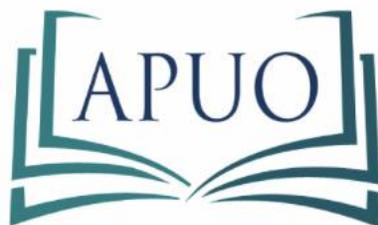


Comité ad hoc de l'APUO sur

LA LUTTE CONTRE L'ANTISÉMITISME ET SUR LA
CRÉATION D'UN CAMPUS PLUS SÛR ET PLUS
INCLUSIF POUR LES MEMBRES JUIFS DE
L'UNIVERSITÉ

Rapport final

Août 2022



Veillez noter que ce document est une traduction du rapport original en anglais. Pour toute question d'interprétation, il convient d'utiliser la version originale.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	1
Aperçu et mandat.....	1
1 Historique et contexte.....	2
1.1 L'antisémitisme au Canada	3
1.2 L'antisémitisme dans la région d'Ottawa-Gatineau.....	4
1.3 Réponses institutionnelles aux besoins des groupes en quête d'équité.....	5
1.3.1 Recommandations des rapports des établissements postsecondaires canadiens.....	7
2 Notre démarche.....	9
2.1 Limitations	10
3 Ce qui nous a été partagé.....	10
3.1 Rapports d'antisémitisme documentés à l'Université d'Ottawa	10
3.2 Soumissions écrites de la communauté du campus.....	12
3.2.1 L'antisémitisme et l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)	12
3.2.2 L'antisémitisme et critique de l'État d'Israël.....	13
3.2.3 Diversité au sein de la communauté juive	16
3.3 Consultations des conseillers/ères spéciaux/spéciales du recteur	19
3.4 Conversations avec les parties prenantes	20
3.5 Rencontre avec l'ambassadrice Deborah Lipstadt, envoyée spéciale des États-Unis pour surveiller et combattre l'antisémitisme	21
4 La voie à suivre.....	22
Composition du comité ad hoc	25

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l'ensemble des participant.e.s de la communauté de l'Université d'Ottawa, notamment les professeur.e.s, le personnel, les étudiant.e.s, les conseillères/conseillers spéciales/spéciaux et les représentant.e.s des groupes communautaires qui ont généreusement donné de leur temps et fourni des réponses réfléchies à nos questions.

Nous tenons également à souligner la contribution exceptionnelle de notre associé de recherche, Bo Kruk, qui a effectué des recherches approfondies, a organisé et a compilé les données de nos consultations et rédigé des sections du présent rapport. Nous lui en sommes reconnaissants.

Nous sommes également reconnaissants pour le soutien administratif de Lidia Riabova dont le soutien à chaque étape a rendu ce rapport possible.

Nous reconnaissons respectueusement que l'Université d'Ottawa est située sur le territoire ancestral non cédé du peuple algonquin.

APERÇU ET MANDAT

À la fin du mois de février 2022, l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO) a créé le Comité ad hoc sur la lutte contre l'antisémitisme et sur la création d'un campus plus sûr et plus inclusif pour les membres juifs de l'université. Le Comité a été chargé de consulter les membres de l'université pour identifier les besoins et les défis auxquels sont confronté.e.s le personnel, les étudiant.e.s et les professeur.e.s juifs/juives. Outre les consultations, le Comité a également examiné les pratiques exemplaires d'autres établissements postsecondaires canadiens. Ce rapport résume nos observations et identifie les domaines clés dans lesquels l'APUO et d'autres personnes en position de leadership peuvent travailler pour favoriser un environnement de travail et d'apprentissage plus équitable et inclusif pour les étudiants et le personnel universitaire juifs.

Ces consultations ont été entreprises à un moment où l'université entreprend des efforts continus en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et doivent être vues comme faisant partie de ces initiatives institutionnelles plus larges. Les organismes institutionnels de l'université sont engagés dans de nombreux efforts pour combattre la discrimination sous de nombreuses formes, notamment le racisme anti-Noir, la discrimination à l'égard des membres autochtones de la communauté et l'islamophobie. Le présent rapport doit être considéré comme une partie de ces efforts visant à faire du campus un lieu plus équitable et plus accueillant pour toutes et tous.

Notre rapport est divisé en quatre parties. La première partie présente l'historique et le contexte de l'antisémitisme ainsi que les approches adoptées par d'autres établissements postsecondaires pour améliorer le climat sur leurs campus pour les groupes en quête d'équité. La deuxième partie souligne l'approche que nous avons adoptée pour remplir notre mandat ainsi que les limites de nos méthodes. La troisième partie résume les points clés qui ressortent de nos consultations. La quatrième partie propose des recommandations pour l'avenir.

1 HISTORIQUE ET CONTEXTE

Entre 2019 et 2020, les crimes haineux au Canada ont augmenté de 36,8 %.¹ Notamment, en 2020, près de 20 % de ces crimes signalés étaient motivés par un sentiment d'hostilité religieuse² et, entre 2020 et 2021, les crimes haineux au Canada visant des groupes religieux (notamment juifs, musulmans et catholiques) ont augmenté de 67 %.³

Les collèges et les universités ne sont pas exemptés de ces tendances. Par exemple, un rapport de Statistique Canada datant de 2021 a révélé des niveaux élevés de harcèlement et de discrimination dans les établissements postsecondaires⁴, les femmes étant 1,5 fois plus susceptibles d'être victimes de harcèlement et de discrimination que les hommes.⁵ Les personnes handicapées ainsi que les groupes de minorités sexuelles sont les plus susceptibles d'être ciblés.⁶ La violence physique représente moins de 5 % des incidents signalés.⁷ La majorité des cas de discrimination et de harcèlement dans les établissements d'enseignement postsecondaire ne sont pas d'ordre physique, et vont au-delà des interactions individuelles pour englober des incidents tels que des commentaires offensants entendus dans les couloirs, des graffitis dans les toilettes et des messages sur les médias sociaux.

¹ Voir, « Crimes haineux déclarés par la police, selon le type de motif, Canada (certains services de police) » (27 juillet 2021), en ligne : *Statistiques Canada* <www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3510006601>.

² *Ibid.*

³ Statistique Canada. (2 août 2022). Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2021. www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2022001/article/00013-fra.pdf?st=3H8YdPAI

⁴ Voir, en général, Darcy Hango, « Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada » (16 juillet 2021), en ligne (pdf): *Statistiques Canada* <www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00006-fra.htm>.

⁵ *Ibid* p. 1.

⁶ *Ibid* p. 1.

⁷ *Ibid* p. 4, graphique 1.

C'est dans ce contexte que le travail de notre commission s'est déroulé. Outre les attaques délibérées et ciblées, les politiques et les cultures institutionnelles apparemment neutres peuvent également favoriser un environnement où des formes subtiles de préjugés peuvent se développer. L'antisémitisme (croyances, attitudes, actions et structures institutionnelles antijuives) sur les campus reflète souvent ces formes plus subtiles de discrimination.

1.1 L'ANTISÉMITISME AU CANADA

Les données les plus récentes de Statistique Canada indiquent que les incidents de crimes haineux visant la communauté juive ont augmenté de 47 % depuis 2020 et de 59 % depuis 2019. Bien que les Canadien.ne.s juif.ve.s représentent moins de 1 % de la population, les membres de la communauté juive ont été la cible de 14 % de tous les crimes haineux signalés en 2021.⁸ Une enquête menée en 2018 auprès de la communauté juive canadienne a révélé que 21 % des 2 335 répondant.e.s avaient été victimes de discrimination fondée sur leur religion. 36 % de ces répondant.e.s appartenaient au groupe démographique des 18-29 ans.⁹ Bien que seulement 10 % des répondant.e.s à l'enquête ait été traité.e.s de manière offensante parce qu'ils/elles s'identifiaient comme juif.ve.s, 22 % d'entre eux/elles appartenaient encore une fois au groupe démographique des 18-29 ans.¹⁰ Il s'agit d'un résultat important puisque la majorité des étudiant.e.s de niveau postsecondaire appartiennent à ce groupe démographique.¹¹ Plus important encore, 37 % des répondant.e.s à l'enquête ont déclaré qu'elles/ils retiennent consciemment leur identité juive afin d'éviter de faire face à toute expression d'antisémitisme.¹² En ce qui concerne les perceptions générales de la communauté juive parmi les Canadien.ne.s, les données de l'Anti-Defamation League (ADL) recueillies en 2019 ont révélé que 8 % des participant.e.s canadien.ne.s ont répondu « probablement vrai » à une variété de stéréotypes antisémites saisis dans leur enquête - comme le pouvoir de la communauté juive sur les marchés financiers internationaux ou le « monde des

⁸ *Ibid.*

⁹ Voir, Robert Brym, Keith Neuman et Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 49, en ligne (pdf) : Environics Institute for Survey Research <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

¹⁰ *Ibid.*, p. 51.

¹¹ Voir, par exemple, Prairie Research Associates, « Enquête de 2019 auprès des étudiants de première année, rapport général » (juin 2019) p. 6, en ligne (pdf) : *Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires* <cusc-ccreu.ca/wordpress/?lang=fr&download=526>.

¹² Voir, Robert Brym, Keith Neuman et Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) à 53, en ligne (pdf) : Environics Institute for Survey Research <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

affaires ». Selon l'ADL, environ 2 318 748 personnes au Canada auraient des attitudes antisémites.¹³

1.2 L'ANTISÉMITISME DANS LA RÉGION D'OTTAWA-GATINEAU

De 2019 à 2021, 559 crimes motivés par la haine et les préjugés ont été signalés au Service de police d'Ottawa. La majorité (48,48 %) était liée à la race/ethnicité, suivie par la religion à 39,18 %. Les données accessibles au public indiquent également la motivation principale de l'incident. Bien que l'ensemble de données n'offre pas suffisamment d'informations pour déduire les circonstances entourant chaque incident, il permet de dresser un tableau important de ce qui se passe dans la région de la capitale nationale. Dans 24,33 % des crimes signalés, la motivation principale était « juive », contre 23,26 % pour « Noire » et 6,26 % pour « musulmane ». La figure 1 à la page suivante présente ces données par rapport à la fréquence annuelle des crimes motivés par la haine et les préjugés.

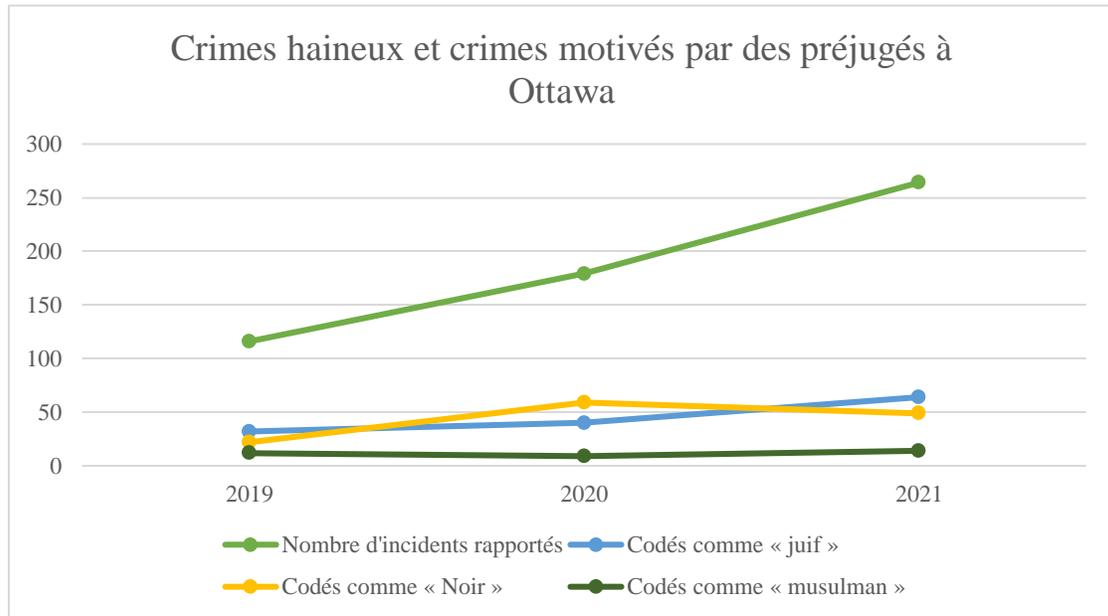
La majorité des incidents (56 %) ont été classés comme des « méfaits » en vertu de l'article 430 du *Code criminel*.¹⁴ Les 44 % restants comprennent diverses infractions au Code criminel, mais ne représentent jamais plus de 10 % des crimes haineux signalés entre 2019 et 2021.¹⁵ La majorité des crimes haineux sont liés à des graffitis. Pendant la présence du « convoi » de camions de l'hiver 2022 dans le centre-ville, cinq incidents antisémites ont été signalés au Service de police d'Ottawa. Le nombre réel d'incidents est probablement beaucoup plus élevé en raison de la sous-déclaration.

¹³ Voir, « ADL Global 100 Index : Canada » (2019), en ligne : Anti-Defamation League <global100.adl.org/country/canada/2019>.

¹⁴ Le méfait en vertu du Code criminel peut inclure un large éventail d'activités, voir : *Code criminel*, RSC 1985, c C-46, art. 430<laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-46/section-430.html>.

¹⁵ Pour l'ensemble de données, voir, « Hate and Bias Motivated Crime » (24 juin 2022), en ligne : Open Ottawa <open.ottawa.ca/documents/ottawa:hate-and-bias-motivated-crime/about>.

Figure 1



Source: Données d'Ottawa ouverte (2019-2021).

1.3 RÉPONSES INSTITUTIONNELLES AUX BESOINS DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ

Conscients de l'augmentation du nombre de crimes haineux et des préoccupations des groupes en quête d'équité, nombre d'établissements postsecondaires canadiens ont commandé des rapports au cours des dernières années afin d'identifier les défis et de proposer des recommandations pour rendre les universités plus sûres et plus inclusives. Pour mieux comprendre le contexte plus large dans lequel s'inscrit notre travail, nous avons examiné 35 de ces rapports. La portée de ces rapports varie, allant de préoccupations générales sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) à des efforts ciblés pour lutter contre le racisme anti-Noir, la discrimination envers les peuples autochtones ou l'antisémitisme. 43 % des rapports portaient spécifiquement sur le racisme, souvent le racisme anti-Noir, 46 % sur l'EDI en général et 8,6 % sur l'antisémitisme sur les campus. Comme l'illustre le tableau 1, l'augmentation du nombre de rapports publiés en 2021 constitue une caractéristique frappante. Sur les 35 rapports, 10 font référence ou font allusion aux manifestations de masse du

printemps et de l'été 2020 et à ce que certains ont appelé le « compte rendu racial de 2020 » [traduction libre].¹⁶

Tableau 1

Année de publication	Nombre de rapports publiés
2010	1
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	1
2018	2
2019	4
2020	5
2021	18
2022	4

Source : Auteurs

Dans l'ensemble, le principal défi que chaque rapport cherchait à relever était de savoir comment répondre aux besoins des groupes en quête d'équité dans une communauté postsecondaire d'une manière qui soit compatible avec les nombreuses autres valeurs qui fondent l'environnement postsecondaire. Par exemple, le groupe de travail sur l'antisémitisme de l'Université de Toronto a recommandé que tout travail lié à l'antisémitisme sur le campus soit aligné avec les autres activités institutionnelles liées à l'EDI et aux principes de la liberté académique. Selon eux, la nature même d'un établissement postsecondaire exige de ne pas privilégier un ensemble de valeurs

¹⁶ Pour en savoir plus sur les événements du printemps et de l'été 2020, voir, par exemple, Ailsa Chang, Rachel Martin & Eric Marrapodi, « Summer of Racial Reckoning » (16 août 2020), en ligne : NPR <www.npr.org/2020/08/16/902179773/summer-of-racial-reckoning-the-match-lit>.

fondamentales par rapport à un autre.¹⁷ De nombreux rapports ont également souligné la nature intersectionnelle de ce défi.¹⁸

1.3.1 Recommandations des rapports des établissements postsecondaires canadiens

Les 35 rapports analysés ont tous été rédigés dans le contexte d'un établissement postsecondaire particulier. Quel que soit le sujet, chaque rapport recommandait trois types de changements interdépendants : (1) la structure de l'établissement (2) les procédures de l'établissement ou (3) l'expérience institutionnelle.

Les recommandations structurelles se sont concentrées sur la bureaucratie formelle de l'établissement. Tous les rapports ont souligné l'importance de créer un responsable et/ou un bureau dédié chargé de superviser la mise en œuvre des changements proposés au sein de l'établissement. Par exemple, à l'Université du Manitoba, il s'agissait de désigner un haut dirigeant respecté qui servirait de « champion de l'EDI » [traduction libre].¹⁹ Au collège George Brown, la recommandation était de créer un bureau entier qui relèverait du vice-recteur académique et du recteur.²⁰

Outre les changements structurels, de nombreux rapports ont également formulé des recommandations spécifiques en matière de procédure. Celles-ci visaient à donner aux postes nouvellement créés les moyens d'effectuer des changements. Il convient de noter que bon nombre de ces recommandations procédurales ne visaient pas nécessairement des politiques spécifiques, comme ce fut le cas pour l'Université Thompson Rivers. En 2021, le rapport du groupe de travail du doyen sur l'antiracisme a recommandé « d'établir un système de gouvernance EDI semi-

¹⁷ Voir, « Report of the University of Toronto Anti-Semitism Working Group » (décembre 2021), en ligne (pdf) : *University of Toronto* <people.utoronto.ca/wp-content/uploads/2021/12/Report-of-the-Anti-Semitism-Working-Group.pdf>

¹⁸ Voir, par exemple, « 54 Steps on the Pathway to an Anti-Racist and Inclusively Excellent UBC » (janvier 2022) aux pages 12 à 14, en ligne (pdf) : *University of British Columbia* <antiracism.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/00-UBC-Master-UBC.0847-ARIE-TF-Digital-9-complete-reduced6.pdf>.

¹⁹ Voir, Donna J Miller & Helga D Van Iderstine, « Responding to Sexual Violence, Harassment & Discrimination at the University of Manitoba: A Path Forward » (août 2019) aux pages 93 et 94, en ligne (pdf) : *uManitoba* <news.umanitoba.ca/wp-content/uploads/2019/09/um-sexual-violence-report-2019.pdf>.

²⁰ Voir, Nicole Bernhardt et al., « Review of George Brown College Truth and Reconciliation and Anti-Racism/Diversity » (septembre 2019), en ligne (pdf) : *George Brown College* <www.georgebrown.ca/sites/default/files/2020-07/Review%20of%20GBC%20truth%20and%20reconciliation%20and%20anti-racism%20and%20diversity%202019-10-08.pdf>.

décentralisé fiable et cohérent qui fait de l'antiracisme un pilier majeur » [traduction libre].²¹ En revanche, le rapport 2018 de McGill recommandait une journée dédiée à la « réalisation de la mission de McGill » [traduction libre] au cours de laquelle la communauté du campus se réunirait pour examiner les politiques et procédures existantes afin d'identifier des recommandations d'amélioration.²² Quelques rapports ont formulé des recommandations précises sur des politiques spécifiques, comme l'Acadia University qui demande au recteur et au vice-recteur académique de revoir les politiques de recrutement des assistant.e.s résident.e.s et des assistant.e.s résident.e.s principales/principaux pour « éliminer les obstacles à l'embauche liés à la classe socio-économique, à la race et au statut d'étudiant international » [traduction libre].²³

Les recommandations liées à l'expérience sont axées sur l'amélioration des interactions entre les membres de la communauté du campus. Ces recommandations comprenaient un large éventail d'activités, allant de l'amélioration des relations entre les étudiant.e.s sur le campus à l'expérience en salle de classe, en passant par la manière dont tous les membres de la communauté universitaire interagissent avec les nombreux bureaux et la bureaucratie de l'institution. Les recommandations liées à l'expérience comprenaient régulièrement une forme de formation sur l'EDI ou l'antiracisme, soit dans l'ensemble de l'établissement, soit pour des départements spécifiques au sein de l'université.²⁴ La recommandation la plus fréquente dans cette catégorie était centrée sur l'amélioration de la communication intrafaculté. Une communication efficace est la première étape pour améliorer l'expérience d'une personne au sein d'un établissement.²⁵

²¹ Voir, Rani Srivastava & Monica J Sanchez-Flores, « TRU Provost's Anti-Racism Taskforce Report » (31 mars 2021) p. 9, en ligne (pdf) : [TRU <www.tru.ca/__shared/assets/anti-racism-task-force-report53615.pdf>](http://www.tru.ca/__shared/assets/anti-racism-task-force-report53615.pdf).

²² Voir, « Principal's Task Force on Respect & Inclusion in Campus Life » (avril 2018) p. 13, en ligne : [McGill <www.mcgill.ca/principal/files/principal/task_force_report_final_rev.pdf>](http://www.mcgill.ca/principal/files/principal/task_force_report_final_rev.pdf).

²³ Voir, « President's Anti-Racism Task Force: Recommendations » (30 juin 2021) p. 6, en ligne (pdf) : www2.acadiau.ca/files/files/President%27s%20Office/2021-12-23-2%20PART%20Recommendations.pdf.

²⁴ Voir, p. ex., « Groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs : recommandations préliminaires » (novembre 2021) aux pages 11 et 12, en ligne (pdf) : [Université Concordia <www.concordia.ca/content/dam/concordia/offices/provost/docs/reports/T22-75031-PROV-task-force-report-to-provost-PTFABR_FR_Nov2021.pdf >](http://www.concordia.ca/content/dam/concordia/offices/provost/docs/reports/T22-75031-PROV-task-force-report-to-provost-PTFABR_FR_Nov2021.pdf).

²⁵ Voir, par exemple, « University of Toronto: Faculty of Music Climate and Culture Review » (4 May 2022) aux pages 21-22, en ligne (pdf) : [UofT <music.utoronto.ca/docs/university_of_toronto___faculty_of_music___c_c_executive_summary.pdf>](http://music.utoronto.ca/docs/university_of_toronto___faculty_of_music___c_c_executive_summary.pdf).

2 NOTRE DÉMARCHE

Nos consultations avec les membres de la communauté de l'Université d'Ottawa ont pris plusieurs formes. Au début du mois de juin, un courriel a été distribué à l'ensemble des membres de l'APUO, les informant du mandat de notre comité et invitant toute personne intéressée à nous écrire pour nous faire part de son point de vue sur l'expérience juive et/ou l'antisémitisme à l'Université d'Ottawa. Une adresse électronique dédiée a été créée à cet effet (apuocas@gmail.com). Le comité a également demandé aux autres syndicats et associations du campus de partager notre invitation sur leurs listes de diffusion. Ces groupes comprenaient : l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTUO), le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SEUO), l'Association des étudiant.es diplômé.es (GSAÉD), le syndicat des étudiant.e.s employé.e.s par l'Université (SCFP 2626) et le syndicat du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO).

Nous avons également invité certain.e.s intervenant.e.s à se joindre à notre comité pour des réunions virtuelles de 30 minutes afin de mieux comprendre la réalité de ce que vivent les membres juifs de la communauté universitaire. Il s'agissait de représentant.e.s de Chabad, de Hillel, du programme d'études juives canadiennes Vered et de trois des conseillers/ères spéciaux/ales du recteur de l'Université d'Ottawa : la conseillère spéciale, diversité et inclusion, le conseiller spécial sur l'antiracisme et excellence en matière d'inclusion et la conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être.

De plus, nous avons envoyé des demandes au Service de police d'Ottawa pour obtenir des informations sur les crimes haineux antisémites à Ottawa ainsi qu'aux bureaux suivants de l'Université d'Ottawa pour recueillir des données sur les incidents d'antisémitisme signalés sur le campus : Bureau des droits de la personne de l'Université; Service de la protection; le Bureau de l'Ombudsman; Service du logement et vie sur le campus; Services de counseling; les services de soutien aux étudiants; et UoSatisfACTION.

Enfin, en septembre 2022, nous avons organisé une réunion avec l'ambassadrice Deborah Lipstadt, envoyée spéciale des États-Unis pour surveiller et combattre l'antisémitisme. Nous avons invité les parties prenantes de la communauté universitaire, y compris tous ceux qui ont répondu à nos demandes de consultation décrites ci-dessus, ainsi que d'autres membres de la communauté qui ont des intérêts spécifiques en ce qui concerne l'antisémitisme sur les campus.

2.1 LIMITATIONS

Notre mandat était de consulter les membres de la communauté universitaire afin de mieux comprendre les expériences des étudiant.e.s et du personnel académique et de soutien, mais notre travail a été limité par les échéances des travaux du comité. Notre comité a été formé à la fin de février 2022 et a disposé d'environ quatre mois pour mener ses recherches préliminaires, consulter la communauté et rédiger son rapport. Il est rapidement devenu évident que des forums ou des groupes de discussion organisés en personne en mars/avril ne seraient pas possibles, étant donné la nature continue de l'apprentissage en ligne et le chevauchement avec la période des examens. Notre comité a aussi estimé que les assemblées générales ou les groupes de discussion virtuels prévus seraient peu fréquentés en raison de la lassitude envers Zoom et de l'épuisement collectif. Par conséquent, le comité a décidé de faire circuler un courriel à autant de membres de la communauté universitaire que possible et d'inviter tous celles et ceux qui voulaient partager leurs idées à le faire par le biais de soumissions écrites. La première invitation à soumettre des contributions individuelles a été lancée à la fin du mois de mai. À ce moment-là, l'année universitaire était terminée, et la réponse était naturellement limitée. Par ailleurs, il s'est avéré difficile d'accéder à des moyens de communication efficaces pour s'engager auprès de la communauté du campus. Les étudiant.e.s, le personnel académique et le personnel de soutien sont tous associés à différentes listes de diffusion. Les membres du comité ont dû envoyer des rappels à plusieurs associations pour qu'elles transmettent notre appel. Faire passer le message aux étudiant.e.s de premier cycle a été particulièrement difficile à cette période de l'année. Certain.e.s étudiant.e.s nous ont contactés pour nous faire part de leurs expériences, mais il est probable que nous aurions entendu beaucoup plus de points de vue si la consultation avait eu lieu plus tôt. Toute consultation future dans ce domaine doit tenir compte de l'influence de la période de l'année sur les tentatives d'engagement et des efforts nécessaires pour permettre à tous les membres de la communauté universitaire d'être atteints.

3 CE QUI NOUS A ÉTÉ PARTAGÉ

3.1 RAPPORTS D'ANTISÉMITISME DOCUMENTÉS À L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

L'article 7 du règlement de l'Université d'Ottawa sur la prévention du harcèlement et de la discrimination (Règlement 67A) stipule que « l'Université se fait un devoir de cultiver un milieu d'apprentissage et de travail qui favorise la compréhension et le respect à l'égard de la dignité

humaine au sein de la communauté universitaire et qui est exempt de tout acte de harcèlement et de discrimination. » L'article 6 de la politique prévoit que les obligations de l'université sont les mêmes que celles « établi[es] par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en ce qui a trait au harcèlement et à la discrimination et selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en matière de harcèlement en milieu de travail. »²⁶ Le fait de tenir compte des définitions et des principes du *Code des droits de la personne de l'Ontario* signifie que les motifs protégés à l'Université d'Ottawa comprennent la race, l'ascendance, l'origine ethnique, le lieu d'origine et les croyances. Lorsqu'un.e étudiant.e ou un.e employé.e croit avoir été victime de discrimination ou de harcèlement, il peut signaler l'incident au Bureau des droits de la personne ainsi qu'à toute autre voie appropriée.²⁷

Nous avons examiné les rapports sur les incidents d'antisémitisme du Bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa et des Services de protection. Selon les renseignements obtenus, depuis 2016, le Bureau des droits de la personne a reçu dix plaintes concernant l'antisémitisme sur le campus, comme l'indique le tableau 2. De plus, les Services de protection de l'Université d'Ottawa ont reçu quatre rapports impliquant de l'antisémitisme depuis le 1^{er} janvier 2020. Parmi ces incidents, aucun n'a pris la forme d'un acte de violence physique.

Tableau 2.

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fréquence des plaintes	1	0	2	2	1	2	2
Source: Directrice du Bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa							

Il s'agit uniquement des rapports d'incidents qui ont été enregistrés par les instances institutionnelles officielles. Par conséquent, ils pourraient ne pas donner une image complète de la façon dont l'antisémitisme est vécu à l'Université d'Ottawa. En fait, dans une enquête menée auprès de la communauté juive canadienne en 2018, 37 % des répondants ont explicitement déclaré qu'ils

²⁶ Voir, *Règlement 67a sur la prévention du harcèlement et de la discrimination* [en ligne : www.uottawa.ca/notre-universite/politiques-reglements/reglement-67a-prevention-du-harcelement-et-de-la-discrimination] et le *Code des droits de la personne*, LRO 1990, chap. H.19.

²⁷ Le processus de dépôt de plainte pour les étudiant.e.s. est régi par la *Méthode 36-1* [en ligne : < www.uottawa.ca/notre-universite/politiques-reglements/methode-36-1-plaintes-de-harcelement-ou-de-discrimination-deposees-par-des-membres-de-la-population>] et la *Méthode 36-2* [en ligne : < <https://www.uottawa.ca/notre-universite/politiques-reglements/methode-36-2-plaintes-de-harcelement-ou-de-discrimination-deposees-par-des-membres-du-personnel>>] pour les employé.e.s.

minimisent consciemment les signes extérieurs de leur identité juive pour éviter de faire face à toute expression d'antisémitisme.²⁸ De plus, ce n'est pas tout le monde qui se sent suffisamment à l'aise pour signaler officiellement les incidents et attirer l'attention sur eux/elles lorsqu'ils se produisent. Il y a de fortes chances que des formes plus subtiles de harcèlement et de discrimination ne soient pas signalées afin d'éviter l'escalade des conflits interpersonnels à l'université.

3.2 SOUMISSIONS ÉCRITES DE LA COMMUNAUTÉ DU CAMPUS

Nous avons reçu 13 soumissions écrites de membres de la communauté universitaire. Ces soumissions comprenaient des points de vue du personnel académique, des étudiant.e.s et du personnel de soutien. De nombreux/euses intervenant.e.s se sont identifié.e.s comme étant juifs/juives. Plusieurs d'entre eux/elles ont déclaré n'avoir jamais été personnellement victimes d'antisémitisme, notant, par exemple, que « *je n'ai pas eu d'expériences antisémites personnelles à l'Université d'Ottawa* », « *je n'ai jamais été victime d'antisémitisme sur le campus* » et « *en tant que Juif/Juive, je n'ai pas été victime d'actes antisémites [sur le campus]* » [*Traduction libre de témoignages écrits*]. En revanche, les contributions ont révélé une variété d'expériences difficiles qui ne sont pas dirigées contre une personne, mais qui découlent plutôt de confrontations avec un discours antisémite au sens large. Certains ont rapporté avoir vu des affiches antisémites sur le campus ou à proximité. D'autres ont exprimé leurs inquiétudes quant à la relation entre l'antisémitisme et l'antisionisme, ainsi qu'aux débats actuels sur la manière de définir l'antisémitisme. Dans l'ensemble, trois thèmes clés ont émergé : 1) la nécessité de prendre en compte l'antisémitisme dans des discussions plus générales sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI); 2) la difficulté de dissocier les sentiments antisémites des critiques à l'égard de l'État d'Israël; et 3) l'importance de reconnaître les différentes façons dont les individus peuvent s'identifier comme juifs.

3.2.1 L'antisémitisme et l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Plusieurs répondant.e.s ont exprimé l'opinion que l'antisémitisme est souvent laissé de côté dans les discussions sur la discrimination et le harcèlement sur les campus. Un membre du personnel académique a fait part de son inquiétude à l'égard des étudiant.e.s qui lui disent qu'« *ils/elles ont*

²⁸ Voir, Robert Brym, Keith Neuman & Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 53, en ligne (pdf) : *Environics Institute for Survey Research* <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

l'impression que tout le monde pense que l'antisémitisme n'existe pas, que c'est une chose du passé. » [Traduction libre] Un autre membre du personnel a partagé que « *d'après mon expérience... l'université ne pense pas nécessairement aux Juifs/Juives lorsqu'elle parle des principes de l'EDI.* » [Traduction libre] Ce membre du personnel a fait remarquer que l'université réagit aux incidents de discrimination très médiatisés qui deviennent des problèmes de relations publiques, mais moins aux incidents d'antisémitisme. Cette personne a recommandé que « *le travail du comité doit inclure la sensibilisation de l'administration, y compris le recteur et la conseillère spéciale... que le 'T' de l'EDI implique d'inclure les Juifs et Juives, et de les rendre plus à l'aise sur le campus.* » [Traduction libre] D'autres ont noté que l'éducation de base sur la diversité au sein de la communauté juive est également insuffisante. Nous détaillons cette dernière préoccupation ci-dessous.

3.2.2 L'antisémitisme et critique de l'État d'Israël

Même lors de nos consultations limitées avec les parties prenantes, les questions concernant la relation entre l'antisémitisme et le soutien ou la critique de l'État d'Israël étaient complexes. Nous avons entendu certains membres de la communauté universitaire qui souhaitent que l'université adopte la définition de l'antisémitisme proposée par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (IHRA). Nous avons entendu d'autres personnes qui considèrent que la définition est erronée dans la mesure où elle associe l'antisémitisme aux oppositions aux politiques du gouvernement israélien envers les Palestiniens. Nous avons entendu certains membres de la communauté de l'Université d'Ottawa qui croient que l'identité juive est inextricablement liée au soutien de l'État d'Israël, et nous avons entendu d'autres qui ne le croient pas. Il n'entre pas dans le cadre des travaux de ce comité de se prononcer sur la relation entre l'antisémitisme et la critique de l'État d'Israël, mais nous pouvons signaler qu'il existe sur le campus une grande variété d'opinions.

Comme nous l'avons noté ci-dessus, un certain nombre de soumissions au comité se sont penchées sur, comme l'a écrit un membre du corps enseignant, l'amalgame entre « *les choix d'autodéfense d'Israël et la culpabilité présumée de juifs innocents à l'extérieur d'Israël.* » [Traduction libre] Ces réponses demandaient de situer les discussions sur l'expérience juive sur le campus et l'antisémitisme en général dans le cadre des événements actuels au Moyen-Orient et dans le monde. Elles expliquent que pour de nombreuses personnes qui s'identifient comme juives, une partie de

leur identité est intimement liée à l'État d'Israël. (L'enquête de 2018 auprès de la communauté juive canadienne a examiné empiriquement cette relation et a révélé que 48 % des répondant.e.s étaient « très attaché.e.s » à l'Israël, 31 % étaient « plutôt attaché.e.s. »²⁹) Ignorer la relation entre l'Israël et la diaspora juive, notent les répondant.e.s, sert à perpétuer davantage les torts causés à la communauté juive du campus.

Dans la même veine, un.e professeur.e a observé qu'« *il y a également un manque de compréhension ou de reconnaissance de la façon dont la manifestation de l'antisémitisme a changé et s'est transformée au fil du temps* », affirmant que les exemples contemporains d'antisémitisme ciblent souvent l'État d'Israël. Ce/cette professeur.e a cité des exemples tels que les deux poids, deux mesures appliqués aux violations des droits de la personne perçues par Israël et par d'autres États-nations, les comparaisons d'Israël à l'Allemagne nazie et la diabolisation générale d'Israël. Ce membre du personnel académique cite un rapport du Forum juridique international affirmant que « *les Juifs/Juives sont confronté.e.s à de nouveaux motifs de discrimination en raison de leur affiliation réelle ou perçue à l'État d'Israël ou au sionisme.* » [Traduction libre]

L'une des soumissions portait sur le manque de consultation des membres juifs de la communauté lorsque l'APUO a adopté une motion en 2021, demandant à l'université de rejeter la définition de l'antisémitisme de l'IHRA. Une autre soutenait que l'antisionisme et l'antisémitisme ne peuvent être séparés, et que « *des pays à travers le monde ont adopté l'IHRA, la reconnaissent comme une politique importante pour affirmer une norme contre la haine injuste, et l'ont signée.* » [Traduction libre]

Un.e membre du personnel a écrit :

Nous devons [...] sensibiliser l'université au fait que l'antisémitisme, même s'il n'est pas totalement différent des autres formes de haine, a ses propres qualités. Par exemple, créer une caricature du "sionisme" et dire ensuite que l'on est contre les "sionistes", et non contre les Juifs, est de l'antisémitisme indirect. [Traduction libre]

Nous avons également reçu un certain nombre de soumissions (émanant de professeur.e.s qui s'identifient comme juifs/juives) qui ont soutenu la motion de l'APUO demandant à l'université

²⁹ Voir, Robert Brym, Keith Neuman & Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 57, en ligne (pdf) : *EnviroNics Institute for Survey Research* <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

de rejeter la définition de l'antisémitisme de l'IHRA, notamment parce que cette définition contient des exemples qui semblent associer la critique d'Israël à l'antisémitisme. Par exemple, un.e professeur.e a écrit :

J'espère sincèrement que votre rapport ne permettra pas que la critique d'Israël et de la politique israélienne soit définie comme antisémite. Les attaques locales contre les Juifs pour leur judéité sont dangereuses, et nous devons veiller à ce qu'elles ne se produisent pas. Par contre, les désaccords politiques ne peuvent être interdits, même si ces désaccords mettent certaines personnes mal à l'aise. [Traduction libre]

Une autre personne a également souligné qu'il serait dangereux d'assimiler les critiques légitimes des politiques du gouvernement israélien à de l'antisémitisme. Deux répondants ont explicitement indiqué que le mouvement pour le boycottage, le désinvestissement et les sanctions (BDS) n'est pas de l'antisémitisme, mais préconise plutôt des réponses non violentes à l'oppression. L'un.e d'entre elles/eux a également indiqué qu'il/elle n'était pas partisan.e du BDS, mais qu'il/elle n'était toujours pas à l'aise avec les efforts visant à qualifier le mouvement BDS comme antisémite.

Ce qui est peut-être le plus révélateur, c'est que les soumissions des deux côtés de cette question, de la part des professeur.e.s, du personnel et des étudiant.e.s, ont reconnu un problème sur le campus qui dépasse les opinions spécifiques sur le mouvement BDS ou la définition de l'antisémitisme de l'IHRA : le sentiment de ne pas pouvoir parler de questions politiques liées à l'Israël. Un membre du personnel académique a noté que « *les étudiant.e.s juifs/juives m'ont dit qu'ils avaient l'impression qu'ils/elles ne pouvaient pas aborder certains sujets en classe sous peine d'être écartés du corps étudiant.* » [Traduction libre] L'employé.e précise que ces sujets en question sont ceux qui associent l'identité juive à un soutien implicite à Israël ou aux politiques du gouvernement israélien.

Le défi de surmonter les tensions entre ces différentes perspectives n'est pas exclusif au campus de l'Université d'Ottawa. Un rapport de 2021 du groupe de travail sur l'antisémitisme de l'Université de Toronto (*2021 Report of the University of Toronto Anti-Semitism Working Group*) comprend la recommandation suivante à la communauté universitaire :

En situant les politiques de lutte contre l'antisémitisme dans le cadre plus large de ses initiatives en matière d'équité, d'antiracisme et de diversité culturelle, l'Université devrait se concentrer sur les problèmes et les questions spécifiques au contexte distinctif de l'Université en tant que lieu où sont abordées des questions difficiles et controversées. Ce

faisant, elle ne devrait adopter aucune des définitions de l'antisémitisme qui ont été récemment proposées. [Traduction libre]

S'appuyant sur les principes de liberté d'expression et de liberté académique, leur rapport réaffirme l'importance du débat dans le contexte spécifique de l'université. Nos consultations auprès des membres de la communauté de l'Université d'Ottawa ont révélé un éventail d'opinions tout aussi vaste. En réduisant une question aussi complexe et controversée à l'adoption ou non d'une définition particulière, on perd une partie de la nuance. Nous avons entendu qu'il existe un besoin d'espaces dans lesquels les individus peuvent exprimer leur désaccord de manière respectueuse, et cela a renforcé l'importance de favoriser l'échange libre et ouvert d'idées sur les campus.

3.2.3 Diversité au sein de la communauté juive

Conformément à ce que nous détaillons ci-dessus, les soumissions ont mis en évidence qu'« être juif/juive » peut signifier différentes choses pour différentes personnes, non seulement en ce qui concerne les engagements politiques, mais aussi les différents degrés d'observance religieuse. Loin d'être un groupe homogène, les membres de la communauté juive ont des identités variées et croisées. D'abord, les personnes qui s'identifient comme juives peuvent ou non observer des pratiques religieuses ou partager les mêmes croyances religieuses. L'enquête de 2018 auprès des membres de la communauté a révélé que seulement 12 % des répondant.e.s considéraient le judaïsme comme « principalement une question de religion. » La plupart des répondant.e.s estiment que leur identité de Canadien.ne.s juifs/juives est liée à la culture.³⁰ Par ailleurs, au sein de la tradition juive, il existe de nombreuses dénominations, y compris orthodoxe, conservatrice, réformiste, reconstructionniste et humaniste séculaire, pour n'en citer que quelques-unes. Certaines personnes juives adhèrent strictement aux règles du sabbat et observent toutes les fêtes juives. D'autres observent les grandes fêtes (Rosh Hashanah et Yom Kippour) sans nécessairement respecter le sabbat. Certains suivront un régime casher strict, tandis que d'autres s'abstiendront de produits tels que le porc ou les crustacés sans ressentir le besoin de demander une certification officielle pour les autres aliments.

³⁰ Voir, Robert Brym, Keith Neuman & Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 15, en ligne (pdf) : *Environics Institute for Survey Research* <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

L'enquête de 2018 illustre comment cette diversité existe même autour de ce qui constitue les composantes essentielles du fait d'être juif/juive. Alors que 58 % des personnes interrogées ont indiqué que célébrer les fêtes juives en famille était essentiel, 72 % ont donné la priorité à « mener une vie éthique et morale. »³¹ Plus important encore, 28 % des personnes interrogées ne s'identifient pas à une dénomination ou à un mouvement spécifique du judaïsme, précisant qu'elles sont « simplement juives. »³² Il n'est pas surprenant que, dans un cadre universitaire bureaucratique, il soit difficile d'accommoder les membres de la communauté juive lorsque l'identité juive est complexe et variée.

Pour certain.e.s, l'identité juive est étroitement liée à l'observance religieuse. Pour d'autres, l'identité a une signification culturelle différente, centrée sur des valeurs et des traditions partagées, façonnées par des expériences dans des camps d'été, dans des écoles juives, par le traumatisme intergénérationnel de membres de la famille qui ont survécu à l'Holocauste, ou par des histoires d'exclusion historique de l'éducation postsecondaire, de clubs privés et de certaines professions. Ces identités peuvent être à la fois des sources de fierté et de célébration ou des sources de douleur et d'insécurité. Par conséquent, selon la relation que l'on entretient avec son identité, certaines personnes juives peuvent être plus ou moins démonstratives de leur « judéité » en public.

Dans ce contexte, considérez, par exemple, le défi de déterminer ce qui constitue un aménagement raisonnable pour les étudiant.e.s juifs/juives inscrit.e.s dans des programmes professionnels avec stages cliniques. Pour les étudiant.e.s pratiquant.e.s, il peut être presque impossible de coordonner un calendrier de rotation semestriel ou annuel qui n'entre pas en conflit avec les fêtes religieuses et le sabbat. D'autre part, certain.e.s étudiant.e.s juifs/juives, moins pratiquant.e.s, ne devront manquer qu'une ou deux rotations si elles coïncident avec les « Grandes Fêtes juives » (Rosh Hashanah et Yom Kippour) en septembre/octobre. Certain.e.s étudiant.e.s juifs/juives peuvent observer les fêtes à leur manière, sans aller à la synagogue ou manquer de cours, et d'autres encore peuvent les ignorer complètement. En pratique, cependant, les responsables des horaires n'entendront probablement que les étudiant.e.s les plus pratiquant.e.s et dont les pratiques

³¹ Voir, Robert Brym, Keith Neuman & Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 19, en ligne (pdf) : *Environics Institute for Survey Research* <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

³² Voir, Robert Brym, Keith Neuman & Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 23, en ligne (pdf) : *Environics Institute for Survey Research* <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

religieuses entrent le plus en conflit avec leurs horaires de rotation. Ces étudiant.e.s peuvent se retrouver à avoir besoin de plusieurs accommodements. Cela pose la question de savoir ce qui constitue un accommodement raisonnable et dans quelle mesure les départements peuvent aider ces étudiant.e.s à satisfaire aux exigences de leur programme dans les mêmes délais que leurs camarades.

Au-delà de la question de l'identification des accommodements raisonnables, nos consultations ont également mis en évidence la crainte que les besoins d'une minorité d'étudiant.e.s religieux.euses ne créent des perceptions négatives parmi le personnel académique et de soutien sur le fait que tous les étudiant.e.s juifs/juives sont difficiles à satisfaire. Ce qui rend cette anecdote particulièrement marquante, c'est qu'elle illustre une distinction problématique qui peut être faite entre les minorités dites « bonnes » qui adhèrent aux règles de la majorité et les minorités « difficiles » qui ne le font pas. Si les membres de la communauté juive, en particulier ceux et celles qui sont laïques, peuvent s'offusquer des suppositions sur le fait qu'ils/elles vont eux aussi demander des accommodements, cela envoie également un message aux étudiant.e.s juifs/juives plus religieux.euses que leur adhésion aux exigences religieuses est problématique.

Sur le thème du manque de sensibilisation à l'hétérogénéité des identités juives, une contribution a suggéré que cela pourrait être dû à une association entre être juif/juive et être blanc/blanche. Cette affirmation est erronée. Bien que la majorité des Juifs et Juives d'Amérique du Nord soient Ashkenazi (origines d'Europe centrale et orientale), un nombre important d'entre eux/elles sont Sépharades ou Mizrahi (origines du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord). En outre, la diaspora juive s'étend sur toute la planète, de sorte que l'expérience juive en relation avec la peau blanche dépend de facteurs géographiques, politiques et socio-économiques spécifiques. S'il est évident qu'il y a des Juifs/Juives qui bénéficient du privilège blanc, généraliser ainsi tous les Juifs/Juives revient à effacer les expériences de beaucoup d'autres. Selon cette soumission d'un.e membre du personnel académique, la distinction entre les juifs/juives et les autres minorités visibles basée sur la race signifie que lorsque des étudiant.e.s juifs/juives blancs/blanches bénéficient d'aménagements, cela peut être considéré comme injuste ou mal servi dans le contexte des besoins des autres communautés minoritaires sur le campus :

Je pense que la communauté juive de l'université a besoin des mêmes soutiens que n'importe quel autre groupe minoritaire, mais j'ai l'impression qu'un manque de compréhension du contexte de la part des autres étudiants les pousse à penser que

les étudiant.e.s juifs/juives sont entièrement « blancs/blanches » et qu'ils/elles sont donc traité.e.s comme tels s'ils/elles reçoivent des soutiens. Une meilleure compréhension de l'histoire juive amènerait les autres étudiant.e.s à comprendre la très, très longue histoire de l'oppression contre la communauté, ainsi que le caractère récent de cette oppression. [Traduction libre]

Nos consultations indiquent que l'Université d'Ottawa n'a pas une compréhension nuancée de la diversité qui existe au sein de la communauté juive. De plus, on est peu conscient des façons dont les identités juives peuvent se recouper et se superposer aux préoccupations d'autres groupes en quête d'équité (par exemple, autour des questions de genre et de race). Sans une compréhension approfondie de ces identités complexes, il est difficile de s'attaquer au problème de l'antisémitisme sur le campus.

3.3 CONSULTATIONS DES CONSEILLERS/ÈRES SPÉCIAUX/SPÉCIALES DU RECTEUR

Nous avons eu la chance de parler à trois des conseillers/ères spéciaux/spéciales de l'université : la conseillère spéciale, diversité et inclusion, le conseiller spécial sur l'antiracisme et excellence en matière d'inclusion et la conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être. Ces conversations ont révélé que l'engagement avec les membres juifs/juives de la communauté universitaire et les questions d'antisémitisme ne sont pas au cœur de leur programme.

L'une des raisons, avancée par un.e conseiller/ère spécial/e, est que l'enquête démographique actuelle utilisée par l'université n'inclut pas la religion, même si elle inclut la race, le genre et les capacités/incapacités. L'université n'a pas encore trouvé un moyen adéquat de recueillir des informations sur la composition religieuse de la communauté du campus.

Une autre raison du faible engagement des conseillers/ères spéciaux/spéciales pourrait être l'absence d'interaction avec des personnes victimes de discrimination liée à l'identité juive. Comme l'a fait remarquer un.e conseiller/ère spécial/e, la plupart du temps, les personnes issues des minorités se taisent lorsqu'elles sont confrontées à des formes plus subtiles de discrimination institutionnelle. Ainsi, peu de conseillers/ères spéciaux/spéciales ont eu une expérience directe des plaintes d'antisémitisme ou des questions d'identité juive. Toutefois, un.e conseiller/ère spécial/e a fait remarquer que les membres de la communauté juive font face à de nombreux obstacles à la participation égale au sein de l'université auxquels sont confrontés d'autres groupes en quête d'équité.

Nous avons également entendu que le grand nombre de groupes en quête d'équité au sein de la communauté universitaire exige de faire des compromis pour déterminer où les initiatives auront le plus d'impact. Un.e conseiller/ère a spécifiquement souligné que les groupes de suprématie blanche sur le campus sont une préoccupation de nombreux étudiant.e.s. Un.e autre conseiller/ère a souligné que la santé mentale constitue une composante importante de l'équité, mais n'a pas fourni d'exemples concrets de la façon dont les questions de discrimination associées à l'antisémitisme et à l'identité juive sont considérées dans la santé mentale.

Nos conversations avec les conseillers/ères spéciaux/spéciales reflètent une expérience qui n'est pas étrangère à de nombreux Juifs et Juives dans les universités canadiennes : l'antisémitisme ne se voit pas accorder une grande priorité dans les structures ou mécanismes institutionnels conçus pour soutenir les efforts visant à assurer l'EDI, à lutter contre le racisme et la discrimination ou à améliorer la santé mentale. Les raisons de cette absence, nous le soupçonnons, sont révélées plus en détail par les résultats de nos conversations avec les parties prenantes.

3.4 CONVERSATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Nos conversations avec les parties prenantes ont reflété plusieurs thèmes qui sont ressortis des soumissions écrites que nous avons reçues. Les intervenant.e.s étaient des représentant.e.s de divers groupes juifs d'Ottawa, sur le campus et hors campus. Nous avons appris que les préoccupations relatives à l'antisémitisme à l'Université d'Ottawa prennent généralement des formes plus subtiles que les menaces ouvertes de violence. Tout en notant l'absence relative de discrimination physique, ils ont également expliqué que le milieu universitaire peut sembler peu accueillant et même hostile lorsqu'il devient un centre de débats sur le sionisme et le conflit israélo-palestinien. Si les universités sont censées être des espaces où les idées et les controverses peuvent être discutées librement, la réalité est que naviguer entre la liberté académique et le débat respectueux est un défi. Étant donné que de nombreux membres de la communauté juive s'identifient à l'État israélien sous une forme ou une autre³³, l'opposition aux politiques du gouvernement israélien est ressentie par certain.e.s comme une attaque personnelle. Parallèlement, de nombreux membres de la communauté juive s'opposent aux politiques du gouvernement

³³ Voir, Robert Brym, Keith Neuman & Rhonda Lenton, « 2018 Survey of Jews in Canada » (2018) p. 57, en ligne (pdf) : *Environics Institute for Survey Research* <www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/2018-survey-of-jews-in-canada/2018-survey-of-jews-in-canada---final-report.pdf>.

israélien tout en soutenant l'idée d'un État juif. Pour ces derniers, la pression de « choisir un camp » peut être tout aussi inquiétante, sachant qu'ils seront perçus comme ne faisant pas assez ou faisant la mauvaise chose, peu importe ce qu'ils disent. L'un.e des intervenant.e.s a noté la peur accrue sur le campus lorsque des affrontements éclatent au Moyen-Orient. Les étudiant.e.s juifs/juives ressentent le besoin de s'autocensurer par souci d'autopréservation ou pour éviter d'être classés dans un seul groupe.

Comme dans le cas des soumissions écrites reçues, un autre thème répété dans nos consultations était la perception de la « blancheur » du peuple juif. Un.e étudiant.e au doctorat a écrit :

J'ai l'impression qu'un manque de compréhension du contexte de la part des autres étudiant.e.s les pousse à penser que les étudiant.e.s juifs/juives sont entièrement « blancs/blanches » et qu'ils/elles sont donc traité.e.s comme tels lorsqu'ils/elles reçoivent des soutiens. [Traduction libre]

Cette perception, a-t-on expliqué, empêche de comprendre comment les membres de la communauté juive sont victimes de discrimination et d'oppression même lorsqu'ils/elles ne sont pas des minorités visibles. C'est également une perception qui perpétue un effacement problématique de l'expérience des personnes juives non blanches.

Toutes les parties prenantes ont recommandé des campagnes éducatives distinctes qui sensibilisent aux enjeux et aux nuances qui entourent les expériences des membres juifs de notre communauté comme moyen de combattre les comportements nuisibles sur le campus. En termes pratiques, cela peut inclure de petites actions pour donner aux étudiant.e.s juifs/juives une reconnaissance - comme l'inclusion d'une salutation en hébreu sur le panneau multilingue du campus. Un rabbin a bien résumé les besoins de la communauté juive : « *nous n'avons pas tous besoin de nous aimer les uns les autres, nous avons juste besoin d'être civilisés.* »

3.5 RENCONTRE AVEC L'AMBASSADRICE DEBORAH LIPSTADT, ENVOYÉE SPÉCIALE DES ÉTATS-UNIS POUR SURVEILLER ET COMBATTRE L'ANTISÉMITISME

Le 14 septembre 2022, nous avons organisé une rencontre virtuelle privée avec l'ambassadrice Deborah Lipstadt, envoyée spéciale des États-Unis pour surveiller et combattre l'antisémitisme. Environ vingt-cinq professeur.e.s, étudiant.e.s, membres du personnel et membres intéressés de la communauté y ont assisté. Au cours de cette rencontre d'une heure, l'ambassadrice Lipstadt a partagé ses réflexions sur son travail en Amérique du Nord et dans le monde pour combattre

l'antisémitisme. Elle a également répondu aux questions sur l'antisémitisme en général et sur les campus nord-américains en particulier. La discussion a permis à tous les participant.e.s de réfléchir davantage aux défis de l'antisémitisme sur les campus et aux multiples perspectives des membres de notre communauté.

Parmi les questions soulevées au cours de la discussion, il y a eu celle de savoir ce que les universités peuvent faire pour mieux comprendre l'antisémitisme sous ses formes subtiles et manifestes, et celle de savoir si les universités doivent adopter la définition de l'antisémitisme proposée par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (IHRA). L'ambassadrice Lipstadt a reconnu les différentes perspectives et les tensions qu'elles impliquent, soulignant bon nombre des mêmes complexités que celles rapportées dans la section 3.2.2 ci-dessus.

Les réactions à cette session ont été universellement positives, les participant.e.s notant qu'il s'agissait d'une « conversation puissante », appréciant « *l'opportunité de s'engager sur ces questions à travers la communauté* », et espérant « *d'autres opportunités éducatives* » avec l'ambassadrice Lipstadt et d'autres personnes ayant une influence similaire dans la lutte contre l'antisémitisme dans le monde.

4 LA VOIE À SUIVRE

Une blague anglophone assez connue raconte l'histoire d'un homme juif qui fait naufrage sur une île déserte où il reste isolé pendant des années. Avec les matériaux qu'il trouve sur l'île, il construit tout ce dont il a besoin pour survivre. Lorsqu'il est finalement secouru par un autre bateau, les marins lui demandent pourquoi il a construit deux synagogues. Il en montre une et dit que c'est sa synagogue. Les sauveteurs l'interrogent sur l'autre synagogue qu'il a construite. « Celle-là ? » répond-il, « Je ne mettrais jamais les pieds dans cette synagogue ! » Ce n'est qu'une des nombreuses blagues sur l'amour sain pour le débat et les opinions divergentes au sein de la communauté juive. Bien qu'il s'agisse d'une plaisanterie, elle sert également à souligner l'hétérogénéité de l'identité juive. Par exemple, si pour une majorité de personnes juives, Israël occupe une place importante, pour d'autres, ce n'est pas le cas. La nature de cette relation varie énormément et les gens peuvent éprouver des sentiments contradictoires à l'égard du pays. En même temps, l'identité juive va bien au-delà de la question de la relation avec Israël. En outre, les identités juives ne sont pas nécessairement, ni même le plus souvent, de nature religieuse. Même

lorsqu'elles le sont, le degré de pratique varie. Pour de nombreux étudiant.e.s, professeur.e.s et employé.e.s juives/juifs, l'identité juive est avant tout culturelle, enracinée dans la famille, la communauté, les traditions et l'histoire. Cela signifie que les efforts visant à rendre le campus plus accueillant et plus sûr ne peuvent être réduits à des discussions sur Israël ou sur les accommodements religieux.

Le travail de ce comité était limité en temps et en portée. Ce que nous avons consigné dans notre rapport doit être considéré comme un premier pas vers la compréhension des expériences d'antisémitisme vécues par les étudiant.e.s, professeur.e.s et le personnel juifs/juives de l'université et aussi comme un point de départ pour les efforts continus de l'APUO et de la communauté universitaire dans son ensemble pour identifier et combattre l'antisémitisme.

Dans ce contexte, nos recommandations sont :

1. L'université reconnaît explicitement l'existence de l'antisémitisme sur le campus.
2. L'université reconnaît que l'antisémitisme est vécu de manière multidimensionnelle et, par conséquent, révisé ses politiques et stratégies en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), de lutte contre le racisme et de bien-être mental afin d'inclure l'antisémitisme (ainsi que l'islamophobie et d'autres formes de discrimination religieuse et ethnique).
3. L'université considère que les activités éducatives à l'échelle du campus pourraient également être étendues pour sensibiliser à la diversité des pratiques religieuses, culturelles et ethniques et des positions politiques qui composent la communauté juive sur le campus et au Canada.
4. En suivant les meilleures pratiques déjà en place dans d'autres universités canadiennes, l'université modifie sa structure de gouvernance et crée un nouveau poste de vice-recteur/trice (en plus des cinq postes actuels) dont le mandat est de superviser toutes les questions d'équité, y compris l'antisémitisme.
5. L'université et tous les départements distribuent au corps professoral et au personnel, avant le début de chaque semestre, un calendrier multiculturel et interreligieux en général - avec des dates surlignées où des aménagements universitaires ou des aménagements des services du campus peuvent être nécessaires. Le personnel académique et de soutien doit être informé des différences entre les fêtes religieuses et culturelles considérées plus

majeures et les fêtes plus mineures afin d'éviter, dans la mesure du possible, d'organiser des événements ou des évaluations obligatoires à ces dates.

6. L'université doit veiller à ce que des options de nourriture casher soient disponibles sur le campus et avec les forfaits alimentaires des étudiant.e.s. L'université devrait également réduire la quantité de viande et de produits laitiers servis sur le campus et augmenter les options à base de plantes dans la mesure du possible. Un tel changement aurait pour double effet de contribuer aux objectifs de durabilité et de rendre les options alimentaires plus accessibles aux étudiants ayant diverses restrictions alimentaires d'ordre religieux ou éthique.
7. L'APUO travaille en collaboration avec d'autres syndicats et associations de l'Université d'Ottawa afin d'améliorer le climat actuel de débat intellectuel sur le campus et de s'assurer que tous les membres de la communauté universitaire se sentent en confiance et en sécurité pour exprimer respectueusement des opinions dissidentes.

En conclusion, notre comité est reconnaissant à l'APUO d'avoir initié une discussion importante sur un sujet qui est pertinent non seulement pour les membres de l'APUO, mais pour la communauté universitaire dans son ensemble. Bien que nous ayons été chargés d'identifier les besoins et les défis auxquels sont confrontés les étudiant.e.s, les professeur.e.s et le personnel juifs/juives, une grande partie de ce que nous avons appris et de ce que nous recommandons pourrait également s'appliquer aux membres d'autres groupes religieux et ethniques.

COMPOSITION DU COMITÉ AD HOC

Sarah Berger Richardson (co-présidente)

Professeure adjointe, Faculté de droit civil

Maisy Elspeth

Étudiante de premier cycle, Représentante du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SEUO)

Gishleine Oukouomi Djouonang

Étudiante aux études supérieures, Représentante de l'Association des étudiant.es diplômé.es (GSAÉD)

Rees Kassen

Professeur, Département de biologie, Faculté des sciences

Bo Kruk

Étudiant LL.M., Faculté de droit, Assistant de recherche

Simone Schwartz

Représentante du Personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO)

Natalia Vesselova

Professeure auxiliaire, Faculté des arts, Département des langues et littératures modernes, Représentante de l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO), Coordinatrice du programme d'études juives canadiennes Vered

Joel Westheimer (co-président)

Professeur, Faculté de l'éducation