



Executive Team Meeting Minutes Compte rendu de la rencontre du comité exécutif

Sunday, October 25 - dimanche le 25 octobre 2020
4:00 pm - 16 h 00 - Zoom

English - Page 2

Français - Page 8

Attendance:

President(e)	Natasha Cortes	P
VP Internal Affairs VP aux Affaires Internes	Sophie Ashworth	P
VP Finance VP des Finances	Nick Plasse	A
VP Academic Affairs Anglophone VP aux Affaires Académiques Anglophones	Maddie Budding	P
VP Social Affairs Anglophone VP des Affaires Sociales Anglophones	G'Nel Guerrero	P
VP Philanthropy VP de la Philanthropie	Connor Hendriks	A
VP Equity and Activism VP de l'Équité et de L'Activisme	Amanda Newell	P
VP Senior Affairs VP aux Affaires Senior	Luka Vujic	A
VP Junior Affairs VP aux Affaires Junior	Carly Fox	P
VP Academic Affairs Francophone VP aux Affaires Académiques Francophones	Marilou Vidal	A
VP Social Affairs Francophone VP des Affaires Sociales Francophones	Hippolyte Murat-Romero	P
Director of Marketing and Promotions Directrice du Marketing et des Promotions	Sinead Dunne	A
Director of Bilingualism and Translation Directrice du Bilinguisme et de la Traduction	Ursula Johansson	P



Executive Team Meeting Minutes

Compte rendu de la rencontre du comité exécutif

Director of Communications Directeur des Communications	Adam Basara	P
Director of International Development Week Directrice de la Semaine du Développement International	Yasmin Rajwani	P
Director of Sustainability Directrice du Durabilité	Christine Camaso	P
Director of Outreach and Student Engagement Directrice de la Sensibilisation et de l'Engagement des Étudiants	Angelica Hadjis	P

Agenda

1. Land acknowledgement
2. Roundtable - How are you?
3. UOSU/uOttawa updates: (Natasha)
 - a. Response to anti-Black racism on campus
 - i. Context: Prof in the Faculty of Arts said the “n word” in class, the issue was brought to the university, and prof was suspended for a few days. Afterwards, a letter was written and signed by approx. 30 professors at the university in every faculty, citing that no words should be banned and professors should not be punished in the name of academic freedom, causing outrage in the student community. President Frémont sent an email to students in response citing academic freedom and no further punishment for the professors. The email received further protest from the student community, especially because it was sent after UOSU had published a statement of solidarity with Black students and called for removal of n word in classrooms. Frémont then sent out another email as an appeal for “calm and reflection.”
 - ii. DSA Response: we’re angry this happened, and we stand in solidarity with the Black community. DSA response will include resources for Black community, resources for how to get involved in protesting against the administration.

1. DSA represents a large range of students: if Exec are asked to talk about the issue do not say “we” (DSA Exec) feel for “them” (Black students). No “us” and “them” rhetoric.
- iii. BIPOC Caucus:
1. SIDGS Director Spronk is looking for feedback from the BIPOC Caucus. DSA Exec is not supposed to be too involved in the BIPOC caucus, but Spronk asks for feedback from Natasha. Now, the BIPOC Caucus is now open to BIPOC students on Exec. However, the Caucus does not have to have the DSA Exec participation if they don’t want to.
- iv. UOSU Response:
1. UOSU published a statement on Monday, and is working super hard on clarifying that the n word is not appropriate in uOttawa classes.
 2. UOSU and RSGs are wondering, what do we demand from the university?
 3. *IN CAMERA DISCUSSION*
 4. Demand an Equity ombudsperson
 - a. Ombudsperson: A third party tasked with dispute resolution, mediation, take complaints and provide recommendation.
 - b. Where do we demand this? Ideal: ombudsperson at the highest level who can tell Frémont what to do.
 - c. Perhaps we can demand a racially specific/equity ombudsperson at the level of FSS
- v. FSS Action
1. FSS RSG presidents are writing a letter to the FSS Dean Barham asking where she stands on this issue. Is she going to talk to professors who signed the letter?
 2. Dean Barham has been good about the situation so far:
 - a. Situation where an FSS professor used the n word in class again this week, and Dean Barham offered to meet with students.
- vi. SIDGS General Assembly

1. Director Spronk: said embrace uncomfortable conversations in classrooms, and asked for input from the BIPOC Caucus.
 2. Profs talked about academic freedom and dignity and respect for black people.
 3. Natasha: not great response because having “tough conversations” sometimes means debating the rights of racialized people, which are conversations not up for debate. Also the BIPOC caucus is supposed to be a safe(r) space to gather, not to be called upon by administration.
- vii. DSA Statement
1. We can not speak on behalf of Black students. The statement expresses solidarity with the Black community and states that the Exec “will fight for you.”
- viii. Christine: What else can we do that isn’t requesting the uOttawa admin to do something? Is there something that we can organize? A protest?
1. The admin clearly did not respond to UOSU statements.
 2. Natasha: it is challenging. We have to see where we have pull. Natasha sees pull with SIDGS because of our relationships with SIDGS and FSS.
 3. Perhaps a Vice-Dean of equitable affairs ombudsperson at FSS would be a good place to influence.
 4. Amanda: Let’s think of ways that we can take concrete action. Let’s have an optional meeting/another discussion to discuss what can be done.
 5. Natasha: other RSGs are working on an anti-racism action plan. This can include that our professors take equity training, etc.
 6. Open this up to the General Assembly, open up a committee to students and Exec?
- b. SSUO Strike
- i. Context: Support staff at uOttawa are on strike, which includes employees of services like SASS, Co-op office, and student support. uOttawa received a surplus of money this year but they’re cutting

- support staff healthcare benefits in a global pandemic. SSUO are striking for their healthcare benefits.
- ii. Maddie: Important to support unions!
 - iii. Adam: A support staff representative wants us to post on our social media about supporting the staff in this strike. Union has been negotiating for 19 months.
 - 1. Perhaps we can support a template letter to the uOttawa admin, or promote a general call for support of SSUO staff.
 - 2. MOTION: Adam moves to support the support staff on DSA social media. Natasha seconds.
 - a. Motion passes unanimously.
 - c. Social media post for our students that explains “What’s going on with student politics?”
 - i. Can post updates on anti-black racism, and what’s going on with the strike.
 - ii. Create a google doc to be continuously updated
 - iii. Two separate posts
 - iv. Amanda: Through these posts, we can invite students to help us with the next action we can take.
4. Updates:
- a. Comité Franco
 - i. Frost Week - Hippo and GNel going to help Carly plan.
 - ii. Comité Franco is stalled for now: still waiting on responses from other associations about involvement in the committee.
 - b. TTT Workshop (Nov 5) 5:30-6:30 PM
 - i. First IDW pre-conference event, which asks: “Is systemic discrimination endemic to development?”
 - ii. Exciting panelists from SIDGS and elsewhere
 - iii. Roundtable discussions in breakout rooms for talking about lived experiences.
 - iv. Turning the Tables is student-led, and about breaking free from colonial systems. Flipping our ideas of development.
 - c. TTT Steering Committee Applications (open on Nov 5)
 - i. Looking for a committee (champions/stewards of TTT) responsible for hosting future workshops, coming up with toolkits

- d. Academic Check in (Nov 7)
 - i. Event to discuss what can be improved at the university, and what needs to be changed, and then VP Academics will bring common concerns up with SIDGS. VP Academics are working with promo, talking in social media group chats.
- e. IDW Ticket sales (Nov 9):
 - i. Pre-conference events are free, and Friday and Saturday events are \$10 per ticket. There will be prizes, contests, and mail outs.
- f. IDW is being more active on issues on social media!
 - i. IDW released a statement about racism at the university. IDW Exec wants to be clear about where IDW stands on this issue.
 - ii. Recruiting student ambassadors from different universities and programs for IDW: looking for students from universities like McGill, Carleton, etc. If you know anyone in DVM or other related programs then let Yasmin know!
- g. General Assembly (Nov 19)
 - i. Event where the DSA Exec will give operational updates and where students and Exec members can make amendments to the constitution.
 - ii. Please look over the constitution in both English and French and see if you have any amendments or changes you'd like to bring up.
- h. From the Front Lines: A Conversation on the Fight for Our Planet (Nov 21)
 - i. Looking for panelists and speakers. Reconstructing the event away from being a discussion from panelists where students listen, to panelists who are student activists.
- i. DVMC meeting (Nov 26)
 - i. Looking on finding a speaker and theme that students would be interested in, would love for Exec to be there
- j. Yasmin: can we have a speaker resource list for Exec
 - i. Yasmin can start a google sheet and then Exec can add in the names of speakers, events used, etc.
 - ii. Adam: DVM 3160 project is to talk to a bunch of development project leaders, who could be super helpful as development speakers!
- k. Equity training (Nov 8)

- i. Time will be finalized, consultation meeting with organization Ally Squared tomorrow and we'll finalize the time then (hopefully around regular meeting time)
 - ii. Anything we would like to address at equity training?
 - 1. Accessibility: how do we navigate being as inclusive and accessible as possible while also being needs-specific?
 - a. Amanda wants to make a document to continually update for accessibility for students
 - 2. Intersectionality: focus on intersectionality, focus on reinforcement of how those interact.
 - a. Amanda: as DVM students, our notions of equity are more based on global south than based in day-to-day lives
 - 3. Trauma: how to engage with students who have faced trauma, trigger warnings, trauma porn
5. Varia
- a. Update from Connor!
 - b. *IN CAMERA DISCUSSION*
 - c. Sexual assault response task force:
 - i. Stories should be shared, but the DSA as an organization should not involve itself due to legal implications. Exec can raise the voices on their personal social medias.
 - ii. Amanda asked the uOttawa Women's Resource Centre what the next steps should be:
 - 1. WRC: Continue to share survivor resources (specific ones sent), but do not post as an organization. Promote a safe(r) space on your instagram and other resource outlets
 - iii. Next steps: share resources for survivors
 - 1. Students and survivors need to know the DSA is a safe(r) space. Share resources for counselling and mental health services, and promote legal help resources
 - 2. If anyone comes to us, then redirect survivors to uOttawa services like WRC and Peer Help Centre

3. Task Force suggests making a more lengthy social media post with uOttawa resources including WRC, Wellness World. Stay survivor-focused in our response.
- iv. Proud and grateful for the community of uOttawa and DSA students who are putting in what they can to make our university a better place for everyone.

Natasha adjourns the meeting.

Agenda

1. Reconnaissance du territoire
2. Table ronde - Comment ça va?
3. Mises à jour UOSU / uOttawa: (Natasha)
 - a. Réponse au racisme anti-Noir sur le campus
 - i. Contexte: La professeure de la Faculté des arts a prononcé le «mot n» en classe, le problème a été porté à l'université et la professeure a été suspendue pendant quelques jours. Ensuite, une lettre a été écrite et signée par env. 30 professeurs à l'université dans chaque faculté, affirmant qu'aucun mot ne devrait être interdit et que les professeurs ne devraient pas être punis au nom de la liberté académique, provoquant l'indignation de la communauté étudiante. Le président Frémont a envoyé un e-mail aux étudiants en réponse en invoquant la liberté académique et aucune autre sanction pour les professeurs. L'e-mail a suscité de nouvelles protestations de la part de la communauté étudiante, en particulier parce qu'il a été envoyé après que la SÉUO ait publié une déclaration de solidarité avec les étudiants noirs et appelé à la suppression du mot n dans les salles de classe. Frémont a ensuite envoyé un autre e-mail comme un appel au «calme et à la réflexion».
 - ii. Réponse de l'AÉD: nous sommes fâchés que cela se soit produit et nous sommes solidaires à la communauté noire. La réponse de l'AÉD comprendra des ressources pour la communauté noire, des

ressources sur la façon de s'impliquer dans la protestation contre l'administration.

- iii. L'AÉD représente un large éventail d'étudiants: si l'on demande à l'Exec de parler du problème, ne dites pas « nous » (Exec de l'AÉD) ressentons pour «eux» (étudiants noirs). Pas de rhétorique «nous» et «eux».

b. **Caucus BIPOC:**

- i. Le directeur du SIDGS, Spronk, est à la recherche de commentaires de la part du Caucus BIPOC. l'AÉD Exec n'est pas censée être trop impliquée dans le caucus des BIPOC, mais Spronk demande des commentaires à Natasha. Désormais, le Caucus BIPOC est ouvert aux étudiants du BIPOC qui sont dans l'Exec. Cependant, le Caucus n'a pas besoin d'avoir la participation de l'AÉD Exec s'il ne le souhaite pas.

c. **Réponse de la SÉUO:**

- i. La SÉUO a publié une déclaration lundi et travaille très fort pour clarifier que le mot n n'est pas approprié dans les cours de l'Université d'Ottawa.
- ii. La SÉUO et les RSG se demandent ce que nous demandons à l'université?
- iii. * DISCUSSION AVEC CAMÉRA *
- iv. Exigez un médiateur pour l'équité
 1. **Personne Ombuds:** Un tiers chargé de la résolution des différends, de la médiation, de recevoir les plaintes et de fournir des recommandations
 2. Où exigeons-nous cela? Idéal: un médiateur au plus haut niveau qui peut dire à Frémont quoi faire.
 3. Peut-être pouvons-nous exiger un ombudsman pour l'équité / raciale spécifique au niveau de la FSS

d. **Action FSS**

- i. Les présidents de la FSS RSG écrivent une lettre au FSS Dean Barham pour lui demander où elle se situe sur cette question. Va-t-elle parler aux professeurs qui ont signé la lettre?
- ii. Dean Barham a été bon sur la situation jusqu'à présent:

1. Situation où un professeur de FSS a encore utilisé le mot n en classe cette semaine, et Dean Barham a proposé de rencontrer des étudiants.
- e. Assemblée générale du SIDGS
 - i. Directeur Spronk: a dit : encouragez les conversations inconfortables dans les salles de classe, et a demandé la contribution du Caucus BIPOC.
 - ii. Les professeurs ont parlé de la liberté académique, de la dignité et du respect des noirs.
 - iii. Natasha: pas une bonne réponse car avoir des «conversations difficiles» signifie parfois débattre des droits des personnes racialisées, qui ne sont pas des conversations à débattre. De plus, le caucus du BIPOC est censé être un espace (plus) sûr pour se rassembler, non pour être sollicité par l'administration.
 - f. Déclaration AÉD
 - i. Nous ne pouvons pas parler au nom des étudiants noirs. La déclaration exprime la solidarité avec la communauté noire et déclare que l'exécutif «se battra pour vous».
 - g. Christine: Que pouvons-nous faire d'autre qui ne demande pas à l'administrateur de l'Université d'Ottawa de faire quelque chose? Y a-t-il quelque chose que nous pouvons organiser? Une manifestation?
 - i. L'administrateur n'a clairement pas répondu aux déclarations de l'UOSU.
 - ii. Natasha: c'est un défi. Nous devons voir où nous avons tiré. Natasha voit l'attraction avec SIDGS en raison de nos relations avec SIDGS et FSS.
 - iii. Peut-être qu'un vice-doyen de l'ombudsman des affaires équitables à la FSS serait un bon endroit pour influencer.
 - iv. Amanda: Pensons aux moyens d'agir concrètement. Tenons une réunion facultative / une autre discussion pour discuter de ce qui peut être fait.
 - v. Natasha: d'autres RSG travaillent sur un plan d'action contre le racisme. Cela peut inclure que nos professeurs suivent une formation sur l'équité, etc.

- vi. Ouvrir cela à l'Assemblée générale, ouvrir un comité aux étudiants et aux exécutifs?
- h. Grève SSUO
 - i. Contexte: Le personnel de soutien de l'Université d'Ottawa est en grève, ce qui comprend les employés de services comme le SASS, le bureau COOP et le soutien aux étudiants. L'Université d'Ottawa a reçu un surplus d'argent cette année, mais elle réduit les prestations de soins de santé du personnel de soutien lors d'une pandémie mondiale. Les SSUO font la grève pour leurs prestations de santé.
 - ii. Maddie: Important de soutenir les syndicats!
 - iii. Adam: Un représentant du personnel de soutien veut que nous publions sur nos médias sociaux pour soutenir le personnel dans cette grève. Union négocie depuis 19 mois.
 - 1. Peut-être pouvons-nous soutenir un modèle de lettre à l'administrateur de l'Université d'Ottawa, ou promouvoir un appel général au soutien du personnel de SSUO.
 - 2. MOTION: Adam se déplace pour soutenir le personnel de soutien sur les médias sociaux DSA. Natasha seconde.
 - a. La motion est adoptée à l'unanimité.
 - iv. Message sur les réseaux sociaux destiné à nos étudiants expliquant "Que se passe-t-il avec la politique étudiante?"
 - v. Peut publier des mises à jour sur le racisme anti-noir et ce qui se passe avec la grève.
 - vi. Créez un document google à mettre à jour en permanence
 - vii. Deux postes séparés
 - viii. Amanda: Grâce à ces articles, nous pouvons inviter des étudiants à nous aider dans la prochaine action que nous pouvons entreprendre.
 - i. Mises à jour:
 - i. Comité Franco
 - 1. Frost Week - Hippo et GNel vont aider Carly à planifier.
 - 2. Le Comité Franco est bloqué pour l'instant: il attend toujours les réponses des autres associations sur leur implication dans le comité.
 - ii. Atelier TTT (5 novembre) 17h30-18h30

1. Premier événement pré-conférence de la SDI , qui demande:
«La discrimination systémique est-elle andémique au développement?»
 2. Des panélistes passionnants du SIDGS et d'ailleurs
 3. Tables rondes dans des salles de sous-commission pour parler d'expériences vécues.
 4. Turning the Tables est dirigé par les étudiants et vise à se libérer des systèmes coloniaux. Renverser nos idées de développement.
- iii. Candidatures au comité de pilotage TTT (ouverture le 5 novembre)
1. Recherche d'un comité (champions / stewards de TTT) chargé d'accueillir les futurs ateliers, de proposer des boîtes à outils
- j. Enregistrement académique (7 novembre)
- i. Événement pour discuter de ce qui peut être amélioré à l'université et de ce qui doit être changé, puis les VP Académiques feront part de leurs préoccupations communes avec les SIDGS. Les VP Académiques travaillent avec la promotion et parlent dans les discussions de groupe sur les réseaux sociaux.
- k. Vente de billets IDW (9 novembre):
- i. Les événements pré-conférence sont gratuits et les événements du vendredi et du samedi coûtent 10 \$ par billet. Il y aura des prix, des concours et des envois postaux.
- l. La SDI est plus active sur les problèmes des réseaux sociaux!
- i. La SDI a publié une déclaration sur le racisme à l'université. L'Exec de la SDI veut être clair sur la position de la SDI sur cette question.
 - ii. Recrutement d'étudiants ambassadeurs de différentes universités et programmes pour la SDI: recherche d'étudiants d'universités comme McGill, Carleton, etc. Si vous connaissez quelqu'un en DVM ou d'autres programmes connexes, faites-le savoir à Yasmin!
- m. Assemblée générale (19 novembre)
- i. Événement où l'exec de l'AÉD donnera des mises à jour opérationnelles où les étudiants et les membres exécutifs peuvent apporter des modifications à la constitution.

- ii. Veuillez consulter la constitution en anglais et en français et voir si vous avez des amendements ou des changements que vous souhaiteriez apporter.
- n. From the front lines: une conversation sur la lutte pour notre planète (21 novembre)
 - i. Recherche de panélistes et de conférenciers. Reconstruire l'événement loin d'être une discussion de panélistes où les étudiants écoutent, à des panélistes qui sont des militants étudiants.
- o. Réunion DVMC (26 novembre)
 - i. Cherche à trouver un conférencier et un thème qui intéresse les étudiants, aimerait que Exec soit là
 - ii. Yasmin: pouvons-nous avoir une liste de ressources de conférenciers pour Exec
 - iii. Yasmin peut démarrer une feuille Google, puis Exec peut ajouter les noms des intervenants, des événements utilisés, etc.
 - iv. Adam: Le projet DVM 3160 consiste à parler à un groupe de chefs de projet de développement, qui pourraient être très utiles en tant que conférenciers de développement!
- p. Formation sur l'équité (8 novembre)
 - i. L'heure sera finalisée, une réunion de consultation avec l'organisation Ally Squared demain et nous finaliserons l'heure à ce moment-là (avec un peu de chance à l'heure de la réunion ordinaire)
 - ii. Quelque chose que nous aimerions aborder lors de la formation sur l'équité?
 1. Accessibilité: comment naviguer en étant aussi inclusif et accessible que possible tout en étant également spécifique aux besoins?
 - a. Amanda veut faire un document à mettre à jour continuellement pour l'accessibilité pour les étudiants
 2. Intersectionnalité: concentrez-vous sur l'intersectionnalité, concentrez-vous sur le renforcement de leur interaction.
 - a. Amanda: en tant qu'étudiante en DVM, nos notions d'équité sont plus basées sur le sud du monde que sur la vie quotidienne

3. Trauma: comment interagir avec les étudiants qui ont subi un traumatisme, des avertissements, trauma porn
- q. Varia
- i. Mise à jour de Connor!
 - ii. * DISCUSSION À CAMÉRA OUVERTE *
 1. Groupe de travail sur la réponse aux agressions sexuelles:
 2. Les histoires doivent être partagées, mais l'AÉD est une organisation et ne doit pas s'impliquer en raison des implications juridiques. Les exécutifs peuvent élever la voix sur leurs réseaux sociaux personnels.
 - iii. Amanda a demandé au Centre de ressources pour femmes de l'Université d'Ottawa quelles devraient être les prochaines étapes:
 1. WRC: Continuez à partager les ressources des survivants (celles spécifiques envoyées), mais ne publiez pas en tant qu'organisation. Promouvoir un espace (plus) sûr sur votre instagram et d'autres réseaux
 - iv. Prochaines étapes: partager des ressources pour les survivants
 1. Les étudiants et les survivants doivent savoir que l'AVS est un espace sûr (r). Partager les ressources pour les services de counseling et de santé mentale et promouvoir les ressources d'aide juridique
 2. Si quelqu'un vient à nous, rediriger les survivants vers les services de l'Université d'Ottawa comme le WRC et le Centre d'aide par les pairs
 3. Le groupe de travail suggère de publier un message plus long sur les médias sociaux avec les ressources de l'Université d'Ottawa, notamment le WRC, Wellness World. Restez concentrés sur les survivants dans notre réponse.
- r. Fier et reconnaissant envers la communauté des étudiants de l'Université d'Ottawa et de l'AÉD qui mettent tout en œuvre pour faire de notre université un meilleur endroit pour tous.

Natasha lève la séance.