Représentants étudiants : **Jon Marvin Reyes**, École des affaires publiques et communautaires; Manan Rajendra Patel, Département de génie mécanique, industriel et aérospatial

ANTISÉMITISME

- Directeur
- Représentant facultaire
- Représentant du personnel
- Représentant étudiant

TRANSPHOBIE

- Codirecteurs : **Cael Marcas Keegan**, professeur agrégé en études interdisciplinaires de la sexualité ainsi qu'en études cinématographiques et images en mouvement, directeur du programme d'études supérieures en cinéma; Kim Manning, directrice de l'Institut Simone de Beauvoir, professeure de sciences politiques et d'études des femmes
- Représentants étudiants : **Alex Francavilla**, Département de psychologie; Belen Blizzard, coordonnateurice du soutien aux personnes étudiantes 2ELGBTQI+; Kat Matheson, Département d'informatique et de génie logiciel (mandat terminé le 30 janvier 2025)

SOUS-COMITÉS UNIVERSITAIRES

CLIMAT SUR LE CAMPUS

- Directrice : **Jessica Bleuer**, chargée d'enseignement à la M.A. en thérapie par l'art dramatique, superviseure et chercheuse
- Représentante facultaire
- Représentante du personnel : **Eddie Jude Hareven**, Direction de la vie étudiante
- Représentants étudiants : **Ana Bedoya**, Institut Simone de Beauvoir; Mani Asadieraghi, Département de biologie

ENGAGEMENT SUR LE CAMPUS

- Codirectrices : **Elana Bloom**, directrice du Service de mieux-être et de soutien de l'Université; Susan Edey, directrice principale – Engagement communautaire et impact social
- Représentante facultaire : **Alessandra Renzi**, professeure agrégée au Département de communication
- Représentants du personnel : **Jen Bourque**, Centre spirituel et interreligieux; Joel Dinku, Direction de la vie étudiante
- Représentante étudiante : **Ana Bedoya**, Institut Simone de Beauvoir

REMERCIEMENTS

- **Aedan Conlin**, sous-comité sur l'antisémitisme, étudiant
- **Atefeh Heydari**, sous-comité Engagement sur le campus, étudiante
- **Christopher Plenzich**, chef de projet – Bureau de l'équité
- **Fatemeh Nagahvi Olya**, adjointe administrative, étudiante
- **Johanne Cadorette**, chef des communications, Service des communications de l'Université
- **Lindsey Reshef,** sous-comité sur la transphobie, étudiante et bénéficiaire en 2022 d'une bourse de recherche pour étudiantes et étudiants du premier cycle de l'Université Concordia pour son projet de recherche Performing Across the Spectrum: Understanding the Experiences of Concordia's Transgender Theatre Students (« se produire sur scène, au-delà du spectre : comprendre les expériences des personnes étudiantes transgenres en théâtre à Concordia »).
- **Pamela Adedje**, adjointe de département, Bureau de l'équité
- **Priscilla Joly**, chercheuse générale, étudiante



T26-100549