

## LETTRE DU CAUCUS DES MEMBRES NOIR.E.S, AUTOCHTONES ET RACISÉ.E.S DE L'ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

16 juin 2019

*« Nous avons plusieurs défis à surmonter afin de devenir un modèle en matière d'inclusion et de diversité... Chacun doit en prendre acte et devenir un acteur de changement pour faire en sorte que notre communauté universitaire devienne davantage un reflet de cette nécessaire diversité. »*  
– Jacques Frémont, Recteur et Vice-chancelier, Université d'Ottawa, 2018

*« ... “Effrayé”, répondis-je. Lorsque j’ai essayé de demander si [le Service de Police d’Ottawa] voulait savoir ce qui s’était passé ou voir les vidéos que j’ai pris, on m’a dit de me taire. On a aussi rappelé à mon frère de rester éloigné d’au moins 7 pieds parce que son “collègue a un fusil et tu ne peux pas t’approcher trop près de lui”. »* – Jamal Koulniye-Boyce, Vice-président aux affaires académiques et universitaires, Association des étudiant(e)s en Études des conflits et droits humains, 2019

*« C’est l’occasion d’entamer une conversation plus large sur les enjeux systémiques auxquels sont confronté.e.s les jeunes Noir.e.s et Autochtones au Canada – et sur ce que nous faisons dans la capitale canadienne comme communauté, comme université et comme personnes pour nous assurer que de tels évènements ne se produisent plus. »* – Jamal Koulniye-Boyce, 2019

Nous condamnons l'existence de racisme à l'Université d'Ottawa et sur le campus. Nous sommes choqué.e.s et horrifié.e.s par les évènements du 13 juin 2019 durant lequel le Service de la protection de l'Université d'Ottawa a menotté un étudiant Noir et appelé la police.

Le profilage racial, le fichage et le harcèlement d'étudiant.e.s Noir.e.s n'ont pas leur place à l'Université d'Ottawa et sont en contradiction avec l'engagement déclaré de l'Université envers l'égalité, la diversité et les droits de la personne. Nous demandons que l'Université condamne ces actions et prenne les mesures concrètes suivantes pour s'attaquer au racisme systémique :

1. EXCUSES : Présenter des excuses publiques à l'étudiant pour les évènements en question;
2. COUNSELLING : Rendre immédiatement disponibles des services de counselling pour les étudiant.e.s et employé.e.s de l'Université affecté.e.s par les évènements;
3. ÉVÈNEMENTS : Mener une enquête approfondie – tant interne qu'externe, invitant notamment une ou plusieurs personnes ou entités indépendantes et expertes et, de préférence, incluant des représentant.e.s des groupes directement concernés – sur les actions des forces de sécurité sur le campus en rapport avec ces évènements. Retirer de leur poste les agent.e.s de sécurité impliqués dans la détention de l'étudiant. Répondre aux préoccupations des étudiant.e.s concernant la conduite des membres du Service de police d'Ottawa qui ont été appelés par l'Université.

4. BESOINS : Consulter les personnes Noires, Autochtones et racisées ainsi que les personnes LGBTQI2S+ concernant leurs besoins pour se sentir bienvenu.e.s et en sécurité sur le campus;
5. FORMATION : Rendre obligatoire une formation anti-oppressive et antiraciste pour les membres du Service de la protection, ainsi que pour tout le personnel de l'Université;
6. ÉVALUATION : Passer en revue et évaluer l'ensemble de la formation offerte au Service de la protection. Évaluer la composition, le recrutement et la gestion du Service de la protection et des services reliés. Réviser toutes les anciennes plaintes déposées contre le Service de la protection. Évaluer le processus de gestion de ces plaintes. Évaluer la manière dont le Service de la protection répond aux crimes haineux sur le campus. Tel que mentionné précédemment, ces examens devraient être à la fois internes et externes, invitant notamment des entités ou personnes indépendantes et expertes et, de préférence, incluant des représentant.e.s des groupes directement concernés.
7. POLITIQUE : Interdire le fichage sur le campus en modifiant le Règlement 33 qui autorise que le Service de la protection demande une preuve d'identité aux personnes présentes sur le campus;
8. MANDAT : Consulter la communauté sur le rôle et le mandat du Service de la protection;
9. STATISTIQUES : Rendre publiques les statistiques du Service de la protection de façon régulière;
10. MISE EN OEUVRE : Mettre en oeuvre toutes les recommandations présentées dans le Rapport 2016/2017 du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion, particulièrement la recommandation concernant la collecte de statistiques sur l'embauche de personnel et l'inscription d'étudiant.e.s appartenant à des minorités racisées.

Nous demandons qu'un calendrier soit établi pour la mise en oeuvre de ces actions et qu'il y ait une évaluation des progrès effectués en fonction de ce calendrier. La transparence et la reddition de comptes sont essentielles au processus.

Nous demandons que le recteur de l'Université rencontre le Caucus des membres Noirs, Autochtones et racisé.e.s de l'APUO dès que possible pour discuter des mesures concrètes que nous pouvons prendre en réponse au racisme systémique.