



Lutter contre le racisme systémique à l'UQAM

**Résultats d'un sondage et de
consultations menés auprès des
professeur.e.s de l'UQAM à l'été
et à l'automne 2021**

Comité du SPUQ de lutte contre le racisme

Victor Armony, Saidatou Dicko, Serigne Ben Moustapha Diédhiou, Blandine Émilien, Louis Gaudreau, Romeo Gongora, Gina Lafortune, Issiaka Mandé, Myriame Martineau, Maria Nengeh Mensah, Pascal Ndinga, Lilyane Rachedi, Vincent Romani, Alina N. Stamate, Dinaïg Stall et Gina Thésée

15 septembre 2022

Table des matières

Introduction	2
1. Profil des répondant.e.s au sondage.....	2
2. Les manifestations du racisme systémique à l'UQAM	4
2.1 Les professeur.e.s victimes de racisme systémique.....	4
2.2 Le racisme systémique observé par les professeur.e.s dans l'UQAM.....	7
2.3 Les pratiques institutionnelles	9
3. Les plaintes et leur traitement.....	10
4. Les mesures prioritaires pour lutter contre le racisme systémique dans l'UQAM.....	11
4.1 Vivre du racisme et être mieux entendu.e.....	11
4.2 Sensibiliser et reconnaître les différentes formes du racisme	12
4.3 Les dispositifs de soutien	13
4.4 Les embauches et évaluations	14
Conclusion.....	15
ANNEXE 1 -Questionnaire.....	17

Introduction

Le *Comité du SPUQ de lutte contre le racisme* a été créé à l'automne 2020 à la suite d'une pétition initiée par quatre professeures et professeurs réclamant de la direction de l'UQAM qu'elle reconnaisse l'existence du racisme systémique dans l'université et qu'elle s'engage sans tarder dans des actions visant à l'éradiquer. Le comité exécutif du SPUQ s'est senti interpellé par cette initiative, puisque que le racisme constitue un grave problème de société qui touche, de surcroît et directement, de nombreux professeur.e.s et membres de la communauté uqamienne. Il a donc invité les membres du syndicat à se mobiliser pour appuyer les démarches des collègues qui avaient déjà entrepris d'agir sur la question et pour réfléchir aux changements qu'il faudrait apporter dans l'université.

L'une des premières actions de ce comité a été d'élaborer et de diffuser auprès du corps professoral un sondage visant à documenter dans quelle mesure les professeurs.e.s sont victimes ou témoins de racisme à l'UQAM, à donner un premier aperçu des formes que prend ce phénomène social et à connaître l'opinion des répondant.e.s sur les gestes à poser pour le combattre. Le même questionnaire a simultanément été envoyé à l'ensemble des chargé.e.s de cours de l'UQAM. L'analyse préliminaire des résultats du sondage a rapidement mis en lumière **4 grands champs d'interventions possibles** au sujet desquels le *Comité du SPUQ de lutte contre le racisme* a par la suite tenu des consultations qui ont eu lieu à l'automne 2021.

Le document qui suit présente une synthèse des résultats de la portion du sondage réalisée auprès de professeur.e.s et maîtres de langue ainsi que des consultations qui s'en sont suivies.

1. Profil des répondant.e.s au sondage

Au total, 278 professeur.e.s et maîtres de langue ont répondu au sondage entre le 28 juin et le 10 septembre 2021, ce qui représente 24 % du corps professoral¹. Parmi ceux-ci et celles-ci, 138 s'identifiaient au genre féminin (49,6 %), 120 au genre masculin (43,1 %) et 20 ont préféré ne pas répondre (7,2 %). En date du 1^{er} septembre 2021 à l'UQAM, l'ensemble du corps professoral comptait 48 % de femmes et 52,6 % d'hommes.

La grande majorité des répondant.e.s (213, soit 73,6 %) ne considèrent pas faire partie de l'un des groupes susceptibles de subir du racisme définis par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAEE), soit les personnes autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible ou ethnique. Il n'existe pas de consensus quant à la manière de nommer et de définir les groupes « racisés ». Ce sondage ne visait pas non plus à trancher la question. Il proposait aux répondant.e.s deux modes d'identification parmi ceux qui nous semblaient les plus souvent retenus, soit l'identification aux groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (question #3) et l'identification à la catégorie « personne racisée » (question #2). On reproche parfois à la première de créer des distinctions arbitraires,

¹ En date du 1^{er} septembre 2021, 1160 professeur.es et maîtres de langue étaient à l'emploi de l'UQAM.

notamment entre les minorités visibles et ethniques, alors que la seconde peut être considérée comme trop imprécise ou ayant pour effet de réduire les individus à leur statut d'« Autre ». Afin d'avoir le meilleur portrait possible des professeur.es ayant vécu du racisme à l'UQAM, qui tient compte des diverses manières de s'identifier, nous avons donc offert aux répondant.e.s le choix de déclarer leur appartenance à l'un ou l'autre de ces groupes.

On compte parmi les professeur.e.s et maîtres de langue ayant participé à ce sondage 21 personnes déclarant appartenir à une minorité visible (7,6 %), 28 à une minorité ethnique (10,1 %) et aucune personne autochtone. La participation des personnes s'identifiant à ces trois groupes est néanmoins à l'image de leur représentation au sein du corps professoral uqamien. En 2020, celui-ci était composé de 8,0 % de minorités visibles, de 7,4 % de minorités ethniques et de 0,1 % de personnes autochtones². Cependant, comme la participation à ce sondage était volontaire et que le groupe de répondant.e.s n'a pas été constitué de manière aléatoire, on peut supposer qu'il a probablement été rempli par les personnes les plus interpellées par le racisme, ce qui a pu en orienter les résultats. Même si on ne peut pas considérer l'échantillon de 278 répondant.e.s comme étant représentatif de l'ensemble du corps de professorat, le sondage permet néanmoins, comme nous le verrons, de donner un premier aperçu des formes que peut prendre le racisme systémique tel qu'il est vécu ou observé par les professeur.e.s de l'UQAM.

La **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi** identifie cinq groupes susceptibles de subir des inégalités d'accès à l'emploi : les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes autochtones et les personnes handicapées. Dans le cadre de ce sondage portant spécifiquement sur le racisme, nous n'en avons retenu que trois dont voici la définition :

- Les **personnes autochtones** sont réputées être des Indien.ne.s, des Inuits ou des Métis du Canada.
- Les membres des **minorités visibles** sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.
- Les membres des **minorités ethniques** sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

La **Ligue des droits et libertés** définit quant à elle l'expression « **personne racisée** » de la manière suivante :

« Personne appartenant, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation, c'est-à-dire un processus politique, social et mental d'altérisation ».

Les répondant.e.s s'identifiant comme personne racisée sont au nombre de 22 (7,9 %). L'identification à ce groupe est moins importante qu'aux minorités ethniques et visibles qui regroupent 49 réponses (17,6 %). Nous constatons également que les personnes affirmant être considérées par les autres comme une personne racisée sont légèrement plus nombreuses. Elles constituent 10,1 % de l'échantillon, soit 28 répondant.es. Les résultats du sondage ne permettent pas d'expliquer ces écarts. On peut toutefois supposer que certaines personnes ne se reconnaissent pas dans la catégorie « personne racisée ».

² Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024. Chaires de recherche du Canada. Université du Québec à Montréal, p. 19.

Contrairement à la définition des groupes visés par la LAEE qui s'appuie sur des critères facilement identifiables (la couleur de la peau, la langue, l'ethnicité, le genre, etc.), celle-ci met aussi l'accent sur des processus sociaux (des processus d'altérisation notamment) qui prêtent plus facilement à des interprétations diverses.

2. Les manifestations du racisme systémique à l'UQAM

L'un des principaux objectifs du sondage était d'établir dans quelle mesure il y a du racisme à l'UQAM et, le cas échéant, de donner un premier aperçu des formes qu'il peut prendre du point de vue des professeur.e.s et maîtres de langue. Nous avons dans un premier temps questionné ces dernier.es afin de savoir s'ils.elles avaient déjà été victimes ou témoins d'actes ou de propos racistes, ou encore si on leur en avait rapportés. Les professeur.e.s et maîtres de langue qui répondaient par l'affirmative à l'une de ces questions étaient alors invité.e.s à préciser les circonstances et la nature de ces incidents.

2.1 Les professeur.e.s victimes de racisme systémique

Sur les 278 répondant.e.s, 41 (ou 14,8 %) ont rapporté avoir déjà été victimes de racisme sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de leurs fonctions. Dans ce groupe, on compte à peu près autant d'hommes (19) que de femmes (22). Les personnes appartenant à des groupes minoritaires y sont également bien représentées. Par exemple, comme le montre le tableau 1, 25 professeur.e.s ou maîtres de langues, déclarant faire partie d'une minorité visible (13) ou d'une minorité ethnique (12), affirment avoir été victimes de racisme. Il s'agit de la moitié des répondant.e.s (25 sur 49) s'identifiant à l'un de ces deux groupes. C'est donc dire que pour les personnes appartenant à une minorité visible ou ethnique, l'expérience du racisme à l'université est un phénomène assez répandu.

Tableau1. Professeur.e.s déclarant avoir été victimes de racisme sur le campus ou dans l'exercice de leurs fonctions (nb /41)³

	Professeur.e.s victimes de racisme	Professeur.e.s ayant répondu au sondage
Femmes	22	138
Hommes	19	120
Appartenant à une minorité visible	13	21
Appartenant à une minorité ethnique	12	28
Personne autochtone	0	0
N'appartenant à aucun de ces groupes	16	213
S'identifiant comme personne racisée	14	22
Ne s'identifiant pas comme personne racisée	26	227
Considéré.e par les autres comme une personne racisée	16	28

³ Sur les 278 professeur.e.s ayant participé à ce sondage, 138 se sont identifiées au genre féminin et 120 au genre masculin. Une personne a affirmé s'identifier à un autre genre et 19 n'ont pas donné de précision à ce sujet.

Dans la très grande majorité des cas, les répondant.e.s disent avoir subi du racisme, soit de la part de collègues professeur.e.s (18), soit de la part d'étudiant.e.s. Les autres groupes de la communauté uqamienne, comme les chargé.e.s de cours, les employé.e.s des différents services et les membres de la direction, ne sont mis en cause que de manière marginale.

De manière un peu plus surprenante, nous constatons également que, parmi les 41 professeur.e.s et maîtres de langue affirmant avoir été victimes de racisme à l'UQAM, 16 déclaraient ne pas appartenir à une minorité visible ou ethnique et ne pas être une personne autochtone. Ces réponses s'expliquent de différentes façons. Il semble d'abord que quatre personnes aient éprouvé des réserves à s'identifier à ces groupes, même si par ailleurs les incidents qu'elles décrivaient s'apparentaient à du racisme fondé sur l'origine ethnique. Certain.e.s répondant.e.s d'origine française (5) ont aussi affirmé avoir subi du racisme sans qu'ils et elles ne puissent pour autant s'identifier comme une minorité visible ou ethnique. Dans d'autres cas, les répondant.e.s n'avaient pas été victimes de racisme, mais en avaient plutôt été témoins (3). Enfin, certain.e.s estimaient avoir subi du « racisme inversé » fondé sur des préjugés à l'égard de personnes blanches (2) ou encore n'ont pas fourni de précisions quant à la nature des problèmes rencontrés.

La plupart des répondant.e.s (37 sur 41) ont également accepté de préciser la nature des événements dont ils ont été la cible. Nous remarquons qu'à l'université le racisme à l'endroit des professeur.e.s et maîtres de langue a des origines systémiques prend presque toujours la forme de commentaires formulés oralement ou par écrit, dans des contextes aussi bien formels qu'informels. Des remarques désobligeantes, condescendantes, discriminatoires et parfois haineuses s'appuient majoritairement sur l'origine ethnique, le genre ou la religion des individus pour remettre en cause leurs compétences ou leur jugement. Treize répondant.e.s n'ont pas précisé à quelle occasion de tels propos avaient été tenus. Les réponses des 28 autres indiquent qu'ils ont surtout été adressés à des professeur.e.s dans le cadre d'activités d'enseignement ou d'activités départementales.

Certaines femmes ont souligné de manière significative que le racisme systémique se conjugue également avec le sexisme tout aussi visible et systémique à l'UQAM, ce qui rend ce fait social d'autant plus difficile à combattre. Les individus qui le subissent vivent alors une double discrimination (race et genre). La plupart du temps, les propos ou actes racistes s'en trouvent amoindris face au sexisme vécu, ou inversement le sexisme semble plus marqué que le racisme vécu. En fait, ce sont les mêmes processus de discriminations, d'exclusions, d'intimidations et de harcèlement psychologique qui sont vécus par les personnes racisées et les femmes. Cette intrication de rapports de domination et d'oppression (racisme et sexisme) devient d'autant plus importante et complexe à reconnaître institutionnellement que la tendance à dénigrer, à nier ou à minimiser de tels propos ou actes est récurrente.

- « Professeur.e.s utilisant des comparaisons internationales racistes pour minimiser les enjeux de sexisme au sein de l'université québécoise ».
- « Dans un comité requérant une expertise relevant de mon expérience professionnelle antérieure, mes propositions doivent être systématiquement reprises par un collègue pour être entendue des autres ».
- « J'ai souvent vécu des comportements discriminatoires ou des propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés souvent verbaux, de la part des étudiant.e.s, de collègues et du personnel de soutien. Des commentaires du genre *rejoins ton peuple, tu as pris le boulot que j'aurai dû avoir* (je prive les Québécois des bons emplois), *rappelez quand vous pourrez mieux parler français...* D'autres actes tels que le fait d'être ignoré quand on parle (*un collègue masculin plus vieux répète la même chose que moi et à ce moment-là les autres personnes le notent*) arrivent assez souvent mais c'est difficile de juger s'il s'agit de discriminations basées sur ma nationalité, mon sexe, mon âge... ».
- « ... Ces micro-agressions régulières prennent la forme d'évitement, de *commentaires maladroits*, de plaisanteries *déplacées*... Des formes subtiles d'exclusion, d'absence de support... Il est difficile de *compter* la fréquence d'événements qui sont pour la plupart sournois et subtils ».
- « Une collègue de couleur a déjà subi de la discrimination et du harcèlement psychologique de la part d'un de ses collègues et les démarches pour être entendue ont été biaisées et très traumatisantes. Les personnes racisées ou racialisées ont plus de difficulté à être reconnues par leurs pairs, à être élues dans des comités ou à faire entendre leurs voix aux différentes instances ».

C'est à titre d'enseignant.e que les professeur.e.s et maîtres de langue affirment le plus souvent se sentir discrédité.e.s ou soupçonné.e.s d'incompétence en raison de leur origine ethnique (17). Que ce soit en classe ou dans les évaluations de leurs enseignements, ils.elles rapportent que des étudiant.e.s se plaignent de leur accent ou de leur prononciation et que leur façon de s'exprimer en français est parfois évoquée pour soulever des doutes quant à leur maîtrise de la matière enseignée. D'autres professeur.e.s disent qu'aux yeux de certain.e.s étudiant.e.s, le fait de venir d'un autre pays les rend incompétents à aborder certains sujets tels que l'histoire et la politique québécoises.

- « Un collègue me dit que j'étais de peau plutôt foncée, il en connaissait d'autres qui sont de peau claire. Je lui ai répondu : je suis fier d'être de race « pure » puisque les autres dont tu dis de peau claire en sont des dérivés. Il réalise par ma réponse sa bourde et me demande : t'ai-je blessé ? Je lui dis non, mais seulement surpris du propos d'un universitaire ».
- « Régulièrement une collègue blanche vient me voir pour m'expliquer l'infériorité des musulmans, la violence des hommes musulmans, tout en se disant *colorblind* et antiraciste ».
- « Des étudiant.e.s qui ne s'adressent qu'aux enseignant.e.s racisé.e.s (et aux femmes) en exigeant un rapport de services, avec des propos du type : *c'est nous qui vous payons, tu es là pour ça, etc.* ».
- « Des propos haineux en rapport avec la couleur de la peau (*c'est normal, tu es noir, alors tu es une victime!*) et aussi vis-à-vis de l'Islam (*les Arabes sont tous des terroristes et des voleurs*) ».
- « Des étudiants qui se plaignent de mon accent ou de ma diversité. J'ai toujours un ou deux commentaires racistes dans mes évaluations d'enseignement (p. ex. ... ne parle pas français, n'est pas claire, ne sait pas s'exprimer) et cela pénalise la vision de la qualité de mon enseignement ».

Des professeur.e.s ont aussi fait l'objet de remarques racistes au sein de leur département, parfois à l'occasion de discussions informelles avec des collègues, mais surtout dans des réunions de comités ou des assemblées départementales. Ces commentaires étaient fondés sur des préjugés largement véhiculés dans la société au sujet de certains groupes, comme

les personnes noires, d'origine italienne, juives ou musulmanes. Dans certains cas, ces propos ont nourri des questionnements sur les accomplissements en recherche des professeur.e.s et sur la part de leurs succès que l'on pouvait véritablement attribuer à leur mérite.

- « Dans une réunion avec bon nombre de professeurs du Département, un collègue me demande si dans mon pays d'origine les gens savent compter au-delà de 13. La question semblait amusante pour certains ».
- « Une fois, un collègue professeur m'a expliqué qu'il était légitime d'avoir peur d'être à côté d'une personne arabe ».
- « Par exemple, une collègue se plaint de ne pas avoir *la bonne couleur de peau* pour obtenir des subventions de recherche ».
- « Étant d'origine italienne, je reçois souvent des commentaires négatifs me liant au crime organisé ».

2.2 Le racisme systémique observé par les professeur.e.s dans l'UQAM

Notre questionnaire comportait deux autres questions visant à recueillir les témoignages de personnes qui, sans nécessairement avoir elles-mêmes vécu du racisme, en avaient été témoins dans le cadre de leurs fonctions à l'université ou s'étaient fait rapporter de tels actes ou propos par une autre personne. Les réponses à ces deux questions ont donné des résultats assez semblables, tant en ce qui concerne le contexte dans lequel les propos racistes avaient été tenus, le groupe qui était visé que les personnes qui en étaient responsables. Nous avons donc fait le choix de présenter ces résultats conjointement.

Au total, ces deux questions ont suscité 153 réponses provenant de 107 professeur.e.s et maîtres de langue différent.e.s, soit 38,5 % de notre échantillon. Parmi celles-ci, 134 étaient accompagnées d'exemples ou d'une description des événements. Dans la majorité des cas rapportés, les propos racistes ciblaient des étudiant.e.s (67) ou des professeur.e.s ou maîtres de langue (45). Dans des proportions relativement égales, ils provenaient d'étudiant.e.s (56) et de professeur.e.s ou maîtres de langue (51). Lorsque les précisions fournies par le ou la répondant.e nous permettaient d'identifier le contexte dans lequel ces événements avaient eu lieu, ce qui fut le cas pour 121 des 153 réponses, nous avons constaté que l'enseignement et la vie départementale étaient encore une fois les aspects du travail professoral où se produisaient la grande majorité des faits rapportés. Cette section du sondage a aussi révélé que les processus d'évaluation et d'embauche, qui sont des moments importants de la vie départementale et de la carrière professorale, sont aussi propices à l'expression de préjugés ou de biais racistes.

Les faits qui se sont déroulés dans un contexte d'enseignement regroupent 73 réponses. Ils ont surtout eu lieu en classe, mais aussi dans le cadre de l'évaluation des enseignements par les étudiant.e.s ou des rapports qu'entretiennent les étudiant.e.s aux cycles supérieurs avec leur direction de recherche. Nous remarquons également qu'autant les professeur.e.s que les étudiant.e.s sont mis en cause : les propos et comportements racistes peuvent aussi bien être formulés par des étudiant.e.s à l'endroit de leurs collègues (31) qu'à l'égard de professeur.e.s (16). Ils peuvent également provenir de professeur.e.s ciblant certains étudiant.e.s (22).

- « J'ai été témoin à plusieurs reprises de situations où des étudiant.e.s, le plus souvent des étudiant.e.s internationaux venus d'Afrique subsaharienne, étaient discriminé.e.s par des collègues de classe ou des enseignant.e.s. Cela s'est manifesté entre autres lorsque ces étudiant.e.s prenaient la parole en classe : leur parole était moins valorisée, voire ridiculisée dans la communication non verbale ».
- « Des étudiants m'ont parfois mis en garde contre le comportement soi-disant tricheur d'autres groupes ethniques ».
- « Une étudiante au doctorat a choisi de quitter sa collaboration avec un centre de recherche uqamien, parce qu'à titre de femme noire, elle était régulièrement rabaissée par les doctorants québécois travaillant au sein de ce centre, dont la plupart étaient des hommes qui délégitimaient sa capacité à conduire un projet doctoral ».
- « Des profs ont des évaluations discriminatoires envers des étudiant.e.s de couleur qui ont tendance à être sous-évalué.e.s par rapport aux étudiant.e.s francophones. L'expression de commentaires ethnocentriques de la part d'étudiant.e.s, de profs et de directions valorisent ce qui est québécois ou ceux/celles qui sont Québécois.e.s et dévalorisent ce qui vient de l'étranger ou ceux qui viennent de l'étranger. Malheureusement, de telles réactions ne se sont pas anecdotiques, elles se produisent de façon régulière ».
- « Félicitations inappropriées sur la qualité du français d'une collègue lors d'une réunion entre professeur.e.s ».

Plusieurs répondant.e.s (15) ont de plus souligné les obstacles que rencontrent les étudiant.e.s racisé.e.s lorsqu'il leur est demandé d'effectuer des travaux en équipe. Ceux-ci et celles-ci parviennent plus difficilement à se trouver des partenaires de travail et se retrouvent assez souvent à travailler entre eux. Ainsi, tous les étudiant.e.s n'ont pas la même facilité à répondre aux exigences d'un cours et c'est à ce titre que cette forme de discrimination étudiante concerne également les professeur.e.s et maîtres de langue.

- « Le plus souvent, ces incidents impliquaient des étudiant.e.s dans des travaux d'équipe. Par exemple, des étudiant.e.s ne voulaient pas être avec des étudiant.e.s issu.e.s de l'immigration, en présumant que ces derniers nuiraient à leur résultat final ».
- « [Cela s'est produit] en classe, auprès d'étudiant.e.s noir.e.s. Des commentaires concernant leur manque d'assiduité, lenteur à répondre, etc. ».

Comme à la section précédente, les activités départementales ont plusieurs fois été identifiées comme des moments forts où se sont produits des événements à caractère raciste (34). Ici encore, ceux-ci prennent surtout la forme de commentaires ou de blagues visant certaines cultures et ayant pour effet, par association, d'entretenir des doutes quant aux compétences des personnes qui en sont issues. De tels préjugés peuvent aussi s'exprimer lors des processus d'embauche et d'évaluation. Les répondant.e.s rapportent que les membres des comités de sélection et d'évaluation ont parfois des exigences différentes au moment d'étudier des dossiers de personnes racisées, ce qui crée, pour ces dernières, des obstacles professionnels à l'embauche et pour la progression de leur carrière, contrairement aux autres. Nous aurons l'occasion d'y revenir à la section 4.

- « Professeurs qui affirment publiquement (lors de rencontres du syndicat par exemple) que l'UQAM ne devrait pas accepter d'étudiants étrangers ».
- « Lors d'une réunion de département, une collègue qui discute des *bonnes* (Europe de l'Ouest, francophone) et *mauvaises* recrues (Afrique, Caraïbes et autres) affirme que les *étrangers* venant d'Afrique, des Caraïbes, etc. sont source de problèmes... Un autre surenchérit en parlant sur le ton de la plaisanterie du côté *autoritarisme* d'une collègue originaire d'Europe de l'Est ».
- « Lors d'entrevues d'embauche, j'ai été témoin du traitement très différent de deux candidats, l'un québécois *pure laine* et l'autre noir haïtien, aussi québécois. Le candidat noir a été questionné de façon plus formelle et moins conviviale. De plus, les membres du comité de recrutement ont jugé que le candidat noir faisait preuve d'arrogance alors qu'il démontrait tout simplement ses connaissances et capacités de façon tout à fait normale. L'autre candidat se vantait tout autant (ce qui est normal dans une entrevue d'embauche), mais a été qualifié d'humble. Le candidat noir a postulé à deux reprises, et les deux fois a été jugé de la même façon face aux Québécois pure laine. Il a cependant reçu une offre d'embauche la deuxième fois ».
- « Lors de l'embauche d'un professeur dans mon département, les commentaires portaient beaucoup sur les différences culturelles et sur le niveau de langue. Ce même professeur a subi beaucoup plus de pression pour faire plus de comités, pour obtenir des subventions, etc. - *de faire ses preuves* - que d'autres embauchés dans les mêmes années, mais ne provenant pas d'une minorité visible. Même lors de son évaluation pour la permanence, les commentaires négatifs n'étaient pas objectifs, justifiables et basés sur ses compétences réelles. On sentait bien qu'il y avait des préjugés sous-jacents et non dits. Certains commentaires négatifs portaient sur et remettaient en question des pratiques partagées par d'autres collègues - pourtant ces derniers n'ont jamais eu à défendre leur manière de travailler, alors que lui, oui. Bref, le traitement lors de toutes ces étapes a définitivement été plus difficile pour lui que pour d'autres dans une situation semblable, et ce, sans raison apparente et objectivement recevable ».

2.3 Les pratiques institutionnelles

Afin de cerner l'ensemble des manifestations du racisme systémique à l'UQAM, le sondage interrogeait également les répondant.e.s sur l'existence de pratiques institutionnalisées qui, sans qu'elles ne visent des individus en particulier, avaient pour effet d'alimenter un climat d'intolérance ou d'autres formes de discrimination à l'égard des personnes racisées. Cette fois, 58 personnes (21 %) ont répondu par l'affirmative à cette question, 41 déclarant avoir observé de telles pratiques à plusieurs reprises. Dans l'ensemble, les précisions offertes par les répondant.e.s s'inscrivent dans la continuité des réponses que nous avons obtenues aux questions précédentes.

On rapporte que le racisme systémique se manifeste surtout par des remarques désobligeantes à l'égard des personnes racisées, mais cette fois en leur absence, dans le cadre d'activités départementales ou d'enseignement. Il prend aussi la forme de biais implicites, voire *infraconscients*⁴, qui sont défavorables à ces dernières et qui s'expriment tout particulièrement dans les processus d'évaluation et d'embauche.

⁴ Le concept de racisme *banal, ordinaire, voire infraconscient* a notamment été théorisé par la sociologue Colette Guillaumin et renvoie à des biais sous forme d'attitudes, de stéréotypes acquis et de préjugés socioculturels, résidant dans notre subconscient, qui peuvent, sans le vouloir, influencer notre façon de penser ou d'agir. Les biais *infraconscients* ne sont ni justes, ni fondés. Ils sont tout simplement présents chez chacun.e de nous et peuvent avoir une forte incidence dans nos prises de décision et nos jugements

- « [Il existe] une banalisation institutionnelle de gestes à caractère raciste ou discriminatoire, en tentant de les minimiser et de régler les choses de manière informelle ou en laissant passer le temps ».
- « Doutes systématiques de collègues sur l'éthique des étudiants internationaux du Sud ».
- « J'ai constaté que mes étudiants de 2^e cycle racisés sont plus sujets à se faire refuser des autorisations administratives qu'on octroie plus facilement à des étudiants blancs (ex. : prolongation, équivalences, etc.). »
- Dans des comités de sélection pour des programmes de deuxième cycle, des préjugés concernant la validité des diplômes provenant de l'étranger, de la maîtrise de la langue du ou de la candidate, sont exprimés et jouent contre la sélection de ces personnes ».
- « Ces pratiques se déclinent de plusieurs façons : non-reconnaissance des expériences à l'étranger, rigidité des EQE quant à la formation requise pour enseigner, et, de façon plus globale, le silence institutionnel et le manque d'engagement quant à la lutte contre le racisme ».

Pour certain.e.s, le racisme systémique s'observe dans la surreprésentation de personnes racisées dans les catégories d'emplois les moins bien rémunérés et les plus précaires, notamment dans les domaines de l'entretien ménager et de la sécurité qui sont d'ailleurs sous-traités par l'UQAM. Cela contraste grandement avec la sous-représentation de ces personnes dans les autres corps d'emploi, particulièrement dans ceux qui sont les mieux payés et qui offrent une plus grande autonomie et un plus grand pouvoir décisionnel.

3. Les plaintes et leur traitement

Nous avons aussi cherché à savoir dans quelle mesure le racisme systémique était formellement dénoncé à l'UQAM. Seulement 12 répondant.e.s (4,3 %) ont affirmé avoir déjà porté plainte ou rapporté une situation par le passé. Comme on pouvait s'y attendre, on retrouve au sein de ce groupe une forte proportion de personnes déclarant avoir vécu du racisme à l'UQAM (8 sur 12). Celles-ci représentent en fait 19,5 % de l'ensemble des victimes de racisme (41). En d'autres termes, cela signifie qu'après en avoir fait l'expérience, qui peut s'avérer très traumatisante et créer un climat ou des conditions de travail délétères, environ une personne sur cinq seulement a décidé d'en informer une instance ou un service de l'UQAM. On peut supposer que le taux relativement faible de plaintes pour racisme s'explique par l'hésitation des victimes à dénoncer la situation, surtout si elles n'ont pas encore la permanence d'emploi, par crainte de représailles ou de conséquences négatives sur leur carrière, ou encore par l'inexistence de mécanisme institutionnel, comme un bureau d'intervention dédié spécifiquement à la lutte contre le racisme par exemple, pour formuler et traiter de telles plaintes à l'université.

Les personnes plaignantes ont transmis leurs expériences de différentes façons, même à plusieurs destinataires à la fois. Le plus souvent, elles se sont adressées à la direction de

vis-à-vis des autres. Lorsqu'ils sont généralisés à l'échelle de la société et à l'égard de groupes racisés, ils peuvent jouer un rôle important dans la reproduction du racisme systémique.

leur département (5) ou au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (4). Certaines ont aussi rapporté les faits à des collègues (4). La moitié d'entre elles (6) ont aussi affirmé qu'il y avait eu des suites à leurs démarches et presque autant (5) se sont dites très satisfaites ou satisfaites de celles-ci. Le sondage ne nous a cependant pas permis d'obtenir des précisions sur la nature de ces suites et donc d'en identifier les éléments satisfaisants.

4. Les mesures prioritaires pour lutter contre le racisme systémique dans l'UQAM

La dernière section du sondage a permis aux répondant.e.s de s'exprimer sur ce qu'il faudrait faire pour lutter contre le racisme systémique à l'UQAM. Nous avons demandé à ceux et celles qui jugeaient nécessaire d'agir sur cette question d'énoncer leurs deux priorités. Nous avons recueilli un total de 186 réponses auprès de 106 personnes différentes, que nous avons été en mesure de regrouper sous **les quatre thèmes suivants** :

- 1) **Vivre du racisme et être mieux entendu.e**
- 2) **Sensibiliser et reconnaître les différentes formes de racisme**
- 3) **Les dispositifs de soutien à mettre en place**
- 4) **Les embauches et les évaluations**

Le *Comité du SPUQ de lutte contre le racisme* a par la suite convié le corps professoral à quatre rencontres de consultation portant sur ces thèmes avec pour objectif d'approfondir notre compréhension du phénomène. Ces consultations ont eu lieu entre le 3 novembre et le 6 décembre 2021. Trente professeur.e.s et maîtres de langue provenant de 24 départements différents y ont participé, certain.e.s ayant même participé à plusieurs d'entre elles. Nous y avons reçu de nouvelles propositions que nous présentons conjointement avec celles que nous avons recueillies dans le sondage.

4.1 Vivre du racisme et être mieux entendu.e

Bon nombre de participant.e.s ont dit souhaiter parler plus ouvertement du racisme systémique vécu à l'UQAM, comme *tenir de vrais débats sur la question*, et surtout que cette parole soit entendue et prise en considération. Plusieurs estiment qu'il est difficile d'aborder de tels enjeux, que ce soit entre collègues ou encore avec les étudiant.e.s, puisqu'ils créent souvent un inconfort, un malaise et parfois même des réactions très négatives autant de la part des personnes racisées que de celles non racisées. La difficulté réside également dans le fait que le racisme systémique est, selon de nombreux répondant.e.s, un phénomène dont les manifestations sont parfois subtiles et rarement ostentatoires, particulièrement à l'université. Il faut donc aménager *des espaces sécuritaires (safe spaces)* pour en discuter collectivement, s'autoriser à en débattre avec ouverture et éviter d'aborder la conversation avec l'intention de convaincre les autres que l'on a raison.

Plusieurs participant.e.s considèrent que ces discussions devraient également avoir lieu au sein de comités institutionnels qui sont au cœur du fonctionnement collégial de l'université afin de *s'assurer que tout comité ayant une incidence sur la vie à l'UQAM inclue des personnes portant ces préoccupations*. Il ne s'agit pas de faire du racisme le seul objet de préoccupation de ces comités, mais plutôt de veiller à ce que leurs membres développent une sensibilité par rapport à cette question et que celle-ci soit intégrée à l'ensemble des considérations qui orientent leurs travaux. Pour y parvenir, il faudrait favoriser, au sein de ces comités, *une plus grande participation des professeur.es appartenant aux groupes racisés, y compris des professeur.e.s non-permanent.e.s, mettre de l'avant les contributions des membres racisés de la communauté uqamienne* et encourager davantage leur *participation aux instances du SPUQ, en particulier à son Comité exécutif*.

Les participant.e.s au sondage et aux consultations ont enfin beaucoup insisté sur l'importance que l'UQAM prenne au sérieux les témoignages du racisme systémique vécu dans l'université et surtout qu'elle y donne une suite réelle. Celles-ci et ceux-ci estiment nécessaire que l'université se dote d'*une politique institutionnelle de lutte contre le racisme* qui modifierait en profondeur l'actuelle Politique n° 28 sur les relations interethniques et qui offrirait des recours et des ressources aux personnes ayant vécu du racisme.

Selon les points de vue, ces recours pourraient prendre la forme de *mécanismes de médiation et de règlement des conflits* ou encore d'*un processus d'enquête pouvant mener à des sanctions*. Dans tous les cas, l'université pourrait s'inspirer des dispositifs qui ont été mis en place pour contrer les violences et le harcèlement à caractère sexuel. Certain.e.s ont même proposé *d'élargir à la question du racisme la revendication féministe du renversement du fardeau de la preuve dans le traitement des plaintes pour agression sexuelle*. Il serait enfin primordial de poser un *diagnostic organisationnel exhaustif afin de repérer et de corriger tous les processus, politiques, procédures pouvant mener à des discriminations*.

4.2 Sensibiliser et reconnaître les différentes formes du racisme

La *sensibilisation* est sans contredit la priorité d'action ayant recueilli la plus forte adhésion. Compte tenu du caractère infraconscient ou implicite des biais sur lesquels reposent les principales manifestations du racisme à l'UQAM, la très grande majorité des participant.e.s étaient d'avis que la solution devait d'abord passer par « une prise de conscience collective de son existence ». Afin de faciliter la discussion sur ce sujet, ils et elles ont été très nombreux.ses à proposer *la création de formations destinées à différents publics (professeur.e.s, maîtres de langue, étudiant.e.s, administrateur.trice.s, employé.e.s de soutien, etc.) et couvrant diverses thématiques (définitions et terminologie entourant le racisme systémique; biais discriminatoires, infraconscients; pratiques antiracistes, etc.)*.

Plusieurs ont proposé une formation sous forme de *capsules vidéo* s'adressant à l'ensemble de la communauté uqamienne et semblable dans ses principales orientations à celle que l'UQAM a diffusée sur les violences à caractère sexuel. D'autres ont suggéré que *les professeur.e.s reçoivent des formations spécifiques visant à développer une sensibilité aux*

biais discriminatoires lors des processus d'embauche ou d'évaluation. Le besoin de *décoloniser les corpus de cours* a aussi été soulevé par certain.e.s participant.e.s qui jugeaient que des formations sur ce sujet pourraient être utiles aux professeur.e.s et aux programmes désirant diversifier la provenance des contenus enseignés.

On a également souligné l'importance de *former le personnel du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de l'UQAM au traitement des plaintes pour racisme.* L'idée de former la communauté uqamienne sur la question du racisme systémique a aussi suscité certaines réserves. Certain.e.s répondant.e.s craignent qu'elles ne produisent l'effet contraire de celui recherché et qu'elles n'entraînent le durcissement de certaines positions. D'autres au contraire ont souhaité qu'*on valorise et soutienne les départements qui intègrent des contenus antiracistes dans leur enseignement et dans la formation de leur personne.*

Enfin, cet effort de sensibilisation et de développement des connaissances sur les fondements et manifestations du racisme pourrait être soutenu par la création d'un *Institut de recherche sur le racisme et l'antiracisme.* Un peu à la manière de l'IREF (Institut de recherches et d'études féministes), celui-ci pourrait réunir des chercheur.e.s de différents horizons et disciplines et ainsi offrir des programmes d'études diversifiés, reconnus et valorisés. Cet institut pourrait ainsi contribuer à clarifier les concepts entourant le racisme systémique, à en documenter les réalités et à diffuser des connaissances sur celui-ci, tout en permettant d'alimenter les débats et de favoriser les échanges qui pourraient mener à son éradication.

4.3 Les dispositifs de soutien

Certain.e.s participant.e.s au sondage et aux consultations ont également exprimé le souhait que *le soutien offert aux personnes victimes de racisme* dans l'UQAM prenne diverses formes, comme *un soutien social-écoute*, et ne se limite pas à la seule possibilité de porter plainte ou de débattre de l'existence du phénomène. Il s'agirait dans ce cas de *créer de nouveaux espaces d'échange* dont la fonction ne serait pas, cette fois, de mettre en discussion des points de vue opposés sur le racisme, mais, de manière complémentaire, de *permettre aux personnes racisées de partager leurs expériences, d'identifier leurs besoins et de s'entraider.* Le cadre associatif, qu'il soit syndical ou étudiant, pourrait davantage se prêter à ce type d'initiative.

4.4 Les embauches et évaluations

Nous avons vu que plusieurs répondant.e.s au sondage avaient identifié les embauches et les évaluations comme des moments propices à l'expression de biais discriminatoires, souvent infraconscients, à l'égard des personnes racisées. Ces deux étapes importantes de la carrière professorale étaient aussi au cœur des actions prioritaires proposées par les professeur.e.s et maîtres de langue. Les objectifs généraux poursuivis par ces propositions consistent à *augmenter la représentation des personnes racisées au sein du corps professoral* et, *après leur embauche, à leur offrir les mêmes conditions d'accès à la permanence et à la promotion*. Plusieurs participant.e.s ont en effet remarqué que les comités de sélection ou d'évaluation pouvaient ne pas avoir les mêmes exigences envers ces personnes, ce qui rend plus difficile leur embauche et par la suite leur progression dans la carrière professorale.

Selon les participant.e.s, la solution à ce problème pourrait prendre différentes formes qui ne font d'ailleurs pas toutes l'unanimité. Pour certain.e.s, il serait important de *revoir le libellé des postes* afin que des candidat.e.s potentiel.le.s appartenant à des groupes racisés puissent s'y reconnaître. Ces répondant.e.s estiment que *le recrutement pourrait être amélioré*, car le personnel de l'UQAM n'est pas très diversifié et cela ne crée pas un milieu particulièrement tolérant. De plus, les postes sont souvent conçus en s'appuyant sur des critères occidentaux (ou nationaux) qui excluent d'emblée certains profils de candidature, notamment au chapitre de l'expérience professionnelle antérieure ainsi que de la langue et des modes de diffusion des résultats de la recherche.

D'autres constatent que des biais similaires peuvent s'exprimer à l'étape de la sélection des candidatures, lors de l'ordonnancement des dossiers ou à l'occasion des entretiens d'embauche, de même qu'au moment de l'évaluation des collègues sollicitant un renouvellement de contrat, l'obtention de la permanence ou une promotion. Il faudrait donc *revoir les critères appliqués à l'évaluation des dossiers qui ne semblent pas adaptés à la diversité des profils de carrière ou des candidatures*.

Un troisième groupe de répondant.e.s a quant à lui fait valoir que le problème ne résidait pas tant dans les critères retenus pour définir les postes ou évaluer les dossiers, mais avant tout *dans l'application que les comités en font*. Celle-ci ne tiendrait pas compte de la variabilité des contextes dans lesquels les dossiers sont constitués. Par exemple, les personnes provenant de l'étranger se retrouvent souvent dans l'obligation d'occuper des emplois précaires pour lesquels elles sont surqualifiées. Elles n'ont dans ce contexte pas eu la possibilité de publier autant d'articles et d'obtenir autant de subventions de recherche depuis leur arrivée au pays que les candidats qui ont suivi une trajectoire académique plus traditionnelle, et ce, même si elles seraient parfaitement qualifiées et compétentes pour occuper un poste à l'université.

Ces constats ont conduit les participant.e.s aux consultations à réaffirmer le besoin d'offrir des formations spécifiques aux professeur.e.s appelé.e.s à siéger sur des comités d'embauche et d'évaluation, notamment sur *les biais infraconscients du racisme* encore très présents dans notre communauté et dans la société. Pour certain.e.s, il serait également nécessaire de *formaliser davantage ces deux processus*. Il faudrait agir en amont, avant que

les préjudices ne soient subis, en tendant vers une plus grande uniformisation des processus et en limitant autant que possible l'expression de biais subjectifs et infraconscients par les membres des comités. Des participant.e.s ont par exemple proposé que, pour y parvenir, *les départements se dotent de critères plus explicites, laissant moins de place à l'interprétation, et de canevas d'entrevue plus structurés.*

Lors des consultations, cette proposition a cependant été accueillie avec réserve par d'autres personnes qui *craignent que la standardisation des processus d'embauche et d'évaluation ne se traduise par un recours accru à des indicateurs quantitatifs et qu'elle n'entraîne des effets contraires à ceux recherchés, si ce n'est qu'elle ne dénature l'esprit de l'exercice.* Celles-ci ont souligné que la standardisation pourrait être difficilement conciliable avec l'objectif de reconnaître la diversité des parcours pouvant mener à l'université et la diversité des manières de mener une carrière professorale, notamment sur les plans de la recherche et des services à la collectivité. Elle comporterait également le risque d'évacuer ou de dévaloriser le dialogue dans les processus d'embauche et d'évaluation.

Conclusion

Au terme de ce rapport, plusieurs constats s'imposent : *le racisme systémique est bien présent à l'UQAM même s'il prend surtout des formes subtiles, sournoises, souvent banales, mais récurrentes.* Il apparaît donc primordial qu'il soit *reconnu par l'Université* pour permettre aux personnes qui vivent ces formes de racisme, alliées parfois au sexisme, de pouvoir se doter de ressources et de recours pour ne plus les subir et briser ainsi l'intolérance, l'intimidation ou le harcèlement psychologique vécus souvent très durement. La majorité des répondant.e.s ont mentionné *la nécessité et l'urgence d'être entendu.e et d'éviter la banalisation de ce fait social.*

Comment pouvons-nous alors toutes et tous ensemble continuer à encourager ce « vivre ensemble », qui nous est cher, de manière plus active et harmonieuse ? Le *Comité du SPUQ de lutte contre le racisme*, par ce premier sondage et les consultations qui ont suivi, souhaite vivement y contribuer. Nous avons relevé plusieurs propositions qui semblent faire consensus parmi les répondant.e.s.

Il apparaît d'abord indispensable que l'ensemble de la communauté uqamienne 1) *se dote de politiques et de procédures claires et facilement applicables pour lutter contre le racisme, notamment en visant un changement fondamental et rigoureux de la politique n° 28; 2) organise des campagnes de sensibilisation qui se concrétiseraient par des formations spécifiques à différents publics et couvrant diverses thématiques; 3) et crée des espaces sécuritaires de prise de parole pour les personnes racisées ou les personnes ayant vécu du racisme, sans jugement et dans un esprit d'ouverture.*

Au regard des témoignages et des propos recueillis dans ce rapport, il faut également 4) *s'assurer d'avoir une plus grande représentation et participation des professeur.e.s appartenant aux groupes racisés, au sein de toutes les instances de l'UQAM.* De plus, il

faut imaginer des façons 5) d'éviter les biais discriminatoires infraconscients lors des processus d'embauche et d'évaluation des professeur.e.s. Il faut enfin 6) encourager et valoriser la recherche, le partage de connaissances et d'expériences sur le racisme et l'antiracisme. Dès l'automne 2022 et au courant de l'hiver 2023, le *Comité du SPUQ de lutte contre le racisme* s'attachera à mettre en place ce plan d'action concerté.

ANNEXE 1 -Questionnaire

Quelles sont les manifestations du racisme et des discriminations à l'UQAM ?



**Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Montréal**



Nous vous remercions de prendre quelques instants pour répondre à ce court questionnaire qui est le fruit d'une initiative conjointe du Comité de lutte contre le racisme du Syndicat des professeur.es de l'UQAM (SPUQ) et du Comité d'action contre les discriminations et le racisme systémiques du Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM).

Ce questionnaire anonyme s'adresse à tous.tes les enseignant.es de l'UQAM, que vous apparteniez à un groupe racisé ou non, et n'a aucune prétention scientifique. Il vise à savoir dans quelle mesure des membres de la communauté uqamienne sont victimes ou témoins de racisme, ceci dans la perspective de dégager un **premier aperçu** du phénomène au sein de l'institution. Les résultats de ce sondage seront communiqués par les deux syndicats et permettront à leur comité de lutte contre le racisme de voir quelles activités et actions organiser.

Ayant pleinement conscience du fait que vous ne manquez pas de travail et que vous êtes déjà très sollicité.es, nous nous sommes efforcé.es de limiter le nombre de questions et le temps qu'il vous faudra pour y répondre.

Merci de votre collaboration !

Suivant l'usage qui tend à s'établir dans le monde francophone, nous emploierons dans ce questionnaire le terme « personne racisée ». Celui-ci fait l'objet de débats, mais, à défaut d'en avoir trouvé un meilleur, nous estimons qu'il présente l'avantage de rendre compte des différentes formes possibles du racisme. Il en propose une compréhension large regroupant l'ensemble des processus d'altérisation et d'exclusion sur lesquels se fonde la discrimination sur la base du racisme, notamment ceux s'appuyant sur les caractéristiques physiques, les traits culturels ou religieux. Le choix de ce terme ne vise pas à réduire les personnes dites racisées à un statut de victimes, mais à mettre en lumière le fait qu'en raison de leur appartenance à ce groupe, elles peuvent aussi faire l'objet de discrimination et d'exclusion.

En voici une définition sommaire :

Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. ... Ainsi, le terme « racisé » met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'«Autre ».

Source : Ligue des droits et libertés, <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/> (<https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>)

Veuillez noter que pour remplir ce questionnaire, il vous faudra d'abord accepter la Politique de confidentialité des données présentée ci-dessous.

Il y a 22 questions dans ce questionnaire.

Identification

1. À quel groupe d'emploi appartenez-vous ?

🗳️ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Maître de langue permanent.e
- Maître de langue non-permanent.e
- Professeur.e-enseignant.e (chargé.e de cours)
- Professeur.e-enseignant.e embauché.e en vertu d'une clause de réserve
- Professeur.e permanent.e
- Professeur.e non-permanent.e

2. À des fins de comparaison avec les données recueillies par l'UQAM en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, à quel groupe appartenez-vous parmi les suivants ?

🗳️ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Autochtones*
- Minorités visibles**
- Minorités ethniques***
- Aucun de ces groupes

* Pour les fins de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada

**Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.

***Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

3. Vous considérez-vous comme une personne racisée ?

🗳️ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

4. Les autres vous considèrent-ils comme une personne racisée ?

❗ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

5. À quel genre vous identifiez-vous ?

❗ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Féminin
- Masculin
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Manifestations du racisme à l'UQAM

6. Sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de vos fonctions à l'université, avez-vous déjà été victime d'actes racistes, c'est-à-dire de comportements discriminatoires ou de propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés?

❗ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

6.1 Sans donner de détails sur l'identité des personnes concernées, décrivez brièvement le contexte, le déroulement et la fréquence de ces évènements.

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '6 [D]' (6. Sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de vos fonctions à l'université, avez-vous déjà été victime d'actes racistes, c'est-à-dire de comportements discriminatoires ou de propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés?)

Veillez écrire votre réponse ici :

7. Sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de vos fonctions à l'université, avez-vous déjà été témoin d'actes racistes, c'est-à-dire de comportements discriminatoires ou de propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés?

❗ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

7.1 Sans donner de détails sur l'identité des personnes concernées, décrivez brièvement le contexte, le déroulement et la fréquence de ces évènements.

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '8 [E]' (7. Sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de vos fonctions à l'université, avez-vous déjà été témoin d'actes racistes, c'est-à-dire de comportements discriminatoires ou de propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés?)

Veillez écrire votre réponse ici :

8. Sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de vos fonctions à l'université, vous a-t-on déjà rapporté des actes racistes, c'est-à-dire des comportements discriminatoires ou des propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés ?

ⓘ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

8.1 Sans donner de détails sur l'identité des personnes concernées, décrivez brièvement le contexte, le déroulement et la fréquence des évènements que l'on vous a rapportés.

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '10 [F]' (8. Sur le campus de l'UQAM ou dans l'exercice de vos fonctions à l'université, vous a-t-on déjà rapporté des actes racistes, c'est-à-dire des comportements discriminatoires ou des propos à caractère haineux ou fondés sur des préjugés ?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

9. Avez-vous déjà porté plainte pour discrimination ou harcèlement à caractère raciste ou rapporté une situation de cette nature survenue à l'UQAM ?

ⓘ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

9.1 Auprès de qui avez-vous formulé cette plainte ou rapporté la situation ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '12 [G]' (9. Avez-vous déjà porté plainte pour discrimination ou harcèlement à caractère raciste ou rapporté une situation de cette nature survenue à l'UQAM ?)

🗨️ Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- À la direction de votre département
- À la direction de votre faculté
- À la direction de l'UQAM (à un vice-rectorat ou au rectorat)
- Au Service du personnel enseignant
- Au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)
- À votre syndicat
- À la Protectrice universitaire (Ombudsman)
- Au Service de la prévention et de la sécurité
- À des collègues
- À d'autres employé.es de l'UQAM
- Autre:

9.2 Y a-t-il eu des suites à vos démarches?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '12 [G]' (9. Avez-vous déjà porté plainte pour discrimination ou harcèlement à caractère raciste ou rapporté une situation de cette nature survenue à l'UQAM ?)

🗨️ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

9.3 Quelles ont été ces suites ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '12 [G]' (9. Avez-vous déjà porté plainte pour discrimination ou harcèlement à caractère raciste ou rapporté une situation de cette nature survenue à l'UQAM ?) et La réponse était 'Oui' à la question '14 [I]' (9.2 Y a-t-il eu des suites à vos démarches?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

9.4 Êtes-vous satisfait.es des suites que l'on a données à vos démarches ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '12 [G]' (9. Avez-vous déjà porté plainte pour discrimination ou harcèlement à caractère raciste ou rapporté une situation de cette nature survenue à l'UQAM ?) et La réponse était 'Oui' à la question '14 [I]' (9.2 Y a-t-il eu des suites à vos démarches?)

🗨️ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Très satisfait.e
- Satisfait.e
- Peu satisfait.e
- Très insatisfait.e

9.5 Indiquez pourquoi

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '12 [G]' (9. Avez-vous déjà porté plainte pour discrimination ou harcèlement à caractère raciste ou rapporté une situation de cette nature survenue à l'UQAM ?) et La réponse était 'Oui' à la question '14 [I]' (9.2 Y a-t-il eu des suites à vos démarches?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

10. Avez-vous déjà eu connaissance à l'UQAM de pratiques institutionnelles ou de situations impliquant des membres de la communauté (des propos, des gestes,...) qui, sans qu'elles ne visent des personnes en particulier, ont eu pour effet d'alimenter un climat d'intolérance envers les personnes racisées ?

❗ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Jamais
- Une fois
- Plusieurs fois
- Souvent

11. Si vous avez répondu par la positive à la question précédente, veuillez préciser quelle était la nature de ces pratiques, gestes ou situations et, sans identifier les acteurs impliqués, quel était le titre général du poste occupé par ces derniers à l'UQAM (professeur.e, professeur.e-enseignant.e / chargé.e de cours, directeur.rice de service, étudiant.e, membre de l'administration, employé.e,...).

Veuillez écrire votre réponse ici :

12. Si vous considérez qu'il faudrait que l'UQAM adopte des mesures en matière de lutte contre le racisme, quelles devraient être les deux priorités?

13. À quel type d'activités seriez-vous prêt.es à participer sur le thème du racisme et des discriminations ?

🗨️ Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Activités de formation (conférences, ateliers)
- Activités de partage (groupes de discussion, espaces sécuritaires)
- Activités de diffusion (campagnes de communication, sensibilisation)

Autre:

Commentaires

Veillez écrire votre réponse ici :

Nous vous remercions d'avoir répondu à ce questionnaire. Si vous souhaitez prendre part à l'organisation d'activités sur le thème du racisme, veuillez nous en informer en écrivant à l'adresse suivante: spuq@uqam.ca

Envoyer votre questionnaire.