

Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations

***par le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité,
l'inclusion, et la décolonisation (EDID)***

Foire aux questions

Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation

Malinda S. Smith, Ph. D. (présidente), Université de Calgary
Noreen Golfman, Ph. D. (vice-présidente), Université Mémorial
Marie Battiste, Ph. D., Université de la Saskatchewan
Wesley Crichlow, Ph. D., Institut universitaire de technologie de l'Ontario
Jay Dolmage, Ph. D., Université de Waterloo
Florence Glanfield, Ph. D., Université de l'Alberta
Claudia Malacrida, Ph. D., Université de Lethbridge
Anne-José Villeneuve, Ph. D., Université de l'Alberta

Table des matières

Quand et pourquoi les membres du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation (CC-EDID) ont-ils été nommés?	3
Qui a siégé au Comité consultatif du Congrès sur l'EDID?	3
Qu'est-ce qui était inclus dans le statut et le mandat du Comité consultatif du Congrès sur l'EDID?	4
Comment le rapport <i>Créer une étincelle pour le changement</i> définit-il l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation?	5
Qui a été consulté pour la rédaction préliminaire du rapport <i>Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations</i> ?	6
Quels sont les objectifs du rapport <i>Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations</i> ?	7
Quelles sont les recommandations formulées dans le rapport <i>Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations</i> ?	7
Qui est responsable de la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport <i>Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations</i> ?	8
Quelles étapes pratiques peuvent prendre les organisateurs et les universités hôtes pour faire en sorte que le Congrès soit plus équitable, diversifié, inclusif et décolonisé?	8
Qu'est-ce que la <i>Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation dans les sciences humaines</i> ?	9
Comment puis-je faire part de mes commentaires concernant le document <i>Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations</i> ?	10

Quand et pourquoi les membres du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation (CC-EDID) ont-ils été nommés?

Plusieurs facteurs ont mis en lumière la nécessité de créer ce comité. L'expérience de profilage racial subi par un étudiant noir de cycle supérieur au Congrès 2019, qui s'est tenu à l'Université de la Colombie-Britannique, et les répercussions de cet incident en sont l'une des raisons évidentes. Deuxièmement, l'annulation du Congrès 2020 à l'Université Western et, par conséquent, du thème historique inspiré par la Black Canadian Studies Association : « *Bâtir des passerelles : combattre le colonialisme et le racisme anti-Noirs* », qui portait sur les expériences passées et contemporaines des personnes noires et autochtones au Canada. Troisièmement, la pandémie de COVID-19 a amené son lot d'incertitudes concernant l'éventualité de tenir le Congrès 2021, que ce soit en personne, de manière virtuelle ou sous une forme hybride, et les possibilités de poursuivre les conversations nécessaires sur le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme.

La Fédération s'efforce depuis longtemps d'adopter des pratiques inclusives; cependant, les interventions ont souvent été intermittentes ou étroitement axées sur des enjeux précis ou des groupes ayant droit à l'équité ([annexe I](#) et [annexe II](#) du rapport). Le 5 mai 2020, en réponse à ces défis historiques et perpétuels, le conseil d'administration de la Fédération des sciences humaines (la Fédération) a approuvé une proposition visant au départ à mettre sur pied un comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Le 12 mai 2020, la version provisoire du mandat a été approuvée par le conseil d'administration et le conseil exécutif s'est vu confier le pouvoir de nommer des membres. En consultation avec la présidente du CC-EDID, le mandat du Comité a été révisé afin d'intégrer la décolonisation et le conseil d'administration a donné son aval. Le 30 juillet 2020, [la Fédération a annoncé](#) la création du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation.

Qui a siégé au Comité consultatif du Congrès sur l'EDID?

Les membres du Comité ont été sélectionnés en fonction de leurs expériences diversifiées, de leur expertise universitaire à l'échelle nationale en matière de recherche, d'enseignement, d'implication communautaire, d'administration et d'expériences personnelles dans les domaines de l'accessibilité, de la lutte contre le colonialisme et le racisme, de la décolonisation, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Le CC-EDID indépendant, qui a travaillé principalement à huis clos, était composé de sept membres issus de diverses disciplines en sciences humaines d'universités canadiennes :

- Malinda S. Smith (présidente), vice-provost à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et professeure de sciences politiques, Université de Calgary.
- Noreen Golfman (vice-présidente), professeure d'anglais et ancienne doyenne et vice-présidente aux études, Université Mémorial.

- Marie Battiste, professeure émérite, fondements éducatifs, Université de la Saskatchewan.
- Wesley Crichlow, professeur de la théorie critique de la race, Institut universitaire de technologie de l'Ontario, et chargé de l'EDI au conseil d'administration de la Fédération.
- Jay T. Dolmage, président associé, Undergraduate Communication Outcome Initiative, et professeur de langue et littérature anglaise, Université de Waterloo.
- Florence Glanfield, vice-provost, programmation et recherche axées sur les Autochtones, et professeure d'éducation secondaire, Université de l'Alberta.
- Claudia Malacrida, professeure de sociologie et titulaire émérite d'une chaire de recherche du Conseil des gouverneurs, ancienne vice-rectrice associée à la recherche, Université de Lethbridge, membre du Conseil d'administration de la Fédération.
- Anne-José Villeneuve, professeure associée de linguistique française, Campus Saint-Jean, Université de l'Alberta.

Qu'est-ce qui était inclus dans le statut et le mandat du Comité consultatif du Congrès sur l'EDID?

Le statut et le mandat du CC-EDID sont présentés dans [l'introduction](#) du document intitulé *Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations* du Comité. Le statut du Comité comprenait deux éléments clés : tout d'abord, considérer toute la gamme d'événements organisés par la Fédération comme une série d'activités; deuxièmement, fournir des conseils au conseil d'administration de la Fédération, ainsi qu'au président et chef de la direction sur les objectifs et stratégies visant à appuyer l'EDID au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.

Le mandat du Comité comprenait quatre thèmes interreliés : tout d'abord, conseiller le conseil d'administration sur (1) les stratégies visant à appuyer l'EDID au Congrès et à d'autres événements de la Fédération, et (2) les mesures précises que peuvent prendre la Fédération et ses associations membres à court, moyen et long terme. Deuxièmement, le Comité a été invité à cerner des stratégies afin de soutenir un accès équitable et inclusif et la participation de ses membres aux activités de la Fédération. Troisièmement, le Comité a été mandaté pour conseiller la Fédération sur les façons de favoriser la décolonisation et d'appuyer la réconciliation avec les communautés autochtones et sur les moyens collaboratifs d'accroître les possibilités pour les étudiants, les universitaires et les communautés autochtones. Quatrièmement, et en dernier lieu, le mandat du Comité visait à déterminer des occasions et des moyens de poursuivre des conversations essentielles au sujet du colonialisme et du racisme anti-Noir.e.s, en utilisant une lentille multidimensionnelle, qui mettent en lumière les répercussions des nombreuses formes de discrimination systématique, qui s'ajoutent les unes aux autres.

Comment le rapport *Créer une étincelle pour le changement* définit-il l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation?

Les principaux concepts et définitions utilisés tout au long du rapport se trouvent dans certaines parties clés, soit dans le glossaire au début du rapport, dans la [partie II, À propos du deuxième « D » dans EDID : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses concernant la décolonisation](#); dans la [partie III, le Guide des pratiques exemplaires pour un Congrès inclusif](#), qui énonce également les éléments d'inclusion pour les cinq groupes ayant droit à l'équité (les femmes, les peuples autochtones, les minorités visibles ou racisées, les personnes handicapées et les membres des communautés LGBTQ2S+); et dans la [partie IV, la Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation dans les sciences humaines](#).

Tout comme dans bon nombre de textes universitaires en sciences humaines, les auteurs ont également élaboré diverses définitions pratiques des grands principes et concepts :

Équité

L'équité porte sur la justice (à la fois les notions de 'justice' et de 'fairness' en anglais). C'est un état d'être, un processus et une condition ancrée dans les droits fondamentaux de la personne et, par conséquent, ne dépend pas d'un choix individuel ou du volontarisme. Alors que l'égalité peut conduire à présumer que les règles du jeu sont équitables et peut façonner les efforts individuels et institutionnels pour traiter les gens de la même façon, l'équité, en revanche, exige davantage. Il s'agit de comprendre et d'accommoder la différence, et de fournir aux personnes ce dont ils ont besoin pour accéder au milieu académique et s'y épanouir. L'équité exige de cerner et de combattre de façon proactive les idées, les attitudes, les comportements discriminatoires, ainsi que les systèmes, les politiques, les processus et les pratiques qui mènent à des désavantages. Il s'agit d'un engagement juridique et éthique à faire ce qui est juste et nécessaire pour parvenir à un tel état grâce à des mesures proactives pour cerner les causes profondes et concevoir des interventions afin d'éliminer les obstacles aux occasions et aux expériences équitables dans toutes les sphères de la vie académique.

Diversité

La diversité est une caractéristique des sociétés humaines qui a été utilisée de multiples façons dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. Elle comprend toute la gamme des différences humaines, culturelles et sociétales entre les populations du Canada. La diversité englobe la différence d'identité et la représentation de la population étudiante, du personnel, du corps professoral, des gens de l'administration et de la haute direction dans le milieu académique. La diversité sociale comprend également les motifs de protection en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés, les droits autochtones issus de traités et les lois sur les droits de la personne, comme la race et l'origine ethnique, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle et le handicap. La diversité est également utilisée pour différencier les types de production du savoir, les établissements d'enseignement et les unités au sein des établissements, comme les facultés, les écoles, les départements, les programmes et les instituts. La diversité englobe également la nature et le contenu des programmes d'études, la recherche,

l'enseignement, les services et l'engagement.

Inclusion

L'inclusion est un ensemble de compétences et de conditions qu'il faut entretenir et qui nécessite des ressources pour faire progresser un milieu académique équitable et plus juste. L'inclusion suppose des mesures interreliées pour éliminer les obstacles qui entravent la participation, l'engagement, la représentation et l'autonomisation ('empowerment') des membres de diverses identités et origines dans la vie du milieu académique. L'inclusion signifie que, dès le départ, nous concevons nos espaces éducatifs et culturels pour qu'ils puissent être pleinement utilisés par tous les peuples et toutes les collectivités. L'inclusion met en avant les relations sociales et institutionnelles du pouvoir et des privilèges, en attirant l'attention nécessaire sur qui obtient un siège et une voix aux tables de décision, et qui est habilité par les processus, politiques, systèmes et structures institutionnels.

Décolonisation

Les principes, les processus et les pratiques de décolonisation sont essentiels à une communauté des sciences humaines plus équitable, plus diversifiée, plus éclairée et plus inclusive au Canada. Nous croyons que l'avenir durable de l'enseignement supérieur exige de confronter et déstabiliser l'impact qu'ont eu l'histoire coloniale, les idéologies, les expériences et les legs sur les disciplines, les archives, les canons, les programmes d'études, les méthodologies et les pédagogies, ainsi que sur les structures de gouvernance, la conception institutionnelle, les cultures, les symboles et les cérémonies. La décolonisation est un processus nécessaire et continu de désapprentissage, d'excavation et de transformation des séquelles du colonialisme, ainsi que d'utilisation des systèmes d'éducation et de connaissances disponibles pour réapprendre et reconstruire les fondements sociaux, culturels et linguistiques qui ont été perdus ou érodés par le colonialisme. La décolonisation exige aussi de faire de la place, d'équilibrer, de générer et de permettre divers systèmes de connaissances pour s'épanouir dans le milieu académique, ainsi que dans les établissements d'éducation et de transmission du savoir, qui pourront bénéficier aux Autochtones et à d'autres nations et peuples colonisés ou anciennement colonisés.

Qui a été consulté pour la rédaction préliminaire du rapport *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations*?

Les travaux du CC-EDID se sont déroulés en trois grandes étapes, qui se sont chevauchées. Le processus s'est amorcé par le besoin immédiat d'examiner les travaux du Groupe de travail sur la planification de contingence et de fournir des commentaires importants sur les questions d'EDID. Ces commentaires ont été pris en considération dans le cadre de plusieurs initiatives en matière d'EDID intégrées au Congrès 2021 à l'Université de l'Alberta, bien que le CC-EDID n'ait évidemment pas participé au processus décisionnel concernant le thème et le format du Congrès 2021. Ces travaux ont été suivis d'une réflexion optimiste ainsi que de consultations, notamment des entrevues et des assemblées générales, auprès de la communauté des sciences humaines. La dernière étape des travaux, réalisée de manière indépendante, comprenait un

processus de remue-ménages et l'élaboration en petits groupes de diverses sections du rapport final et des recommandations. La section III a été achevée grâce à l'aide d'un adjoint de recherche.

- Le CC-EDID a fourni de nombreux commentaires en matière d'EDID concernant les versions provisoires du rapport et la version finale du [Groupe de travail sur la planification de contingence](#)
- [Le CC-EDID a également mobilisé](#) un grand nombre d'associations membres pour aborder des questions d'EDID lors de la réunion de planification du Congrès qui s'est tenue en septembre 2020.
- Des consultations ont été menées avec les coprésidents de la Black Canadian Studies Association et un membre de l'ancien Cercle consultatif autochtone.
- Plusieurs assemblées générales ont été organisées avec des dirigeants d'associations savantes dans le domaine des sciences humaines.
- Des discussions approfondies se sont tenues avec le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et Universités Canada.

Pour obtenir la liste complète des particuliers et des organisations consultés, consultez [la page 42 du rapport](#).

Quels sont les objectifs du rapport *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations*?

Après six mois de délibérations du Comité, de consultations et d'entrevues menées auprès de la communauté des sciences humaines et d'une recension des écrits, le rapport présente un survol de nos travaux et de nos recommandations et représente l'aboutissement du mandat du CC-EDID. Le contexte, l'analyse des enjeux, les principes, les lignes directrices, les pratiques exemplaires, les pratiques prometteuses et les recommandations ont été mis au point pour permettre à la Fédération de faire progresser et d'intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation au sein du Congrès et d'autres événements organisés par la Fédération. Ils fournissent les analyses, les outils et les mécanismes pour favoriser l'EDID, en reconnaissant que la Fédération doit être proactive en travaillant avec la communauté élargie des sciences humaines afin d'organiser un Congrès et d'autres événements plus équitables, diversifiés, inclusifs et décolonisés et d'amorcer le processus de décolonisation dans nos disciplines des sciences humaines, les associations savantes, ainsi que les universités et les collèges.

Quelles sont les recommandations formulées dans le rapport *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations*?

Dans le rapport, 43 recommandations précises sont formulées. Ces recommandations constituent des appels à l'action s'adressant d'abord et avant tout à la Fédération. Deuxièmement, elles sont un appel à l'action à l'intention des associations savantes, des

disciplines qu'elles représentent et de la communauté des sciences humaines au sens large. Troisièmement, elles sont un appel à la collaboration entre la Fédération, les associations savantes et universités qui en sont membres, les universités hôtes et les comités organisateurs du Congrès et d'autres événements de la Fédération.

Qui est responsable de la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations*?

La Fédération des sciences humaines compte 80 associations savantes parmi ses membres. Elle est dirigée par un conseil d'administration et son personnel travaille principalement à Ottawa. Le conseil d'administration a créé le CC-EDID et a élaboré son mandat. En tant qu'organisation desservant ces associations, la Fédération est responsable de la mise en œuvre de ces recommandations et de la collaboration avec les associations savantes et les organisations hôtes afin de concrétiser la vision énoncée dans le rapport *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations*.

Les recommandations s'adressent donc à la Fédération et à ses associations membres qui regroupent des chercheurs d'universités et de collèges dans l'ensemble du Canada et à l'étranger. Les responsabilités sont partagées par plusieurs intervenants, dont la Fédération, les associations savantes représentées au Congrès et à d'autres événements de la Fédération et les universités qui acceptent d'assumer les responsabilités liées à la tenue d'un congrès intégrant les principes et les pratiques favorisant l'accessibilité, la lutte au racisme, l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation. Étant donné que chaque terme de l'EDID est complexe, multidimensionnel et intrinsèquement lié aux autres et qu'il est souvent contesté au fur et à mesure qu'évoluent le savoir et la recherche, le rapport demande que les responsabilités soient considérées comme un « parcours » plutôt qu'une liste de vérification ou une case à cocher. Elles représentent un processus d'apprentissage permanent au sein duquel les organisations et les institutions élaborent leurs propres plans et activités pour que leurs membres tentent de s'affranchir des pratiques discriminatoires, d'exclusion et d'oppression et d'apprendre ou de réapprendre les fondements, principes et pratiques en matière d'EDID.

Quelles étapes pratiques peuvent prendre les organisateurs et les universités hôtes pour faire en sorte que le Congrès soit plus équitable, diversifié, inclusif et décolonisé?

Le document *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations* offre des recommandations concrètes aux particuliers, organisatrices et universités hôtes pour mettre en place des processus ambitieux, audacieux, pratiques et transformateurs visant à provoquer le changement et à s'assurer que le Congrès et les événements connexes de la Fédération suivent le courant. Ces conseils font partie des recommandations énoncées dans la partie II du rapport, « Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses » et dans la partie III du rapport, « Guide des pratiques exemplaires pour un Congrès inclusif ».

- reconnaître et inclure le contexte et l'état d'avancement de divers savoirs et peuples;
- examiner de manière critique les antécédents des politiques et pratiques opprimantes et axées sur l'exclusion ayant trait aux personnes, aux langues, aux systèmes de connaissances, aux protocoles et aux processus, et prendre des mesures affirmatives pour remédier à ces exclusions ou améliorer la situation;
- renforcer le sentiment d'acceptation, les relations, le sentiment d'appartenance et de sécurité, et la diversité intellectuelle, linguistique et culturelle des groupes ayant droit à l'équité (les femmes, les peuples autochtones, les minorités visibles ou racisées, les personnes handicapées, les membres des communautés LGBTQ2S+, et l'intersectionnalité), les nations autochtones, ainsi que les divers savoirs et langues au Congrès et aux autres activités de la Fédération.

Qu'est-ce que la *Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation* dans les sciences humaines?

Le CC-EDID a développé et recommandé la Charte, qui a été adoptée par le conseil d'administration de la Fédération en tant qu'important moyen de poursuivre les conversations sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation au sein de la Fédération, de sa structure de gouvernance et avec ses dirigeants, ses associations membres, au Congrès et à d'autres événements de la Fédération, et, de manière plus large, dans les disciplines des sciences humaines, les universités et les collèges.

La Charte sur l'EDID s'appuie sur des initiatives des trois organismes et les étend, comme la Charte de l'EDI du programme Dimensions, qui vise à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de la recherche. Alors que de nombreuses chartes internationales s'attardent aux disciplines liées aux STIM, la Charte sur l'EDID met en lumière le rôle central que doit jouer la Fédération en travaillant en collaboration avec ses associations membres, les universités et collèges et ses partenaires à l'échelle nationale comme le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), Universités Canada et l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) pour faire progresser l'EDID.

La Charte représente l'engagement de la Fédération à travailler avec les associations membres, les universités et les collèges ainsi qu'avec la communauté élargie des sciences humaines pour cerner les obstacles, barrières et biais ayant des conséquences négatives sur les expériences des membres des groupes ayant droit à l'équité, notamment les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits), les membres des communautés minoritaires visibles et racisées, les personnes handicapées, les membres des communautés LGBTQ2S+, ainsi que les communautés linguistiques, religieuses et culturelles, et pour apporter des améliorations à ces égards.

[Lisez et approuvez ici la Charte](#) sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation.

Comment puis-je faire part de mes commentaires concernant le document *Créer une étincelle pour le changement: Rapport final et recommandations*?

Nous désirons recevoir tous vos commentaires sur le rapport et les recommandations et nous vous remercions de nous en faire part. Vous pouvez nous les transmettre en utilisant l'un des moyens suivants :

[Joignez-vous à la communauté](#) le 9 avril à 13 h (HAE) pour écouter une présentation de la présidente Malinda S. Smith et de la vice-présidente Noreen Golfman du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation (CC-EDID) au sujet du rapport; Envoyez un courriel à l'adresse federation@ideas-idees.ca.