

CRÉER UNE ÉTINCELLE POUR LE CHANGEMENT : RAPPORT FINAL ET RECOMMANDATIONS

Le 8 mars 2021

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 Memorial
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

Acronymes et abréviations	5
Principes.....	7
Accessibilité	7
Diversité	7
Décolonisation.....	7
Équité	8
Inclusion	8
Dignité humaine inhérente	8
Excellence inclusive	9
Résumé et recommandations.....	10
De meilleures pratiques pour la transformation	14
Recommandations	16
PARTIE I - CRÉER UNE ÉTINCELLE POUR LE CHANGEMENT : RAPPORT FINAL ET RECOMMANDATIONS	22
Introduction.....	23
Notre mandat	23
Membres du Comité	25
Contexte	26
La longue ombre de la pandémie de COVID-19.....	29
Le Comité se met au travail.....	30
Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès 2021.....	33
Consultations sur l'intégration de l'EDID au Congrès	34
Un congrès inclusif?.....	36
Intégration de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation	37
Participation équitable	38
Décolonisation	39
Consultations avec la BCSA et le Cercle consultatif autochtone	40
Consultations avec la communauté des sciences humaines	42
Le processus de recherche et d'engagement.....	42
Vers un Congrès plus équitable, diversifié, inclusif et décolonisé	43
Aspirations et défis	45
Approfondir les connaissances et l'implication auprès des groupes dignes d'équité	47

Liste des consultations	51
PARTIE II - À propos du deuxième « D » dans EDID : Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses	53
Déclaration de reconnaissance	54
Décolonisation.....	55
Section 1 Aperçu.....	55
Section 2 Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses	55
Section 3 Vision	56
Section 4 Principes et pratiques de l’anticolonialisme et de la décolonisation.....	56
Section 5 Liberté et éradication du colonialisme	58
Section 6 Principes et pratiques de décolonisation et peuples autochtones	60
Section 7 Principes et pratiques de réconciliation et de décolonisation	63
Section 8 Éliminer le racisme et la discrimination raciale.....	65
Section 9 Pratiques prometteuses en matière de lutte contre le racisme et de décolonisation au cours du Congrès	68
Territoire et lieu.....	68
Décoloniser les connaissances et les langues	69
Décolonisation, lutte contre le racisme et iniquités systémiques	70
Aîné.e.s, protocoles, cérémonies	70
Planification et programmation d’événements	71
Décoloniser les pratiques d’équité.....	72
Décoloniser l’engagement communautaire.....	72
Recommandations	74
Conclusions : Lancer un appel à l’action	80
Partie III - Meilleures pratiques pour une conférence inclusive : guide en matière d’équité, de diversité, d’inclusion et de décolonisation	84
Remerciements	85
Section 1. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives traditionnelles.....	91
Section 2. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives en personne	105
Section 3. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives virtuelles	107
Section 4. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives hybrides	109
Section 5. Constatations particulières – Groupes sous-représentés	110
Section 6. Évaluation des meilleures pratiques	120

Section 7. Principales références et ressources.....	126
PARTIE IV - La Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines.....	132
Remerciements.....	133
Section 1 Preamble.....	134
Section 2 Objet	136
Section 3 Principes.....	136
3.1. Accessibilité	136
3.2. Diversité.....	136
3.3. Décolonisation	137
3.4. Équité.....	137
3.5. Dignité humaine inhérente.....	138
3.6. Inclusion.....	138
3.7. Excellence inclusive	138
Section 4 Engagement à prendre des mesures urgentes.....	139
Bibliographie	141
Annexe 1	157
Annexe 2	167

Acronymes et abréviations

ACCUTE	Association of Canadian College and University Teachers of English
AC-EDID/CC-EDID	Advisory Committee on Equity, Diversity, Inclusion, and Decolonization/Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation
ASL	American Sign Language
BIPOC/PANDC	Black, Indigenous and People of Colour/Personnes autochtones, noires et de couleur
CART/CART	Communication Access Realtime Translation/Traduction en temps réel des communications
CASEA/ACEAS	Canadian Association for the Study of Educational/Association canadienne pour l'étude de l'administration scolaire
CASWE/ACFTS	Canadian Association for Social Work Education/Association canadienne pour la formation en travail social
CAUT/ACPPU	Canadian Association of University Teachers/Association canadienne des professeures et professeurs d'université
CCLA/ACLC	Canadian Civil Liberties Association/Association canadienne des libertés civiles
CDSA/ACÉH	Canadian Disability Studies Association/Association canadienne d'études sur le handicap
CFHS/FCSH	Canadian Federation of Humanities and Social Sciences/Fédération canadienne des sciences humaines
CFHSS/FCSH	Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences/Fédération canadienne des sciences humaines
CFP/IPC	Call for Papers/Invitation à présenter des communications
CiCAC/CiCAC	Centre for Innovation in Culture and the Arts in Canada
CNIB/INCA	Canadian National Institute for the Blind/Institut national canadien pour les aveugles
Congress/Congrès	Congress of the Humanities and Social Sciences (previously Learned Societies)/Congrès des sciences humaines (auparavant les sociétés savantes)
CPA/ACP	Canadian Philosophical Association/Association canadienne de philosophie
CRC/CRC	Canada Research Chair/Chaire de recherche du Canada
CSA/SCS	Canadian Sociological Association/Société canadienne de sociologie
CSSE/SCÉÉ	Canadian Society for the Study of Education/Société canadienne pour l'étude de l'éducation
CURA/ARUC	Community-University Research Alliance Grant/Alliances de recherche universités-communautés
CWSA/ACEF	Canadian Women's Studies Association/Association canadienne des études sur les femmes

D&I/DI	Diversity & Inclusion/Diversité et inclusion
EDI/EDI	Equity, Diversity, Inclusion/Équité, diversité, inclusion
EDID/EDID	Equity, Diversity, Inclusion, and Decolonization/Équité, diversité, inclusion et décolonisation
EISC/CDQE	Equity Issues Steering Committee/Comité directeur sur les questions d'équité
FDGs/GDGF	Federally Designated Equity Groups/GROUPES visés par l'équité désignés par le gouvernement fédéral
FHSS/FSH	Federation for the Humanities and Social Sciences/Fédération des sciences humaines
HSSFC/FCSHS	Humanities and Social Sciences Federation of Canada/Fédération canadienne des sciences humaines et sociales
ID/II	Invisible Disabilities/Incapacité invisible
ILO/OIT	International Labour Organization/Organisation internationale du Travail
LEAF/FAEJ	Women's Legal Education and Action Fund/Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes
LGBTQ2S+/LGBTQ2S	Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Queer, Two-Spirit/Lesbien, gai, bisexuel, transgenre, queer et bispirituel
LLDRN/LLDRN	Labour Law and Development Research Network/Réseau de recherche sur le droit du travail et le développement
LSQ	Langue des signes québécoise
MMIWG2S/FFADA2S	Missing Murdered Indigenous Women, Girls, and Two Spirit People/Femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées
OCAP/PCAP	Ownership, Control, Access, and Possession/Propriété, contrôle, accès et possession
SSHRC/CRSH	Social Sciences and Humanities Research Council/Conseil de recherches en sciences humaines
TRC/CVR	Truth and Reconciliation Commission/Commission de vérité et réconciliation
UBC	The University of British Columbia
UC/UC	Universities Canada/Universités Canada
UN/ONU	United Nations/Organisation des Nations Unies (ou Nations Unies)
UNESCO/UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UT	University of Toronto
VP/VP	Vice President or Vice Provost/Vice-président ou vice-recteur ou vice-rectrice
WISC/CDQF	Women's Issues Steering Committee/Comité directeur sur les questions féminines
YCEC/YCEC	York Centre for Education and Community/Centre for Education and Community de l'Université York

Principes

Accessibilité

L'accessibilité est un principe fondamental pour la suppression des obstacles qui limitent l'accès équitable à la participation et aux expériences nécessaires à la carrière des personnes ayant des déficiences visuelles, motrices, auditives, d'apprentissage et cognitives. L'accès est rendu possible en fournissant les ressources et les outils nécessaires à l'élimination des obstacles, des préjugés et des stéréotypes qui empêchent les personnes handicapées et sourdes, comme tous les groupes historiquement sous-représentés, d'avoir des chances d'accéder, d'être admises et de réussir au niveau postsecondaire. L'accessibilité reconnaît également que le faible revenu socioéconomique peut être un obstacle à la fréquentation des universités et des collèges.

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.

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.

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.

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.

Dignité humaine inhérente

La dignité humaine inhérente est le concept fondamental de tous les droits de la personne. Il est indispensable que tous les principes, engagements et actions visant à résoudre les inégalités dans les structures, les processus, les politiques et les résultats soient fondées sur la reconnaissance et l'affirmation de la dignité humaine inhérente de tous les peuples. Sans la reconnaissance de la dignité humaine inhérente de tous les peuples, l'action en faveur du changement est vouée à l'échec.

Excellence inclusive

Les conditions équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées où chaque personne peut s'épanouir sont le terreau idéal pour la poursuite individuelle et institutionnelle de l'excellence, de la qualité ou du mérite. Bien que la quête humaine de l'excellence soit inclusive, la façon dont elle a été définie, objectivée et reconnue sur le plan social et institutionnel par le passé a souvent été à l'exclusion, entre autres, de diverses connaissances, méthodologies, perspectives et façons de savoir. Il est nécessaire de reconnaître la relation intégrale entre l'équité en tant que justice et l'excellence inclusive pour atténuer la façon dont un passé d'idées, d'attitudes, de processus et de pratiques discriminatoires a façonné l'accès aux associations savantes, aux universités et aux collèges et leur succès. L'excellence inclusive affirme comment la diversité peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage, la recherche et la quête artistique, le service professionnel et l'engagement communautaire en sciences humaines.

Résumé et recommandations

Résumé

Le présent rapport final et ses recommandations clôturent les travaux du Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (CC-EDID) de la Fédération des sciences humaines (la « Fédération »). Le présent rapport contient un aperçu de nos travaux et de nos recommandations. Il est le fruit de six mois de délibérations du comité, de consultations et d'entrevues auprès de la communauté des sciences humaines, ainsi que d'une recherche et d'une revue de la littérature. Nous croyons que cet aperçu et les recommandations devraient permettre à la Fédération de poursuivre, d'intégrer et de promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation lors du Congrès et d'autres événements de la Fédération. Qui plus est, nous sommes d'avis que la Fédération doit être proactive dans sa collaboration avec l'ensemble de la communauté des sciences humaines, à la fois pour créer un Congrès plus équitable, plus diversifié et plus inclusif, et pour entreprendre le cheminement vers la décolonisation dans nos disciplines, nos associations savantes, et nos universités.

Plusieurs raisons ont mené à la création du présent comité. La première, et la plus évidente, peut être attribuée au profilage racial qu'a subi Shelby McPhee (étudiant noir aux cycles supérieurs) lors du Congrès de 2019 tenu à la University of British Columbia (UBC), et à la chaîne d'événements qui s'en est suivie¹. Une deuxième raison, connexe, concerne le préjudice reconnu et la nécessité de répondre à la question de savoir ce qu'il faut faire pour réparer le préjudice. Que doit faire la Fédération, et, à leur tour, ses associations membres, les universités et les sociétés affiliées, pour combattre le fléau du racisme anti-Noir.e.s, pour réparer et prévenir d'autres préjudices aux collègues des réunions de la Black Canadian Studies Association (BCSA) auxquelles M. McPhee assistait, et pour favoriser la solidarité entre les nombreuses associations savantes? Bien que le profilage racial ait eu lieu à un Congrès organisé par la University of British Columbia², la Fédération a accepté la demande de la BCSA que la Western University, hôte du Congrès 2020, remplace son thème de conférence par celui de « *Bâtir des passerelles : combattre le colonialisme et le racisme anti-Noirs* »³ pour attirer

¹ Shelby McPhee a écrit et s'est exprimé sur son expérience au Congrès, d'où l'utilisation de son nom. « Scholar who was racially profiled welcomed back at UBC: 'Believe the victim': Shelby McPhee was wrongly accused of stealing a laptop from a university conference », CBC (7 février 2020), <https://www.cbc.ca/player/play/1695133763826>; Karin Larsen, « Nova Scotia student says he was racially profiled at UBC-held congress : Shelby McPhee says he was asked to show his congress registration and falsely accused of stealing a laptop, » CBC (5 juin 2019), <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/nova-scotia-student-says-he-was-racially-profiled-at-ubc-held-congress-1.4668201>; <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1174576/sciences-humaines-etudes-noir-etudiant-congres-profilage-racial>

² UBC, « Revised: Statement regarding report of anti-Black racism incident during Congress 2019 » (11 juin 2019), <https://equity.ubc.ca/news-and-stories/revised-statement-regarding-report-of-anti-black-racism-incident-during-congress-2019/>

³ Patrizia Albanese, présidente, « Mise à jour de la présidente de la Fédération sur le thème du Congrès 2020 » (14 août 2019), <https://www.federationhss.ca/fr/mise-jour-de-la-presidente-de-la-federation-sur-le-theme-du-congres-2020>; Jeff Tennant, responsable universitaire du Congrès 2020, « Welcome to Congress 2020 : « Bridging Divides : Confronting Colonialism and Anti-Black Racism ». (5 mars 2020), <https://www.congress2019.ca/congress-blog/welcome-congress-2020-bridging-divides-confronting-colonialism-and-anti-black-racism>

l'attention sur les expériences historiques et contemporaines des Noir.e.s et des Autochtones au Canada. Lorsque le Congrès 2020 a été annulé en raison de la pandémie de COVID-19, une autre question s'est posée, à savoir comment la Fédération et la communauté des sciences humaines poursuit son engagement dans la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme. La pandémie a engendré une incertitude considérable au sujet des conditions dans lesquelles allait se dérouler le Congrès 2021, soit en personne, en formule hybride ou virtuelle, et des conditions et des possibilités pour la poursuite des échanges sur le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme.

Le 30 juillet 2020, la Fédération a annoncé la création du Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (CC-EDID)⁴. Afin que le travail du Comité se fasse en toute connaissance de cause et avec un sentiment d'urgence, sa constitution a regroupé intentionnellement des membres issus d'horizons très divers. Les membres du comité ont apporté leurs expériences d'enseignement, d'engagement communautaire, d'administration et de vie dans les domaines de l'accessibilité, de l'anticolonialisme, de la décolonisation, de l'antiracisme, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. L'expertise a été puisée dans les disciplines des sciences humaines des universités de partout au Canada, ainsi que des membres anciens et actuels du Conseil d'administration de la Fédération. Le Comité s'est efforcé de relever les défis intellectuels, émotionnels, physiques et administratifs liés à l'instauration d'un climat de confiance et d'une compréhension commune de la complexité du travail dans un environnement virtuel, au milieu d'une pandémie persistante, face au besoin urgent et pratique de trouver une façon de poursuivre les échanges critiques sur le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme en particulier, et sur l'EDID en général, dans des environnements de Congrès en personne, hybrides ou virtuels.

Le Comité a abordé de front les exigences de notre travail, notamment le langage, la grammaire⁵ et les pratiques contestés associés à l'EDI, à la lutte contre le racisme et à l'anticolonialisme.

Le langage et la pratique de l'EDI, à savoir qui et quoi est inclus, et comment⁶, sous son égide, varient considérablement entre les sciences humaines, les associations savantes et les universités. Certains critiques considèrent l'EDI comme le langage de l'apaisement plutôt que de la justice ou de l'équité. De même, le langage, les processus et la pratique de la décolonisation sont souvent présentés en opposition à l'EDI, comme la formulation « décoloniser, pas diversifier »⁷ ou la question tout aussi générative « diversifié par rapport à

⁴ La Fédération crée le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, <https://www.federationhss.ca/fr/la-federation-cree-un-comite-consultatif-du-congres-sur-lequite-la-diversite-linclusion-et-la-0>

⁵ Voir : Janine Barlow, « 'Racial Grammar' is Focus of Duke Professor's Talk », Hamilton (7 octobre 2011), Eduardo Bonilla-Silva, « The Invisible Weight of Whiteness : The Racial Grammar of Everyday Life in Contemporary America », *Ethnic and Racial Studies*, 35, 2 (2012) : 173-94. Aussi, Susan R. Ryan, *The Grammar of Good Intentions : Race and the Antebellum Culture of Benevolence*. (Ithaca, NY : Cornell University Press, 2004).

⁶ Sara Ahmed, *On Being Included : Racism and Diversity in Institutional Life* (Durham : Duke University Press, 2012).

⁷ Exemple, Sue Lemos, « Decolonise Not Diversify », Social History Society (1^{er} octobre 2018), https://socialhistory.org.uk/shs_exchange/decolonise-not-diversify/; Lauren Blackwood, « The Reality of Diversification without Beginning the Process of Decolonisation », *Diversity Digest* (28 mai 2020),

quoi? »⁸. Les délibérations du Comité n’allaient pas apporter de réponses définitives à ces questions, mais il était nécessaire de préciser notre propre compréhension, tout en encourageant les membres de la communauté des sciences humaines à suivre leurs propres pistes de recherche générative. Après tout, nous avons entrepris ce travail pour faire progresser les échanges et les pratiques concernant l’EDID dans la foulée de décennies d’initiatives insatisfaisantes sur l’EDI visant à dénoncer et à combattre la discrimination et les inégalités systémiques, y compris dans les domaines du racisme, de la discrimination fondée sur la capacité physique et de l’homophobie. La lenteur du changement a également suscité un scepticisme généralisé à l’égard des comités de l’EDI comme le nôtre, notamment la croyance que ces comités sont le lieu où d’importantes questions de justice sociale tombent dans l’oubli. La tendance à utiliser la « décolonisation » comme métaphore⁹ ou d’une façon qui ne dit rien sur les peuples autochtones, ou la tendance à confondre des termes comme *réconciliation* et *autochtonisation*¹⁰ ont inspiré le travail du Comité visant à clarifier les concepts clés de son mandat. Les définitions de travail sont reprises dans le glossaire et sont développées tout au long du rapport.

De même, les recommandations sur l’EDID sont considérées par le Comité comme des pratiques à la fois nécessaires et prometteuses sur la voie de la création d’un Congrès plus équitable, diversifié, inclusif et décolonisant et d’une communauté élargie des sciences humaines. Par-dessus tout, les recommandations sont une reconnaissance du tort causé par la performativité préjudiciable des comités conventionnels sur l’EDI et les listes de vérification technocratiques qui n’entraînent que des changements superficiels, et de la nécessité de s’en éloigner. Il s’agit plutôt d’un appel

à l’action lancé à la Fédération, aux associations savantes membres et aux sociétés affiliées, ainsi qu’aux universités hôtes du Congrès, pour qu’elles relèvent les défis du moment, ainsi que ceux du deuxième « D » de l’EDID, et s’engagent à répondre au besoin reconnu depuis longtemps d’un changement structurel et systémique.

<https://blogs.kcl.ac.uk/diversity/2020/05/28/the-reality-of-diversification-without-beginning-the-process-of-decolonisation/>; Nihan Albayrak, « Diversity helps but decolonisation is the key to equality in higher education » LSE : Eden Centre for Education Enhancement (16 avril 2018), <https://lsepccertcitl.wordpress.com/2018/04/16/diversity-helps-but-decolonisation-is-the-key-to-equality-in-higher-education/>

⁸ Sadiya Ansari, « “Diverse from what?” : Dionne Brand on art for all people », *Globe and Mail* (26 septembre 2018), <https://www.theglobeandmail.com/arts/books/article-diverse-from-what-dionne-brand-on-art-for-all-people/>

⁹ Eve Tuck et K. Wayne Wang, « Decolonization is not a metaphor », *Decolonization : Indigeneity, Education & Society*, 1, 1 (2012) : 1-40, <https://jps.library.utoronto.ca/index.php/des/article/view/18630>

¹⁰ Karl Gardner et Devin Clancy, « From Recognition to Decolonization: An Interview with Glen Coulthard », *Upping the Anti: A Journal of Theory & Action*, 19 (2 août 2017), <https://uppingtheanti.org/journal/article/19-from-recognition-to-decolonization>; et Adam Gaudry et Danielle Lorenz, « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy », *AlterNative: An International Journal of Indigenous People*, 14, 3 (2018): 218-27.

De meilleures pratiques pour la transformation

Comme le détaillent le rapport et les recommandations, on peut diviser le travail du Comité en trois parties interreliées, chacune menant à un résultat important de notre mandat, et chacune visant à générer des mesures favorisant la transformation.

- Bien que la Fédération ait abordé certains thèmes et enjeux relatifs à l'EDI lors du Congrès et d'autres événements de la Fédération, son engagement et son attention ont fluctué et diminué au cours de la dernière décennie. L'accent a été mis sur les activités à court terme plutôt que sur une vision et une pratique plus audacieuses et transformatrices de l'EDID.

Le mandat fondateur de la Fédération comprenait un engagement en faveur de l'équité entre les sexes, lequel s'est élargi au fil du temps pour inclure les personnes handicapées, les peuples autochtones et les membres des communautés LGBTQ2S+ visibles et racisées (annexes 1 et 2). Il n'y a jamais eu d'engagement soutenu à l'égard de la lutte contre le racisme en tant que principe et de la justice raciale en tant que pratique. L'engagement à l'égard de l'autochtonisation et de la réconciliation s'est également atténué. La Fédération n'a jamais pris d'engagement en faveur de la décolonisation. Par conséquent, les délibérations du Comité ont conduit à accorder une importance particulière au deuxième « D » dans l'EDID. La partie II de notre rapport porte sur la « **Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses** ». Cette section aborde également le besoin urgent d'établir des distinctions et des interrelations entre les connaissances et les pratiques en matière de réconciliation, d'autochtonisation, de lutte contre le racisme et de décolonisation au sein des communautés des sciences humaines qui participent au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.

- Le Comité a été confronté au besoin urgent de collaborer avec le Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès et d'y répondre, notamment en lui faisant des recommandations sur la façon d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion et la décolonisation au Congrès 2021, organisé par la University of Alberta du 27 mai au 4 juin. Établi de longue date, le thème du Congrès 2021 était « Les relations avec le Nord ». En collaboration avec le Groupe de travail, notre Comité a été chargé de prodiguer des conseils urgents sur la façon d'intégrer le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme en particulier, et plus largement l'EDID, au Congrès 2021 et au-delà. Les contributions de notre Comité se reflètent déjà dans la structure, la programmation et les pratiques du Congrès 2021. Avec l'aide d'une assistante de recherche, la **Partie III** du présent rapport comprend la reconnaissance par le Comité de la nécessité d'un guide des « **Meilleures pratiques pour une conférence inclusive** ».
- Pour mieux comprendre ce qui se faisait déjà et ce que les associations membres de la Fédération croyaient qu'il fallait encore faire pour faire progresser l'EDID, le Comité a consulté la communauté des sciences humaines entre décembre 2020 et janvier 2021. Pour répondre au besoin urgent de poursuivre la réflexion au-delà de la durée de vie de

notre comité et pour approfondir l'engagement en matière d'EDID dans les disciplines, les associations savantes, les universités et les sociétés affiliées, le Comité a élaboré une « **Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines** » qui se veut une plateforme à partir de laquelle la Fédération, ses associations membres et ses partenaires s'engageront ensemble et travailleront au changement.

Enfin, le mandat du Comité nous demandait de formuler des recommandations sur la façon de favoriser et d'intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation au Congrès et aux autres événements de la Fédération. Voici donc les recommandations du Comité.

Recommandations

1. La Fédération doit élaborer pour le Congrès une reconnaissance des terres indiquant que le Congrès et d'autres événements de la Fédération ont lieu dans des universités et des sites situés sur divers territoires des peuples autochtones. Cela devrait servir de base à une réflexion approfondie sur le lien de l'hôte et des personnes qui participent avec les traités et les obligations mutuelles à l'égard des terres.
2. Dès qu'une occasion post-COVID-19 permettra la tenue d'un Congrès en personne, la Fédération devrait accueillir un congrès axé sur la lutte contre le racisme envers les Noir.e.s et le colonialisme.
3. Compte tenu du profilage racial survenu au Congrès 2019 et de l'annulation du Congrès 2020, la Fédération devrait envisager des collaborations avec le milieu académique, la University of British Columbia et la Western University sur des initiatives visant à faire progresser le débat sur le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme.
4. La Fédération et les universités hôtes du Congrès devraient intégrer les principes, les politiques et les pratiques antiracistes et anticoloniaux dans le plan stratégique de l'événement.
5. La Fédération devrait indiquer clairement comment elle entend intégrer son engagement envers l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les priorités, les pratiques et les programmes du Congrès. En outre, elle devrait trouver du personnel compétent pour répondre aux questions découlant des mesures prises pour faire progresser l'EDID au Congrès et dans d'autres événements de la Fédération.
6. La Fédération devrait exiger que toute université partenaire du Congrès fasse preuve de son engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et qu'elle fournisse un plan institutionnel d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation pour appuyer sa demande d'accueil du Congrès.
7. La Fédération et les associations savantes doivent reconnaître que la décolonisation du Congrès est un processus continu et elles doivent s'appliquer à l'intégrer aux principes, aux pratiques, à la planification et à la programmation de tous les événements et de toutes les activités. Elles doivent également s'engager à témoigner leur respect et offrir les adaptations et l'espace nécessaires aux divers savoirs.
8. Pour donner l'exemple de son engagement lors du Congrès et dans d'autres événements, la Fédération devrait intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans ses structures, systèmes, politiques, processus et pratiques, et

prévoir des processus,
y compris des paramètres, pour évaluer l'atteinte de ces résultats à chaque Congrès.

9. La Fédération devrait former un Comité permanent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, avec un caucus pour chaque groupe qui a droit à l'équité (femmes, Autochtones, minorités visibles ou racisées, personnes handicapées, LGBTQ2S+) qui pourrait donner des conseils sur le Congrès et d'autres événements de la Fédération.
10. La Fédération devrait embaucher un membre du personnel désigné possédant une expertise en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation pour soutenir et évaluer le Congrès et d'autres événements de la Fédération.
11. La Fédération et toute université partenaire du Congrès doivent afficher sur leur site Web une politique claire de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'intimidation, et tout le personnel, les bénévoles et les gens qui participent devraient être informés de ces politiques ainsi que des conséquences de leur violation.
12. La Fédération devrait être proactive et produire des séances de formation, des modules et des ressources sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation accessibles en ligne par tout le personnel du Congrès, les fournisseurs de services et les personnes qui participent aux événements du Congrès et d'autres événements de la Fédération.
13. La Fédération devrait élaborer un modèle de financement équitable pour les groupes qui ont droit à l'équité (p. ex., échelle mobile pour les inscrits ou exemptions de frais, bourses d'études) et envisager des frais variables (pour les aîné.e.s, étudiant.e.s, membres de la collectivité, travailleur.euse.s retraité.e.s ou non rémunéré.e.s, etc.). Elle devrait également demander de l'aide, notamment du gouvernement fédéral, pour offrir des bourses d'études supérieures et permettre des exemptions de frais pour les membres de la communauté et à faible revenu qui assistent au Congrès et à d'autres événements.
14. La Fédération et les universités hôtes devraient dresser une liste d'Aîné.e.s et d'autres dirigeant.e.s autochtones qui peuvent appuyer les associations, notamment dans la reconnaissance de leurs terres, les cérémonies d'ouverture et de clôture, l'inclusion de la langue et du savoir appropriés aux terres et territoires autochtones où se déroulent les événements.
15. La Fédération devrait reconnaître les buts et les objectifs de la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones et les intégrer dans ses politiques, ses pratiques et ses programmes au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
16. La Fédération devrait reconnaître les buts et les objectifs de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et les intégrer à ses politiques, ses pratiques et ses programmes au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.

17. La Fédération devrait reconnaître les buts et les objectifs de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies et les intégrer à ses politiques, ses pratiques et ses programmes au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
18. La Fédération devrait compléter ce que les organismes subventionnaires fédéraux et les associations d'enseignement supérieur font pour appuyer les membres sourds et handicapés, les Autochtones, les personnes LGBTQ2S, racisées ou visibles, les femmes et ceux qui se trouvent aux intersections de ces communautés.
19. La Fédération devrait manifester son engagement à l'égard du bilinguisme officiel au Canada, des langues autochtones et de la culture des personnes sourdes et malentendantes au moyen de présentations bilingues faites par divers intervenant.e.s, animateur.trice.s ou interprètes bilingues ou polyglottes.
20. La Fédération devrait élaborer un plan d'action pour appuyer financièrement les associations savantes dans la mise en œuvre de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation.
21. La Fédération devrait envisager d'exiger des sociétés savantes qu'elles s'engagent à respecter l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation pour pouvoir participer au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
22. La Fédération devrait envisager de faire une déclaration à l'appui de la diversité dans les tables rondes au Congrès, notamment en s'opposant aux panels composés uniquement d'hommes et de blancs.
23. La Fédération et les universités hôtes devraient adopter et diffuser des politiques et des lignes directrices claires en matière de propriété intellectuelle pour les documents partagés virtuellement sur la plateforme du Congrès.
24. La Fédération et les universités hôtes devraient veiller à ce que le Congrès soit accessible au moyen d'un point d'entrée unique pour toute demande d'aménagements.
25. La Fédération devrait être aussi accessible que possible, sur le plan technologique ou autre, aux membres des communautés de personnes sourdes et handicapées afin de leur permettre de participer aux séances plénières et d'écouter les discours d'ouverture traitant de recherches ou de travaux pertinents pour les communautés d'où proviennent les recherches.
26. La Fédération devrait adopter des lignes directrices claires sur l'utilisation d'un langage inclusif, notamment en ce qui concerne les pronoms et les noms préférés neutres ou sensibles au genre, et la manière dont ils apparaissent et peuvent être autodéfinis dans les espaces en ligne.

27. La Fédération devrait veiller à ce que des services de garde d'enfants abordables et des espaces sécuritaires pour l'allaitement, des lieux de repos et de rassemblement pour les Aîné.e.s et des lieux sûrs pour la purification soient disponibles au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
28. La Fédération et les universités hôtes devraient s'efforcer de fournir des services de sous-titrage et d'interprétation en langue ASL et/ou en LSQ (langue des signes québécoise) pour toutes les séances du Congrès, qu'elles soient en personne, hybrides ou virtuelles. Elles devraient également promouvoir le bilinguisme français-anglais ou d'autres langues lors d'événements, avec des traductions disponibles et incluant les langues autochtones des territoires où le Congrès ou d'autres événements de la Fédération sont organisés.
29. La Fédération devrait offrir des possibilités de parrainage, de stage et de mentorat aux étudiant.e.s de premier et de deuxième cycle, aux jeunes professeur.e.s et aux membres de la communauté autochtone, noire, aux personnes de couleur, sourdes ou handicapées, ainsi qu'aux membres des groupes LGBTQ2S+.
30. La Fédération devrait inclure des panels de connaissances interdisciplinaires et transdisciplinaires et des discours d'ouverture qui répondent aux besoins et aux désirs professionnels des femmes marginalisées, en particulier des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) au Congrès et à d'autres événements.
31. Pour s'assurer qu'elle incarne un engagement envers l'EDID, la Fédération devrait recueillir et suivre des données désagrégées sur la diversité par auto-identification au sein de son Conseil d'administration, de ses dirigeant.e.s, de son personnel, de ses membres, de ses comités consultatifs et de tous/toutes ses invité.e.s au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
32. En collaboration avec les associations savantes, la Fédération devrait recueillir des données désagrégées sur l'auto-identification volontaire des personnes qui participent et des congressistes afin de cerner les enjeux en matière d'EDID et les changements à apporter pour améliorer l'accessibilité et résoudre d'autres problèmes en matière d'EDID.
33. La Fédération, en collaboration avec l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, devrait produire régulièrement un rapport sur la diversité des chercheur.euse.s, des bourses d'études et des possibilités de financement pour les PANDC dans le domaine des sciences humaines au Canada.

34. La Fédération et l'université partenaire devraient effectuer une évaluation de l'EDID après chaque Congrès et élaborer une stratégie pour combler les écarts entre les politiques et la pratique.
35. La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient élaborer un cadre pour l'équité et la lutte contre le racisme afin de guider la conduite de la police et de la sécurité sur le campus lors des événements du Congrès et de la Fédération.
36. La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient inclure des universitaires autochtones locaux, nationaux et internationaux dans les séances plénières.
37. La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient tenir compte des traumatismes et des effets des pensionnats et des externats lorsqu'elles prennent des décisions concernant les présentations et les séances plénières portant sur les pensionnats et les externats ou d'autres événements ou histoires qui déclenchent des traumatismes. Ces séances peuvent nécessiter l'ajout de ressources supplémentaires pour soutenir les gens qui écoutent et présentent, ou peuvent nécessiter des intervenant.e.s plus compétent.e.s ou mieux formé.e.s.
38. La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient attribuer un poste ou des responsabilités à la personne chargée de la planification de conférences ou à un membre du comité de planification qui assure la liaison avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits pour l'événement.
39. La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient inclure dans le programme au moins une séance sur la justice autochtone qui passe en revue les événements de la dernière année, dont les frustrations, les protestations, les célébrations et les réalisations.
40. Tous les rassemblements, toutes les invitations et tous les panels de la Fédération devraient favoriser des visions du monde ou des systèmes de connaissances variés, ainsi que le pluralisme juridique et des langues.
41. La Fédération devrait démontrer son engagement envers la décolonisation en adoptant les intentions énoncées à la partie II « **Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses** » et exhorter les associations membres, les universités et les sociétés affiliées à faire de même.
42. La Fédération devrait démontrer son engagement à l'égard des conférences équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées en adoptant le « **Guide des meilleures pratiques pour l'organisation de conférences inclusives** » (voir la

partie III) et en exhortant les associations membres, les universités et les sociétés affiliées à faire de même.

43. La Fédération devrait démontrer son engagement à l'égard de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation en adoptant la « Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines » (voir la partie IV) et en exhortant les associations membres, les universités et les sociétés affiliées à l'appuyer et à en faire la promotion dans leurs établissements respectifs.

**PARTIE I - CRÉER UNE ÉTINCELLE POUR LE CHANGEMENT :
RAPPORT FINAL ET RECOMMANDATIONS**

Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations
Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation
8 mars 2021

Introduction

Le 5 mai 2020, le Conseil d'administration (le « Conseil ») de la Fédération des sciences humaines (la « Fédération ») a approuvé une proposition visant à créer un Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Le Conseil a approuvé un projet de mandat le 12 mai 2020, déléguant au comité exécutif le pouvoir de nommer les membres du Comité. En consultation avec le président du Comité, le deuxième « D » a été ajouté au mandat, ce qui a été approuvé par le Conseil¹¹. Le 30 juillet 2020, la Fédération a annoncé la création du Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (CC-EDID)¹².

Le présent rapport final et ses recommandations clôturent les travaux du Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (CC-EDID) de la Fédération des sciences humaines (la « Fédération »). Il contient un aperçu de nos travaux et de nos recommandations. Fruit de six mois de délibérations du Comité, de consultations et d'entrevues auprès de la communauté des sciences humaines, il représente le résultat de notre travail pour remplir notre mandat. Dans ce rapport, nous exposons en détail la nature de notre travail et nos recommandations qui devraient permettre à la Fédération de s'engager activement dans des pratiques de décolonisation et de lutte contre le racisme, ainsi que d'intégrer, de faire progresser et de tenir un Congrès plus équitable, accessible, diversifié et inclusif. De plus, grâce à ces recommandations, la Fédération, en tant que principale association représentant les sciences humaines, devrait s'engager plus activement dans la conduite du changement au sein de la communauté élargie des sciences humaines qui se réunit au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.

Notre mandat

1. Situation

¹¹ La décision d'ajouter le deuxième « D » a été prise en consultation avec M^{me} Malinda S. Smith, Ph. D. (ancienne vice-présidente, Questions d'équité et de diversité à la Fédération) et M^{me} Cindy Blackstock, Ph. D. (ancienne directrice, Questions d'équité et de diversité à la Fédération).

¹² La Fédération crée le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, <https://www.federationhss.ca/fr/la-federation-cree-un-comite-consultatif-du-congres-sur-lequite-la-diversite-linclusion-et-la-0>

1.1. Le Comité consultatif de la Fédération des sciences humaines sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDID) est un comité spécial établi par le Conseil d'administration de la Fédération pour conseiller le/la président.e et chef.ffe de la direction ainsi que le Conseil d'administration sur les objectifs et les stratégies à l'appui de l'EDID au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.

1.2. Les discussions du Comité consultatif tiendront compte de l'ensemble des activités organisées par la Fédération.

1.3. L'établissement du Comité consultatif a été approuvé par le Conseil d'administration à sa réunion du 5 mai 2020.

1.4. Le mandat initial du Comité consultatif s'étend du 5 mai 2020 au 1^{er} novembre 2020.

1.5. Le mandat peut être renouvelé au besoin et approuvé par le Conseil d'administration.

2. Mandat

2.1. Le Comité consultatif a pour mandat de conseiller le Conseil 1) sur les stratégies visant à appuyer l'EDID au Congrès et à d'autres événements de la Fédération, et 2) sur les mesures précises que la Fédération et ses membres peuvent prendre, à court, à moyen ou à long terme, pour :

2.2. Appuyer l'accès et la participation équitables et inclusifs de ses membres aux activités de la Fédération.

2.3. Appuyer la décolonisation et la réconciliation avec les communautés autochtones, et collaborer pour accroître les possibilités offertes aux étudiant.e.s, aux universitaires et aux communautés autochtones.

2.4. Soutenir les réflexions cruciales sur le colonialisme et le racisme anti-Noir.e.s, notamment en adoptant une optique intersectionnelle qui rend visible l'impact des multiples formes de discrimination systémique.

3. Membres

3.1. Le Comité exécutif de la Fédération nommera les membres du Comité consultatif et son/sa président.e ou coprésident.e.

3.2. Le Comité consultatif sera composé d'au moins six membres, dont des membres actuels et anciens du Conseil de la Fédération et des représentants de la University of Alberta.

3.3. Les membres du Comité consultatif seront choisis pour appuyer tous les aspects de la diversité, pour faire connaître la Fédération et le Congrès, et pour partager leur expérience et leur expertise sur les questions relatives à l'EDID.

3.4. Le/la gestionnaire, programmes et politiques de la Fédération agira à titre de secrétaire du Comité consultatif.

3.5. Le/la président.e et chef.ffe de la direction peut retenir les services d'experts-conseils pour fournir des conseils stratégiques au Comité ou pour faciliter son travail.

Réunions

4.1. Le Comité consultatif se réunit par téléphone ou vidéoconférence.

4.2. Les réunions se déroulent en anglais ou en français. Il n’y a pas d’interprétation simultanée lors des réunions.

4.3. Un calendrier des réunions sera soumis à l’approbation du Comité consultatif à sa première réunion.

Membres du Comité

Malinda S. Smith (présidente), vice-rectrice (Équité, diversité et inclusion), professeure de sciences politiques et fellow 2018 de la Fondation Pierre-Elliott-Trudeau, University of Calgary; ancienne vice-présidente (Questions d’équité), Fédération des sciences humaines.

Noreen Golfman (vice-présidente), professeure d’anglais et ancienne doyenne et vice-présidente aux études, Memorial University; ancienne présidente, Fédération des sciences humaines.

Marie Battiste, Ordre du Canada, fellow de la Société royale du Canada, fellow 2019 de la Fondation Pierre-Elliott-Trudeau et professeure émérite, fondements éducatifs à la University of Saskatchewan.

Wesley Crichlow, professeur en race critique, Institut universitaire de technologie de l’Ontario, et directeur, Fédération des sciences humaines et chargé de l’EDID au Conseil d’administration de la Fédération.

Jay T. Dolmage, président associé, Undergraduate Communication Outcome Initiative, et professeur de langue et de littérature anglaise, University of Waterloo.

Florence Glanfield, vice-rectrice, programmation et recherche axées sur les Autochtones et professeure d’enseignement secondaire, University of Alberta.

Claudia Malacrida, professeure de sociologie et titulaire émérite de la chaire de recherche du Conseil des gouverneurs; ancienne vice-rectrice associée à la recherche, University of Lethbridge; membre du Conseil de la Fédération.

Anne-José Villeneuve, professeure agrégée de linguistique française, Campus Saint-Jean, University of Alberta.

Contexte

Plusieurs raisons ont mené à la création du présent Comité. La première, et la plus évidente, peut être attribuée au profilage racial qu'a subi Shelby McPhee (étudiant noir aux cycles supérieurs) lors du Congrès 2019 tenu à la University of British Columbia (UBC), et à la chaîne d'événements qui s'en est suivie¹³. Une deuxième raison, connexe, concerne le préjudice reconnu et la nécessité de répondre à la question de savoir ce qu'il faut faire pour réparer le préjudice. Que doit faire la Fédération, et, à leur tour, ses associations membres, les universités et les sociétés affiliées, pour combattre le fléau du racisme anti-Noir.e.s, pour réparer et prévenir d'autres préjudices aux collègues des réunions de la Black Canadian Studies Association (BCSA) auxquelles M. McPhee assistait, et pour favoriser la solidarité entre les nombreuses sociétés savantes? Bien que le profilage racial ait eu lieu à un Congrès organisé par la University of British Columbia¹⁴, la Fédération a accepté la demande de la BCSA que la Western University, hôte du Congrès 2020, remplace son thème de conférence par celui de « *Bâtir des passerelles : combattre le colonialisme et le racisme anti-Noirs* »¹⁵ pour attirer l'attention sur les expériences historiques et contemporaines des Noir.e.s et des Autochtones au Canada. Lorsque le Congrès 2020 a été annulé en raison de la pandémie de COVID-19, une autre question s'est posée, à savoir comment la Fédération et la communauté des sciences humaines poursuivent leur engagement dans la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme. La pandémie a engendré une incertitude considérable au sujet des conditions dans lesquelles allait se dérouler le Congrès 2021, soit en personne, en formule hybride ou virtuelle, et des conditions et des possibilités pour la poursuite des échanges sur le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme.

La raison la plus évidente de la formation de ce Comité remonte à l'incident de profilage racial survenu lors du Congrès tenu à la University of British Columbia (UBC) du 1^{er} au 7 juin 2019 et à la chaîne d'événements qui s'en est suivie. Plus précisément, le 2 juin 2019, Shelby McPhee, un jeune étudiant noir de deuxième cycle qui assistait à sa première conférence nationale aux réunions de la Black Canadian Studies Association (BCSA)¹⁶, a été la cible de profilage racial par un

¹³ Shelby McPhee a écrit et s'est exprimé sur son expérience au Congrès, d'où l'utilisation de son nom. « Scholar who was racially profiled welcomed back at UBC: 'Believe the victim': Shelby McPhee was wrongly accused of stealing a laptop from a university conference », CBC (7 février 2020), <https://www.cbc.ca/player/play/1695133763826>; Karin Larsen, « Nova Scotia student says he was racially profiled at UBC-held congress: Shelby McPhee says he was asked to show his congress registration and falsely accused of stealing a laptop » CBC (5 juin 2019), <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/nova-scotia-student-says-he-was-racially-profiled-at-ubc-held-congress-1.4668201>

¹⁴ UBC, « Revised: Statement regarding report of anti-Black racism incident during Congress 2019 » (11 juin 2019), <https://equity.ubc.ca/news-and-stories/revised-statement-regarding-report-of-anti-black-racism-incident-during-congress-2019/>

¹⁵ Patrizia Albanese, présidente, « Mise à jour de la présidente de la Fédération sur le thème du Congrès 2020 » (14 août 2019), <https://www.federationhss.ca/fr/mise-jour-de-la-presidente-de-la-federation-sur-le-theme-du-congres-2020>; Jeff Tennant, responsable universitaire du Congrès 2020, « Welcome to Congress 2020: "Bridging Divides: Confronting Colonialism and Anti-Black Racism" », (5 mars 2020), <https://www.congress2019.ca/congress-blog/welcome-congress-2020-bridging-divides-confronting-colonialism-and-anti-black-racism>

¹⁶ Karen Larsen, « Nova Scotia student says he was racially profiled at UBC-held congress », CBC (5 juin 2019),

participant blanc au Congrès qui a remis en question son statut de participant inscrit et l'a faussement accusé d'avoir volé un ordinateur portable¹⁷. Le jeune homme a également été interrogé par la police du campus et la GRC. Il a fait l'objet de soupçons, on lui a fait sentir qu'il n'était pas à sa place, comme si les Noir.e.s comme lui n'avaient pas leur place dans l'espace du Congrès. L'événement a été couvert par plusieurs sites médiatiques, notamment par le radiodiffuseur public qui a cité directement la plainte de l'universitaire noir :

En tant qu'homme noir dans cet espace à prédominance blanche, je me suis senti non seulement harcelé, mais aussi méprisé et embarrassé d'avoir été non seulement profilé de manière flagrante par deux de vos participants à la conférence, mais aussi retenu devant des spectateurs pendant plus d'une demi-heure et interrogé au vu et au su de tous... Je me contenterai de dire que je me suis senti déshumanisé et violé et, à ce moment-là, j'ai eu l'impression que la Fédération et le Congrès n'ont pas travaillé activement à créer pour moi « une expérience collective sécuritaire et respectueuse », comme le prétend votre code de conduite¹⁸.

Aucun membre de la communauté des sciences humaines ne devrait subir une telle humiliation publique en assistant aux événements de la Fédération. Dans une lettre ouverte à la Fédération datée du 5 juin 2019, la BCSCA a attiré l'attention sur la façon dont la victime du profilage racial a subi d'autres préjudices en raison de la réponse de la Fédération, notamment le manque de soutien à M. McPhee durant l'incident. Pour réparer le préjudice, la BCSCA a formulé des demandes spécifiques, notamment la nécessité que la Fédération présente des excuses officielles¹⁹ et qu'elle fasse explicitement référence au racisme anti-Noir.e.s dans le thème du Congrès 2020. Un certain nombre de sociétés savantes et de personnes ont exprimé leur solidarité envers M. McPhee et leur appui à la déclaration et aux demandes de la BCSCA en publiant leurs propres déclarations sur leurs pages Web et sur les médias sociaux.

L'incidence du profilage racial jette une longue ombre sur le Congrès et soulève la question de savoir s'il s'agit d'un espace inclusif dans lequel les universitaires et les chercheur.euse.s noir.e.s peuvent s'épanouir. L'incident et la chaîne d'intervention qui s'en est suivie ont également mis en évidence la nécessité d'un engagement plus vaste de la communauté des sciences humaines

à l'égard du racisme institutionnel et systémique et des expériences de profilage racial vécues au quotidien. Le profilage se manifeste souvent dans les milieux professionnels comme une « rétrogradation inconsciente », c'est-à-dire comme « l'habitude irréfléchie de supposer que quelqu'un occupe un poste inférieur en termes de statut ou d'expertise à celui qu'il occupe

<https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/nova-scotia-student-says-he-was-racially-profiled-at-ubc-held-congress-1.4668201>; Bailey Moreton, « Fighting against racial profiling on university campuses », Charlatan (19 avril 2020), <https://charlatan.ca/2020/04/fighting-against-racial-profiling-on-university-campuses/>

¹⁷ Déclaration de la Fédération, 14 août 2019

¹⁸ Presse canadienne, « Man prohibited for racially profiling N.S. student at B.C. meeting », CBC (29 août 2020), <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/racial-profiling-student-nova-scotia-british-columbia-1.5264614>

¹⁹ Patrizia Albanese, présidente, Fédération des sciences humaines, « Lettre à la Black Canadian Studies Association » (5 juin 2019), <https://www.federationhss.ca/fr/lettre-la-black-canadian-studies-association>

réellement »²⁰. En fin de compte, l'enquête indépendante commandée par la Fédération a mené à l'interdiction pour l'auteur du préjudice de participer au Congrès pendant trois ans. Dans des déclarations publiques subséquentes, la Fédération a dénoncé « le racisme anti-Noirs, le profilage racial, le harcèlement et la discrimination de toute sorte »²¹.

La demande de la BCSA et les efforts de la Fédération pour réparer le préjudice ont créé un espace et une occasion pour la communauté des sciences humaines d'examiner et de combattre collectivement le racisme et le colonialisme anti-Noir.e.s lors de son plus important rassemblement. Le thème original de la Western University, qui organisait le Congrès 2020, était *Bâtir des passerelles*, et il se caractérisait comme suit :

« Le thème souligne que le Congrès réunit des universitaires, des artistes et des membres du grand public qui s'impliquent dans le monde avec des points de vue différents, offrant une tribune pour partager des points de vue, écouter profondément et de façon critique, et répondre. De plus, c'est une invitation à écouter la terre et l'eau. Il met l'accent sur l'interdisciplinarité (en comblant les fossés disciplinaires) et l'internationalisation (en comblant les fossés nationaux). Dans le même temps, il souligne l'engagement de nos disciplines à rassembler les gens pour qu'ils renforcent leur résilience face aux forces qui les déchirent (en comblant les fossés politiques et idéologiques) et à surmonter les divisions créées par le colonialisme tout en favorisant la réconciliation entre les peuples autochtones et les populations coloniales. »

En août 2019, le président de la Fédération a accepté la demande de la BCSA et a annoncé le thème révisé *Bâtir des passerelles : combattre le colonialisme et le racisme anti-Noirs*²² pour « adresser le racisme anti-Noirs »²³. Ce changement visait à offrir « de belles occasions pour les participants » de participer à des « discussions difficiles, mais essentielles, sur les questions névralgiques auxquelles nous sommes confrontés en tant que lettrés, citoyens et membres de la collectivité ». De nombreuses sociétés savantes ont donné suite au nouveau thème dans leur invitation à présenter des communications, leurs invitations à présenter des discours d'ouverture et leur planification de séances plénières.

²⁰ Better Allies, « Being an Ally When People Don't Look The Part or Have Other Visible (or Invisible) Differences », (14 décembre 2018), <https://betterallies.medium.com/being-an-ally-when-people-dont-look-the-part-or-have-other-visible-or-invisible-differences-167153b12688>

²¹ Déclaration de la Fédération, juin 2019.

²² Patrizia Albanese, présidente, « Mise à jour de la présidente de la Fédération sur le thème du Congrès 2020 » (14 août 2019), <https://www.federationhss.ca/fr/mise-jour-de-la-presidente-de-la-federation-sur-le-theme-du-congres-2020>; Jeff Tennant, « Welcome to Congress 2020: "Bridging Divides: Confronting Colonialism and Anti-Black Racism" », (5 mars 2020), <https://www.congress2019.ca/congress-blog/welcome-congress-2020-bridging-divides-confronting-colonialism-and-anti-black-racism>

²³ Patrizia Albanese, présidente, « Mise à jour de la présidente de la Fédération sur le thème du Congrès 2020 » (14 août 2019), <https://www.federationhss.ca/fr/mise-jour-de-la-presidente-de-la-federation-sur-le-theme-du-congres-2020>

La longue ombre de la pandémie de COVID-19

Le 19 mars 2020, alors que la pandémie de COVID-19 se rapprochait, la Fédération a annoncé que le Congrès 2020 se tiendrait à distance. La BCSA et d'autres sociétés savantes ont critiqué cette décision, car elles estimaient que la conférence et le thème devraient être reportés plutôt qu'annulés. D'autres opposant.e.s au « Congrès virtuel » ont souligné le fait que, comme l'apprentissage à distance, la conférence virtuelle peut avoir une incidence sur la qualité des échanges interpersonnels et exacerber les inégalités existantes, notamment le fossé numérique. Le 1^{er} avril 2020, la Fédération est revenue sur sa décision et a annoncé l'annulation du Congrès 2020. Quelques mois plus tard, la Fédération a été prise dans une autre querelle publique lorsque l'annonce du lauréat du Prix du Canada en juin 2020 a entraîné la démission du Cercle consultatif autochtone, conséquence qu'elle a qualifiée de *très révélatrice pour la Fédération*²⁴. Individuellement et collectivement, ces développements ont renforcé la détermination d'aller au-delà des engagements à l'égard de l'EDI, de la réconciliation, de l'autochtonisation et de la décolonisation pour définir et proposer des pratiques prometteuses pour amener un changement systémique.

Lorsque la pandémie de COVID-19 a entraîné l'annulation de la conférence à la Western University, la question qui s'est posée était de savoir comment la Fédération pouvait faire avancer au Congrès 2021 les échanges sur la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme. Malgré la pandémie qui façonnait les conditions dans lesquelles le Comité consultatif sur l'EDID menait ce travail, nous voulions nous engager dans une compréhension plus approfondie de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et nous voulions surtout démêler les implications du deuxième « D » de la décolonisation. Pour le Congrès et les sociétés savantes membres, la pandémie a créé une incertitude considérable au sujet des conditions dans lesquelles l'assemblée annuelle allait se dérouler, soit en personne, en formule hybride ou virtuelle, et des possibilités et des conditions dans lesquelles les échanges sur le racisme et le colonialisme auraient lieu. La BCSA et d'autres associations craignaient qu'un Congrès en ligne ne soit pas le lieu d'échange idéal pour tenir des débats de fond sur le racisme anti-Noir.e.s, le colonialisme et la décolonisation²⁵. En même temps, un certain nombre d'autres sociétés savantes avaient décidé de présenter au Congrès 2021 les débats qu'elles comptaient tenir à la Western University. À cette configuration complexe de développements s'est ajouté le fait que le thème *Relations nordiques* du Congrès du 29 mai au

²⁴ Patrizia Albanese, présidente du Conseil d'administration, et Gabriel Miller, président et chef de la direction, Fédération des sciences humaines, « Déclaration à propos du Prix du Canada 2020 » (2020), <https://www.federationhss.ca/fr/declaration-propos-du-prix-du-canada-2020>

²⁵ Art Markman, « How to Have Difficult Conversations Virtually », *Harvard Business Review* (8 juillet 2019), <https://hbr.org/2019/07/how-to-have-difficult-conversations-virtually>; Taylor Mulcahey, « How to Navigate Difficult Convos Virtually », *Rewire* (29 juin 2020), <https://www.rewire.org/navigate-conversations-difficiles-virtuelles/>

4 juin 2021, qui devait se tenir à la University of Alberta²⁶, avait été annoncé depuis un certain temps.

« Placé sous le thème “Relations nordiques”, le Congrès 2021 invitera les délégués à explorer les liens entre les peuples, les collectivités, les cultures et les formes de savoir, tout en se penchant sur les défis les plus pressants auxquels le Nord est confronté, que ce soit par exemple en matière de réconciliation, de gouvernance, de justice sociale, de changement climatique, de réciprocité ou d’éducation²⁷. »

Le changement d’établissement et de territoire, du Congrès de la University of British Columbia à Vancouver vers la Western University à London et, finalement, à la University of Alberta à Edmonton, met en évidence la raison pour laquelle nous nous sommes concentrés non plus sur les individus, mais sur les facteurs institutionnels et systémiques. Cela souligne également la raison pour laquelle, en tant que Comité, nous voulions jeter un regard sur les antécédents historiques, mais aussi nous tourner vers l’accessibilité, l’équité, la diversité, l’inclusion et la décolonisation au Congrès, dans d’autres événements de la Fédération et, de façon plus générale, dans le domaine des sciences humaines.

Le Comité se met au travail

La création du Comité consultatif sur l’EDID a été annoncée le 30 juillet 2020, au milieu d’un été de mécontentement façonné par la double pandémie de racisme et de COVID-19, et par les preuves croissantes de répercussions disproportionnées sur certains groupes dignes d’équité²⁸. Afin que son travail se fasse dans l’urgence et en s’appuyant sur ses connaissances, le Comité a été constitué de façon à regrouper intentionnellement des membres issus d’horizons très divers. Les membres du Comité ont apporté leurs expériences d’enseignement, d’engagement communautaire, d’administration et de vie dans les domaines de l’accessibilité, de l’anticolonialisme, de l’antiracisme, de la diversité, de l’équité et de l’inclusion. L’expertise a été puisée dans les disciplines des sciences humaines des universités de tout le Canada, ainsi que des membres anciens et actuels du Conseil. Malgré des emplois du temps déjà bien remplis et les multiples engagements qui se sont ajoutés pendant ce travail, le Comité composé entièrement de bénévoles a travaillé en collaboration dans les multiples réunions, à la rédaction et à la révision pendant les jours fériés, les week-ends et les nuits. Nous nous sommes également efforcés de relever les défis intellectuels, émotionnels, physiques et

²⁶ Lauren Boothby, « Congress 2021: University of Alberta to host largest academic gathering in Canada », *Edmonton Journal* (25 janvier 2020), <https://edmontonjournal.com/news/local-news/congress-2021-university-of-alberta-to-host-largest-academic-gathering-in-canada>

²⁷ Communiqué de la Fédération, « L’Université de l’Alberta accueillera le plus grand rassemblement du milieu universitaire au Canada en 2021 » (24 janvier 2020), <https://www.federationhss.ca/fr/luniversite-de-lalberta-accueillera-le-plus-grand-rassemblement-du-milieu-universitaire-au-canada>

²⁸ Concept créé par Wisdom Tettey à la University of Toronto, <https://utsc.utoronto.ca/news-events/inspiring-inclusive-excellence-professor-wisdom-tetteys-installation-address>

administratifs liés à l'instauration d'un climat de confiance et d'une compréhension commune de la complexité du travail dans un environnement virtuel, au milieu d'une pandémie persistante, et face au besoin urgent et pratique de trouver une façon de poursuivre les réflexions cruciales sur le racisme contre les Noir.e.s et le colonialisme en particulier, et sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation en général, dans des environnements du Congrès en personne, hybrides ou virtuels.

D'après le calendrier d'origine, on s'attendait à ce que les travaux du Comité se terminent avant la fin de 2020. Cependant, la portée des travaux, en pleine pandémie, a présenté une attente qui ne pouvait pas être raisonnablement satisfaite dans le délai limité qui était imparti. Il a donc fallu réviser le calendrier et prolonger le mandat. Le travail du présent Comité et les recommandations qui en découlent devraient également être considérés comme nécessaires pour revigorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans le travail de la Fédération (voir les annexes 1 et 2), notamment au Congrès et à d'autres événements, et pour poursuivre vigoureusement la lutte contre le racisme (anti-Noir.e.s, anti-Autochtones, anti-Asiatiques et systémique), l'anticolonialisme et la décolonisation dans la communauté des sciences humaines qui se réunit au Congrès.

Comme l'indiquent notre rapport et nos recommandations, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDID) ne sont pas un seul bloc, comme le suggère l'acronyme « EDID », et il ne s'agit pas d'une case à cocher d'activités qu'on peut gérer machinalement. La métaphore de la « voie » saisit plutôt mieux la conscientisation nécessaire et permanente au sujet de l'oppression et de ses multiples sources, ainsi que le travail nécessaire pour éliminer l'injustice et l'oppression découlant du racisme, du colonialisme et des inégalités structurelles et systémiques. Nos consultations ont révélé que, bien que de façon inégale, certaines associations membres de la Fédération, des universités et des sociétés affiliées poursuivent déjà cette tâche au Congrès.

Notre mandat prévoit de prodiguer des conseils sur la façon d'intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation au Congrès et à d'autres événements de la Fédération lors du Congrès 2021 et au-delà. Nous devons aborder de front, mais aussi avec une attention que le temps ne semblait pas permettre, ce terrain complexe ainsi que les exigences de notre travail, notamment le langage, la grammaire et les pratiques contestées associées à l'institutionnalisation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), et la relation avec la *longue durée* de la lutte contre le racisme, contre le colonialisme, et les combats en faveur de la décolonisation. En tant que Comité, nous avons reconnu qu'un processus du Comité n'allait pas régler les questions de langage et de pratique de l'EDID, c'est-à-dire la façon dont chaque terme pourrait être repris, individuellement ou collectivement, par la Fédération et les associations membres. Le langage et la pratique de l'EDI, à savoir qui et quoi cela englobe, et comment²⁹, varient considérablement entre les sciences humaines, les sociétés savantes et les universités.

²⁹ Sara Ahmed, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham : Duke University Press, 2012.

Bien que l'équité soit apparue au départ comme le langage de la justice et de l'impartialité, certains critiques considèrent l'EDI comme le langage de l'apaisement³⁰. De même, le langage, les processus et la pratique de la décolonisation sont souvent présentés en opposition à l'EDI, comme la formulation « décoloniser, pas diversifier »³¹ ou la question tout aussi générative « diversifié par rapport à quoi? »³².

D'un point de vue pratique, il était nécessaire de préciser nos propres définitions de travail, d'où l'élaboration d'un glossaire de termes clés, qui pourrait également être utile aux associations membres de la Fédération qui se réunissent au Congrès dans la poursuite de leurs propres pistes de recherche générative. Pour faire avancer le dossier de l'EDID, il faut reconnaître que des décennies d'initiatives insatisfaisantes en matière d'EDI visant à nommer et à combattre la discrimination et les inégalités systémiques, notamment dans les domaines du racisme, de la discrimination fondée sur la capacité physique et de l'homophobie, ont suscité de la frustration voire un rejet de l'EDI comme cadre de changement. Ces critiques ont également suscité un scepticisme généralisé à l'égard des comités de l'EDI comme le nôtre, notamment la croyance que ces comités sont le lieu où d'importantes questions de justice sociale tombent dans l'oubli. La tendance à utiliser la « décolonisation » comme métaphore³³ ou d'une façon qui ne dit rien sur les peuples autochtones, ou à confondre *réconciliation* et *autochtonisation*³⁴ a inspiré le travail du Comité visant à clarifier les concepts clés de son mandat. Les définitions de travail sont reprises dans le glossaire et sont développées tout au long du rapport, en particulier dans la partie II intitulée « **Décolonisation : Principes, lignes directrices et pratiques prometteuses.** » De même, les recommandations sont considérées par le Comité comme des « pratiques à la fois nécessaires et prometteuses » sur la voie de la création d'un Congrès davantage équitable, diversifié, inclusif qui est activement engagé et qui dirige le mouvement vers la décolonisation comme partie intégrante de l'avenir de la communauté élargie des sciences humaines.

³⁰ D-L Stewart, « Language of Appeasement », *Inside Higher Education* (30 mars 2017), <https://www.insidehighered.com/views/2017/03/30/colleges-need-language-shift-not-one-you-think-essay>

³¹ Exemple, Sue Lemos, « Decolonise Not Diversify », Social History Society (1^{er} octobre 2018), https://socialhistory.org.uk/shs_exchange/decolonise-not-diversify/; Lauren Blackwood, « The Reality of Diversification without Beginning the Process of Decolonisation », *Diversity Digest* (28 mai 2020), <https://blogs.kcl.ac.uk/diversity/2020/05/28/the-reality-of-diversification-without-beginning-the-process-of-decolonisation/>; Nihan Albayrak, « Diversity helps but decolonisation is the key to equality in higher education, » LSE : Eden Centre for Education Enhancement (16 avril 2018), <https://lsepgcertcitl.wordpress.com/2018/04/16/diversity-helps-but-decolonisation-is-the-key-to-equality-in-higher-education/>

³² Sadiya Ansari, « Diverse from what? »: Dionne Brand on art for all people », *Globe and Mail* (26 septembre 2018), <https://www.theglobeandmail.com/arts/books/article-diverse-from-what-dionne-brand-on-art-for-all-people/>

³³ Eve Tuck et K. Wayne Wang, « Decolonization is not a metaphor », *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, 1, 1 (2012) : 1-40, <https://jps.library.utoronto.ca/index.php/des/article/view/18630>

³⁴ Karl Gardner et Devin Clancy, « From Recognition to Decolonization: An Interview with Glen Coulthard, » *Upping the Anti: A Journal of Theory & Action*, 19 (2 août 2017), <https://uppingtheanti.org/journal/article/19-from-recognition-to-decolonization>; et Adam Gaudry et Danielle Lorenz, « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: Navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy, » *AlterNative: An International Journal of Indigenous People*, 14, 3 (2018): 218-27.

Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès 2021

Lorsque notre comité s'est réuni et a entamé ses discussions sur le processus et les attentes, il est apparu clairement que notre tâche était considérable. Dès le départ, nous avons convenu que nous ne souhaitons pas produire des banalités insipides simplement pour soustraire la Fédération, de même que nos propres communautés savantes en sciences sociales et humaines, à un examen approfondi des questions d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation, que notre travail devait être ambitieux, audacieux et réalisable.

Cependant, nous nous sommes rapidement heurtés à deux problèmes qui ont eu une incidence sur notre capacité de remplir notre mandat, des problèmes qui ne sont que trop familiers aux comités d'équité mis sur pied pour s'attaquer à des problèmes précis, mais qui ne tiennent pas suffisamment compte de la conception, des ressources et surtout de la relation entre les structures nouvelles et existantes. Nous avons appris que non seulement un Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès avait déjà été désigné par le Conseil d'administration de la Fédération en partenariat avec la University of Alberta, qui accueillera le Congrès 2021, mais qu'il s'était déjà réuni à plusieurs reprises pour assumer son propre mandat, à savoir « évaluer les risques associés à la COVID-19 et formuler des recommandations quant aux possibilités de participation hybride ou virtuelle »³⁵. Cela nous a amenés à nous demander quelle était la relation entre le Groupe de travail et les travaux du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDID). De plus, le thème du Congrès 2021 avait été établi depuis longtemps par les partenaires comme étant les *Relations nordiques*³⁶. Notre comité a reconnu qu'il s'agissait d'un sujet important et opportun, mais la situation a soulevé la question de savoir où le mandat du Comité consultatif sur l'EDID « s'insérerait » dans un ensemble déjà établi de priorités, d'approches et d'attentes.

Il n'est pas peu ironique qu'un comité mandaté pour s'occuper de questions importantes liées aux pratiques d'exclusion et de discrimination ait été lui-même conçu comme une sorte de complément greffé à la grosse machine de la planification du Congrès. Étant donné que le thème du Congrès 2021, les *Relations nordiques*, avait déjà été établi, qu'en était-il du thème annulé du Congrès 2020 « *Bâtir des passerelles : combattre le colonialisme et le racisme anti-*

³⁵ « Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès : Mise à jour des coprésidents » (30 juillet 2020), https://congres2021.ca/groupe-travail?_ga=2.126105291.731748559.1616597331-770937701.1616428145

³⁶ Michael Brown, « Edmonton and U of A to host Canada's biggest academic conference in spring 2021 », Folio, University of Alberta (24 janvier 2020), <https://www.ualberta.ca/folio/2020/01/edmonton-and-u-of-a-to-host-canadas-biggest-academic-conference-in-spring-2021.html>

Noirs »³⁷? Serait-il perdu ou transféré dans la planification du Congrès 2021? Et est-ce que nos propres recommandations seraient prises au sérieux, compte tenu du fait que cette grosse machine irait de l'avant sans notre participation? Notre travail a vraiment commencé en août 2020, alors que nous avons fait du rattrapage par rapport à ce que le Groupe de travail avait déjà étudié.

Les tensions engendrées par ce montage asynchrone de deux comités ont mis en évidence les déficits structurels mêmes que le Comité consultatif sur l'EDID s'efforçait de résoudre. Ce dernier a fait part de ses frustrations au personnel de la Fédération et nous nous sommes efforcés de contribuer autant que possible au rapport du Groupe de travail sur la contingence du Congrès 2021, compte tenu des échéances qui se rapprochent rapidement. La Fédération s'employait à organiser deux jours de réunions de planification virtuelles du Congrès avec les présidents des programmes des associations et les coordonnateurs des ententes locales, soit

les 22 et 24 septembre, en visant l'échéance du 31 octobre 2020, date à laquelle elle comptait faire une annonce finale et officielle concernant la formule selon laquelle allait se tenir le Congrès, c'est-à-dire en personne, hybride ou virtuelle.

Le 2 septembre 2020, les coprésidents du Groupe de travail, Michael O'Driscoll et Laura Chajkowski, devaient rencontrer le Comité consultatif sur l'EDID afin que nous puissions les entendre sur leurs travaux à ce jour. Pour notre part, nous voulions exprimer nos préoccupations constantes au sujet de la structure de la relation qui a eu pour conséquence de reléguer les enjeux de l'EDID au rang d'ajout plutôt que de considération fondamentale dans la planification du Congrès, comme l'indiquait malheureusement le projet de cadre du Groupe de travail. On s'inquiétait de plus en plus du manque d'attention accordée au second « D » de notre mandat : la décolonisation. Fait important, nous avons convenu avec le Groupe de travail de coordonner les mécanismes de partage des communications en vue des prochaines réunions conjointes et du Congrès 2021. La Fédération a créé un lecteur Google Disque pour veiller à ce que les membres du Comité consultatif sur l'EDID puissent contribuer au projet de rapport du Groupe de travail au fur et à mesure des versions.

Consultations sur l'intégration de l'EDID au Congrès

À la suite de cette réunion conjointe, nous avons décidé d'entreprendre un plan de consultation exhaustif qui comprendrait, entre autres, les coprésidentes de la Black Canadian Studies Association, M^{me} Rosalind Hampton, Ph. D. et M^{me} OmiSoore H. Dryden, Ph. D., ainsi que l'ancienne membre du Cercle consultatif autochtone, M^{me} Sheila Cote-Meek, Ph. D. Nous devons inclure toutes les associations membres de la Fédération, grandes et petites. En veillant

³⁷ Jeff Tennant, responsable universitaire du Congrès 2020, « Welcome to Congress 2020: “Bridging Divides: Confronting Colonialism and Anti-Black Racism” », (5 mars 2020), <https://www.congress2019.ca/congress-blog/welcome-congress-2020-bridging-divides-confronting-colonialism-and-anti-black-racism>

à ce qu'une attention particulière soit accordée aux expériences vécues et à la mobilisation des connaissances de chaque groupe digne d'équité, nous avons insisté pour que les consultations comprennent, notamment, des représentants des sociétés savantes, comme Women's and Gender Studies et Recherches Féministes, l'Association canadienne d'études sur le handicap, l'Association d'études de la sexualité, l'Association canadienne de linguistique et d'autres groupes de langue française. Nous voulions également rencontrer des organismes nationaux, comme le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et Universités Canada, afin d'explorer ce qu'ils font pour faire progresser l'EDID, la lutte contre le racisme, la réconciliation et l'autochtonisation. Compte tenu de l'ampleur du plan de travail, nous avons également recommandé que la Fédération embauche un.e adjoint.e de recherche pour nous aider à analyser les « pratiques prometteuses » ou les « meilleures pratiques » en matière d'EDID afin d'éclairer les recommandations finales du Comité.

Les contributions du Comité consultatif sur l'EDID au projet de rapport du Groupe de travail ont été nombreuses. Elles comprenaient, entre autres, les questions suivantes :

- Un programme a-t-il été mis en place pour signaler les expériences de racisme en ligne et y remédier?
- Quel programme existe pour les expériences de harcèlement, de discrimination, d'intimidation?
- Quels soutiens virtuels existe-t-il pour les personnes ayant subi un traumatisme?
- Quelles capacités ou mesures de soutien existe-t-il en matière de bilinguisme et de langue des signes en anglais et en français?
- La technologie existante a-t-elle permis l'utilisation des noms privilégiés?
- Le Congrès allait-il publier une déclaration sur les panels exclusivement masculins et les panels constitués exclusivement de Blanc.che.s?
- Les discours d'ouverture et les séances plénières abordaient-ils des sujets comme le colonialisme, le racisme anti-Noir.e.s, et avec une diversité d'intervenant.e.s, de connaissances et de formes de savoir?

Dans la première version du rapport du Groupe de travail, on ne parlait absolument pas de l'accessibilité, de la diversité, de l'inclusivité et de la décolonisation, ce que les membres du Comité consultatif sur l'EDID ont fourni en détail dans une réponse au Groupe de travail, laquelle est intégrée dans le « *Rapport du Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès 2021* » (30 octobre 2020)³⁸. Depuis, ces idées ont été développées davantage dans la partie II (« **Décolonisation : Principes, lignes directrices et pratiques prometteuses** ») et dans la partie III (sur le « **Guide des meilleures pratiques pour l'organisation de conférences inclusives** ») du présent rapport final.

³⁸ Fédération des sciences humaines, « Rapport du Groupe de travail sur la planification de contingence du Congrès 2021 » (30 octobre 2020), <https://congress2021.ca/sites/default/files/sites/default/uploads/documents/task-force-report-fr.pdf>

Avant les séances du matin et de l'après-midi des réunions virtuelles de planification du Congrès 2021, qui allaient se tenir le 22 septembre avec les programmeurs du Congrès et les coordonnateurs des associations, nous avons fait distribuer les quatre questions clés suivantes pour alimenter la discussion et préparer les participant.e.s à garder les questions d'EDID à l'esprit dans leur propre planification :

1. Si nous prenions au sérieux la lutte contre le racisme et l'équité, que devrait être une expérience équitable au Congrès? À quoi cela ressemblerait-il pour divers peuples (groupes dignes d'équité), disciplines et associations?
2. Que veulent dire les sociétés savantes lorsqu'elles invoquent un engagement envers la diversité (personnes, perspectives, formats) et comment cela devrait-il se refléter dans tous les aspects du Congrès?
3. Qu'est-ce que l'inclusion ou un Congrès inclusif implique pour chaque groupe digne d'équité (femmes, peuples autochtones, minorités visibles ou racisées, personnes handicapées, LGBTQ2S et intersectionnalité), les structures, le contenu et les pratiques de la Fédération, du Congrès et des associations?
4. Quelles exigences le Congrès doit-il satisfaire au chapitre de la décolonisation dans la pratique, notamment en ce qui concerne les invitations, la structure organisationnelle, le contenu ou l'offre et les pratiques (selon la formule : en personne, hybride ou virtuelle)?

Nous avons prévu que la discussion à la réunion de planification, ainsi que les commentaires recueillis à partir de notre lecteur Google Disque pour les personnes et les associations qui ne pouvaient pas assister à cette réunion, contribueraient à l'élaboration du rapport du Groupe de travail. En fait, ce fut le cas de même que les interventions détaillées de notre Comité sur l'EDID. Nous donnons ci-après un aperçu des préoccupations et des réponses apportées par les membres de la Fédération à ces questions clés.

Un congrès inclusif?

Dans le cadre de notre travail, nous avons dû faire appel aux multiples utilisations des termes clés, comme « inclusion » (voir le glossaire et les parties III et IV du présent rapport) et aux répercussions sur différents groupes dignes d'équité. Au cours des réunions de planification virtuelles du Congrès 2021, les membres des sociétés savantes ont indiqué que le passage du Congrès à un format électronique ou mixte présenterait à la fois des avantages et des inconvénients pour les groupes marginalisés. L'aspect positif, c'est que les programmes virtuels réduisent les obstacles pour les présentateurs internationaux, les présentateurs de communautés et de pays à faible revenu, et pour les personnes handicapées. Les participant.e.s

sourd.e.s, francophones et de langue autochtone pourraient profiter du sous-titrage de Zoom (ou d'autres plateformes appropriées) pour présenter leur travail et participer en tant que membres de l'auditoire. La possibilité d'enregistrer les séances Zoom peut également profiter aux personnes qui ont des responsabilités en matière de garde d'enfants ou qui ont de la difficulté à accéder à la technologie en direct. Cela dit, la technologie peut représenter un obstacle pour de nombreuses personnes dont les besoins en matière d'aménagement sont diversifiés, ainsi que pour les Autochtones et les gens du Nord dans les collectivités éloignées où l'accès à Internet est limité.

Un Congrès équitable et inclusif répondrait à ces préoccupations en mettant en place un accès institutionnel complet au Congrès par l'intermédiaire des universités ou des bibliothèques publiques dans tout le pays pour ceux qui n'ont pas un accès fiable à Internet. Il fournirait également l'infrastructure nécessaire pour prendre en charge l'accès linguistique et propre aux personnes handicapées à tous les événements du Congrès. Il serait possible de lever les obstacles financiers, en particulier pour les étudiant.e.s autochtones et racisé.e.s des cycles supérieurs, en offrant une participation gratuite au Congrès aux personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) qui étudient, ce qui constituerait un premier pas pour remédier aux inégalités historiques au sein du milieu académique et de la Fédération.

Que ce soit virtuellement ou en personne, on a constaté que le cloisonnement disciplinaire des connaissances, qui est une caractéristique du Congrès, constitue un obstacle clé au changement de culture. Les séances sur le genre, le handicap, la racialisation, l'autochtonisation, la décolonisation et la sexualité sont souvent marginalisées ou offertes uniquement aux membres des sociétés savantes concernées. Un Congrès équitable rendrait toute la programmation liée à l'EDID transparente, organisée dans une base de données en libre accès et accessible gratuitement à tous/toutes les participant.e.s. Cela permettrait d'amener les voix marginalisées de la périphérie vers le centre et de favoriser l'apprentissage et la collaboration sur l'EDID entre les disciplines et les groupes. De plus, il est essentiel de continuer à déployer les thèmes du Congrès qui encouragent et soutiennent la recherche universitaire et l'application des connaissances sur les enjeux de l'EDID.

Intégration de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation

On a demandé aux sociétés savantes de décrire leurs efforts et leurs pratiques actuelles en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation, et de réfléchir à la façon dont on pourrait les appliquer plus largement au Congrès. La création d'occasions particulières pour les PANDC et d'autres groupes marginalisés, notamment divers ensembles et systèmes de connaissances, a été considérée comme essentielle. Certaines associations offrent des bourses d'études, des aides aux frais de voyage et des appels spécifiques à l'EDID pour des séances savantes et des engagements, attirant des publics étudiant et professoral de tous les groupes dignes d'équité. D'autres associations ont décrit le recrutement et le mentorat de membres de

groupes marginalisés au sein de leurs propres structures de gouvernance dans l'espoir d'amener un plus grand nombre de ces universitaires à assumer des rôles de leadership au sein de leurs associations et dans l'ensemble du milieu académique.

Cependant, de l'avis général, ces efforts ne devraient pas être des ajouts, mais devraient être intégrés de façon constante et répétée à toutes les activités du Congrès et de la Fédération, ce qui signifie qu'un financement centralisé de ces initiatives doit être disponible. Autrement, comme c'est souvent le cas avec les initiatives en matière d'équité, l'enthousiasme et l'efficacité peuvent s'estomper lorsque de nouvelles pressions détournent l'attention ou lorsque le personnel militant se tourne vers de nouveaux projets. Autrement dit, la Fédération devrait s'engager de façon permanente à transformer la culture et les pratiques. Cet engagement commence par l'écoute et la communication et se poursuit par des mesures concrètes qui montrent que la Fédération est à l'écoute et réagit. Ces mesures peuvent comprendre différents modèles de financement pour la participation, des sites plus diversifiés pour les événements du Congrès, la création de modes d'accès équitables, l'assurance de la représentation et de la diversité linguistique, et l'amélioration de la transparence. La Fédération est bien placée pour jouer un rôle de premier plan dans cet important travail.

Participation équitable

Pour ce qui est de savoir ce que signifie l'inclusion en général, et pour les groupes dignes d'équité en particulier, la langue et la culture étaient considérées comme des éléments clés. L'inclusion concerne les relations de pouvoir. C'est une compétence. Elle invite à poser des questions telles que : Qui invite qui? Qui ou quoi est inclus, et comment, ainsi que dans quels types de séances et d'espaces? Cultiver l'inclusion et le sentiment d'appartenance est également une compétence. Les pratiques de la Fédération et de ses membres devraient faire en sorte que les membres de chaque groupe digne d'équité soient valorisés en tant qu'universitaires. Malgré le fait que la question que nous avons posée aux membres visait à obtenir des points de vue sur les particularités de la planification et de la conception d'un Congrès équitable et inclusif pour les femmes, les Autochtones, les groupes minoritaires visibles et racisés, les personnes handicapées et les personnes LGBTQ2S+, les réponses à nos questions étaient souvent d'un niveau supérieur.

Une expérience inclusive impliquerait de soutenir la diversité linguistique (dans les langues officielles, les langues autochtones et les langues des signes), d'adopter et de soutenir différentes formes de savoir et d'application des connaissances, et de renforcer des liens respectueux et réactifs entre les personnes et avec l'ensemble de la communauté. Par-dessus tout, les répondant.e.s ont souligné que lorsque les objectifs de l'EDID ne sont pas atteints, que les erreurs ne sont pas reconnues ou que les participant.e.s sont victimes, par exemple, de racisme, de sexisme, de discrimination fondée sur la capacité physique et de transphobie aux événements de la Fédération, il doit y avoir une communication transparente, concrète et ouverte, et surtout, un

mécanisme d'action. Cela n'a jamais été le cas. La Fédération doit concevoir, mettre en œuvre et communiquer ouvertement ses mécanismes et ses mesures d'intervention en cas d'incidents de ce genre. Elle doit également communiquer clairement aux membres les activités et les recommandations des comités consultatifs de l'EDID, la façon dont tous les comités de la Fédération sont constitués et comment et par qui les mesures de l'EDID sont examinées. Le comité organisateur du Congrès doit élaborer des protocoles pour accomplir tout cela dans le cadre d'une prestation virtuelle et de réunions en personne (voir la partie III du présent rapport). La prestation virtuelle peut masquer ou atténuer les rencontres négatives, et les participant.e.s doivent connaître les outils à leur disposition pour y remédier. La Fédération doit affecter des ressources à ces activités et créer des structures pour faire avancer les choses, notamment en conservant des dépôts de connaissances et de meilleures pratiques, et en faisant participer divers membres à l'organisation, à la planification et à la direction du Congrès et de toutes les autres activités de la Fédération.

Même si la réunion de planification virtuelle du Congrès 2021 regroupait des organisateur.trice.s au niveau des associations et de la planification du Congrès, les membres de cette réunion ont fait remarquer qu'il faudra également consulter directement les gens qui étudient aux cycles supérieurs et le corps professoral des groupes marginalisés. Il est important de tirer des leçons de la diversité des nouveaux. universitaires ou membres participants en particulier, car ils auront de nouvelles idées sur la façon dont l'expérience du Congrès présente des obstacles et comment on pourrait la rendre plus inclusive.

Décolonisation

Notre Comité a constaté un engagement négligeable de la Fédération à l'égard de la décolonisation et une programmation inégale au Congrès (voir les annexes 1 et 2). Cependant, certaines associations ont créé des comités sur la décolonisation. Même si certaines associations se réjouissent de voir la Fédération œuvrer à la décolonisation au Congrès, d'autres sont d'avis que le Congrès et la Fédération devront d'abord examiner d'un œil critique leur propre histoire de complicité dans le racisme, le colonialisme et les pratiques d'exclusion. Il faut pour cela s'attaquer à l'eurocentrisme et à l'injustice cognitive³⁹ qui sont enracinés dans le colonialisme et qui ont mené à l'incapacité de reconnaître les ensembles hétérogènes de savoirs et les différentes formes de savoirs en adoptant une approche décoloniale qui démarginalise et ramène à l'avant-plan les connaissances et les langues autochtones représentées au Canada, ainsi que les épistémologies du Sud et les savoirs d'un « autre monde ».

La Fédération devrait notamment repenser l'histoire et l'héritage du Prix du Canada, qui est décerné pendant le Congrès. La décolonisation impliquerait d'offrir une programmation dans d'autres langues en plus des deux langues officielles du Canada. On doit repenser la notion d'excellence universitaire, et la Fédération doit promouvoir et organiser des forums où nous pouvons ensemble redéfinir les méthodes de recherche et la production de connaissances en

³⁹ Boaventura de Sousa Santos, *Epistemology of the South* (NY : Routledge, 2014).

tenant compte des intérêts, des valeurs et des préoccupations des Autochtones, ainsi que des intérêts des peuples anciennement colonisés et asservis.

Nous devons redéfinir ce qui constitue une « bonne érudition », laquelle, à son tour, déterminera les types de connaissances qui seront présentées au Congrès et présentées dans les événements de la Fédération. Cela pourrait se traduire par la création de nouveaux prix et d'événements particuliers liés à la décolonisation, ainsi que l'élargissement des critères de tous les prix actuels afin d'inclure la réactivité communautaire, le partage des connaissances en collaboration, la « propriété » respectueuse de la recherche, les récits oraux, la reconnaissance des inégalités historiques et la compétence culturelle afin de reconnaître adéquatement la recherche sur la décolonisation. La Fédération peut jouer un rôle dans la transformation de ces idées en pratiques et fournir des ressources à ses membres pour qu'ils reproduisent ces exemples dans leurs associations et disciplines savantes.

Pour la plupart des répondants, ces échanges n'ont fait que commencer à soulever des questions sur la manière de favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation au Congrès et dans l'ensemble des activités de la Fédération. Parmi les suggestions pratiques, citons la réduction de la durée des présentations, l'offre d'autres possibilités de présentation et de participation ainsi que la création d'un « passeport » pour ouvrir des séances interdisciplinaires sur l'EDID. Parmi les autres suggestions, mentionnons la fin des panels entièrement blancs et masculins, la reconfiguration des prix, le soutien à la population étudiante marginale et aux universitaires occupant un emploi précaire pour assister au Congrès, la reconnaissance de l'héritage colonial et des pratiques de colonisation continues, l'amélioration de la reconnaissance des terres, l'orientation des thèmes de la conférence et des conférencier.ière.s principaux.ales sur les questions d'équité, l'enregistrement du Congrès et l'utilisation du sous-titrage codé pour améliorer, entre autres, l'accessibilité et la lutte contre les inégalités linguistiques.

Le travail qui attend la Fédération, le Congrès et les sociétés savantes est vaste et complexe. La Fédération peut être un chef de file inestimable dans ce travail en s'intéressant aux expériences de ses membres, en s'informant sur leurs réussites et sur celles d'autres organismes universitaires semblables, en partageant ces connaissances avec ses membres et en intégrant des changements positifs dans son propre travail.

Consultations avec la BCSA et le Cercle consultatif autochtone

L'expérience du profilage racial au Congrès 2019 a été un facteur clé qui a mené au mandat du Comité consultatif sur l'EDID. Une grande partie de cette mobilisation a eu lieu dans la sphère publique, notamment par l'entremise des médias sociaux comme Twitter et Facebook. En plus d'un mémoire confidentiel et d'une présentation du personnel de la Fédération pour la création

du Comité consultatif sur l'EDID, nous avons sollicité une consultation indépendante avec la BCSA afin d'obtenir le point de vue de l'association.

Nous savions également que, pendant la même période, le Cercle consultatif autochtone de la Fédération avait démissionné, encore une fois en fournissant très peu de détails sur son site Web et dans les médias sociaux, notamment dans ce message sur Twitter⁴⁰.

*« Le Conseil d'administration de la Fédération des sciences humaines prend très au sérieux la démission du Cercle consultatif autochtone, à la suite de la récente sélection du Prix du Canada francophone. 1/3
La démission du CCA, ainsi que les avis d'experts en la matière nous ont convaincus que nous n'avons pas démontré une compréhension suffisante du problème. 2/3
Nous communiquerons de nouveau en début de semaine prochaine au sujet des étapes nécessaires que nous devons prendre pour opérer un changement systémique au sein de la Fédération⁴¹. 3/3*

Compte tenu du deuxième « D » de notre mandat, nous avons pensé qu'il était nécessaire de comprendre ces dynamiques et la façon dont elles pourraient éclairer notre contribution à la réconciliation, à l'autochtonisation et surtout à la décolonisation. Nous avons lu les déclarations de la Fédération dans les médias sociaux et tenu une consultation avec un ancien membre du Cercle consultatif autochtone de la Fédération qui avait démissionné *en bloc* de la Fédération. Nous avons également tenu une consultation avec les dirigeant.e.s de la Black Canadian Studies Association (BCSA), l'association qui a suscité l'attention sur le racisme anti-Noir.e.s et qui a contribué à déclencher la campagne de mots-clés « Black on Campus » et « Black in the Ivory ». Ces expériences témoignent de la façon dont les pratiques de la Fédération semblaient maintenir et renforcer les inégalités structurelles et systémiques, malgré l'engagement exprimé en faveur de l'équité et de la diversité.

Les membres du Cercle consultatif autochtone étaient d'avis qu'il y avait une déconnexion croissante entre le Cercle et le Conseil de la Fédération, que le Comité n'a jamais trouvé de voie claire pour ouvrir le dialogue avec le Conseil, et qu'il avait traité en grande partie avec le personnel de la Fédération. Les réunions étaient peu fréquentes, nuisaient à la continuité et donnaient aux membres le sentiment que le Comité était symbolique. Une rupture majeure, toujours non conciliée, s'est produite avec l'attribution du Prix du Canada 2020 aux auteurs de l'ouvrage *Les Bois-Brûlés de l'Outaouais*. Cela a suscité une vaste controverse tant sur les auteurs du livre que sur le sujet de l'identité métisse. Cette controverse a valu aux membres du Cercle consultatif d'être étiquetés sur les médias sociaux par les communautés autochtones comme complices dans l'attribution du prix du livre, alors qu'en réalité, ils n'avaient aucun rôle dans cette attribution. De plus, les membres ont estimé que, lorsque la Fédération les a finalement consultés, « beaucoup de choses ont été dites, mais les conseils n'ont pas vraiment

⁴⁰ « Déclaration à propos du Prix du Canada 2020 » de Patrizia Albanese, présidente du Conseil d'administration, et Gabriel Miller, président et chef de la direction, Fédération des sciences humaines, <https://www.federationhss.ca/fr/declaration-propos-du-prix-du-canada-2020>

⁴¹ Fédération des sciences humaines (12 juin 2020), https://twitter.com/federation_hss/status/1271646164924932103

été suivis ». Les membres du Cercle n'ont pas eu l'impression que la Fédération les avait protégés ou écoutés, et c'est peu après que le Cercle a démissionné.

Lors d'une réunion avec la BCSA tenue le 29 octobre 2020, cette dernière aussi a exprimé sa conviction que la Fédération avait abdiqué sa responsabilité envers la BCSA à la suite de la décision d'annuler le Congrès 2020 à la Western University. La BCSA a recommandé de reporter, et non d'annuler, le thème prévu pour 2020 : *Bâtir des passerelles : combattre le colonialisme et le racisme anti-Noirs*. Bien que des discussions prolongées avec la Fédération ont découlé sur l'intégration du thème au Congrès 2021, les premières annonces de la Fédération au sujet du thème à la University of Alberta, *Relations nordiques*, ont anéanti la bonne foi et l'élan que la BCSA avait espéré. De leur point de vue et également comme ils l'ont exprimé dans des lettres ouvertes à la Fédération, ce qui aurait pu être une occasion pour le Congrès 2021 de mettre en lumière le thème de 2020 de concert avec la BCSA, et de faire en sorte que cette association fasse une intervention, « s'est désintégré ».

La consultation a également mis en lumière le fait que la BCSA, comme d'autres petites associations, ne dispose pas des ressources nécessaires pour mener des activités de consultation, de planification et de demande de financement du Congrès. Elle souhaitait un processus simplifié et des réunions moins nombreuses et plus ciblées, compte tenu de sa capacité administrative. Le soutien administratif est essentiel à une bonne organisation du Congrès. L'association a exprimé beaucoup de frustration quant à ses rapports avec le personnel et les dirigeant.e.s de la Fédération pour la planification des Congrès 2020 et 2021, notant que « si la Fédération est inutile, elle le deviendra ».

Consultations avec la communauté des sciences humaines

Le processus de recherche et d'engagement

Le Comité consultatif sur l'EDID a rencontré diverses associations, des organismes nationaux et un organisme subventionnaire fédéral pour discuter de questions précises et de pratiques prometteuses en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation afin d'étayer les conclusions et les recommandations du rapport. Les consultations ont eu lieu entre décembre 2020 (les 7, 10 et 11) et janvier 2021 (le 6). Compte tenu des délais, à la fin du mandat et en pleine pandémie, les représentant.e.s de certains organismes universitaires n'ont pas pu participer aux entretiens.

Des consultations ont eu lieu avec une douzaine de sociétés savantes, le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et Universités Canada (UC) au moyen de la technologie Zoom. Les membres du Comité consultatif sur l'EDID ont joué à tour de rôle le rôle d'animateur.trice.s et d'intervieweur.euse.s, le personnel de la Fédération offrant du soutien pour enregistrer et

transcrire les enregistrements. La plupart des séances étaient animées par une personne à titre de modérateur.trice et une autre qui prenait des notes, toutes deux francophones⁴².

Chacune des consultations a commencé par la reconnaissance des terres autochtones, les présentations au Comité et sa raison d'être, la demande de consentement à l'enregistrement et les présentations des participant.e.s. Ensuite, les membres du Comité consultatif sur l'EDID ont posé une série de cinq questions (voir ci-dessous), ainsi que des questions de suivi, et ont offert aux membres du groupe consulté la possibilité de poser des questions concernant le travail du Comité sur le Congrès, ou d'offrir des documents de soutien sur les pratiques prometteuses pour faire avancer le dossier de l'EDID.

1. Pouvez-vous nous dire ce que fait votre organisme ou société savante pour promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation au sein de l'association ou de l'organisation, parmi ses membres et, plus précisément, au Congrès?
2. Pouvez-vous nous dire ce que votre organisme ou société savante fait pour lutter contre le racisme envers les Noir.e.s et d'autres formes de racisme et pour faire progresser l'équité raciale parmi vos membres? Votre association ou organisme a-t-il une politique de lutte contre le racisme?
3. Pouvez-vous nous dire comment votre organisme ou société savante collabore avec les peuples autochtones au sein de l'association ou de l'organisation, du Congrès et d'autres programmes?
4. Pouvez-vous nous dire comment, concrètement, votre organisme ou société savante s'engage auprès des personnes handicapées, notamment dans le cadre d'initiatives entre membres, au Congrès et lors d'autres événements?
5. Pouvez-vous nous dire comment votre organisme ou société savante mobilise les LGBTQ2S, notamment dans le cadre d'initiatives parmi les membres, au Congrès ou à d'autres événements de l'Association?

Chaque séance a duré d'une heure à une heure et demie sous forme d'appels Zoom. Les gens participant à ces séances étaient souvent des responsables organisationnels de leur société savante. Tous se sont inspirés de leur expérience et de leur travail pour aborder les questions d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation. Chaque personne a fait part de ses actions et de ses expériences personnelles, ainsi que de son enthousiasme et de ses frustrations à l'égard des défis permanents entourant les thèmes de l'EDID dans son organisation et aux réunions du Congrès.

Vers un Congrès plus équitable, diversifié, inclusif et décolonisé

⁴² Voir l'annexe.

À la question de savoir ce que font les associations pour atteindre l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, les réponses étaient variées. Bon nombre des associations consultées ont reconnu la nécessité et les difficultés liées à la poursuite de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation dans leurs disciplines et à leurs assemblées annuelles au Congrès. De nombreuses pratiques prometteuses ont été proposées concernant le travail déjà accompli et en cours afin d'améliorer l'EDID. Citons des efforts proactifs pour remettre en question la blancheur institutionnelle, recruter et appuyer les PANDC dans le leadership, élaborer et partager des politiques et des pratiques antiracistes avec les membres, créer des comités pour assurer une participation diversifiée et inclusive, fournir un mentorat aux nouveaux universitaires autochtones, noirs et racisés, et offrir des subventions, des bourses ou des exemptions de frais aux personnes étudiantes à faible revenu. Certaines associations se sont engagées à tenir davantage de séances ouvertes au public. Certaines voulaient également que l'on accorde plus d'attention à l'EDID lors des causeries *Voir grand* sur la colline, de la *Foire aux carrières* du Congrès et à l'événement *J'ai une histoire à raconter* du CRSH qui se tient au Congrès.

Au Congrès, certaines associations s'efforçaient déjà de veiller à ce que leur discours d'ouverture, leurs séances plénières et leurs panels soient inclusifs, comprenant des membres de tous les groupes dignes d'équité, en particulier des universitaires PANDC sous-représentés. De plus, certaines associations ont pu aborder de manière concrète les questions d'accès et d'inclusion équitable des universitaires et des membres de la communauté ayant divers handicaps, citant les ressources limitées comme un obstacle pour garantir l'accessibilité. D'autres associations se sont concentrées sur l'élaboration de leurs composantes officielles bilingues français-anglais pour leurs pages Web, leurs revues et leurs réunions. Au-delà des questions de représentation, les efforts de lutte contre le racisme ont également brillé par leur absence.

Les associations membres ont mentionné à maintes reprises les expériences d'iniquité au Congrès, notamment le racisme et les micro-agressions, l'homophobie, l'hétérosexisme et les erreurs de genre. Elles ont également fait part de leurs préoccupations concernant les présentations et les espaces inaccessibles. En outre, les associations voulaient que la Fédération appuie davantage les panels bilingues et ont évoqué à plusieurs reprises les coûts comme obstacle à la réduction des inégalités. Une autre préoccupation des sociétés savantes était de savoir comment faire face à la résistance des membres. Ce sont des domaines dans lesquels la coordination entre la Fédération et les sociétés savantes serait bénéfique.

Dans ces discussions axées sur les solutions, les thèmes qui sont ressortis étaient les aspirations à un changement au sein de l'organisation (collecte de données, création de divers comités et structures de gouvernance) et les initiatives créatives visant à améliorer l'inclusivité, notamment :

- Reconnaître et consulter les aîné.e.s sur les protocoles communautaires et l'inclusion des connaissances;
- Aller au-delà de la reconnaissance des terres;
- Créer des bourses d'études pour les étudiant.e.s autochtones et racisé.e.s;

- Fournir aux personnes participantes des documents de conférence et de présentation accessibles;
- Assurer une représentation et une voix diversifiées;
- Offrir du mentorat aux universitaires PANDC, sourds, handicapés et LGBTQ2S+ (en portant attention aux intersections);
- S’attaquer aux obstacles et aux problèmes liés aux capacités bilingues français-anglais dans les réunions et les présentations de conférences;
- Améliorer la diversité des membres dans les universités en général et dans leurs associations, en particulier dans les postes de direction;
- Relever les défis d’accessibilité du Congrès, et s’attaquer à son caractère vaste et impersonnel;
- Veiller à ce que les salles de bain des lieux de conférence soient non genrées;
- Offrir des services de garde d’enfants et des espaces sécuritaires pour l’allaitement.

Les sociétés savantes ont lancé des initiatives de réconciliation et d’autochtonisation, dont la Fédération peut s’inspirer. Par exemple, une association a indiqué qu’elle ne participe au Congrès que tous les deux ans, suivie d’une réunion tenue dans une communauté autochtone. Cela a amélioré l’implication du groupe avec les communautés autochtones et leurs connaissances diverses, et a permis de tenir des réunions plus petites et plus relationnelles avec la communauté. Fait important à noter, parmi toutes les associations, on a noté l’absence d’un engagement global exprimé à l’égard de la décolonisation et la tendance répandue à confondre l’autochtonisation et la décolonisation.

Aspirations et défis

Les associations ont clairement exprimé leur désir d’avoir plus d’occasions de trouver et de créer des liens avec la communauté locale. Une mesure concrète consisterait à faire en sorte que les membres de la collectivité locale aient la possibilité d’assister gratuitement aux événements et qu’on attribue des fonds pour encourager la participation et l’inclusion communautaires. On a suggéré que la Fédération, de concert avec les universités partenaires du Congrès, affecte des ressources financières, humaines et logistiques à l’appui d’une meilleure participation de la communauté.

L’ampleur du Congrès peut constituer un énorme obstacle à l’EDID, car il existe une confusion quant à savoir qui est chargé de s’attaquer à quelles questions d’équité. Est-ce la responsabilité de la Fédération, des associations ou de l’université qui accueille le Congrès? Il faut absolument savoir qui devrait prendre les devants en matière d’équité. La plupart des associations croient que le Congrès devrait faire plus pour montrer la voie, par exemple en « fournissant aux associations de toutes tailles des modèles et des ressources sur la façon d’aller de l’avant » sur les questions d’équité.

Certaines associations ont créé ou sont en train de créer une infrastructure de l'EDI pour appuyer leur travail et elles souhaiteraient une plus grande coordination avec la Fédération au Congrès. Ces associations ont créé des sous-comités ou des caucus pour traiter des questions d'équité; elles discutent des questions d'équité à leur assemblée générale annuelle (AGA); d'autres se consacrent à des thèmes particuliers liés à l'équité. Mais on constate un dédoublement du travail sur l'EDID parmi les associations, qui sont en grande partie gérées par des bénévoles et dont les ressources sont souvent insuffisantes. Le manque de coordination et de communication au sujet des politiques et de la mise en œuvre entre la Fédération, les coordonnateurs de l'université qui accueille le Congrès et les associations qui assistent au Congrès crée une regrettable lacune en matière de connaissances, de sensibilisation et de responsabilisation : qui, en définitive, est responsable de l'EDID?

L'absence d'un cadre de collaboration sur l'EDID au Congrès engendre beaucoup de redondances. La main-d'œuvre fait double emploi, les initiatives ne prennent pas d'elan, les plaintes n'ont pas de point de chute clairement défini et parfois les résultats sont contradictoires. À titre d'exemple, la Fédération a investi temps et argent pour rendre le Prix du Canada plus équitable, mais de nombreux.e.s participant.e.s estiment que ce prix fait partie d'une structure coloniale, avec une histoire trouble qui se prolonge jusqu'à aujourd'hui.

Les associations aimeraient que le Congrès soit plus accessible. Cela inclut la prise en compte des communautés qui ont une faible bande passante ou trop peu d'ordinateurs pour prendre part à un congrès virtuel. Elles ont besoin de conférencier.ière.s disposé.e.s à partager leurs documents d'une manière accessible (notamment dans les deux langues officielles et en gros caractères) et avant la conférence. Les associations ont du mal à coordonner et à demander cet accès et à payer les traductions, notamment l'interprétation en ASL/LSQ et la Traduction en temps réel des communications (CART), lorsque cela est nécessaire. Voici un autre problème organisationnel : qui devrait financer ces ressources? Les associations ont laissé entendre qu'elles pourraient appuyer une augmentation des frais pour améliorer l'accessibilité. Mais les associations, et en particulier la Fédération et le Congrès, doivent partager de façon plus proactive les lignes directrices sur l'accessibilité et les promouvoir fortement. Lors du choix des emplacements, il faut soigneusement prendre en compte l'accessibilité du site et la distance entre les lieux où se tiennent les événements, puis il faut également les décrire et les communiquer clairement aux membres avant leur arrivée. Il faut davantage d'incitatifs et de ressources pour accroître l'accessibilité, mais il faut aussi prévoir des mesures *dissuasives* pour les personnes et les associations qui ne participent pas à l'amélioration de l'accessibilité. Par exemple, l'exigence d'affichage limité aux deux seules langues officielles coloniales du Canada crée des obstacles pour les langues supplémentaires, les personnes handicapées et les participant.e.s autochtones.

Des initiatives d'autochtonisation et de réconciliation sont en cours dans les universités canadiennes, les universités des Prairies étant beaucoup plus avancées. Toutefois, l'Université Laval et le réseau de l'Université du Québec, par exemple, organiseront conjointement le

Forum national sur la réconciliation d'Universités Canada en 2021. Chaque université travaille à son propre niveau et dans son propre contexte social et culturel local.

En général, l'EDI (équité, diversité, inclusion) est mieux connue que la décolonisation, concept et phénomène que certains considèrent comme synonyme d'autochtonisation. Ces réalités mettent en lumière la nécessité de poursuivre l'élaboration et la diffusion de ce concept, comme l'indique la partie II du présent rapport intitulée **Décolonisation : Principes, lignes directrices et pratiques prometteuses**. Le colonialisme persistant est invisible, imperceptible aux yeux des gens qui ne sont pas touchés par les langues, les politiques et les effets coloniaux. La Fédération devrait jouer un rôle de chef de file pour clarifier la signification de ces concepts et les mesures qu'elle prend à ce chapitre.

Même si elles n'offraient qu'un aperçu des associations et des disciplines savantes, les consultations ont néanmoins été informatives. Les associations ont démontré qu'elles sont suffisamment sensibilisées pour poursuivre le travail sur l'EDID. Dans l'ensemble, les consultations ont fait ressortir la nécessité d'une plus grande cohérence, d'une meilleure communication, d'une collaboration, d'un renforcement des ressources et d'une unification pour atteindre les objectifs en matière d'EDID.

Les consultations déjà entreprises entre le Comité consultatif sur l'EDID et les associations pourraient devenir un modèle de collaboration à venir. La réalité est que le travail sur les questions d'équité incombe toujours à un groupe particulier de personnes, et il est essentiel de s'assurer que ce travail puisse être efficace et ait un impact. En particulier, les membres d'associations qui travaillent sur les questions d'équité pourraient bénéficier d'incitatifs de la Fédération, telle que la prise en charge des frais d'inscription, pour collaborer, partager et harmoniser leurs efforts et leurs ressources lors du Congrès. Quels autres éléments pourrait-on harmoniser entre les associations et le Congrès? Des modèles d'inclusion et de diffusion de contenu accessible? De la formation continue sur l'EDID? Une évaluation de l'EDID après la conférence?

Approfondir les connaissances et l'implication auprès des groupes dignes d'équité

Dans le cadre de notre consultation avec deux organismes nationaux, Universités Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), nous avons voulu savoir ce qu'ils faisaient pour réaliser l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, ainsi que la réconciliation et l'autochtonisation. Que pourrions-nous apprendre de ces deux associations nationales dont la Fédération pourrait s'inspirer pour faire progresser l'EDID? Ce qu'il y avait de remarquable chez ces organisations, c'était les efforts qu'elles déployaient pour mieux comprendre leurs membres. Qu'est-ce que la Fédération pourrait extrapoler à partir de ces consultations sur la diversité de ses propres membres (associations, universités et sociétés affiliées) et sur les obstacles et les barrières à la participation auxquels les membres pourraient faire face au Congrès?

Il est nécessaire d'accroître la représentation numérique des groupes dignes d'équité, mais cela ne suffit pas pour changer la culture. Universités Canada et le CRSH ont acquis des connaissances sur la diversité de leurs communautés respectives au moyen de sondages d'auto-identification, et c'est une chose que la Fédération devrait entreprendre pour mieux comprendre la diversité et les expériences de sa propre communauté. Les consultations ont mis l'accent sur la difficulté constante que représente l'obtention de données de base représentatives sur la diversité, et sur le fait que

le simple fait de comprendre l'ampleur du travail qui reste à accomplir constitue un obstacle au changement. Le CRSH a décrit les difficultés liées à la collecte de données exactes. Il est nécessaire de parvenir à une représentation équitable et, plus important encore, d'assurer la participation et d'obtenir les points de vue et les conseils précieux des membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral. Dans leurs efforts pour cerner les inégalités au moyen de sondages, le CRSH et Universités Canada respectent les lois sur la protection des renseignements personnels concernant les données qu'ils reçoivent, la façon dont elles sont utilisées et ce qui peut être rendu public.

Comme il est indiqué dans les parties II et III du présent rapport, les perspectives autochtones, les épistémologies du Sud et les processus éducatifs et institutionnels de décolonisation sont des éléments cruciaux pour créer un sentiment d'inclusion significatif au Congrès. En outre, il est grand temps de s'attaquer aux inégalités géopolitiques entre les communautés urbaines et rurales, du Nord et du Sud, métropolitaines et périphériques, entre autres, concernant les différents modes de savoir et d'exprimer les connaissances notamment chez les universitaires autochtones, de la diaspora, immigrés, sourds, handicapés et LGBTQ2S+. Les programmes des trois organismes, comme les Chaires de recherche du Canada, le programme Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada et tous les programmes de financement du CRSH, ont intégré une optique intersectionnelle tenant compte de l'EDI. Le CRSH a également reconnu que l'élimination des écarts de représentation en matière de diversité commence bien avant les programmes de subventions et de bourses du CRSH, qui s'adressent aux personnes étudiant aux cycles supérieurs, aux universitaires postdoctoraux ainsi qu'aux membres du personnel professoral nouveaux et établis. Cela dit, l'organisme a soutenu les chercheur.euse.s en début de carrière par l'entremise du fonds Nouvelles frontières en recherche et des subventions de développement Savoir, et a vu augmenter la proportion de demandeur.euse.s et d'universitaires dignes d'équité⁴³. Il reste à voir quel impact la pandémie aura sur ces données. Les premières données de recherche suggèrent que la COVID-19 a eu une incidence disproportionnée sur les universitaires racisés, autochtones et de sexe féminin⁴⁴, et nous pouvons supposer qu'une analyse intersectionnelle révélerait un désavantage aggravé pour les personnes racisées, les Autochtones et les femmes.

⁴³ Faits et chiffres du CRSH : Tableaux de bord, https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/facts-faits/index-fra.aspx

⁴⁴ Statistique Canada, « Pandémie de COVID-19 : Répercussions scolaires sur les étudiants du niveau postsecondaire au Canada » (14 mai 2020), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00015-fra.htm>; ACPPU, « Statistiques sous la loupe / Les conséquences de la COVID-19 sur le personnel d'éducation postsecondaire », Ottawa, 20 septembre 2020, <https://www.caut.ca/fr/bulletin/2020/09/statistiques-sous-la-loupe-les-consequences-de-la-covid-19-sur-le-personnel>; Jennifer Davis, « University survey shows how COVID-19 pandemic is hindering career progress for

Universités Canada (UC) a reconnu la diversité des universités et des collèges qu'elle dessert et le fait que chacun d'entre eux a des capacités différentes en matière de collecte de données. Cela sera probablement vrai pour la Fédération et les diverses sociétés savantes qui se réunissent au Congrès. Par exemple, en 2019, UC a mené un sondage sur l'EDI auprès de tous les établissements membres et a constaté que bon nombre d'entre eux recueillaient et communiquaient différemment les données sur la diversité. Il est difficile de recueillir des données sur les groupes dignes d'équité, qu'il s'agisse de gens qui étudient, qui enseignent, ou des membres du personnel⁴⁵. Universités Canada est un organisme de soutien pour les universités, offrant une structure pour rassembler les recteur.trice.s et les haut.e.s dirigeant.e.s, offrant des conférences et élaborant des guides, des principes et des stratégies, comme les principes d'éducation autochtone⁴⁶ et les principes sur l'équité, la diversité et l'inclusion⁴⁷. Chacune de ces initiatives permet à UC d'impliquer ses membres dans ce travail. L'organisme appuie les universités dans la reconnaissance des modes de savoir autochtones, la réconciliation et la création d'options d'accréditation autochtone.

women and racialized faculty », La Conversation (2 mars 2021), <https://theconversation.com/university-survey-shows-how-covid-19-pandemic-is-hampering-career-progress-for-women-and-racialized-faculty-153169>.

⁴⁵ Universités Canada, « Équité, diversité, et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019 » (4 novembre 2019), <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/publications/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-rapport-sur-le-sondage-de-2019/>

⁴⁶ Universités Canada, « Éducation des étudiants autochtones », <https://www.univcan.ca/fr/priorites/education-des-autochtones/>

⁴⁷ Universités Canada, « Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion », <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>

Dans l'ensemble, les organismes subventionnaires fédéraux, comme le CRSH, et les organismes nationaux d'enseignement supérieur comme Universités Canada, se sont engagés dans la planification stratégique et ont élaboré des politiques et des stratégies pour intégrer l'EDI dans leur travail. La Fédération peut tirer des leçons de ce travail et s'en inspirer dans son propre engagement auprès des sociétés savantes. Par exemple, un audit culturel du CRSH a mené à la création d'un Cercle consultatif autochtone national pour accroître la participation des universitaires autochtones à l'examen des politiques visant la recherche autochtone et l'amélioration des examens par les pairs avec les peuples autochtones. Un projet est également en cours, bloqué par la pandémie de COVID-19, pour accroître l'inclusion des universitaires sourds et des universitaires handicapés dans le financement de la recherche. Le CRSH participe de façon proactive à des consultations pour aborder ces questions et élabore une stratégie autochtone qui ouvre le savoir et la recherche à une compréhension plus large de l'excellence, notamment des conceptions autochtones de la recherche, des méthodologies et de l'autocréation du savoir.

Le plan d'action sur les questions d'EDI des trois organismes porte des fruits. Il comprend des initiatives qui visent à améliorer la représentation et l'expérience des groupes dignes d'équité au sein du Programme des chaires de recherche du Canada et du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada, et, avec d'autres organismes comme Héritage Canada, qui sont destinées à lutter contre le racisme systémique dans la fonction publique. Les trois organismes utilisent un questionnaire d'auto-identification pour recueillir des données désagrégées sur le corps professoral et les étudiant.e.s.

En plus de nos recherches et de nos consultations, il existe une abondance de documents et de connaissances pertinents pour l'EDID sous diverses formes, qu'il s'agisse de recherches sur divers groupes, de rapports de terrain, d'analyses et de critiques dans les revues et les livres, de conférences et de vidéos sur YouTube, Vimeo, Ted.com et d'excellentes académies et d'universitaires qui ont développé de multiples niveaux d'expertise. Ces ressources et ces personnes offrent des moyens exceptionnels de saisir la complexité des situations individuelles et collectives des nations autochtones qui réclament des institutions, des associations, des organisations et des personnes qui se consacrent à la justice, à l'impartialité et à l'équité afin que la dignité humaine de chacun puisse être pleinement appréciée et exercée.

Liste des consultations

6 janvier 2020 – Première séance de discussion ouverte

Animée par Malinda S. Smith, Ph. D. et Jay Dolmage, Ph. D.

- Ryan Conrad, Ph. D., (Université York), vice-président, Association d'études de la sexualité
- Claire Carter, Ph. D. (University of Regina), Women's and Gender Studies et Recherches Féministes
- Alana Butler, Ph. D. (Queen's University), Caucus des Noirs de la Société canadienne de sociologie; membre de la Black Canadian Studies Association
- Megan Strickfaden, Ph. D. (University of Alberta), Association canadienne des études sur le handicap
- Maha Kumaran (University of Saskatchewan), Association canadienne des bibliothécaires académiques professionnels

6 janvier 2020 – Deuxième séance de discussion ouverte

Animée par Wesley Crichlow, Ph. D. et Claudia Malacrida, Ph. D.

- Vanessa Watts, Ph. D., Association canadienne de sociologie – Sous-comité sur la décolonisation
- Irene Shankar, Ph. D., Association canadienne de sociologie – Sous-comité sur l'égalité
- Alexandra Wright, Ph. D., Association canadienne pour la formation en travail social
- Isabelle Kirouac Massicotte, Ph. D., Association des professeurs.e.s de français des universités et collèges canadiens

11 décembre 2020 – Consultation avec Universités Canada

Animée par Malinda Smith, Ph. D., Florence Glanfield, Ph. D. et Claudia Malacrida, Ph. D.

- Dawn Jeffry, agente principale, Relations gouvernementales
- Hannah Jevne, agente de politiques

10 décembre 2020 – Consultation avec de petites sociétés savantes

- Temitope Oriola, Ph. D. (University of Alberta), président, Association canadienne des études africaines
- Kristina Bidwell, Ph. D. (University of Saskatchewan), présidente, Indigenous Literary Studies Association

7 décembre 2020 – Consultation avec le Conseil de recherches en sciences humaines

Animée par Malinda Smith, Ph. D., Florence Glanfield, Ph. D. et Claudia Malacrida, Ph. D.

- Andrea Matyas, directrice des communications
- Matthew Lucas, directeur exécutif, Stratégie et rendement organisationnels

28 octobre 2020 – Réunion

Animée par Malinda S. Smith, Ph. D. et Noreen Golfman, Ph. D.

- Rosalind Hampton, Ph. D. (University of Toronto), coprésidente, Black Canadian Studies Association
- OmiSoore H. Dryden, Ph. D. (Dalhousie University), coprésidente, Black Canadian Studies Association

20 octobre 2020 – Réunion sur le Comité consultatif autochtone

Animée par Malinda S. Smith, Ph. D. et Noreen Golfman, Ph. D.

- Sheila Cote-Meek, Ph. D., ancienne membre du Cercle consultatif autochtone, Fédération des sciences humaines

22 septembre 2020 – Séance de discussion ouverte sur la séance de planification sur l'EDID au Congrès

- Association of Canadian College and University Teachers of English
- Association canadienne de linguistique appliquée
- Association des littératures canadiennes et québécoises
- Association de recherche des organismes sans but lucratif et de l'économie sociale
- Association canadienne d'études vidéoludiques
- Association canadienne de philosophie
- Canadian Population Society
- Société canadienne de sociologie
- Société canadienne d'histoire de la médecine
- Société canadienne d'histoire et de philosophie des sciences
- Société canadienne des médiévistes
- Canadian Society for the Study of Comics
- Société canadienne d'onomastique
- Société canadienne pour l'étude de la religion
- Association canadienne d'études cinématographiques
- Association canadienne des études hongroises
- Indigenous Literary Studies Association
- Société de musique des universités canadiennes
- Société d'études socialistes

PARTIE II - À propos du deuxième « D » dans EDID : Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses

Déclaration de reconnaissance

Ces principes, lignes directrices et pratiques prometteuses de décolonisation ont été rédigés par Marie Battiste, Ordre du Canada, fellow de la Société royale du Canada, Ph. D. (University of Saskatchewan), Florence Glanfield, Ph. D. (University of Alberta) et Malinda S. Smith, Ph. D. (University of Calgary) au nom du Comité consultatif sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, constitué des personnes suivantes : Wesley Crichlow, Ph. D. (Institut universitaire de technologie de l'Ontario), Jay Dolmage, Ph. D. (University of Waterloo), Noreen Golfman, Ph. D. (Memorial University), Claudia Malacrida, Ph. D. (University of Lethbridge) et Anne-José Villeneuve, Ph. D. (University of Alberta). Les travaux du comité ont été soutenus par Gina Hill Birriel, gestionnaire, Programmes et politiques, de la Fédération.

Décolonisation

Principes, lignes directrices et pratiques prometteuses

Section 1 | Aperçu

Ces principes, lignes directrices et pratiques prometteuses de décolonisation ont été élaborés pour faire progresser une approche décolonisatrice des événements organisés par la Fédération des sciences humaines, y compris, sans s’y limiter, le Congrès annuel des sciences humaines, les causeries *Voir grand* et la *Foire aux carrières*. De plus, la Fédération a divers autres engagements, a établi des partenariats et collabore avec des sociétés savantes, des universités et des collèges. Le plus grand événement organisé par la Fédération est le Congrès qui, par conséquent, constitue le centre d’intérêt de cette section. Ces principes, lignes directrices et pratiques prometteuses ont été principalement établis à l’intention de la Fédération, de son événement de marque, le Congrès et des universités d’accueil, des associations membres, des autres universités, des collèges, des sociétés affiliées et des commanditaires.

Le Congrès donne lieu à une célébration nationale du savoir et de la recherche de pointe en sciences humaines et en recherche artistique. Les travaux ont essentiellement porté sur les systèmes de connaissances disciplinaires eurocentriques. Depuis près d’un siècle, le Congrès contribue à la promotion de l’excellence des chercheur.euse.s et des bourses dans ces domaines de recherche. Chaque année, une université est sélectionnée à l’échelle du pays pour accueillir le Congrès. Pendant une semaine, les réunions attirent entre 7 000 et 11 000 universitaires et intellectuel.elle.s publics.ques provenant de 160 universités, collèges et sociétés savantes. Le Congrès est donc idéal pour la poursuite de la décolonisation dans la communauté des sciences humaines.

Section 2 | Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses

On reconnaît de plus en plus la nécessité d’ajouter la décolonisation aux sujets à considérer au cours du Congrès et d’autres événements de la Fédération, et même dans le cadre de l’ensemble des sciences humaines. Les demandes de planification de conférences qui reconnaissent la nécessité de la décolonisation ont augmenté au cours des dernières décennies. Ces demandes ont été soutenues par des mouvements sociaux et les voix de personnes historiquement marginalisées, de chercheur.euse.s, d’universitaires activistes et de communautés engagées. Ces demandes ont attiré l’attention sur le besoin de principes de décolonisation pour façonner toutes les étapes de la planification des conférences, ainsi que sur la nécessité d’intégrer ces principes et ces pratiques dans le programme du Congrès et d’autres événements de la Fédération. Ainsi, toutes les personnes donnant une conférence et toutes les

personnes participant aux réunions des sociétés savantes ainsi que les universitaires bénéficient d’une expérience intellectuelle et sociale optimale ainsi que d’espaces accessibles et inclusifs, exempts de harcèlement, de discrimination et d’intimidation, dans lesquels des personnes, des sujets, des points de vue, des systèmes de connaissances et des formats hétérogènes sont bienvenus.

Section 3 | Vision

Compte tenu de l’importance de la décolonisation et de ses fondements inégaux dans la recherche, l’érudition, les publications et la diffusion des connaissances dans la plupart des disciplines et des sociétés savantes canadiennes de sciences humaines canadiennes, il est important de préciser ce qu’est la décolonisation et ce qu’elle n’est pas, pourquoi elle est importante pour l’éducation supérieure canadienne et ce qu’elle exige de la Fédération et de ses membres, ainsi que de tous ceux et celles qui participent aux assemblées annuelles. Lors de l’élaboration de ces principes, lignes directrices et pratiques prometteuses en matière de décolonisation, nous nous sommes concentrés sur l’anticolonialisme et la décolonisation au sens large, et nous avons accordé une attention particulière au lieu et aux fondements coloniaux pertinents pour les peuples autochtones du Canada, ainsi qu’aux systèmes de connaissances et aux structures autochtones.

Section 4 | Principes et pratiques de l’anticolonialisme et de la décolonisation

Le colonialisme européen et son héritage multiforme ont façonné et continuent de façonner toutes les sphères de la vie sociale, culturelle, politique et économique au Canada et ailleurs. Cette influence se traduit par la diffusion de connaissances eurocentriques ancrées dans la production culturelle et reproduites dans l’éducation par les ministères de l’Éducation, de la maternelle à l’éducation supérieure, dans la recherche, dans les bourses, dans les publications ainsi que dans les programmes de sciences humaines et dans leur financement. Les visions et les luttes anticoloniales ainsi que les droits ancestraux et issus des traités doivent façonner les processus de décolonisation. Il s’agit d’exiger des institutions qu’elles exposent les connaissances qui privilégient l’eurocentrisme dans les champs d’étude des sciences humaines pour renforcer d’autres connaissances et processus culturels. Pour les peuples autochtones des Amériques, cependant, ces processus de décolonisation ont eu des trajectoires à la fois semblables⁴⁸ et différentes.

⁴⁸ Les expériences d’esclavage et de colonialisme qui sous-tendent le racisme anti-Noirs sont reprises par la communauté mondiale dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d’ascendance africaine : Reconnaissance, justice et développement (2015-2024), <https://www.un.org/fr/observances/decade-people-african-descent/background>, et la commémoration du 25 mars, Journée internationale de commémoration des victimes de l’esclavage et de la traite transatlantique des esclaves, <https://www.un.org/fr/events/slaveryremembranceday/>. À propos des peuples autochtones et de la décolonisation : Marie Battiste, *Decolonizing Education: Nourishing the*

La décolonisation des sciences humaines exige une compréhension des différentes formes de colonialisme et des relations de pouvoir coloniales à mesure qu'elles se développent dans le monde, et surtout en ce qui concerne le lieu, c'est-à-dire les territoires autochtones maintenant appelés Canada. Des sociétés savantes et des parties prenantes de certaines disciplines se sont déjà lancées dans ce travail difficile. Lorsque les régimes colonialistes classiques accordaient l'indépendance aux habitants originaux de territoires colonisés, par exemple dans une grande partie de l'Afrique, de l'Amérique latine, des Caraïbes, de l'Asie et du Moyen-Orient, et que de nombreux colons européens blancs rentraient dans leur pays, le Canada et d'autres « dominions blancs »⁴⁹ ne faisaient rien de tel. Malgré la reconnaissance croissante des expériences et des pratiques historiques et contemporaines du colonialisme, de l'esclavage et du racisme au Canada, il convient de mentionner leur quasi-absence dans de nombreux programmes scolaires et universitaires⁵⁰.

Le colonialisme des colons blancs repose sur « la grammaire d'organisation de la race » et vise fondamentalement « l'élimination des Autochtones »⁵¹. Dans son rapport final de 1996, la Commission royale sur les peuples autochtones a présenté un examen approfondi des relations troublées au Canada dans le cadre de son analyse historique et juridique de l'histoire et des relations. En 2015, le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada a de nouveau qualifié les efforts visant à éliminer les peuples autochtones de « génocide culturel »⁵². Le démantèlement du colonialisme blanc exige également un réexamen des cadres théoriques et conceptuels dominants dans les disciplines, dont ceux de la reconnaissance, des droits et de la réconciliation.⁵³

Les vagues de décolonisation qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale ont été façonnées par des luttes politiques, économiques, sociales et juridiques locales, régionales et mondiales. Le besoin de décolonisation qui découle de ces histoires de lutte pour la libération demeure un

Learning Spirit (Vancouver: UBC Press, 2013); et Sheila Cote-Meek, *The Colonized Classroom: Racism, Trauma and Resistance in Post-Secondary Education* (Fernwood, 2014).

⁴⁹ Julie Evans, Patricia Grimshaw, David Philips et Shurlee Swain, « Imperial expansion and its critics » (17-39). Dans *Equal subjects, unequal rights: Indigenous people in British settler colonies, 1830s–1910*. (Manchester University Press, 2018), <https://www.manchesteropenhive.com/view/9781526137333/9781526137333.00001.xml>

⁵⁰ Afua Cooper, *The Hanging of Angelique: The Untold Story of Canadian Slavery and the Burning of Old Montreal*. (HarperCollins Canada, 2011); Adelle Blackett, « Follow the Drinking Gourd: Our Road to Teaching Critical Race Theory and Slavery and the Law, Contemplatively, à McGill », 2017 62-4 *McGill Law Journal* 1251, 2017 CanLIIDocs 432, <<https://canlii.ca/t/2f3b>>;

⁵¹ Patrick Wolfe, « Settler colonialism and the elimination of the native », *Journal of Genocide Research*, 8, 4 (2006), 387-409. Disponible à l'adresse : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14623520601056240>

⁵² David MacDonald, « Five Reasons the TRC choose 'cultural genocide' » dans *The Globe and Mail* (6 juillet 2015). Disponible à <https://www.theglobeandmail.com/opinion/five-reasons-the-trc-chose-cultural-genocide/article25311423/>

⁵³ Glen Sean Coulthard, *Red Skin, White Masks: Rejecting the Colonial Politics of Recognition* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 2014); Adam Gaudry et Danielle Lorenz, « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy », *AlterNet*, 14, 3 (2018): 218-27. Disponible à <https://doi.org/10.1177/1177180118785382>

remède nécessaire à la dépossession, à l'esclavage et à l'assujettissement coloniaux européens, enracinés dans des mythologies de supériorité aux peuples non européens, à leurs territoires, à leurs cultures, à leurs savoirs et à leurs modes de vie. Les remèdes contre la postcolonie⁵⁴ qui ont émergé des centres métropolitains, dont les universités et les collèges, n'ont que rarement, voire jamais, transformé l'économie politique des échanges inégalitaires et des pathologies façonnées par des siècles d'empires et de colonialisme européens.

Les luttes anticoloniales, autochtones et antiracistes étaient et continuent d'être interreliées et chevauchantes. La décolonisation tisse la lutte complexe pour l'autodétermination et l'égalité politique avec la quête permanente de la liberté humaine, des droits de la personne et de la dignité humaine. Elle appelle à l'instauration de mécanismes visant à déstabiliser et à transformer l'héritage des injustices systémiques subies par les peuples assujettis. Ces luttes continuent de générer des efforts de décolonisation à l'université et dans la société en général pour rétablir et repenser les histoires, les systèmes de connaissances et les cultures subjugués. Elles englobent aussi la montée de différentes formes d'études épistémologiques indépendantes, telles que les épistémologies du Sud⁵⁵, et les contre-études opposées développées hors des centres métropolitains⁵⁶. Plutôt que de se concentrer principalement sur les savoirs de cinq anciens centres coloniaux en Europe, les études subalternes et l'épistémologie du Sud global déplacent notre attention vers, par exemple, les travaux d'érudition anticoloniaux et antiracistes *Discours sur le colonialisme* d'Aimé Césaire (1955) et *Wretched of the Earth* (1961) de Frantz Fanon. Les efforts visant à déstabiliser la colonisation des savoirs et des façons de savoir se reflètent de la même façon dans les travaux d'érudition autochtones comme *Culturalism, Colonialism and the Politics of Knowing* de Cathryn McConaghy (2002) et le document de Linda Tuhiwai Smith intitulé *Decolonizing Methodologies: Indigenous Peoples and Research* (1999/2012). Ces travaux mettent également en évidence les façons dont les luttes anticoloniales, l'autodétermination des Autochtones et la lutte contre le racisme étaient et continuent d'être interreliées et chevauchantes⁵⁷.

Section 5 | Liberté et éradication du colonialisme

⁵⁴ Achille Mbembe, *On the Postcolony* (Oakland: University of California Press, 2001).

⁵⁵ Boaventura De Sousa Santos, *The End of the Cognitive Empire: The Coming of Age of Epistemologies of the South* (Durham: Duke, 2018); Arturo Escobar, *Designs for the Pluriverse: Radical Interdependence, Autonomy, and the Making of Worlds* (Durham: Duke University, 2018).

⁵⁶ Ramón Grosfoguel, « Decolonizing Western Uni-versalisms: Decolonial Pluri-versalism from Aimé Césaire to the Zapatistas », *Transmodernity*, 1, 3 (Spring 2012, 88-104, <https://escholarship.org/uc/item/01w7163y>; Ramón Grosfoguel, « Decolonizing Post-Colonial Studies and Paradigms of Political-Economy: Transmodernity, Decolonial Thinking, and Global Coloniality », *Transmodernity*, 1, 1 (2011), <https://escholarship.org/uc/item/21k6t3fq>

⁵⁷ Voir aussi Alberta Memmi, *Colonizer and Colonized* (New York: Beacon Press (1965) 1991), Edward Said, *Culture and Imperialism* (New York: Alfred A. Knopf, 1993) et Catherine A. Odora Hoppers, *Indigenous Knowledge and the Integration of Knowledge Systems* (Claremont, South Africa: New Africa Books, 2002).

L'éradication du colonialisme est fondamentale pour l'émancipation ainsi que la liberté et la dignité humaines. Au Canada, le colonialisme est, au mieux, abordé de manière inégale dans les sciences humaines. Dans la plupart des disciplines, les travaux d'érudition dominants en sciences humaines ignorent le colonialisme, le présentent comme une condition du passé ou traitent les legs coloniaux à travers le prisme du post-colonialisme et, paradoxalement, mettent de l'avant les chercheur.euse.s et les études des centres métropolitains européens plutôt que ceux des anciennes colonies. Les cadres dominants du colonialisme ne tiennent souvent pas compte de la persistance du colonialisme et des particularités des expériences autochtones en Amérique du Nord⁵⁸. Ces expériences sont de plus en plus souvent examinées dans le cadre d'études sur la colonisation blanche⁵⁹ et du point de vue de l'école de pensée décoloniale⁶⁰, qui reconnaît les ancien.ienn.e.s colonisé.e.s comme des agent.e.s et des producteur.trice.s de savoir plutôt que comme des objets de savoir.

⁵⁸ John Quintero, « Residual Colonialism in the 21st Century », United Nations University (May 29, 2012), <https://unu.edu/publications/articles/residual-colonialism-in-the-21st-century.html#info>

⁵⁹ Lorenzo Veracini, « Introducing Settler Colonial Studies », *Settler Colonial Studies*, 1:1 (2013): 1-12. Disponible à l'adresse <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2201473X.2011.10648799>

⁶⁰ Ramón Grosfoguel, « Decolonizing Post-Colonial Studies and Paradigms of Political-Economy: Transmodernity, Decolonial Thinking, and Global Coloniality », *Transmodernity: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, 1, 1 (2011). Disponible à l'adresse <https://escholarship.org/uc/item/21k6t3fq>

Bien que l'Organisation des Nations Unies considère la décolonisation comme une de ses plus grandes réussites, son annonce de plusieurs décennies de lutte contre le colonialisme, des années 1960 à ce jour, reconnaît la persistance du colonialisme⁶¹. La *Déclaration de 1960 sur la décolonisation*, appelée *Déclaration sur l'octroi de l'indépendance aux pays et aux peuples coloniaux* (Résolution 1514 (XV)⁶² de l'Assemblée générale), a été suivie par la proclamation par l'Assemblée générale de quatre décennies visant à mettre fin au colonialisme permanent, de la première Décennie internationale de l'élimination du colonialisme (1990 à 2000)⁶³ à la quatrième (2021-2030)⁶⁴. Ces efforts anticoloniaux n'ont pas tenu compte des expériences coloniales des peuples autochtones, qui ont été vécues dans le cadre d'un processus parallèle à la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones⁶⁵. Au cœur de chacune de ces déclarations se trouve la reconnaissance des luttes continues pour l'émancipation, l'autodétermination, l'égalité politique, les droits de la personne et la dignité humaine.

Section 6 | Principes et pratiques de décolonisation et peuples autochtones

Bien que l'autodétermination du Canada par rapport au Royaume-Uni ait été accompagnée par la reconnaissance et l'affirmation de ses responsabilités et obligations constitutionnelles envers les peuples autochtones, ces obligations ont été en grande partie négligées ou omises en raison de la négligence universitaire coloniale, des mythes de la supériorité eurocentrique et du racisme, et malgré le fait que la Cour suprême du Canada ait réaffirmé à maintes reprises les responsabilités du Canada en vertu des dispositions sur les droits ancestraux et issus de traités de la Constitution du Canada rapatriée. À tout le moins, la reconnaissance et l'affirmation des droits ancestraux et issus de traités exigent que les membres de la Fédération s'entendent pour établir de bonnes relations avec les peuples autochtones des territoires où elle organise des événements, ainsi qu'avec les systèmes de connaissances et les langues autochtones lors de son Congrès et d'autres événements qu'elle organise.

La reconnaissance des territoires, des noms et des cérémonies autochtones a été intégrée dans de nombreuses pratiques universitaires d'autochtonisation. Les noms autochtones sont

⁶¹ Voir « L'Organisation des Nations Unies et la décolonisation : d'hier à aujourd'hui », <https://www.un.org/dppa/decolonization/fr>; Les Nations Unies et la décolonisation, <https://www.un.org/dppa/decolonization/fr/about>; et Décennies internationales de l'éradication du colonialisme, <https://www.un.org/dppa/decolonization/fr/history/international-decades>

⁶² Nations Unies, « Key UN Documents Related to Decolonization », UN Documentation, Dag Hammarskjöld Library. Disponible à <https://research.un.org/fr/docs/decolonization/keydocs>

⁶³ Décennie internationale de l'élimination du colonialisme (1990-2000), A/RES/43/47, 22 novembre 1988, <http://undocs.org/fr/A/RES/43/47>; Deuxième Décennie internationale de l'élimination du colonialisme (2001-2010) A/RES/55/146 du 8 décembre 2000, <http://undocs.org/fr/A/RES/55/146>; Troisième Décennie internationale de l'élimination du colonialisme (2011-2020), A/RES/65/119, 10 décembre 2010, <http://undocs.org/fr/A/RES/65/119>

⁶⁴ Quatrième Décennie internationale de l'élimination du colonialisme (2021-2030), A/RES/75/123, 10 décembre 2020, <http://undocs.org/fr/A/RES/75/123>

⁶⁵ Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, A/RES/61/295, 13 septembre 2007, <http://undocs.org/fr/A/RES/61/295>

importants. Le nom « Canada » est dérivé de *kaná:ta* (« village »), un terme de la langue mohawk (kanyen'kéha). La reconnaissance du fait que les nations autochtones étaient les premiers peuples de ces territoires est également reconnue dans de multiples alliances cérémonielles, traités et pactes négociés entre les colons européens, puis le gouvernement du Canada, et les nations autochtones. Les traités et autres accords et pactes, ainsi que les alliances cérémonielles conclues avec les nations autochtones, visaient des relations permanentes, façonnées par la paix et l'amitié.

Pour transformer l'héritage colonial, il faut s'attaquer aux façons dont les traditions coloniales européennes ont façonné les sciences humaines. L'infrastructure dominante du savoir a créé des silences, des lacunes et des omissions dans les traditions du savoir eurocentrique qui exigent un examen des préjugés, des malentendus et des mauvaises hypothèses. Ces facteurs ont contribué

à l'établissement de relations difficiles avec les peuples autochtones et non autochtones. Pour de nombreux universitaires façonnés par l'eurocentrisme, les peuples autochtones et leurs systèmes de connaissances n'étaient pas seulement perçus et décrits discursivement comme différents, mais aussi comme déficients, rétrogrades et primitifs, et devaient donc être remplacés par des langues, des connaissances, des valeurs et des croyances européennes. Les écoles et d'autres établissements d'enseignement faisaient la promotion des mythes coloniaux qui façonnaient les politiques gouvernementales d'assimilation forcée imposées aux peuples autochtones.

Ces mythologies coloniales ont également perturbé la vie et les moyens de subsistance des Autochtones et leurs relations avec la terre.

Guidés par ces mythologies coloniales, les colons européens se sont également approprié des terres autochtones, ont déplacé certaines nations vers des réserves isolées et ont tenté d'effacer les preuves de leur existence. Les attitudes coloniales de supériorité n'ont pas quitté ce territoire que nous appelons maintenant le Canada. Les rapports finaux de la *Commission royale sur les peuples autochtones* (1996) et de la Commission de vérité et réconciliation (2015) ont exhorté les Canadien.nes, les divers ordres de gouvernement et les institutions à transformer leurs attitudes coloniales et à reprendre conscience de leurs responsabilités concernant les traités et les accords initiaux, et à honorer leurs promesses de partager leur prospérité et de respecter les droits des peuples autochtones à leur terre, à l'autodétermination, à leurs cultures, à leurs langues et à leurs connaissances.

Au cours des quarante et quelques années qui se sont écoulées depuis l'adoption de la politique fédérale sur le contrôle de l'éducation des Indiens par les Indiens, les peuples autochtones ont fait progresser leurs systèmes de connaissances et leurs langues dans les écoles. De plus, ils ont conduit de nouveaux travaux d'érudition et établi de nouveaux protocoles avec les connaissances occidentales dans le programme d'études, tout en demandant aux chercheur.euse.s de leur présenter de nouveaux cadres qui soutiennent leurs visions et leurs compréhensions culturelles. Cette activité exige des éducateurs qu'ils explorent, accommodent et comprennent, sur le plan éthique et de façon systématique, l'interrelation des

divers systèmes de connaissances du Canada. Ce travail de transformation a donné lieu à une approche plus raisonnée de la cocréation du savoir.

Lorsque le Canada a mis fin à ses relations coloniales persistantes avec le Royaume-Uni, il a affirmé un nouvel ordre politique fondé sur la suprématie constitutionnelle et la primauté du droit, qui garantissait la jouissance effective des droits constitutionnels des peuples autochtones, collectivement et individuellement. Grâce à cette affirmation constitutionnelle et à plusieurs contestations et clarifications subséquentes devant la Cour suprême, le savoir autochtone est maintenant reconnu comme un système de connaissances holistiques protégé constitutionnellement au Canada par les droits ancestraux et issus de traités. De plus, les droits ancestraux et issus de traités sont protégés contre les droits garantis par la Charte, y compris le multiculturalisme et les langues officielles.

Ces affirmations judiciaires de systèmes de connaissances uniques protégés par la Constitution ont entraîné des réformes dans les systèmes d'éducation partout au Canada. Cette réforme a entraîné une des transformations intellectuelles dans les sciences humaines et les sciences en général.

Les Instituts de recherche en santé du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada ont publié *l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (2018)⁶⁶. L'Énoncé de politique des trois Conseils comprend un chapitre sur la recherche en collaboration avec des peuples autochtones qui reconnaît les droits constitutionnels uniques des peuples autochtones (p. 106) ainsi que les connaissances et le droit autochtones ou traditionnels (p. 108-09). Cette reconnaissance est fondée sur le respect de la dignité humaine, qui est au cœur des valeurs éthiques et des droits de la personne. Il soutient la pleine participation et la contribution des peuples autochtones et de leurs systèmes de connaissances à la société canadienne et au-delà.

L'Énoncé de politique des trois Conseils, élaboré avec la participation et le consentement des universitaires et des aînés autochtones au Canada, a établi une définition opérationnelle minimale des connaissances traditionnelles autochtones. Elle a quatre attributs clés : premièrement, il s'agit de l'expression d'un patrimoine intellectuel, social et culturel qui relie de façon holistique un peuple à la terre et aux mers, générant une orientation cosmologique et cognitive. Deuxièmement, les connaissances autochtones appartiennent à des peuples particuliers plutôt qu'au domaine public. Cela permet de créer des lois précises spécifiant qui peut utiliser, enseigner, étudier et continuer d'utiliser certaines parties de ces connaissances. Troisièmement, les connaissances autochtones sont continuellement entretenues, développées et perfectionnées comme d'autres systèmes de connaissances. Quatrièmement, le savoir autochtone est lié à un droit inhérent à l'apprentissage continu.

⁶⁶ Gouvernement du Canada. Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2018, https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html)

Dans ce contexte, la décolonisation n'est pas seulement une responsabilité des gouvernements fédéral et provinciaux, mais une exigence pour les institutions, comme la Fédération, de se réconcilier avec les pouvoirs et les droits constitutionnels des peuples autochtones.

Section 7 | Principes et pratiques de réconciliation et de décolonisation

Dans le cadre du travail de décolonisation, la Fédération et ses associations membres ont l'obligation claire de promouvoir l'esprit et l'intention de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* pendant le Congrès et d'autres événements de la Fédération. À partir du Congrès 2021, la Fédération et l'institution d'accueil du Congrès, la University of Alberta, pourront collaborer avec des sociétés savantes, des universités et des collèges pour faire progresser la réconciliation et la décolonisation, et pour favoriser les Aîné.e.s, les cultures, les langues et les systèmes de connaissances des peuples autochtones dans la programmation, le contenu des conférences et les guides.

La réconciliation exige également que la Fédération reconnaisse et respecte les appels à l'action figurant dans les rapports finaux de la *Commission royale sur les peuples autochtones* (1996), de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (2007)⁶⁷ et de la *Commission de vérité et réconciliation* (2015)⁶⁸. Comme mesure nécessaire à la réconciliation et au renouvellement, le *rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* (1996) proposait une relation de nation à nation entre le Canada et les peuples autochtones en vertu de la Constitution du Canada.

Les Nations Unies présentent les normes de décolonisation des peuples autochtones dans la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (2007). La *Déclaration* sert de fondement aux droits des peuples autochtones à leur identité collective, à leur autodétermination et à leurs systèmes de connaissances. Elle met l'accent sur le droit des peuples autochtones de maintenir et de renforcer leurs propres institutions, cultures et traditions, et de poursuivre leur développement conformément à leurs propres besoins et aspirations⁶⁹. Elle interdit la discrimination contre les peuples autochtones et l'assimilation forcée. L'article 31 de la *Déclaration* prévoit le droit des peuples autochtones à protéger leur système de connaissances et à préserver leur patrimoine contre le contrôle excessif des États-nations. Depuis 2016, le Canada s'est engagé, sans réserve, à respecter la *Déclaration*. Parmi les provinces canadiennes, la Colombie-Britannique a modifié sa législation pour se conformer à la *Déclaration*.

⁶⁷ Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf

⁶⁸ Commission de vérité et réconciliation du Canada, <http://www.trc.ca/index-splash-fr.html>

⁶⁹ Gouvernement du Canada, « Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones » (septembre 2007), https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/decl_doc.html

La Commission de vérité et réconciliation (CVR) a affirmé les principes de réconciliation de la *Déclaration* et ses appels à l'action. En 2015, la CVR a publié son rapport final sur la recherche et les témoignages des Autochtones qui ont été assujettis aux dispositions de la Loi sur les pensionnats indiens et aux politiques canadiennes connexes, dont le retrait forcé d'enfants autochtones de leur famille. La CVR, la première au monde à mettre l'accent sur les enfants, a été, en partie, une réponse à un recours collectif que les survivant.e.s autochtones et leurs familles ont présenté au gouvernement fédéral à cause de son traitement des peuples autochtones. La caractérisation par le rapport de ces expériences coloniales comme un génocide culturel et l'héritage persistant de ces expériences constituaient une mise en accusation du public et du gouvernement canadiens, qui ont imposé des lois et des politiques racistes fondées sur la couleur⁷⁰ et l'État dans l'intention non déguisée de déposséder et d'éliminer les peuples autochtones et d'effacer leurs cultures, leurs langues et leurs savoirs. Une approche décolonisatrice de la réconciliation⁷¹ n'est donc pas une simple prise de conscience du passé et un recadrage de la signification des événements passés dans le présent postcolonial. Une telle approche exige aussi d'investir dans la réconciliation pour atténuer les dommages causés aux communautés, aux langues, aux cultures et aux connaissances autochtones. Ces développements se sont produits parallèlement aux efforts continus des peuples autochtones pour assurer leur résurgence et leur renaissance grâce à la revitalisation des langues, des cultures et des institutions autochtones submergées.

De plus, le 3 décembre 2020, le gouvernement canadien a présenté son projet de loi C-15, *Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*⁷². La mise en œuvre de la *Déclaration* ne vise pas à accorder de nouveaux droits aux peuples autochtones, elle affirme les droits inhérents. Le projet de loi C-15 vise à rendre les lois, les politiques et les pratiques canadiennes conformes aux droits des peuples autochtones. Le *projet de loi* affirme que ces droits découlent de négociations et d'ententes de bonne foi avec la Couronne, considérée comme une partenaire des peuples autochtones. Fait tout aussi important, il utilise la *Déclaration* des Nations Unies comme un remède aux injustices systémiques passées et présentes, à la discrimination et au racisme.

Au Canada, les peuples et les nations autochtones continuent de lutter pour que leurs terres, leurs systèmes de connaissances et leurs langues, les principaux outils au service de ces connaissances, soient protégés et respectés. Cette réconciliation décoloniale sera particulièrement importante au cours du Congrès, car les formes sanctionnées de connaissances, de disciplines et de traditions eurocentriques ont joué un rôle important dans la marginalisation, la réduction et l'effacement des connaissances, des langues et des traditions du savoir autochtones au fil du temps.

⁷⁰ Constance Backhouse, *Colour-Coded: A Legal History of Racism in Canada, 1900-1950*. (Toronto: University of Toronto Press, 1999).

⁷¹ Adam Gaudry et Danielle Lorenz, « Indigenization as Inclusion, Reconciliation, and Decolonization: Navigating the Different Visions for Indigenizing the Canadian Academy », *AlterNative*, 14, 3 (septembre 2018) : 218-227.

⁷² Ministre de la Justice, projet de loi C-15, Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, <https://parl.ca/DocumentViewer/en/43-2/bill/C-15/first-reading?col=2>

La Fédération doit reconnaître la colonisation et déterminer des mesures concrètes pour décoloniser le Congrès. Cela devrait commencer par la sélection du site et se poursuivre tout au long de la planification et de l'accueil de l'événement. La décolonisation du Congrès devrait non seulement être considérée comme un contrepoids à l'eurocentrisme, au racisme ou à la colonisation continue, mais aussi comme un plan qui promeut l'acceptation, la croissance ainsi que la prolifération des langues et des connaissances autochtones comme des fondements de la décolonisation des savoirs, des programmes d'études et des archives disciplinaires. Au lieu d'être présentés à l'auditoire ou considérés sur le podium, la recherche et des travaux d'érudition fondés sur des pratiques colonialistes de recherche de l'« Autre » devraient être contrôlés dans le cadre de cette décolonisation. La décolonisation peut ouvrir une porte au respect des connaissances, des traditions, des théories, des spiritualités, des méthodes holistiques, des apprentissages axés sur la terre et d'autres valeurs autochtones, à la reconnaissance de leur dignité lorsqu'ils s'expriment dans leurs langues ou dans les langues coloniales et à de l'estime à l'égard des institutions qui présentent des travaux de recherche aux communautés du monde.

Les universités, les collèges et les connaissances disciplinaires reflètent depuis longtemps la discrimination structurelle et systémique des peuples racisés et autochtones, de leurs connaissances et de leurs droits. Il est maintenant temps de faire progresser la décolonisation et de mettre fin à la résistance systémique aux connaissances, aux langues et aux droits des peuples autochtones. La tendance des privilégiés, même dans une société éduquée, consiste à ne pas voir comment leurs politiques et pratiques marginalisent, désavantagent et oppriment les autres.

Cette injustice systémique a rendu les tribunaux et les lois indispensables pour rendre visible ce qui semble être des oppressions invisibles à ceux qui ont le pouvoir et les privilèges institutionnels et sociaux. Par exemple, la *Charte des droits et libertés* rend visibles les caractéristiques identitaires et les conditions qui sont à la base de l'oppression de certains individus et groupes, et de certaines communautés. La race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue comme langue maternelle, etc., sont des motifs sur lesquels la majorité peut fonder la discrimination contre les personnes. La Constitution canadienne affirme la contribution des peuples autochtones à la diversité et à la richesse des civilisations et des cultures, leur droit à la dignité et à la diversité de leurs systèmes de connaissances, de leur patrimoine culturel et de leurs expressions, leur droit à l'autodétermination, le droit de conserver les systèmes d'éducation dans leur propre langue, de manifester leur tradition, de revitaliser leurs systèmes de connaissances et le droit de contrôler la propriété intellectuelle de leur patrimoine culturel ainsi que de leurs expressions culturelles de leurs systèmes de savoirs traditionnels.

Section 8 | Éliminer le racisme et la discrimination raciale

L'éradication du racisme et de la discrimination raciale est nécessaire à la cause de l'émancipation et de la liberté humaine au Canada. La Fédération ainsi que les sociétés savantes, les universités et les collèges qui la composent doivent s'engager à combattre le

racisme,
la discrimination raciale, la xénophobie et toutes les formes de discrimination. Historiquement, les luttes sociales pour combattre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie, et pour en atténuer les effets durables, ont été au mieux inégales et elles le demeurent. L'engagement exprimé à l'égard des valeurs et des principes universels ne s'est pas reflété dans la politique sociale ni dans les pratiques individuelles et institutionnelles. Il existe un écart durable entre l'engagement exprimé à l'égard des principes de lutte contre le racisme et les expériences quotidiennes de racisme interpersonnel, institutionnel et systémique. Les luttes contre le racisme au Canada et dans le monde ont été inextricablement liées aux efforts visant à combattre le colonialisme, à abolir l'esclavage, à éliminer les lois fondées sur la couleur et à transformer le racisme sanctionné par l'État qui conduit à l'apartheid et à la ségrégation.

En 1960, la communauté mondiale a commencé à respecter le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (A/RES/2142 (XXI)), l'année même où elle a annoncé la première Décennie internationale de l'élimination du colonialisme. Le fléau de l'apartheid était une préoccupation constante de l'ONU, et la Journée internationale a été déclaré après que la police eut ouvert le feu et massacré des personnes non armées qui protestaient contre les « lois sur les passeports intérieurs » de l'État de l'apartheid à Sharpeville, en Afrique du Sud. L'Assemblée générale des Nations Unies a qualifié le racisme « d'odieux » et a souligné « sa détermination à parvenir à l'éradication totale du racisme, de la discrimination raciale et de l'apartheid » avec l'adoption d'un programme d'action. Elle a également « fermement condamné » les politiques et les pratiques racistes, et a exprimé « son ferme appui aux luttes de libération nationale contre le racisme, la discrimination raciale, l'apartheid, le colonialisme et la domination étrangère et à l'autodétermination par tous les moyens, y compris la lutte armée ». Toutefois, il faudra des décennies avant que les mouvements de défense des droits civils et de lutte contre l'apartheid dans le monde mettent officiellement fin au racisme imposé par les lois de l'État.

Au fil des décennies, la lutte contre le racisme et le colonialisme est demeurée un des principaux objectifs des Nations Unies. L'ONU a adopté une *Convention internationale sur toutes les formes de discrimination raciale* (1969), l'UNESCO a publié une *Déclaration sur la race et*

les préjugés raciaux (1978) et l'Assemblée générale a publié une résolution proclamant la *Semaine de solidarité avec les peuples en lutte contre le racisme et la discrimination raciale* (1979). Pendant plus de trois décennies, l'Assemblée générale des Nations Unies a déployé des efforts soutenus pour lutter contre le racisme, en commençant par proclamer la *Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale* (1973-1983), la *Deuxième décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale* (1983-1993) et la *Troisième décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale* (1993-2003). Ces décennies ont été axées sur le racisme légiféré, institutionnel et systémique ainsi que sur son effet dévastateur continu sur les peuples racisés et autochtones du monde entier. Les spécificités du racisme anti-Noir.e.s qui ont émergé à l'intersection de l'esclavage et du colonialisme ont donné lieu à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024), avec pour thème « la reconnaissance, la justice et le développement ».

Au Canada, les efforts visant à coordonner une approche nationale de lutte contre le racisme, la discrimination raciale et la haine sont relativement récents. Malgré le rôle central joué par l'avocat canadien John Humphrey dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), qui souligne les principes d'égalité et de liberté pour tous et s'oppose explicitement à la discrimination fondée sur la race, ce n'est qu'en 2005 que le Canada s'est engagé dans une approche nationale coordonnée de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Dans le but de créer une cohésion sociale, le 21 mars 2005, le gouvernement fédéral a lancé un plan quinquennal, le *Plan d'action canadien contre le racisme* (2005-2010)⁷³, qui met l'accent sur la lutte contre la haine, la promotion de la diversité ethnique, raciale, religieuse et linguistique, l'élimination des obstacles à l'intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail et l'éducation des jeunes en matière de racisme. L'examen subséquent, intitulé *Évaluation du Plan d'action canadien contre le racisme* (2010)⁷⁴, a permis de déterminer que ce plan a eu une efficacité limitée en raison de sa conception, de l'absence de paramètres d'évaluation et de mécanismes de responsabilisation. Il a fallu une autre décennie pour que le gouvernement fédéral présente une nouvelle stratégie de lutte contre le racisme, « *Construire une fondation pour le changement : La Stratégie canadienne de lutte contre le racisme, 2019-2022* »⁷⁵ dans le but de lutter contre le racisme systémique, notamment en réduisant les disparités en matière d'emploi et de revenu, en favorisant la participation sociale dans toutes les sphères de la

⁷³ Gouvernement du Canada. « Communiqué de presse : Le gouvernement du Canada présente un Canada pour tous : Plan d'action contre le racisme (21 mars 2005), <https://www.canada.ca/fr/nouvelles/archive/2005/03/gouvernement-canada-presente-plan-action-contre-racisme.html>

⁷⁴ Gouvernement du Canada, « Plan d'action canadien contre le racisme – composante du ministère de la Justice » (octobre 2010), <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/eval/rap-rep/11/ccr/p0.html>

⁷⁵ Patrimoine canadien, « Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022 » (25 juin 2019), <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>

société et en favorisant l'équité dans le système de justice pour les personnes racisées et les Autochtones.

Section 9 | Pratiques prometteuses en matière de lutte contre le racisme et de décolonisation au cours du Congrès

L'avancement d'une conférence émancipatrice, équitable, amélioratrice et décolonisatrice est un objectif souhaitable et nécessaire pour les sciences humaines. De nombreuses pratiques prometteuses peuvent être utilisées à chaque étape du processus de planification et de mise en œuvre de l'événement. Ces pratiques prometteuses sont offertes comme point de départ de ce cheminement nécessaire de lutte contre le racisme, d'anticolonialisme et de décolonisation.

Territoire et lieu

- Accepter que la décolonisation du Congrès soit un processus continu qui doit être intégré dans les principes, les pratiques, la planification et la programmation de tous les événements et de toutes les activités.
- Reconnaître que le Congrès et d'autres événements de la Fédération sont tenus dans des universités et des sites situés sur divers territoires des peuples autochtones.
- Rencontrer les Aîné.e.s pour établir des relations avant d'organiser des événements et faire une déclaration de reconnaissance des Aîné.e.s, des dirigeant.e.s et des détenteur.trice.s du savoir qui contribuent à la conférence.
- Reconnaître dans ces espaces les territoires autochtones et, lorsqu'ils existent, les traités. L'énoncé ne doit pas être une récitation mémorisée et robotique, mais il doit servir de base à une réflexion personnelle sur le lien de l'entité d'accueil aux traités et aux obligations mutuelles envers la terre.
- Reconnaître que le Canada est le territoire original de nombreux peuples et nations autochtones et que la reconnaissance de la ou des nations appropriées est requise pour assurer de bonnes relations fondées sur des traités, des pactes et des accords avec les peuples autochtones.
- Reconnaître les droits ancestraux et issus de traités et le statut unique des peuples autochtones au sein de la Fédération canadienne.
- Réaffirmer les conclusions, les recommandations et les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation pour jeter les bases de la réconciliation nécessaire.
- Harmoniser les principes de la conférence avec l'esprit de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)*.

- Dans chaque territoire où le Congrès est tenu, utiliser au moins un **terme** d'une langue autochtone locale qui reflète le thème du Congrès, c'est-à-dire le rassemblement de personnes et de groupes en vue du partage des connaissances.
- Préconiser que l'université et la province d'accueil adoptent la DNUOPA, comme cela a été fait en Colombie-Britannique.
- Défendre et reconnaître l'importance du programme d'action des Nations Unies concernant la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, et s'engager de façon proactive à lutter contre le racisme anti-Noir.e.s au cours du Congrès et lors d'autres événements de la Fédération.
- Participer activement à la préparation des invitations, à la programmation, à l'accueil et aux activités parascolaires avec les membres des diverses communautés racisées dans les villes où le Congrès est tenu.

Décoloniser les connaissances et les langues

- Reconnaître que le colonialisme et les recherches universitaires eurocentriques ont contribué aux injustices passées et présentes et qu'il est impératif de les réparer.
- Fonder toutes les relations et les activités avec les peuples autochtones sur le respect et la réciprocité.
- Veiller à ce que toutes les institutions d'accueil de la conférence, les sociétés savantes, les commanditaires et les participant.e.s soient informé.e.s de ce que signifie la reconnaissance du territoire et de la façon dont les traités sont liés à la terre ainsi qu'aux connaissances, aux droits et à l'éthique de la recherche autochtones⁷⁶.
- Promouvoir le concept et les pratiques décoloniales d'une université plurielle, qui est inclusive à l'égard des savoirs subalternes et des autres savoirs du monde, par exemple d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et du Moyen-Orient⁷⁷.
- Les universités qui accueillent le Congrès doivent encourager et faciliter l'engagement à l'égard des savoirs non disciplinaires, dont les savoirs autochtones, et cela dans les langues autochtones à l'intérieur et à l'extérieur du territoire.
- Permettre le partage des connaissances autochtones dans les langues autochtones et, dans la mesure du possible, fournir des occasions de traduction vers les langues autochtones du territoire où le Congrès ou d'autres événements de la Fédération sont organisés.

⁷⁶ Voir un exemple de réflexions sur la réconciliation et la reconnaissance des terres <https://edc.stlhe.ca/furthering-your-reconciliation-practices/>

⁷⁷ Ramón Grosfoguel, « Decolonizing Western Uni-versalisms: Decolonial Pluri-versalism from Aimé Césaire to the Zapatistas », *Transmodernity: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, 1, 3 (2012), <https://escholarship.org/uc/item/01w7163y>; Capucine Boidin, James Cohen et Ramón Grosfoguel. « Introduction: From university to pluriversity: A decolonial approach to the present crisis of western universities », *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge* 10, 1 (2012): 2.

- Assurer la participation d’au moins un.e universitaire autochtone local.e et un.e universitaire autochtone international.e aux séances plénières.
- Tenir compte de la façon dont tous les rassemblements/invitations aux programmes de la Fédération favorisent différentes visions du monde/systèmes de connaissances, dont le pluralisme juridique et les langues.

Décolonisation, lutte contre le racisme et iniquités systémiques

- Intégrer les politiques, les principes et les pratiques de lutte contre le racisme et la colonisation dans le plan stratégique du Congrès ou d’autres événements de la Fédération.
- Tenir compte des répercussions du racisme et du colonialisme systémiques sur les politiques et/ou les pratiques de l’organisation, de même que des intérêts qui sont servis et de ceux et celles qui en bénéficient.
- Encourager les associations et les sociétés à obtenir le consentement libre et éclairé des responsables traditionnels des connaissances et de la recherche comme condition préalable essentielle à toute entente pouvant être conclue pour l’enregistrement, l’étude, l’utilisation ou la présentation du patrimoine des peuples autochtones.
- Conformément au principe « rien sur nous sans nous », reconnaître que les peuples autochtones ont le droit d’avoir accès aux connaissances, à la recherche et aux publications savantes qui les touchent.

Aîné.e.s, protocoles, cérémonies

- Allouer un budget particulier afin de s’assurer que les protocoles autochtones sont correctement respectés pour inviter les Aîné.e.s et les détenteur.trice.s du savoir, ce qui leur permettra de se rassembler, d’organiser des cérémonies ou des prières et de participer efficacement au Congrès.
- En suivant un protocole local approprié, inviter un Aîné.e ou un détenteur.trice de savoir autochtone à l’ouverture. Cette personne prononcera quelques mots d’ouverture enracinés dans le territoire autochtone pour « rassembler les esprits... » dans la prière et l’ouverture consciente, et les conclura par « nous commençons maintenant. » Veiller à ce que l’Aîné.e autochtone ou le/la gardien.ienn.e du savoir soit invité.e à participer à l’ensemble de la conférence, et pas seulement aux cérémonies d’ouverture et de clôture. Reconnaissez que dans certaines communautés autochtones, le moment privilégié pour parler est la fin de la conférence, et pas seulement le début.
- Encourager les aîné.e.s à participer aux activités du Congrès et de la Fédération en leur offrant des inscriptions gratuites ou à prix réduit.
- Les personnes organisatrices d’événements et les gens qui animent les discussions doivent réfléchir à leur rôle dans la relation scellée par traité.

- Offrir des places de stationnement et prévoir des voies d'accès piétonnières sans escaliers pour les Aîné.e.s.
- Prévoir un emplacement approprié et sécuritaire où les Aîné.e.s et les autochtones pourront se réunir pour discuter, faire des cérémonies de purification par la fumée et suivre ensemble des protocoles concernant le tabac.
- Prévoir un emplacement où les gens pourront manger ensemble et fournir des collations aux Aîné.e.s et aux autres détenteur.trice.s de savoir.
- Offrir des séances avec des animateur.trice.s qui connaissent les protocoles autochtones et qui peuvent animer des cercles informels ou des cercles de la parole pour discuter de séances plénières ou d'autres séances importantes pour les collectivités.
- Faire participer les Aîné.e.s ainsi que les survivant.e.s des pensionnats et de la rafle des années 60 aux processus décisionnels de la conférence.

Planification et programmation d'événements

- La Fédération et l'institution d'accueil du Congrès peuvent s'inspirer de ce qui a déjà été fait dans certaines universités et certains collèges (par exemple, lors des cérémonies de remise des diplômes à travers le pays, faire résonner des tambours et des chants d'honneur, utiliser des bannières, des robes universitaires autochtonisées et des objets symboliques sur scène, présenter des diplômes honorifiques à des récipiendaires autochtones et mettre l'accent sur les occasions d'apprentissage qui se présentent lorsque des récipiendaires autochtones prennent la parole lors de la collation des grades. Le Congrès pourrait utiliser ces éléments pour tirer des enseignements de l'autochtonisation dans les universités et les collèges).
- Il faut réfléchir aux moyens d'investir, de célébrer et de récompenser l'apprentissage et le désapprentissage du colonialisme, du racisme, du pouvoir et des privilèges, en particulier au sein des groupes marginalisés, avant l'inscription à la conférence.
- En plus de son nom actuel, le Congrès, la Fédération et l'université d'accueil adoptent un autre nom qui honore les premiers peuples du territoire dans la langue du territoire où se tient la conférence. Le Congrès devrait toujours avoir trois noms : les versions française et anglaise de son nom actuel, et une version intimement liée au territoire dans lequel ces conversations ont lieu.
- Explorer l'histoire organisationnelle de l'institution d'accueil pour déterminer comment elle a aidé, exclu ou effacé les peuples autochtones.
- Encourager les participant.e.s aux séances et les chercheur.euse.s à utiliser des solutions éthiques fondées sur les droits ancestraux et issus de traités et sur l'autodétermination dans le cadre de leurs recherches.
- Réfléchir à la façon dont le rassemblement ou le programme remet en question les logiques qui sous-tendent la discipline.
- Dans le cadre du programme, au moins une séance devrait être consacrée à un agenda de justice autochtone. Elle permettrait de passer en revue les événements de la

dernière année, dont les frustrations, les protestations, les célébrations et les réalisations.

- Respecter le droit des communautés autochtones concernées par la recherche de la personne qui donne une conférence de demander à leurs propres porte-parole communautaires d'assister aux séances, d'écouter la présentation de la recherche et de discuter des résultats. Offrir des espaces d'apprentissage dans le territoire où le Congrès a lieu pour se renseigner à propos des traités, des cultures et des visions du monde des peuples locaux.

Décoloniser les pratiques d'équité

- Organiser des ateliers et des activités de réseautage pour faciliter des discussions nuancées sur la décolonisation des concepts dominants d'équité, de genre, de lutte contre le racisme, etc.
- Envisager des façons de parrainer et d'encadrer les nouveaux membres, les étudiant.e.s et les chercheur.euse.s au moyen de conférences planifiées, de déjeuners et d'autres événements.
- Encourager et faciliter des discussions préalables à l'événement concernant l'établissement d'un lien entre les recommandations de la CVR et la disparition des femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées (FFADA2S).
- Encourager et faciliter les ateliers et les discussions préalables à l'événement sur l'esclavage, le racisme anti-Noir.e.s et les études sur les Noir.e.s au Canada.
- Encourager et animer des ateliers et des discussions sur le capacitisme, la culture des personnes sourdes, les universitaires handicapés et les travaux d'érudition.
- Utiliser des entreprises autochtones pour assurer la logistique des conférences, le cas échéant (cadeaux, espaces, vendeurs, aliments, etc.).
- Tenir compte des traumatismes et des effets des pensionnats et des externats au moment de prendre des décisions au sujet des présentations et des séances plénières portant sur ces institutions ou d'autres événements ou antécédents déclencheurs de traumatismes. Offrir le soutien nécessaire aux victimes et aux survivant.e.s des pensionnats et de la rafle des années 60, aux familles des femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées (FFADA2S) et aux personnes affectées par d'autres traumatismes.

Décoloniser l'engagement communautaire

- La Fédération et l'institution d'accueil du Congrès devraient travailler activement à accroître la participation des Autochtones aux événements organisés.
- La Fédération devrait consacrer un poste à la liaison avec les Premières Nations, les Métis et les collectivités inuites dans le cadre de l'événement.
- Créer des espaces à l'occasion de l'événement pour mobiliser particulièrement les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

- Créer des espaces dans le cadre du Congrès pour les membres sous-représentés des organisations communautaires racisées, noires et de couleur.
- Mettre l'accent sur la réconciliation avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits, ainsi que sur les pratiques inclusives à l'égard des membres des communautés noires et de couleur dans la stratégie de communication, et notamment dans les communiqués de presse, les blogues, les brochures, les bulletins d'information et les bannières.
- Examiner les obstacles financiers à la participation au Congrès auxquels se heurtent les membres des groupes en quête d'équité comme les gens aux études, les Aîné.e.s et les membres de la collectivité. (p. ex., être volontaire et proactif en offrant des subventions, en recueillant des fonds ou en accordant des prix pour atténuer l'effet financier de la conférence sur certaines personnes).
- Former les chercheur.euse.s aux protocoles et aux principes autochtones pour leur permettre de conduire des recherches respectueuses. Il peut s'agir de protocoles autochtones locaux ou nationaux, ou de principes comme ceux de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP), et il faut veiller à ce qu'ils soient compris et appliqués lorsque les chercheur.euse.s acceptent de participer à des sessions de recherche sur/avec des Autochtones (<https://fnigc.ca/training/fundamentals-ocap.html>).

Recommandations

- 1) La Fédération doit élaborer une reconnaissance des terres indiquant que le Congrès et d'autres événements de la Fédération sont tenus dans des universités et des sites situés sur divers territoires des peuples autochtones. L'énoncé doit servir de base à une réflexion profonde sur le lien de l'entité partenaire et des membres participant aux traités et aux obligations mutuelles envers la terre.
- 2) Dès qu'une occasion post-COVID-19 permettra la tenue d'un Congrès en personne, la Fédération devra s'assurer que ce Congrès sera axé sur la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme.
- 3) Compte tenu du profilage racial qui a eu lieu au cours du Congrès 2019 et de l'annulation du Congrès 2020, la Fédération devrait envisager des collaborations avec la University of British Columbia et la Western University en matière d'initiatives visant à faire progresser le débat sur le racisme anti-Noir.e.s et le colonialisme.
- 4) La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient intégrer les principes, les politiques et les pratiques antiracistes et anticoloniales dans le plan stratégique de l'événement.
- 5) La Fédération devrait indiquer clairement comment elle entend intégrer son engagement envers l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les priorités, les pratiques et les programmes du Congrès. En outre, elle devrait rechercher du personnel compétent pour répondre aux questions découlant des mesures prises pour faire progresser l'EDID au Congrès et au cours d'autres événements de la Fédération.
- 6) La Fédération devrait exiger que toute université partenaire du Congrès fasse preuve de son engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), et qu'elle fournisse un plan institutionnel en matière d'EDI et de décolonisation pour appuyer sa demande d'accueil du Congrès.
- 7) La Fédération et les sociétés savantes doivent reconnaître que la décolonisation du Congrès est un processus continu et elles doivent s'appliquer à l'intégrer aux principes, aux pratiques, à la planification et à la programmation de tous les événements et de toutes les activités. Elles doivent également s'engager à témoigner leur respect et à offrir les adaptations et l'espace nécessaires aux divers savoirs.
- 8) Pour modéliser son engagement lors du Congrès et d'autres événements, la Fédération devrait intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans ses structures, ses systèmes, ses politiques, ses processus et ses pratiques, et établir des processus

ainsi que des paramètres permettant d'évaluer la mesure dans laquelle les résultats souhaités ont été atteints lors de chaque Congrès.

- 9) La Fédération devrait former un Comité permanent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, avec un caucus pour chaque groupe digne d'équité (femmes, Autochtones, minorités visibles ou racisées, personnes handicapées, LGBTQ2S+) qui pourrait donner des conseils concernant le Congrès et d'autres événements de la Fédération.
- 10) La Fédération devrait embaucher un.e membre désigné.e du personnel possédant de l'expertise en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation pour soutenir et évaluer le Congrès et d'autres événements de la Fédération.
- 11) La Fédération et toute université partenaire du Congrès doivent afficher sur leur site Web une politique claire de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'intimidation, et tout le personnel, les bénévoles et les personnes participantes devraient être informés de ces politiques ainsi que des conséquences de leur violation.
- 12) La Fédération devrait être proactive et préparer des séances de formation, des modules et des ressources sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation accessibles en ligne par tout le personnel du Congrès, par les prestataires de services ainsi que par les gens participant aux événements du Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
- 13) La Fédération devrait élaborer un modèle de financement équitable pour les groupes dignes d'équité (p. ex., échelle mobile pour les inscrits ou exemptions de frais, bourses d'études) et envisager des frais variables (pour les Aîné.e.s, les gens aux études, les membres de la collectivité, les personnes à la retraite ou non rémunérées, etc.). Elle devrait également demander de l'aide, notamment au gouvernement fédéral, pour offrir des bourses d'études supérieures et accorder des exemptions de frais aux membres de la communauté et aux personnes à faible revenu qui assistent au Congrès et à d'autres événements.
- 14) La Fédération et les universités partenaires devraient dresser une liste d'Aîné.e.s et d'autres dirigeant.e.s autochtones qui peuvent appuyer les associations, notamment en matière de reconnaissance du territoire, de cérémonies d'ouverture et de clôture, ainsi que d'inclusion de la langue et du savoir de façon adaptée aux terres et territoires autochtones où se déroulent les événements.
- 15) La Fédération devrait reconnaître les buts et les objectifs de la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones et les intégrer dans ses politiques, ses pratiques et ses programmes au cours du Congrès et d'autres événements qu'elle organise.

- 16) La Fédération devrait reconnaître les buts et les objectifs de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et les intégrer dans ses politiques, ses pratiques et ses programmes au cours du Congrès et d'autres événements de la Fédération.
- 17) La Fédération devrait reconnaître les buts et les objectifs de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies et les intégrer dans ses politiques, ses pratiques et ses programmes au cours du Congrès et d'autres événements de la Fédération.
- 18) La Fédération devrait compléter ce que les organismes subventionnaires fédéraux et les associations d'éducation supérieure font pour soutenir les membres sourds et handicapés, les Autochtones, les personnes LGBTQ2S+, racisées ou visibles, les femmes et ceux et celles qui se trouvent à la croisée de ces communautés.
- 19) La Fédération devrait manifester son engagement à l'égard du bilinguisme officiel au Canada, des langues autochtones et de la culture des personnes sourdes et malentendantes au moyen de présentations bilingues faites par divers.erses intervenant.e.s, animateur.trice.s ou interprètes bilingues ou polyglottes.
- 20) La Fédération devrait élaborer un plan d'action pour appuyer financièrement les associations savantes dans la mise en œuvre de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation.
- 21) La Fédération devrait envisager d'exiger des sociétés savantes qu'elles s'engagent à respecter l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation pour pouvoir participer au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
- 22) La Fédération devrait envisager de faire une déclaration à l'appui de la diversité dans les panels au cours du Congrès, notamment en s'opposant aux panels uniquement composés d'hommes et de Blanc.che.s.
- 23) La Fédération et les universités partenaires devraient adopter et diffuser des politiques et des lignes directrices claires en matière de propriété intellectuelle des documents partagés virtuellement sur la plateforme du Congrès.
- 24) La Fédération et les universités partenaires devraient s'assurer que les demandes d'adaptation des participant.e.s au Congrès puissent être soumises par un point d'entrée unique.
- 25) La Fédération devrait être aussi accessible que possible, sur le plan technologique ou autre, aux membres des communautés de personnes sourdes et handicapées pour leur permettre de participer aux séances plénières et d'écouter les discours d'ouverture

traitant de recherches ou de travaux dont des communautés particulières ont fait l'objet.

- 26) La Fédération devrait adopter des lignes directrices claires en matière d'utilisation d'un langage, de pronoms et de noms préférés neutres ou sensibles au genre, notamment en ce qui concerne leur affichage ou leur autodéfinition dans les espaces en ligne.
- 27) La Fédération devrait s'assurer que des services de garde d'enfants abordables, des espaces sûrs pour l'allaitement, des lieux de repos et de rassemblement pour les Aîné.e.s et des lieux sûrs pour les cérémonies de purification soient disponibles lors du Congrès et des autres événements de la Fédération.
- 28) La Fédération et les universités partenaires devraient s'efforcer de fournir des services de sous-titrage et d'interprétation en langue ASL et/ou en LSQ (langue des signes québécoise) au cours de toutes les séances du Congrès, qu'elles soient en personne, hybrides ou virtuelles. Elles devraient également promouvoir le bilinguisme français-anglais ou d'autres langues lors des événements, et offrir des traductions, en particulier vers les langues autochtones des territoires où le Congrès ou d'autres événements de la Fédération sont organisés.
- 29) La Fédération devrait offrir des possibilités de parrainage, d'internat et de mentorat aux personnes qui font des études de premier et de deuxième cycle, aux jeunes professeur.e.s et aux personnes autochtones, noires, de couleur, sourdes ou handicapées, ainsi qu'aux membres des groupes LGBTQ2S+.
- 30) La Fédération devrait réunir des panels interdisciplinaires et transdisciplinaires et préparer des discours d'ouverture ou de clôture qui répondent aux besoins et aux aspirations professionnelles des femmes marginalisées, en particulier autochtones, noires ou de couleur (PANDC) pendant le Congrès et d'autres événements.
- 31) Pour s'assurer qu'elle incarne un engagement envers l'EDID, la Fédération devrait recueillir et suivre des données désagrégées sur la diversité par auto-identification au sein de son Conseil d'administration, de ses dirigeant.e.s, de son personnel, de ses membres, de ses comités consultatifs et de tous/toutes ses invité.e.s au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.
- 32) En collaboration avec les sociétés savantes, la Fédération devrait recueillir des données désagrégées sur l'auto-identification volontaire des personnes qui participent et des congressistes afin de cerner les enjeux en matière d'EDID et les changements à apporter pour améliorer l'accessibilité et résoudre d'autres problèmes en matière d'EDID.
- 33) La Fédération, en collaboration avec l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, devrait produire régulièrement un rapport sur la diversité des chercheur.euse.s ainsi que des bourses d'études et des possibilités de financement

offertes
aux PANDC dans le domaine des sciences humaines au Canada.

- 34) La Fédération et les universités partenaires du Congrès doivent élaborer un cadre d'équité et de lutte contre le racisme afin de guider la conduite de la police et l'application des mesures de sécurité sur le campus lors des événements du Congrès et de la Fédération.
- 35) La Fédération et l'université partenaire devraient effectuer une évaluation de l'EDID après chaque Congrès et élaborer une stratégie pour combler les écarts entre les politiques et la pratique.
- 36) La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient assurer la participation d'universitaires autochtones locaux, nationaux et internationaux aux séances plénières.
- 37) La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient tenir compte des traumatismes et des effets des pensionnats et des externats lorsqu'elles prennent des décisions concernant les présentations et les séances plénières portant sur ces institutions ou d'autres événements ou antécédents qui déclenchent des traumatismes. Ces séances peuvent exiger des intervenant.e.s plus compétents ou mieux formés, ou l'ajout de ressources pour soutenir les gens qui écoutent et présentent.
- 38) La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient accorder un poste ou des responsabilités à la personne chargée de la planification de conférences ou à un.e membre du comité de planification qui assure la liaison avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits dans le cadre de l'événement.
- 39) La Fédération et les universités partenaires du Congrès devraient ajouter au programme au moins une séance consacrée à la justice autochtone. Elle permettrait de passer en revue les événements de la dernière année, dont les frustrations, les protestations, les célébrations et les réalisations.
- 40) Tous les rassemblements, toutes les invitations et tous les panels de la Fédération devraient favoriser des visions du monde ou des systèmes de connaissances variés, ainsi que le pluralisme juridique et des langues.
- 41) La Fédération devrait démontrer son engagement envers la décolonisation en adoptant les intentions énoncées à la partie II « **Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses** » et exhorter les associations membres, les universités et les sociétés affiliées à faire de même.
- 42) La Fédération devrait démontrer son engagement à l'égard des conférences équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées en adoptant le « **Guide des meilleures pratiques**

pour l'organisation de conférences inclusives » (voir la partie III) et en exhortant les associations membres, les universités et les sociétés affiliées à faire de même.

- 43) La Fédération devrait démontrer son engagement à l'égard de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation en adoptant la « Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines » (voir la partie IV) et en exhortant les associations membres, les universités et les sociétés affiliées à l'appuyer et à en faire la promotion dans leurs établissements respectifs.

Conclusions : Lancer un appel à l'action

L'expérience du racisme anti-Noir.e.s au cours du Congrès 2019, la démission du Cercle consultatif autochtone de la Fédération et les défis liés à la planification de la plus grande conférence au Canada pendant une pandémie ont été certaines des étincelles qui ont déclenché cette réflexion, ce dialogue et cette recherche sur la restitution, la réconciliation et la décolonisation des événements de la Fédération, dont le Congrès. Nous avons travaillé pendant presque six mois pour remplir notre mandat. L'introduction décrit la nature de ce travail, qui a abouti aux recommandations à l'intention de la Fédération et de ses associations membres, des universités et des sociétés affiliées qui participent au Congrès et à d'autres événements de la Fédération.

On pense souvent que le changement est le fait de dirigeant.e.s inspirant.e.s, doté.e.s d'une vision, d'un espoir et d'une confiance qui leur permettent de prendre des risques, de s'engager dans de nouvelles directions ou d'utiliser leur position et leur force pour modeler nos aspirations. Mais le changement peut également provenir d'événements odieux, traumatisants et préjudiciables. C'est à cause de tels événements que ces interventions en matière d'EDID ont été élaborées. Le monde en sait plus sur le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones, sur la discrimination dans le cadre de multiples formes d'ismes ou d'oppression d'individus et de groupes à cause de la race, de la classe sociale, du handicap ainsi que de l'identité et de l'expression de genre. Nous en savons plus à propos des expériences discriminatoires, de la complicité et du besoin de responsabilités institutionnelles. Nous voulons que le changement vienne de l'éducation, du leadership et du fait que chacun d'entre nous assume la responsabilité de son propre travail, de sa collaboration et de son comportement. Les institutions devront indiquer clairement à tous ce à quoi elles aspirent et les mesures qu'elles prendront. En particulier, elles devront clarifier les conséquences de toute action ou de tout comportement visant à diminuer, rabaisser, rejeter ou discriminer un individu ou un groupe au cours du Congrès, dans les sociétés savantes ou dans les universités partenaires. Ainsi, les institutions devront démontrer leur engagement en affectant les ressources financières, humaines et logistiques requises pour soutenir les efforts en faveur de l'EDID.

Nous croyons que l'éducation est un moyen nécessaire, mais pas suffisant, pour déstabiliser et transformer les inégalités interpersonnelles, institutionnelles et systémiques. Pourtant, les expériences quotidiennes des membres de mouvements sociaux comme *Black Lives Matter*, *Filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées*, et *Gais, lesbiennes, trans, allosexuels, bispirituels, handicapés et Autochtones du Canada* ainsi que leurs intersectionnalités nous disent que l'éducation ne suffit pas. Comme le soulignent nos consultations, bon nombre de ceux et celles qui assistent chaque année aux événements du Congrès et de la Fédération nous ont répété que l'éducation ne suffit pas.

Un appel à réparer les torts intergénérationnels du racisme et du colonialisme anti-Noir.e.s, et à intégrer l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les événements du

Congrès et d'autres fédérations, ne sera émis que si les puissants systèmes d'éducation, les organisations qui les peuplent et les associations qui produisent des connaissances pour eux s'engagent à agir pour apporter des changements. Le racisme, les inégalités, la réconciliation et la décolonisation appellent

à l'action. S'engager en faveur de l'EDID est un appel à l'action, à la prise de conscience, à l'apprentissage et au désapprentissage ainsi qu'à la prise de conscience de sa position et de sa complicité avec le colonialisme et l'oppression. Il s'agit de reconnaître que chaque personne a droit à la dignité humaine, et que les institutions d'éducation supérieure, la Fédération, les sociétés savantes et le Congrès devraient être des entités où cette dignité est affirmée, et où tous les membres de la communauté des sciences humaines peuvent s'épanouir.

Notre rapport final et nos recommandations constituent un programme d'action visant à provoquer un changement systémique. La première partie de ce rapport final présente une introduction ainsi qu'un aperçu des nombreuses étincelles qui ont conduit à la nomination par la Fédération d'un Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, à notre mandat et aux résultats escomptés. La deuxième partie du présent rapport, ***Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses***, facilite et soutient l'engagement envers le deuxième « D » dans EDID. Comme le révèle le présent rapport, la décolonisation est un terme souvent utilisé, mais mal compris comme principe, processus et ensemble de pratiques qui ont des répercussions sur la conduite des personnes, des institutions, des sociétés savantes ainsi que sur l'organisation d'événements comme le Congrès. En quoi

le Congrès, les sociétés savantes et les institutions qui se rencontrent à cette occasion seraient-ils différents s'ils prenaient la décolonisation au sérieux? C'est une question qu'il faut se poser pour amorcer le processus de désapprentissage et de déstabilisation du colonialisme dans la voie de

la transformation structurelle et systémique. La partie II présente un aperçu de la décolonisation, dont les répercussions sur les peuples autochtones et les personnes d'ascendance africaine, parmi d'autres peuples opprimés. Elle porte une attention particulière au lieu et à la façon dont le colonialisme continu fonctionne au Canada en rapport avec les peuples autochtones. Dans le contexte de l'EDI (équité, diversité, inclusion), les peuples autochtones sont définis comme des membres de groupes dignes d'équité, et ils ont aussi des droits uniques découlant des traités, des pactes et des ententes conclus par leurs Nations en tant que premiers peuples du Canada, qui a des obligations particulières envers ces peuples. Les Noirs.e.s, dans le cadre de l'IDE, sont membres de minorités visibles, mais comme chacun des groupes de cette construction sociale a des expériences uniques, y compris une histoire d'esclavage au Canada, ils ne sont pas facilement réductibles au cadre binaire colonisateur-colonial. Le colonialisme en tant que structure est ancré dans les institutions et les systèmes canadiens, ce qui exige une approche distincte pour aborder la décolonisation au cours du Congrès et d'autres événements de la Fédération.

À quoi ressembleraient les événements du Congrès et d'autres événements de la Fédération et comment seraient-ils vécus si nous prenions l'EDID au sérieux? Que deviendrait l'expérience pour les femmes, les PANDC, les personnes handicapées et les LGBTQ2S si des efforts proactifs

étaient déployés pour décoloniser le Congrès et le rendre plus accessible, équitable, diversifié et inclusif? La troisième partie, ***Guide des meilleures pratiques pour l'organisation de conférences inclusives***, est le résultat d'un effort pratique pour opérationnaliser l'EDID dans la conceptualisation et la mise en œuvre des événements. Bien que nous soyons tentés de qualifier ces pratiques « d'exemplaires », la confirmation de la validité d'un tel terme exige la contribution des groupes concernés ainsi qu'une mesure pour évaluer les pratiques, choses que nous n'avons pas pu obtenir dans le cadre de cette brève étude des pratiques en matière d'EDID dans les publications. La partie présente un examen des meilleures pratiques fondé sur les publications contre le racisme et l'oppression et, bien qu'elle présente ces pratiques aux planificateurs de conférences, elle aussi est incomplète. Ce domaine de la recherche est riche et profond depuis 50 ans, et nous ne pourrions couvrir que certains des aspects les plus importants de l'EDID. De plus, les peuples autochtones sont rarement considérés dans ces publications. Nous avons présenté une vue d'ensemble de la terminologie utilisée et des pratiques décrites dans les articles et les rapports, ce qui pourrait aider les personnes intéressées à explorer davantage ces domaines au moyen de termes de recherche.

La dernière partie de ce rapport, la ***Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines***, est un instrument conçu pour relancer et soutenir les conversations sur la lutte contre le racisme, la réconciliation, le colonialisme et l'intégration des pratiques d'EDID dans les sociétés savantes, les universités et les sociétés affiliées qui participent au Congrès et à d'autres événements de la Fédération. Le préambule de la Charte ainsi que les principes, les pratiques et les engagements qu'elle décrit constituent des appels à l'action fondamentaux auxquels les parties intéressées des disciplines des sciences humaines, des sociétés savantes, des universités et des sociétés affiliées peuvent répondre pour approfondir l'engagement à l'égard de l'EDID et travailler au changement. Nous espérons que cette *Charte* pourra donner à la Fédération et aux associations membres une tribune pour délibérer sur ces questions et s'engager dans le travail nécessaire au changement. Les responsabilités et les obligations en matière d'EDID décrites dans le présent rapport et nos recommandations exigent des éclaircissements au sujet de la poursuite de la justice et du besoin urgent d'enclencher le changement en transformant les systèmes, les espaces et les pratiques d'iniquité, et en s'engageant de toute urgence sur la voie de la décolonisation.

Bien que nos recommandations soient complètes en ce qui concerne notre projet, elles ne le sont pas en ce qui concerne les efforts permanents visant à faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, qui doivent être considérés comme itératifs, évolutifs et changeants. Elles devront être constamment mises à jour, au moins annuellement. Les termes devront être modifiés pour simplifier les descriptions de situations plus complexes. Les pratiques devront être reconsidérées pour élargir les connaissances que nous avons partagées et que nous continuerons d'acquérir. Les recommandations devront également évoluer au fil du temps pour tenir compte des diverses langues et des situations et des moments distinctifs sur le plan culturel. Tous ces changements exigent un engagement, des plans d'action concrets avec des ressources et du personnel compétent en matière d'EDID ainsi que des redditions de comptes.

**Partie III - Meilleures pratiques pour une conférence inclusive :
guide en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation**

Remerciements

La recherche ayant permis de rédiger le présent ***Guide des meilleures pratiques pour l'organisation de conférences inclusives*** a été conduite par Diana Palmerin Velasco, Ph. D. de Collectively Consulting pour le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDID), qui l'a complété dans le cadre de ses responsabilités avec les contributions des personnes suivantes : Marie Battiste, Ph. D. Ordre du Canada (University of Saskatchewan), Wesley Crichlow, Ph. D. (Institut universitaire de technologie de l'Ontario), Jay Dolmage, Ph. D. (University of Waterloo), Florence Glanfield, Ph. D. (University of Alberta), Noreen Golfman, Ph. D. (Memorial University), Claudia Malacrida, Ph. D. (University of Lethbridge), Malinda S. Smith, Ph. D. (University of Calgary) et Anne-José Villeneuve, Ph. D. (University of l'Alberta), avec la collaboration de Gina Hill Birriel, PH. D., gestionnaire, Programmes et politiques à la Fédération.

**Meilleures pratiques pour une conférence inclusive :
guide en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation**

Table des matières

Considérations

Section 1. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives traditionnelles

1. Logistique préalable à la conférence
 - 1.1. Cérémonie autochtone et reconnaissance du territoire
 - 1.2. Date et heure
 - 1.3. Lieu et installations
 - 1.3.1. Accessibilité
 - 1.3.2. Toilettes mixtes accessibles
 - 1.3.3. Installations supplémentaires (salle de prière, espaces tranquilles et salle de lactation)
 - 1.3.4. Garderie
 - 1.4. Formulaire d'inscription
 - 1.4.1. Besoins particuliers et mesures d'adaptation
 - 1.4.2. Mode d'identification privilégié (nom, pronoms, titre, interaction informelle)
 - 1.5. Prix du billet de conférence
 - 1.6. Soutien financier ciblé
 - 1.7. Conception d'un site Web inclusif
2. Élaboration du programme, contenu et conférencier.ière.s
 - 2.1. Comité de planification de la conférence
 - 2.2. Appel de communications
 - 2.3. Contenu du programme
 - 2.4. Bilinguisme
 - 2.5. Conférencier.ière.s
3. Promouvoir la participation inclusive
 - 3.1. Politique d'inclusion
 - 3.2. Accessibilité
 - 3.3. Discussions en groupe et séances plénières
 - 3.4. Séances de questions et réponses
 - 3.5. Occasions de réseautage
4. Promotion de l'EDID

- 4.1. Énoncé en matière d'EDID au cours de la conférence
 - 4.2. Site Web
 - 4.3. Médias sociaux
 - 4.4. Documents de marketing
 - 4.5. Films et photographie
 - 4.6. Promotion de l'EDID avant, pendant et après la conférence
 - 4.7. Langage inclusif
- 5. Prévention et traitement du harcèlement, de l'intimidation et de la discrimination
 - 5.1. Code de conduite
 - 5.2. Politiques de lutte contre le harcèlement, l'intimidation et la discrimination
 - 5.3. Intervention de témoins
 - 5.4. Réponse aux incidents de harcèlement, d'intimidation et de discrimination

Section 2. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives en personne

- 1. Lieu
- 2. Aliments et boissons
- 3. Renseignements concernant le lieu
- 4. Liste de vérification des événements inclusifs

Section 3. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives virtuelles

- 1. Configuration planifiée d'un événement
 - 1.1. Confidentialité, sécurité et sûreté
 - 1.2. Marketing
 - 1.3. Processus d'inscription
 - 1.4. Élaboration du contenu
- 2. Création d'un environnement inclusif
 - 2.1. Plateforme et interface inclusives
 - 2.2. Protocoles et lignes directrices
 - 2.3. Vidéo
 - 2.4. Séances et présentations accessibles
- 3. Promotion d'une interaction continue
 - 3.1. Annotation
 - 3.2. Dialogue initial
 - 3.3. Questions et réponses en temps réel
 - 3.4. Commentaires des participant.e.s

Section 4. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives hybrides

- 1. Participation inclusive sur place et hors site

2. Considérations relatives à la diffusion en continu et à l'enregistrement en direct

Section 5. Meilleures pratiques pour les groupes sous-représentés

1. Premières Nations, Métis et Inuits
 - 1.1. Décolonisation et autochtonisation
 - 1.2. Sujets de la conférence
 - 1.3. Purification par la fumée et autres usages cérémoniels de la fumée
 - 1.4. Paiements aux bénéficiaires autochtones
 - 1.5. Conseils en matière d'inclusion
 - 1.6. Langage inclusif
 - 1.7. Guide de rédaction par les membres des peuples autochtones et au sujet de ces peuples
2. Femmes
 - 2.1. Conseils en matière d'inclusion
 - 2.2. Langage inclusif
 - 2.3. Soutien des responsabilités en matière de soins
3. Minorités visibles/racisées
 - 3.1. Conseils en matière d'inclusion
 - 3.2. Langage inclusif
4. Personnes LGBTQ2S+
 - 4.1. Conseils en matière d'inclusion
 - 4.2. Langage inclusif
5. Personnes handicapées
 - 5.1. Conseils en matière d'inclusion
 - 5.2. Langage inclusif
 - 5.3. Pratiques exemplaires en matière d'inclusion des personnes aux incapacités particulières

Section 6. Évaluation des meilleures pratiques (incidences prévues, effort, ressources requises, priorité)

Section 7. Principales références et ressources

Considérations

La recherche en matière d'EDID qui a permis de rédiger le présent ***Guide des meilleures pratiques pour l'organisation de conférences inclusives*** a été conduite entre le 23 décembre 2020 et le 20 janvier 2021. Toutes les ressources consultées sont librement accessibles. Le présent rapport accorde la priorité au contenu canadien. Toutefois, des sources d'autres pays anglophones (États-Unis, Royaume-Uni, Australie et Nouvelle-Zélande) ont également été consultées. Les termes de recherche utilisés et les sujets considérés dans cet examen des meilleures pratiques sont le racisme anti-Noir.e.s, la décolonisation, les Premières Nations, les Métis et les Inuits, les femmes, les minorités visibles/racisées, les personnes handicapées et l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Bien que de nombreux guides de conférence soient considérés comme inclusifs, peu d'entre eux, voire aucun, tiennent compte des cinq groupes dignes d'équité, de réconciliation et d'autochtonisation, ainsi que du bilinguisme et des langues autochtones. Peu d'entre eux considèrent le deuxième « D », décolonisation, qui a joué un rôle fondamental dans le travail du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation.

La plupart des ressources décrivant les meilleures pratiques en matière de préparation et de tenue de conférences proviennent des universités, des associations universitaires, des organismes gouvernementaux et des groupes d'intérêt. En raison de la pandémie de COVID-19 et de la nécessité de passer à des événements virtuels, le présent rapport décrit également des pratiques pertinentes suggérées et mises en œuvre par des entreprises de consultation, des associations et des organisations professionnelles, des publications numériques, des plateformes technologiques et d'autres organisations. Les constatations pertinentes tirées de sites Web et de blogues de membres de groupes sous-représentés et en quête d'équité ont également été consultées et intégrées dans le contenu du présent rapport.

Les meilleures pratiques en matière d'élaboration et de tenue de conférences évoluent constamment. Ce rapport doit être considéré comme un document évolutif à examiner et à actualiser régulièrement. Il s'agit également d'un document fluide et interdépendant. Les quatre premières sections décrivent respectivement ce qui suit :

1. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives traditionnelles
2. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives en personne
3. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives virtuelles
4. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives hybrides

Indépendamment du format de la conférence, il est recommandé de toujours tenir compte des meilleures pratiques décrites dans la section 1. Pour les conférences hybrides, il convient de tenir compte des meilleures pratiques relatives aux conférences traditionnelles, en personne et virtuelles. La section 5 présente les constatations, des conseils généraux en matière d'inclusion et des lignes directrices linguistiques inclusives propres aux populations autochtones, aux femmes, aux minorités visibles/racisées, aux personnes LGBTQ2S+ et aux personnes handicapées.

Partout dans le document, des hyperliens ont été ajoutés dans les cas où les ressources sont pertinentes pour mieux comprendre certaines questions, ou lorsque la source hyperliée pourrait être utile à la Fédération. La dernière section du présent rapport évalue les meilleures pratiques décrites en fonction des incidences prévues, de l'effort, des ressources requises et de la priorité.

Section 1. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives traditionnelles

1 Logistique préalable à la conférence

1.1 Cérémonie autochtone et reconnaissance du territoire

Les organisateur.trice.s doivent être guidé.e.s par les membres autochtones de la région qui accueille la conférence pour permettre une participation pleine et entière à la réunion et témoigner le respect approprié au territoire où se tient la conférence (Barrows et al., 2021; [Joseph, 2018](#)). Permettez aux participant.e.s autochtones de s'impliquer dans la prise des décisions relatives à la conférence, notamment en ce qui concerne les éventuelles activités cérémonielles à intégrer dans le programme (par exemple, cérémonies du lever du soleil, battements de tambour, danses, chants, prières). Veuillez consulter la section 5, sous-sections 1.3, 1.4. et 1.5 du présent rapport.

Commencez les conférences et les événements en faisant une déclaration de reconnaissance du territoire traditionnel où se déroule l'événement. Prenez le temps d'apprendre à prononcer correctement les noms autochtones et faites la déclaration de reconnaissance de façon significative et sans suivre de politique de coopération symbolique. Au cours des dernières années, la reconnaissance du territoire est devenue une pratique courante dans certains secteurs au Canada. Cependant, il est important de savoir que ces déclarations ont été critiquées par certaines voix autochtones. Pour éviter un comportement sans signification, consultez [quelques critiques des déclarations de reconnaissance du territoire](#).

Pour déterminer le territoire traditionnel dans lequel vous vous trouvez, visitez le site [Native Land](#). Une autre ressource à ce sujet est le [Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels](#) élaboré par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU).

1.2 Date et heure

Lorsque vous planifiez des conférences, évitez les dates qui chevauchent les fêtes nationales et les [célébrations religieuses](#) importantes. Envisagez de préparer des horaires qui permettront aux participant.e.s responsables de soins ou à ceux qui comptent sur des travailleur.euse.s de soutien d'y assister.

Après avoir établi ces horaires, annoncez-les le plus tôt possible pour permettre aux participant.e.s de s'organiser en conséquence.

1.3 Lieu et installations

Lors du choix du lieu, tenez compte des considérations relatives à la sécurité, à la technologie (par exemple, permettre la diffusion en direct et l'enregistrement vidéo) et à l'accessibilité. Certains endroits pourraient ne pas être sécuritaires ou accessibles pour certains groupes de participant.e.s. Des renseignements sur l'accessibilité des lieux doivent être fournis avant que

les gens ne prennent des dispositions de voyage. Assurez-vous que le site est situé près des voies de transport en commun et que les participant.e.s ont accès à des places de stationnement. Idéalement, un expert en accessibilité devrait créer une variété de voies d'accès à la conférence et prévoir des espaces d'hébergement, des taxis et des autobus accessibles, etc.

1.3.1. Accessibilité

La pratique exemplaire consiste à planifier l'accessibilité en plus de répondre aux demandes, car cette approche protège la vie privée des participant.e.s et crée un environnement normalisé et inclusif. Si le comité organisateur n'est pas familier avec les principes de conception inclusive ou ne les connaît pas, il est encouragé à communiquer avec des expert.e.s dans ce domaine (Barrows et al., 2021).

Les responsables de l'organisation devraient annoncer publiquement les mesures prises pour assurer l'accessibilité et l'inclusion (Trewin et al., 2019). Les responsables devraient également prévoir des mécanismes permettant de présenter des demandes de mesures d'adaptation supplémentaires, au besoin. De plus, les organisateur.trice.s de la conférence doivent inviter les participant.e.s à **soumettre leurs demandes d'hébergement pour répondre à ces besoins**. Il est essentiel que ces demandes soient soumises à un **point de contact unique** et que leur confidentialité soit assurée. Les responsables de l'organisation de la conférence doivent être au courant des diverses demandes d'hébergement avant la conférence et faire un suivi auprès des participant.e.s qui les ont soumises avant et au début de la conférence (Barrows et al., 2021; Lassonde School of Engineering, 2013).

Il est possible de déterminer le niveau d'accessibilité du lieu de réunion en tenant compte, entre autres, des points suivants : nombre de places de stationnement accessibles, toilettes accessibles et pour tous les sexes, portes accessibles en état de fonctionnement. Si une des séances de l'événement n'est pas tenue au rez-de-chaussée, le lieu de réunion doit être doté d'ascenseurs en état de marche et de dispositifs visuels et sonores. Des options de transport accessibles doivent être offertes aux participant.e.s pour leur permettre de se rendre au lieu de la conférence, qui pourrait être un hôtel recommandé pour de tels rassemblements (Barrows et al., 2021; Lassonde School of Engineering, 2013; Trewin et al., 2019). Lorsque vous planifiez des séances, assurez-vous que les participant.e.s qui ont des problèmes de mobilité ont suffisamment de temps pour se déplacer entre les lieux correspondants.

Assurez-vous que les salles où se tient la conférence soient accessibles et assez grandes pour permettre à tous les participant.e.s de se déplacer. Les allées doivent être dégagées en tout temps et un système de sonorisation doit être disponible et fonctionner dans de grandes salles (des conseils pour un son inclusif se trouvent ici).

Pensez à prévoir des places réservées aux participant.e.s qui se déplacent en fauteuil roulant, utilisent des interprètes du langage des signes, lisent sur les lèvres ou utilisent des appareils auditifs électroniques. Une approche consiste à désigner le/la président.e de la séance ou la personne-ressource responsable des mesures d'adaptation pour s'assurer que des sièges sont réservés et qu'ils sont disponibles pour résoudre tout différend qui pourrait survenir. Une autre

approche consiste à sélectionner des sièges particuliers et à les désigner comme « accessibles » pour que ceux et celles qui en ont besoin les utilisent.

Assurez-vous que la signalisation de la conférence est claire, visible et appropriée.

Cette signalisation devrait figurer dans toutes les salles utilisées lors des séances, ainsi que dans les toilettes et les ascenseurs. Envisagez de fournir aux participant.e.s des cartes de l'intérieur du lieu.

Même si le lieu de la conférence est accessible, il peut cesser de l'être, en particulier pendant les mois d'hiver au Canada. Établissez un plan d'urgence en cas de problème, comme une tempête de neige ou un problème d'ascenseur, de porte accessible ou des toilettes accessibles (Barrows et al., 2021).

1.3.2. Toilettes mixtes accessibles

Des toilettes accessibles devraient être disponibles et chaque lieu devrait être doté d'au moins un cabinet de toilette mixte. Tenez compte de la proximité de ces installations. Idéalement, des toilettes mixtes devraient être installées sur place et facilement accessibles. Si le lieu de la conférence n'est pas doté de toilettes mixtes, envisagez une installation temporaire pour la durée de la conférence.

1.3.3. Pièces supplémentaires (installations de prière, espaces calmes et salle de lactation)

Certain.e.s participant.e.s devront avoir accès à un espace de prière tout au long de la journée. Posez des questions concernant les besoins particuliers et déterminez comment équiper correctement ces salles (p. ex., fournir des tapis de prière ou indiquer le sens de la prière, assurer la ventilation en cas de purification par la fumée).

Certain.e.s participant.e.s devront peut-être prendre des pauses pour échapper à l'effet stimulateur de l'environnement de la conférence. Désignez des espaces calmes et veillez à ce qu'il y ait une bonne assise et un faible éclairage.

Une politique sans parfum est requise au cours des conférences.

Prévoyez une salle de lactation pour les parents qui allaitent et leurs bébés. Cela est particulièrement important pour ceux et celles qui pourraient avoir besoin d'un espace privé pour pomper du lait et/ou allaiter. Assurez-vous que la salle de lactation a une prise électrique et des espaces confortables pour s'asseoir.

1.3.4. Garde d'enfants

Si possible, envisagez de proposer des options de garde d'enfants pour permettre aux personnes présentes ayant des enfants d'assister ou de prendre la parole à la conférence. Cela peut être mis en œuvre de nombreuses façons, selon les ressources disponibles. Par exemple, établir des liens entre les parents et les fournisseur.euse.s de services de garde locaux, faire participer des bénévoles à la conférence ou embaucher des fournisseur.euse.s

professionnel.elle.s et créer une place réservée à la garde d'enfants dans le lieu de la conférence.

Veillez remarquer que lorsqu'on embauche des prestataires de services de garde d'enfants ou qu'on offre des services de garde sur place, les lois et les règlements locaux doivent être appliqués. Vous trouverez [ici](#) une ressource intéressante concernant les garderies et les conférences universitaires.

1.4 Formulaire d'inscription

1.4.1. Besoins particuliers et mesures d'adaptation.

Le formulaire d'inscription est un outil important pour encourager activement les personnes participantes à indiquer les besoins particuliers qu'ils pourraient avoir pour participer pleinement à la conférence (p. ex., besoins à cause de troubles d'apprentissage, besoins alimentaires ou de soins). Il est important de souligner, au cours du processus d'inscription, la volonté d'accueillir tous les gens qui s'inscrivent et, le cas échéant, de répondre à des besoins particuliers. Assurez-vous que le formulaire d'inscription indique clairement la date limite d'hébergement et contient les coordonnées d'une personne-ressource chargée de l'hébergement dans le cadre de la conférence.

1.4.2. Planifier et s'engager à créer des accès.

Le formulaire d'inscription peut permettre à tous/toutes les participant.e.s de s'engager à rendre leurs présentations et leurs documents accessibles, avec des liens vers de meilleures pratiques pour le faire. Au moment de l'inscription, chaque participant.e peut s'engager à planifier et à créer un accès en s'appuyant sur les engagements et les plans établis à l'étape de la proposition (voir la section 2.2 ci-dessous).

1.4.3. Mode d'identification privilégié

Les formulaires d'inscription devraient permettre aux personnes participantes de décider comment elles souhaitent être identifiées (nom, pronoms et titre) à la conférence. L'utilisation d'options ouvertes plutôt que de listes déroulantes pourrait être la meilleure façon de le faire. Si les options ouvertes ne sont pas possibles, assurez-vous d'inclure une option de titre non sexiste (p. ex., Mx) ainsi que des pronoms non sexistes (p. ex., vôtre/leur).

Non seulement il est important de permettre aux gens d'indiquer leur pièce d'identité préférée dans le formulaire d'inscription, mais il faut aussi l'utiliser sur les badges de la conférence, dans les plans de salle, dans les courriels de correspondance, dans le programme de la conférence, etc.

Les interactions informelles pendant les événements de la conférence peuvent être difficiles pour certaines personnes participantes. Certaines associations ont commencé à utiliser des badges ou des autocollants à codes de couleur ou de formes spéciales pour permettre à ces gens d'indiquer leurs préférences en matière d'interaction (p. ex., une couleur ou une forme établie qui indique « ne pas amorcer l'interaction » ou « veuillez amorcer l'interaction »). Les personnes malvoyantes

pourraient être incapables de les utiliser. Envisagez de suggérer aux gens non malvoyants d'expliquer, le cas échéant, leurs préférences en matière d'interaction.

1.5 Prix du billet de conférence

Envisagez d'offrir des prix de billet différents à la population étudiante, aux jeunes et aux cadres supérieurs, et de distinguer les tarifs institutionnels et individuels.

Certaines associations offrent une bourse d'études et un prix réduit ou un billet gratuit. D'autres associations recrutent des bénévoles pour soutenir la logistique de la conférence en échange d'un accès gratuit. Il est préférable d'assurer la tarification séparée des billets pour permettre aux personnes participantes de ne pas opter pour certains aspects de la conférence (par exemple, la nourriture, les divertissements, etc.). Pour les conférences de plusieurs jours, envisagez de permettre aux gens inscrits des laissez-passer d'une journée.

Certaines personnes devront peut-être assister à la conférence avec leurs propres travailleur.euse.s de soutien pour les aider. Veillez à ce que des dispositions soient prises pour faciliter leur participation (par exemple, prévoir des sièges ou des lieux d'hébergement supplémentaires). Pensez à offrir un billet gratuit à ceux et celles qui pourraient avoir besoin d'être accompagnés d'un.e travailleur.euse de soutien.

1.6 Soutien financier ciblé

Prévoyez un montant de soutien financier ciblé lors de la recherche de financement pour la conférence et de l'établissement du budget. L'apport d'un soutien ciblé à des populations particulières par exonération des frais d'inscription, la contribution aux frais de voyage, aux frais de garde d'enfants, etc. peut rendre possibles certaines participations. Si une aide financière ciblée est offerte, assurez-vous que les candidat.e.s potentiel.elle.s savent clairement qui est admissible et comment l'aide sera attribuée.

1.7 Budget d'inclusion

La planification et la budgétisation des coûts associés à l'inclusion sont essentielles pour tenir une conférence inclusive. Il s'agit notamment des honoraires des interprètes en langue des signes, du/de la téléimprimeur.se, du/de la sous-titreur.trice en temps réel, des traducteur.trice.s en temps réel, des transcritteur.trice.s en braille, du personnel des services d'intervention, des interprètes oraux et des preneur.euse.s de notes ainsi que des coûts liés aux restrictions alimentaires (Barrows et al., 2021; [Council of Ontario Universities, 2016](#); [CNIB, 2020](#)). De plus, il faut tenir compte du fait que les frais de déplacement et d'inscription aux conférences constituent des obstacles importants et, par conséquent, un problème d'accessibilité pour les stagiaires, les étudiant.e.s et les participant.e.s à faible revenu. De même, il faut tenir compte des besoins en matière de garde d'enfants, qui ont souvent des incidences disproportionnées sur les groupes marginalisés et méritants ([Langin 2018](#)), et établir les plans appropriés (Barrows et. al., 2021).

1.8 Conception d'un site Web inclusif

Veillez à ce que le site Web de la conférence soit accessible, que la navigation y soit facile et qu'il contienne tous les renseignements essentiels dont les participant.e.s ont besoin. Les lignes directrices concernant l'accessibilité du contenu Web se trouvent [ici](#).

Voici quelques considérations clés pour une conception inclusive :

- Considérer la typographie et la lisibilité
- Rédiger des titres accessibles
- Considérer la disposition du contenu, les couleurs et les images
- Intégrer du contenu vidéo accessible
- Assurer l'accessibilité des claviers
- Créer des documents accessibles
- Concevoir des formulaires accessibles

Voici quelques renseignements essentiels qui devraient être facilement accessibles :

- Renseignements concernant la conférence
- Renseignements concernant le site
- Comment s'inscrire à l'événement et accéder à la billetterie
- Comment soumettre des propositions
- Dates clés : dates limites (p. ex., d'achat de billets, de soumission de propositions, de demande d'hébergement, etc.)
- Programme de la conférence
- Code de conduite

2. Élaboration du programme, contenu et conférencier.ière.s

2.1 Comité de planification de la conférence

La planification d'une conférence ou d'un événement doit être entreprise par un comité diversifié. Évitez les politiques de coopération symbolique en reconnaissant que si la représentation est importante, il existe une diversité et une intersectionnalité importantes dans les expériences des groupes sous-représentés et en quête d'équité.

Établissez une vision de l'EDID bien articulée, explicite, planifiée et précise au moyen d'une stratégie, d'objectifs, de politiques et de principes clairement définis. Établissez une équipe EDID chargée d'examiner régulièrement les pratiques de la Fédération et de traiter efficacement tout problème en matière d'EDID pouvant se poser lors de conférences et/ou d'événements.

Les données probantes montrent qu'il existe une corrélation directe entre les divers comités d'organisation et une représentation plus diversifiée des conférencier.ière.s (Barrows et al., 2021; Casadevall et Handelsman, 2014; Martin, 2014; Bouvy et Mujoomdar, 2019). Les organisateur.trice.s doivent planifier la représentation des groupes spécifiés par le gouvernement fédéral et les interorganismes, dont les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles ([gouvernement du Canada, 2007](#)).

Cependant, il est important que les organisateur.trice.s tiennent compte des membres d'autres groupes dignes d'équité, comme la communauté LGBTQ2S+, et considèrent les données démographiques pertinentes, comme l'âge et d'autres renseignements concernant les chercheur.euse.s en début de carrière et les stagiaires.

De même, l'envoi d'invitations à des conférencier.ière.s de marque devrait être régi par les mêmes principes. Assurez-vous que les personnes appropriées sont invitées en raison de leur expertise et évitez les politiques de coopération symbolique (Barrows et al., 2021).

Si chaque séance de la conférence est organisée par un comité distinct, assurez-vous que les lignes directrices et les objectifs en matière de diversité sont communiqués et appliqués.

2.2 Appel de communications (AP)

Rédigez soigneusement votre AP, car il doit être attrayant pour différents groupes démographiques de participant.e.s potentiel.elle.s (p. ex., groupes sous-représentés, groupes linguistiques, étapes de carrière, etc.). La participation d'un large éventail de personnes à la rédaction de l'AP est un bon moyen de réduire au minimum le risque de dissuader des participant.e.s potentiellement utiles.

Finalisez l'AP en adoptant une approche planifiée et ciblée visant à inciter les groupes sous-représentés à soumettre des communications. Établir l'identification de voix nouvelles et diversifiées comme objectif du processus de sélection des membres des comités pourrait constituer une bonne façon d'accroître le nombre de présentations par les participant.e.s des groupes sous-représentés. Certaines associations ont commencé à demander aux candidat.e.s d'inclure le mot « priorité » dans le titre de leur présentation lorsqu'ils/elles s'identifient à un groupe sous-représenté ou n'ont jamais présenté des travaux à une conférence auparavant.

Pour les conférences où l'on prévoit que seuls quelques articles ou présentations soumis seront sélectionnés, envisagez un processus de sélection fondé sur des résumés anonymes (semblable à l'examen anonyme par les pairs des articles soumis à des revues spécialisées).

L'invitation à présenter des communications (IPC) peut aussi demander à ceux et celles qui soumettent des propositions de s'engager à créer du contenu accessible. Encore une fois, il faut souligner l'importance de l'accessibilité le plus tôt possible, et tous les participant.e.s devraient être obligés de préparer un plan qui leur permettra de contribuer à l'accessibilité du congrès. L'accessibilité devrait être un critère d'évaluation des propositions. Le processus de proposition devrait prévoir l'ajout de liens qui pointent vers des ressources et de meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

2.3 Contenu du programme

Réfléchissez attentivement à la structure et au format de la conférence pour que les membres des groupes sous-représentés puissent présenter et promouvoir leur travail et aient accès à des possibilités de perfectionnement professionnel, de mentorat et d'avancement.

Veillez à ce que les questions liées à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à la décolonisation soient soigneusement traitées sur toutes les pistes thématiques. Il est important d'intégrer des séances sur la question de l'équité dans la programmation régulière, et non seulement comme ajouts ou événements distincts, facultatifs et non liés à l'équité. Si des conférencier.ière.s de marque ou des expert.e.s en travail sur le terrain sont invités, particulièrement dans des domaines qui ne sont pas fondamentaux pour la conférence, comme l'équité, la diversité, l'inclusion, la décolonisation, la lutte contre le racisme, le perfectionnement professionnel et la communication scientifique, assurez-vous que les honoraires, les déplacements et les frais d'hébergement sont couverts (Barrows et al. 2021).

2.4 Bilinguisme

Assurez-vous que la conférence est un événement qui attire tout autant les communautés anglophones que les communautés francophones du Canada et leur offre une plateforme. Tenez-en compte lors de l'élaboration du programme et du contenu et la sélection des conférencier.ière.s, et aussi dans le marketing de la conférence. Un guide d'un événement bilingue réussi créé par le Commissariat aux langues officielles peut être consulté [ici](#).

2.5 Conférencier.ière.s

Assurez-vous de la diversité de toutes les personnes qui ont un rôle d'orateur.trice pendant la conférence (p. ex., discours d'ouverture ou de clôture, président.e.s de séance, panélistes, conférencier.ière.s de séance parallèles et présentations sur affiches). La coprésidence et l'utilisation de panels peuvent être une bonne façon d'accroître la diversité. La présence de locuteur.trice.s à distance peut également augmenter la probabilité d'avoir une liste d'orateur.trice.s diversifiée. Dans la mesure du possible, évitez les panels exclusivement masculins.

Informez tous les conférencier.ière.s de l'engagement de la conférence envers l'EDID et encouragez-les à réfléchir à la façon dont leurs séances peuvent contribuer à cet engagement. Parmi les meilleures pratiques à cet égard, mentionnons l'élaboration de lignes directrices à l'intention des conférencier.ière.s pour les sensibiliser aux limites des recherches antérieures, les partis pris dans la gamme des citations et des références utilisées, la reconnaissance du contexte international et, plus précisément, la reconnaissance des auteur.e.s et des chercheur.euse.s travaillant dans le domaine qui sont des PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur).

Les orateur.trice.s doivent également être conscient.e.s de l'importance d'utiliser une terminologie de genre non-binaire et un langage mixte lorsque cela est possible.

Assurez-vous que tous les conférencier.ière.s tiennent compte de l'accessibilité dans leurs présentations visuelles. Par exemple, utiliser une police accessible recommandée (pas moins de 18 points), éviter les fonds blancs visibles et limiter la quantité de texte sur une diapositive. Rappelez aux conférencier.ière.s qu'ils/elles ne seront pas tous/toutes en mesure d'utiliser des images visuelles ou qu'ils/elles ne pourront peut-être pas entendre le son d'un vidéoclip, et qu'ils/elles doivent être prêts à fournir des explications verbales à certains participant.e.s. Les conférencier.ière.s doivent suivre les lignes directrices en matière d'accessibilité des

personnes handicapées aux présentations qui figurent dans la section « Meilleures pratiques » ci-dessous (point 2.4, p. 18).

Avant de présenter les conférencier.ière.s, assurez-vous que le/la président.e de la séance leur demande leur nom préféré et la bonne prononciation, ainsi que leurs pronoms préférés. S'il y a une tribune, assurez-vous qu'elle est accessible à tous les conférencier.ière.s.

Idéalement, le budget d'une conférence devrait être suffisant pour payer tous/toutes les conférencier.ière.s. Parler gratuitement n'est pas toujours une option, en particulier pour ceux et celles qui ont été historiquement désavantagés par l'écart de richesse raciale, et pour les personnes handicapées et d'autres personnes marginalisées faisant face à des obstacles économiques systémiques. Si le budget de la conférence n'est pas suffisant pour payer les conférencier.ière.s, essayez (au moins) de compenser les dépenses (p. ex., frais de déplacement et d'hébergement) ou d'offrir une rétribution. Mais surtout, il faut s'assurer que si certain.e.s orateur.trice.s sont rétribué.e.s, tous/toutes les autres le sont aussi.

3. Promouvoir la participation inclusive

3.1 Politique d'inclusion

Envisagez de rédiger une politique d'inclusion explicite énonçant les normes communautaires que tous les participant.e.s à la conférence doivent respecter. En plus de faire état de comportements inappropriés, certaines associations ont commencé à faire des suggestions actives sur la façon dont les organisateur.trice.s, le personnel, les fournisseur.euse.s, les conférencier.ière.s et les participant.e.s peuvent contribuer à la construction d'un espace accueillant.

La Queerness and Games Conference et la Different Games Conference offrent des exemples de politique inclusive.

3.2 Accessibilité

Pour promouvoir une participation inclusive, il faut s'assurer que le congrès offre ce qui est nécessaire pour augmenter la probabilité d'une expérience positive et assurer la pleine participation de tous les congressistes. Il n'est pas possible de prévoir les besoins de tout le monde, et c'est l'une des raisons pour lesquelles il est important, au début du processus d'inscription, d'encourager les participant.e.s à indiquer tout besoin particulier ou toute mesure d'adaptation dont ils/elles pourraient avoir besoin. Cependant, certaines pratiques d'accessibilité sont maintenant prévues et appliquées dans de nombreux congrès et événements.

Voici quelques considérations clés pour une participation accessible et inclusive :

- Utilisez toujours des microphones et des boucles auditives.
- Encouragez les conférencier.ière.s à réfléchir à l'accessibilité dans leurs diapositives.
- Embauche des traducteur.trice.s ASL (American Sign Language).
- Envisagez d'embaucher une personne à titre de sténographe qui effectuera le sous-titrage en temps réel.

3.3 Discussions en groupe et séances plénières

Les président.e.s de séance de discussion en groupe et de séance plénière devraient être choisis avec soin et recevoir à l'avance des lignes directrices sur la diversité et l'inclusion pour préparer leurs séances. Ces lignes directrices devraient offrir à tous les membres des panels une chance égale de s'exprimer, d'arrêter habilement les panélistes qui monopolisent la discussion ou qui dépassent le temps qui leur est alloué, et de créer des espaces pour que les conférencier.ière.s moins bruyant.e.s puissent partager leurs recherches et leurs points de vue.

Il est recommandé que les président.e.s comprennent bien l'expertise, la recherche, le domaine et les antécédents des conférencier.ière.s et posent des questions pertinentes et appropriées.

Dans les panels qui ne comportent qu'un ou quelques membres de groupes sous-représentés (femmes, PANDC, panélistes handicapés ou en début de carrière), il est important de s'assurer que ces personnes ne sont pas toujours les dernières à prendre la parole.

Certaines associations ont commencé à offrir du mentorat, de la formation gratuite et des conseils concernant la présentation efficace de leurs travaux lors des conférences aux orateur.trice.s moins expérimenté.e.s.

Sur demande et si possible, envisagez d'offrir des options de traduction aux panélistes et aux conférencier.ière.s qui ne présenteront pas leur exposé dans leur langue maternelle.

3.4 Séances de questions et réponses

Envisagez de répondre à quelques questions à la fois pour vous assurer que ces questions proviennent d'un groupe diversifié de participant.e.s. Si une seule question est posée à la fois, les meilleures pratiques soulignent l'importance de commencer par la question d'une femme, d'une PANDC, d'une personne professionnelle en début de carrière ou d'un membre d'un autre groupe sous-représenté.

Certains participant.e.s hésitent à prendre la parole devant les participant.e.s pour poser une question. Envisagez d'autres façons de soulever des questions (anonymement ou non). Cela peut être facilité par des logiciels comme *Slido* ou *Mentimeter*. Certain.e.s participant.e.s préféreront communiquer avec les conférencier.ière.s après la séance pour poser des questions. Si possible, assurez-vous que les participant.e.s savent comment communiquer avec les conférencier.ière.s.

3.5 Occasions de réseautage

Les occasions de réseautage sont l'une des composantes les plus précieuses des conférences. Toutefois, lorsque ces occasions ne sont pas structurées, elles peuvent être intimidantes pour certains participant.e.s. Certaines associations offrent différents formats de réseautage (p. ex., dans le cadre d'une séance de présentation sur affiches, d'un « Café du monde » ou d'une séance non statutaire « Demandez à l'expert »). Une autre option consiste à offrir aux participant.e.s la possibilité de consulter la liste des délégués avant l'événement et de préparer de courtes réunions de réseautage avant la conférence. Les organisateur.trice.s de l'événement

doivent s'assurer que tous les événements de réseautage sont accessibles aux personnes sourdes ou handicapées (c.-à-d., en prévoyant la présence de traducteur.trice.s en langue des signes, des espaces accessibles, des accès à des toilettes mixtes, etc.).

Envisagez de partager des lignes directrices ou des suggestions sur la façon de tirer le meilleur parti des occasions de réseautage. Les universitaires en début de carrière pourraient également tirer profit du fait qu'un plus grand nombre d'universitaires établis agissent à titre de mentor.e.s pendant toute la durée de la conférence. Une autre option consiste à envisager l'intégration d'un forum de conseiller.ère.s spécialement destiné aux doctorant.e.s, ainsi que d'un salon de l'emploi.

Lorsque vous planifiez des activités sociales, de réseautage et d'autres activités informelles, assurez-vous qu'elles ne sont pas toutes axées sur l'alcool, car cela empêcherait la participation de certaines personnes pour des raisons de croyances, de religion ou de dépendance. Si des événements parallèles sans alcool sont offerts, assurez-vous que le même poids leur est accordé.

Organisez des occasions de réseautage à différents moments, plutôt qu'en fin de journée. Cela permettra aux participant.e.s ayant des responsabilités en matière de soins à profiter de certaines de ces occasions.

4. Promotion de l'EDID

4.1 Énoncé en matière d'EDID au cours de la conférence

Rédigez un énoncé clair de l'engagement de la conférence envers l'EDID. Assurez-vous que cet énoncé soit communiqué de façon uniforme et régulière pendant la conférence, qu'il soit accessible sur le site Web de la Fédération et que les comptes de médias sociaux en fassent la promotion.

4.2 Site Web

Veillez à ce que le site Web de la conférence soit accessible, que la navigation y soit facile et qu'il contienne tous les renseignements essentiels dont les participant.e.s ont besoin (veuillez vous reporter à la section 1, sous-section 1.7).

4.3 Médias sociaux

Assurez-vous que les messages sur les médias sociaux soient conformes à la déclaration et à l'engagement de la conférence en matière d'EDID. Assurez-vous que tous les documents de communication offrent au moins une visibilité égale aux membres des groupes sous-représentés.

Vous trouverez [ici](#) des conseils sur la conception inclusive pour les médias sociaux.

4.4 Documents de marketing

Les supports de marketing devraient également intégrer une perspective de l'EDID. Il faut vérifier la compréhension et les connotations potentielles de la langue auprès d'un éventail de participant.e.s potentiel.elle.s. Les abréviations et les acronymes doivent être revérifiés pour en vérifier la pertinence. Cela s'applique également à l'utilisation d'humour et de dessins animés dans les documents de marketing.

Il faut utiliser tous les réseaux et les contacts de la Fédération pour assurer une promotion de portée aussi grande que possible de la conférence. S'il y a un engagement à accroître la diversité des participant.e.s, adoptez une approche planifiée et ciblée visant à inciter les groupes sous-représentés à participer.

Le matériel visuel doit intégrer et refléter la diversité de la collectivité. Évitez les politiques de coopération symbolique et les images qui pourraient finir par perpétuer des stéréotypes et des représentations nuisibles de groupes sous-représentés.

4.5 Films et photographie

Le tournage de films ou la prise de photographies est une excellente tactique pour le marketing, les rapports de financement et la planification d'événements futurs. Cependant, les gens n'aiment pas tous se faire filmer ou photographier. Indiquez clairement à tous/toutes les participant.e.s, aux conférencier.ière.s et au personnel si l'événement sera filmé ou photographié, et donnez aux gens un moyen de se retirer. Il peut s'agir d'offrir des autocollants à porter par les participant.e.s, de fournir des cordons porte-nom de couleurs différentes ou de réserver un espace physique dans les salles de l'événement qui ne sera pas filmé ou photographié.

Si vous prévoyez de filmer les conférencier.ière.s, dites-leur avant l'événement et donnez-leur la possibilité de refuser. De plus, dites-leur ce que vous allez faire de ces images et offrez-leur la possibilité d'en refuser certaines utilisations. Assurez-vous qu'ils/elles savent qu'ils/elles peuvent demander que leurs images soient retirées à l'avenir, quelle qu'en soit la raison.

4.6 Promotion l'EDID avant, pendant et après la conférence

Il est important d'intégrer systématiquement les messages concernant EDID au plan de communications de la conférence. Cela peut comprendre la communication de l'engagement de la Fédération envers l'EDID, la déclaration de la conférence concernant l'EDID, ainsi que des renseignements et des conseils plus pratiques visant à rendre l'expérience de la conférence plus inclusive et plus accessible à tous/toutes les participant.e.s.

Avant la conférence, assurez-vous que tous/toutes les participant.e.s connaissent l'engagement de la Fédération à l'égard de l'EDID, de la politique d'inclusion, du code de conduite et des politiques sur le harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation.

Au cours de la conférence, il est important d'ouvrir chaque événement en faisant une déclaration claire sur les efforts et l'engagement de la Fédération envers l'EDID et en donnant

des idées aux participant.e.s sur les mesures qu'ils/elles peuvent prendre pour appuyer ces efforts. Assurez-vous que tout le monde sait comment signaler les incidents et encouragez les participant.e.s à faire des commentaires pendant et après la conférence.

Après la conférence, assurez-vous de recueillir les commentaires des participant.e.s au sujet de l'inclusivité au cours de la conférence et faites connaître les résultats. Assurez un suivi auprès de tous/toutes les participant.e.s qui ont demandé des mesures d'adaptation particulières, et relevez les commentaires négatifs qui ont pu être formulés.

4.7 Langage inclusif

La langue est importante, et c'est pourquoi la Fédération devrait prêter attention et revoir régulièrement ses lignes directrices sur l'utilisation d'un langage inclusif. L'American Psychological Association a créé une ressource utile sur la langue sans préjugés (pour l'anglais). Pour obtenir des lignes directrices générales axées sur certains groupes sous-représentés (autochtones, populations racisées, femmes, personnes LGBTQ2S+ et personnes handicapées), veuillez consulter la section 5 du présent rapport.

5. Prévention et traitement du harcèlement, de l'intimidation et de la discrimination

5.1 Code de conduite

Un code de conduite devrait être établi pour les conférences et communiqué clairement et uniformément aux participant.e.s par le site Web de la conférence, les médias sociaux, les courriels, les livrets des participant.e.s, etc. Les codes de conduite devraient énoncer explicitement le comportement attendu, comment signaler tout incident qui pourrait survenir et comment la Fédération traitera les plaintes. D'autres éléments à inclure dans le code de conduite sont les mesures disciplinaires en cas d'infraction au code et la protection contre les représailles. Les politiques existantes sur la discrimination, l'intimidation et le harcèlement constituent le meilleur fondement du code de conduite.

Permettre aux participant.e.s de signaler tout incident par divers moyens (par exemple, un formulaire en ligne, un courriel, de manière anonyme ou en personne) est considéré comme une meilleure pratique. Le comité organisateur de la conférence devrait désigner et former au moins une personne pour réagir efficacement à tout incident de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Un exemple de code de conduite élaboré par une conférence universitaire est disponible à [REACH, University of Oxford](#). D'autres exemples de codes de conduite se trouvent [ici](#).

Le code de conduite doit être signé par toutes les personnes qui participent à l'événement et par tous/toutes les participant.e.s lorsqu'ils/elles s'inscrivent à la conférence.

5.2 Politiques en matière de discrimination, d'intimidation et de harcèlement

Les politiques en matière de discrimination, d'intimidation et de harcèlement devraient servir de fondement pour prévenir et traiter efficacement tout incident qui pourrait survenir avant,

pendant et après la conférence. Ces politiques devraient également constituer le fondement du code de conduite de la conférence (voir la section 1, sous-sections 5 à 5.1).

Geek Feminism Wiki a élaboré de nombreuses ressources utiles sur l'importance des politiques de lutte contre le harcèlement dans le cadre des conférences. Ces ressources peuvent être consultées [ici](#).

5.3 Intervention de témoins

Les incidents liés à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement peuvent se produire en tout temps. La Fédération devrait s'assurer que les organisateur.trice.s de la conférence connaissent les stratégies d'intervention des témoins et se sentent outillés et confiants pour intervenir lorsqu'ils/elles sont témoins d'un incident. Certaines ressources sur la formation sur l'intervention des témoins se trouvent [ici](#).

Des groupes comme [Astronomy Allies](#) et [Ento-Allies](#) ont créé des réseaux d'alliés pour promouvoir la création d'espaces sûrs lors de réunions et d'événements scientifiques.

5.4 Réponse aux incidents de harcèlement, d'intimidation et de discrimination

En cas d'incident, assurez-vous que les protocoles établis dans les politiques et le code de conduite sont rigoureusement suivis en tout temps. Idéalement, plusieurs membres du comité organisateur devraient être désignés et adéquatement formés sur la façon de réagir efficacement aux incidents de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

Les agent.e.s de service doivent être disponibles en tout temps (y compris après les heures de travail, au cours des occasions de réseautage ou des activités sociales), bien connaître les politiques et le code de conduite et être prêts à recevoir les premiers rapports d'incidents. Les agent.e.s de service doivent avoir des numéros de téléphone d'urgence pour communiquer immédiatement avec les membres désignés du comité organisateur lorsqu'un incident de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement est signalé.

Lorsqu'un incident est signalé, une enquête doit être conduite conformément au code de conduite et aux lignes directrices. Les conclusions de l'enquête et les sanctions éventuelles doivent être communiquées rapidement et clairement à toutes les parties concernées.

L'American College Personnel Association a mis au point une politique et un protocole de prévention aux incidents causés par des préjugés et de réponse à ces incidents.⁷⁸

78

<https://www.myacpa.org/sites/default/files/Bias%20Incident%20Prevention%20and%20Response%20Protocol%20-%20final%20approved%202-14-14.pdf>

Section 2. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives en personne

1 Lieu

Veuillez consulter la section 1, sous-section 1.3 du présent guide.

2 Aliments et boissons

Si des aliments et des boissons sont fournis lors de la conférence, veillez à ce que les renseignements concernant les exigences et les préférences alimentaires des participant.e.s soient recueillis à l'avance. Assurez-vous qu'il y a suffisamment d'options adaptées aux différents types de régimes alimentaires (végétarien, végétalien, sans produits laitiers, sans gluten, sans noix, halal et casher).

Si un buffet est offert, assurez-vous que tous les ingrédients (ou au moins les allergènes) sont clairement étiquetés. Tenez compte du fait que certain.e.s participant.e.s à mobilité réduite ou ayant une déficience visuelle ou d'autres handicaps pourraient avoir besoin de soutien pendant les périodes d'alimentation.

Si la conférence a lieu pendant le ramadan, trouvez des façons d'offrir aux participant.e.s de la nourriture et des boissons aux moments appropriés. Une autre option consiste à offrir des billets à prix réduit aux participant.e.s pour qu'ils/elles puissent prendre leurs propres dispositions alimentaires.

Il est important de s'assurer que tous les événements sociaux de la conférence ne sont pas centrés sur l'alcool, car cela exclurait certains participant.e.s en raison de leurs croyances personnelles ou religieuses. Assurez-vous que des boissons non alcoolisées, à faible teneur en caféine et à faible teneur en sucre soient disponibles en tout temps.

3. Renseignements concernant le lieu

Recueillez des renseignements concernant le site et les installations voisines et assurez-vous que tous les participant.e.s les obtiennent avant la conférence (p. ex., en matière d'hébergement, de transport en commun, de restaurants, de services de taxi, de garderies, de guide d'accès physique, etc.).

4. Présentations

Les installations de présentation comme la scène et les podiums doivent également être accessibles. Certain.e.s participant.e.s pourraient avoir besoin d'aide pour faire des présentations visuelles ou auditives. Les organisateur.trice.s doivent prévoir des sièges accessibles pour les personnes à mobilité réduite, accompagnées d'interprètes et/ou portant des appareils auditifs, ainsi que pour leur entourage. Des microphones supplémentaires doivent être disponibles au cours des séances de questions et réponses, et les organisateur.trice.s doivent veiller à faciliter et à promouvoir leur utilisation systématique. En outre, des fiches peuvent être utilisées comme support des questions

écrites à porter à l'avant, afin d'accommoder les personnes qui n'ont pas l'assurance requise pour parler devant un groupe.

De plus, toutes les présentations doivent respecter les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (Gouvernement de l'Ontario, 2014), et tous les documents imprimés doivent respecter des lignes directrices claires en matière d'impression (INCA, 2018). Tous les conférencier.ière.s devraient s'efforcer de présenter des exposés accessibles. Pour un.e organisateur.trice, il peut s'agir de formuler des recommandations ou d'exiger que le texte et les éléments visuels importants soient suffisamment grands pour être lus à distance et que le contraste de couleur entre le texte et le fond soit suffisant (Henry et Abou-Zahra, 2010). De plus, assurez-vous que les présentations à séquences audio ou vidéo intégrées sont sous-titrées; la pratique exemplaire consiste à utiliser des interprètes en langue des signes ou une transcription en direct de la parole et du texte (CART, traduction en temps réel des communications) pendant chaque séance. Une autre option plus économique consiste à ajouter des sous-titres en direct pendant toutes les présentations.

Pour la conférence elle-même, il faudrait prévoir une table d'accès avec du personnel en permanence. Ce personnel peut aider les participant.e.s qui doivent surmonter des obstacles et les conférencier.ière.s qui souhaitent rendre leurs présentations accessibles. Ce personnel devrait donner accès de la technologie permettant de créer des choses comme des documents en gros caractères, des copies accessibles des enregistrements des discussions et des diapositives, et ainsi de suite. Cette table permet aussi de promouvoir visiblement l'accessibilité, et elle devrait donc être située à un endroit central et être dotée de matériel et de panneaux qui favorisent l'accessibilité.

Une formation sur les pratiques exemplaires en matière de présentations accessibles et d'animation des présentations et des événements devrait être offerte avant et pendant la conférence. Les conférencier.ière.s, les panélistes, les animateur.trice.s et les président.e.s de panel doivent comprendre ce qu'ils/elles doivent faire pour créer des présentations accessibles, préparer des séances de questions et réponses, etc., avant la conférence. La réussite de la formation, l'acceptation de maintenir les pratiques exemplaires, etc. devraient être une condition préalable à la participation. Le processus de sélection des propositions devrait tenir compte de critères d'accessibilité.

5. Liste de vérification des événements inclusifs

Les meilleures pratiques en matière d'élaboration et de tenue de conférences évoluent constamment. L'Initiative en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Simon Fraser a permis d'élaborer une liste de vérification inclusive qui pourrait être pertinente pour la Fédération.

Section 3. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives virtuelles

1 Configuration planifiée d'un événement

1.1 Protection des renseignements personnels, sûreté et sécurité

La protection des renseignements personnels, la sûreté et la sécurité devraient être priorisées dans des contextes virtuels. Les renseignements personnels des participant.e.s peuvent être protégés au moyen d'une plateforme qui interdit les accès non autorisés à toutes les données recueillies pendant l'inscription et la participation à la conférence. Communiquez clairement aux participant.e.s comment l'information recueillie pendant l'événement sera utilisée.

Assurez-vous que le travail exclusif est protégé lors de la diffusion de ressources partageables (p. ex., enregistrements de présentations, diapositives, etc.) aux participant.e.s. La sécurité peut être assurée par des plateformes d'hébergement qui assurent un chiffrement de bout en bout.

1.2 Marketing

Assurez-vous que tout le matériel promotionnel numérique est accessible (bannières de site Web, courriels, graphiques de médias sociaux, etc.). Si les images contiennent des renseignements importants, mettez-les également en format texte.

1.3 Processus d'inscription

Le processus d'inscription doit être accessible et fonctionnel sur différents appareils et lecteurs d'écran. Prévoyez de l'espace dans le formulaire d'inscription pour encourager les participant.e.s à exprimer leurs besoins particuliers de façon à participer pleinement à la conférence.

1.4 Élaboration du contenu

Le processus d'élaboration du contenu doit être conçu en tenant compte du contexte virtuel de la conférence et de l'interruption potentielle de l'événement au cours d'une journée de travail représentative. Définissez clairement l'horaire des séances et des conférencier.ière.s, et assurez-vous que les participant.e.s aient facilement accès au programme et aux autres ressources dont ils/elles pourraient avoir besoin pour participer à l'événement.

2 Création d'un environnement inclusif

2.1 Plateforme et interface inclusives

Utilisez une plateforme numérique inclusive et accessible dotée de fonctions intégrées pour le sous-titrage en direct, la traduction en temps réel, le soutien en direct, l'enregistrement, etc. Si des séances et des présentations sont enregistrées pour utilisation future, assurez-vous que les vidéos sont sous-titrées et que des transcriptions sont disponibles.

L'interface doit être visuellement attrayante et facilement accessible à partir de n'importe quel appareil. L'interface de conférence de certaines plateformes est dotée d'une fonction de clavardage fondée sur l'intelligence artificielle qui permet aux participant.e.s de poser facilement des questions, de recevoir du soutien et de trouver ce dont ils ont besoin.

Avant la conférence, pensez à envoyer aux participant.e.s un lien vers un tutoriel qui leur permettra de se familiariser avec les fonctions de la plateforme en ligne.

2.2 Protocoles et lignes directrices

Assurez-vous que tous les participant.e.s à la conférence connaissent bien le code de conduite et/ou les ententes communautaires. Tout comme dans un espace physique, assurez-vous que tout le monde sait ce qui est considéré comme des comportements appropriés et inappropriés, ainsi que la façon dont les atteintes à la sûreté et à la sécurité seront traitées.

2.3 Exploitation de la vidéo

Pensez à créer une variété d'arrière-plans virtuels que les participant.e.s pourront utiliser pendant la conférence. Ne poussez pas les participant.e.s à afficher leurs vidéos, et si vous enregistrez, filmez ou photographiez, assurez-vous qu'ils/elles en sont tous/toutes conscient.e.s. Si certains participant.e.s ne sont pas à l'aise, encouragez-les à se joindre à vous et à participer pendant que leurs caméras sont éteintes.

2.4 Séances et présentations accessibles

Les modérateur.trice.s et les animateur.trice.s doivent passer en revue les caractéristiques d'accessibilité disponibles et informer les participant.e.s lorsque des enregistrements vidéo et des présentations seront disponibles. Ils/Elles doivent également répéter les questions posées verbalement et par écrit, et dans les deux langues officielles.

Avant la conférence, assurez-vous que les conférencier.ière.s reçoivent des lignes directrices sur les considérations relatives à l'accessibilité pour leurs présentations. Un résumé des lignes directrices pour les présentations virtuelles se trouve [ici](#).

3. Promotion d'une interaction continue

Il est particulièrement important de permettre une interaction continue dans un contexte virtuel. Avant la conférence, assurez-vous que les orateur.trice.s et les conférencier.ière.s connaissent les caractéristiques interactives de la plateforme.

Certaines des façons les plus courantes d'interagir avec les participant.e.s pendant les séances virtuelles consistent à utiliser les sondages et la boîte de discussion. Assurez-vous que toutes les fonctions interactives sont disponibles dans la fenêtre vidéo.

3.1 Annotation

Annotation est un outil qui permet aux participant.e.s virtuel.elle.s de s'engager efficacement dans la conférence et d'entrer du texte dans une présentation. Il peut être mis en œuvre en créant une diapositive vierge ou un tableau blanc, et en demandant aux participant.e.s de partager leurs idées de façon anonyme.

3.2 Dialogue précoce

Encouragez les conférencier.ière.s et les présentateur.trice.s à offrir des occasions de connexion et d'engagement au début d'une séance. La plupart des plateformes permettent d'utiliser des salles de repos qui permettent à des participant.e.s de se connecter et de communiquer en petits groupes.

3.3 Questions et réponses en temps réel

Assurez-vous que les participant.e.s peuvent poser des questions en temps réel au cours de toutes les séances de la conférence, pendant qu'un.e intervenant.e tiers.erce surveille les délais et aide les orateurs à gérer les interactions difficiles. La plupart des plateformes permettent d'utiliser en direct une boîte de questions et réponses. Assurez-vous que les orateur.trice.s et les conférencier.ière.s la consultent et, si possible, répondent à toutes les questions ainsi posées.

3.4 Commentaires des participant.e.s

Après chaque séance, assurez-vous que tous les participant.e.s peuvent soumettre leurs commentaires. Une meilleure pratique consiste à demander explicitement aux participant.e.s trois conseils sur la façon d'améliorer leur expérience virtuelle et de faire un effort pour les mettre en œuvre.

Section 4. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives hybrides

1 Participation inclusive sur place et hors site

Envisagez diverses façons d'assurer une participation virtuelle hors site à la conférence (p. ex., au moyen d'un flux virtuel d'articles transmissibles en cours de téléconférence ou affichage d'articles dans un clavardoir en cours de discussion asynchrone) et offrir en permanence des outils de participation (p. ex., sondage, boîte de discussion, etc.).

Assurez-vous que la participation hors site soit une option non seulement pour l'auditoire, mais aussi pour les conférencier.ière.s. Assurez-vous que la technologie fonctionne bien et qu'elle est mise à l'essai entre les séances. Préparez le personnel à analyser et à résoudre tout problème en limitant les perturbations pour les participant.e.s hors site.

L'utilisation de logiciels comme Slido facilitera la participation hors site aux séances de questions et réponses.

2 Considérations relatives à la diffusion en direct et à l'enregistrement

Si un enregistrement, un tournage et/ou une séance de photographie ont lieu pendant la conférence hybride, assurez-vous que tous/toutes les participant.e.s, les conférencier.ière.s et le personnel en sont bien conscient.e.s et peuvent consentir explicitement à être enregistré.e.s, filmé.e.s ou photographié.e.s ou refuser de le faire. Si certain.e.s participant.e.s virtuel.elle.s ne veulent être filmé.e.s et/ou photographié.e.s, encouragez-les à se connecter et à participer sans que leur caméra vidéo soit allumée.

Section 5. Constatations particulières – Groupes sous-représentés

1 Premières Nations, Métis et Inuits

1.1 Réconciliation et autochtonisation

Consultez divers dirigeant.e.s, groupes et communautés autochtones et établissez des relations avec eux au sujet de la meilleure façon dont la Fédération peut jouer un rôle dans les efforts de réconciliation et d'autochtonisation de l'enseignement supérieur en général, et des sciences humaines en particulier. Assurez-vous que la conférence offre une plateforme utile pour réfléchir à ces questions. Le rapport final et les recommandations du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation de 2020-2021 comprennent la section importante « Décolonisation : principes, lignes directrices et pratiques prometteuses. »

1.2 Sujets de la conférence

Réfléchissez à la façon dont vous abordez les connaissances, les expériences, les défis et les réalités autochtones pendant la conférence et d'autres événements. Par exemple, les relations découlant des traités, l'histoire de la colonisation au Canada, l'utilisation et le développement des terres, la souveraineté autochtone, l'histoire des pensionnats, les traumatismes historiques et intergénérationnels, les femmes autochtones disparues et assassinées, la Commission de vérité et réconciliation, et d'autres questions.

1.3 Purification par la fumée et autres usages cérémoniels de la fumée

La purification par la fumée consiste à brûler des substances comme du foin d'odeur, du cèdre et de la sauge pendant les événements autochtones. Cette pratique est fondée sur les croyances traditionnelles selon lesquelles la fumée produite est un moyen de purification et induit une attitude positive de ceux qui participent aux activités.

Prévoyez un espace désigné à l'extérieur, au cas où un.e représentante autochtone et/ou un.e participant.e souhaiteraient effectuer une cérémonie de purification. Assurez-vous que l'espace est clairement indiqué et respecté par les participant.e.s non autochtones.

1.4 Paiements aux bénéficiaires autochtones

Rémunérez adéquatement les autochtones et reconnaissez leur savoir et leur temps. Assurez-vous que les paiements versés aux bénéficiaires autochtones soient effectués d'une manière adaptée à la culture.

1.5 Conseils en matière d'inclusion

- Permettez aux participant.e.s autochtones de s'impliquer dans la prise des décisions relatives à l'événement, notamment en ce qui concerne les éventuelles activités cérémonielles à intégrer dans le programme (par exemple, cérémonies du lever du soleil, battements de tambour, danses, chants, prières).
- Faites une déclaration de reconnaissance du territoire traditionnel lors de l'ouverture de l'événement (voir la section 1, sous-section 1.1 du présent guide).
- Pensez à inviter un représentant de la collectivité ou de la nation autochtone locale (habituellement un.e chef.ffe, un.e Aîné.e. ou un.e autre dirigeant.e de la collectivité) à assister à l'événement pour qu'il/elle fasse une prière d'ouverture et qu'il/elle exprime de bonnes intentions à l'égard de l'événement.
- Permettez à un.e aîné.e de vous conseiller et de vous guider, en particulier lors d'événements de longue durée ou dans le cadre desquels des sujets intenses sont traités. Sachez que certaines pratiques exemplaires sont le reflet de collectivités particulières.
- Un.e représentant.e autochtone peut vouloir effectuer une cérémonie de purification, comme dans la tradition des Premières Nations. Ces activités devraient toujours être facultatives, car certaines personnes pourraient ne pas souhaiter participer aux cérémonies d'une autre culture. De plus, la cérémonie de purification devrait toujours avoir lieu à l'extérieur pour éviter de déclencher des alarmes d'incendie et de provoquer des réactions allergiques aux substances brûlées.
- Si un.e représentant.e autochtone ou un.e Aînée participe à la conférence, déterminez les protocoles appropriés pour le remercier. L'Organisation nationale de la santé autochtone recommande du tabac (une plante sacrée) pour les Aîné.e.s des Premières Nations et des Métis et de petits cadeaux pour les Aîné.e.s inuits. Si vous offrez d'autres cadeaux, comme une couverture ou une plume, utilisez le protocole approprié pour le faire.

Les autochtones ne veulent peut-être pas toujours ces accommodements. Veuillez respecter leurs souhaits.

Organisations autochtones canadiennes :

- Assemblée des Premières Nations [www.afn.ca]
- Association des femmes autochtones du Canada [www.nwac.ca]

- Inuit Tapiriit Kanatami [www.itk.ca]
- Pauktuutit Inuit Women of Canada [www.pauktuutit.ca]
- Ralliement national des Métis [www.metisnation.ca]
- Congrès des peuples autochtones [www.abo-peoples.org]

Source : Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils.

1.6 Langage inclusif

Dans la mesure du possible, soyez précis au sujet du groupe, des personnes, de la collectivité ou de la nation dont vous parlez et reportez-vous toujours aux préférences de la collectivité ou des personnes quant à la façon dont elles souhaitent être identifiées. Évitez de dire « Autochtones du Canada », « Canadiens autochtones » ou « Indigènes du Canada ». Apprenez à prononcer correctement les noms, mots et expressions autochtones.

Pour en savoir plus l'utilisation de la langue anglaise, consultez le document Style Guide for Reporting on Indigenous People created by Journalists for Human Rights.

1.7 Publications comportant du contenu autochtone

Les publications ne sont pas neutres sur le plan de la langue et du style, et chaque auteur.e et rédacteur.trice en chef devrait créer des œuvres concernant les peuples autochtones en respectant selon le style approprié et des pratiques de publication culturellement appropriées. Pour obtenir des renseignements à propos de ces styles et des principes de style, de terminologie et d'utilisation des connaissances traditionnelles autochtones ainsi que de l'appropriation culturelle, accédez à *Elements of Indigenous Style: A Guide for Writing By and About Indigenous Peoples* par Gregory Younging (Brush, 2018).

2 Femmes

2.1 Conseils en matière d'inclusion

- Évitez les panels exclusivement masculins.
- Visez une représentation égale au cours de toutes les séances de la conférence.
- Assurez-vous que tous les participant.e.s connaissent le code de conduite et les politiques sur le harcèlement, l'intimidation et la discrimination.
- Ne fournissez pas des plateformes qui perpétuent et promeuvent des approches problématiques (p. ex., essentialisme, définition de « questions féminines », manque de considération de l'intersectionnalité, etc.).
- Promouvez l'utilisation d'un langage non sexiste et non binaire.

- Soutenez activement les personnes responsables de soins.

2.2 Langage inclusif (traduit de l'anglais)

Ne pas dire	Dire
• Homme	• Personne, individu
• Heures-homme	• Heures-personnes, heures d'ingénieur
• L'homme	• Les gens, les êtres humains, l'humanité
• Lui/le sien	• Eux/leur
• Étudiant.e de première année	• Personne qui étudie en première année
• Fabriqué par l'homme	• Fabriqué à la machine, synthétique, artificiel
• L'homme commun	• La personne moyenne, les gens
• Président	• Président ou présidente (selon le genre)
• Facteur	• Facteur ou factrice (selon le genre)
• Policier	• Constable, policier ou policière (selon le genre)
• Femelle	• Pour de nombreux anglophones, le terme « femelle » ressemble à une désignation scientifique qu'on pourrait utiliser pour désigner des animaux ou des plantes. Dites plutôt « femme ».
Source : <u>Diversity and Inclusion in the Workplace, Writer.</u>	

2.3 Soutien des responsabilités en matière de soins

Les responsabilités en matière de soins ont un effet disproportionné sur les femmes et, si elles ne sont pas adéquatement soutenues, elles peuvent avoir des répercussions considérables sur la participation des femmes à la conférence. Voici certains aspects à prendre en considération au moment de soutenir les responsabilités en matière de soins :

- Envisagez d'offrir des services de garde d'enfants pendant la durée de la conférence.
- Veiller à ce qu'un réseau Wi-Fi fiable soit disponible pour aider les participant.e.s à rester en contact avec leur famille restée à la maison.
- Envisagez d'offrir des bourses de soins pour couvrir les frais supplémentaires engagés par les participant.e.s à la conférence. Assurez-vous que le formulaire d'inscription offre un espace où les gens peuvent rédiger toute demande de soins.
- Envisagez d'accueillir des enfants relativement âgés à la conférence.

3. Communautés racisées

3.1 Conseils en matière d'inclusion

- Incluez des représentant.e.s de divers groupes ethnoculturels raciaux dans le processus de planification de la conférence et assurez la diversité raciale des conférencier.ière.s.
- Faites la promotion de la conférence par l'entremise de groupes et d'organismes communautaires qui travaillent avec les diverses collectivités que vous cherchez à mobiliser et qui les soutiennent.
- Assurez-vous que les images et la langue du matériel promotionnel reflètent la diversité de votre auditoire.
- Renseignez-vous à propos des pratiques alimentaires religieuses ou spirituelles des communautés que vous souhaitez inviter.
- Évitez les représentations « symboliques » dans la mesure du possible.
- Cherchez activement à refléter la diversité des communautés raciales, culturelles, nationales et autochtones de votre région.
- Assurez-vous que votre code vestimentaire respecte les modes d'habillement culturels.
- Encouragez les participant.e.s des diverses communautés ethnoculturelles à vous faire part de leurs besoins pendant tout l'événement et à discuter de toute situation qui les met mal à l'aise.
- Préparez-vous à réagir aux incidents racistes.
- Comme pour les personnes handicapées, n'exagérez pas et ne faites pas d'hypothèses concernant les besoins d'adaptation des participant.e.s des communautés ethnoculturelles. Reconnaissez que vous pouvez faire des erreurs en tentant de les accommoder. Cela fait partie du processus d'apprentissage et une simple demande d'excuses ou de clarification des options d'intervention appropriées est très utile.

Source : Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils.

3.2 Langage inclusif (traduit de l'anglais)

Ne pas dire	Dire
• Le pas considérer que des descripteurs géographiques sont interchangeables avec des termes religieux ou autres pour décrire des groupes particuliers de personnes. Par exemple, le mot « musulman » n'est pas synonyme de « arabe ».	• En ce qui concerne la nationalité, évitez d'utiliser le terme « citoyen » comme terme générique pour désigner les personnes qui vivent dans un pays donné.
• Indien (par une personne non autochtone), sauvage, sang-mêlé, peau rouge, squaw.	• Autochtone, membre des Premières Nations, Métis, Inuit. Soyez aussi précis que possible au sujet de la nation à laquelle

	vous faites référence et utilisez le terme que les gens utilisent pour s'auto-identifier.
• Eskimo	• Inuk (singulier), Inuit (pluriel)
• Oriental, jaune, jap, paki	• Asiatique, Asiatique du Sud (Inde, Pakistan, etc.), Asiatique de l'Est (Chine, Japon, etc.), Asiatique du Sud-Est (Indonésie, Philippines, etc.), ethnonyme (un mot utilisé pour désigner les personnes ou les habitants d'un endroit) associé au Canada (p. ex., Canadien.iennne d'origine asiatique ou Canadien.iennne d'origine indienne)
• Noir, coloré, n----- (ce mot ne devrait jamais être prononcé par une personne non noire, même lorsqu'on cite quelqu'un)	• Noir.e.s, Noir.e.s canadien.iennne.s, Canadien.iennne.s d'origine africaine.
• Liste noire	• Liste de mise à l'index
• Espagnol (pour désigner les personnes qui ne proviennent pas d'Espagne)	• Latino/Latina, Hispanique, ethnonyme (p. ex., Mexicain, Chilien)
• Moyen-Orient, Musulman (en référence à une région géographique)	• Compte tenu de la taille et de la diversité de la région du Moyen-Orient, il n'y a pas de terme racial ou ethnique accepté. Voici quelques termes localisés plus précis : Arabe (référence à un pays arabophone), Perse (référence à des conférencier.ière.s farsis, nord-africains, ainsi qu'à de nombreuses autres désignations par pays et par région).
• WASP, redneck	• Blanc
• Liste blanche	• Liste de sélection
• Non blanc	• Personne, personne de couleur
• Mulâtre	• Personne multiraciale, biraciale, mixte
• Étranger	• Immigrant.e., nouvel.elle arrivant.e, nouveau.elle Canadien.iennne
Source : Adapté de <u>Diversity and Inclusion in the Workplace, Writer.</u>	

4. Personnes LGBTQ2S+

4.1 Conseils en matière d'inclusion

- Assurez-vous que votre organisation a établi une politique sur la discrimination, le harcèlement et le lieu. Partagez cette politique avec toutes les personnes qui seront présentes à votre événement et assurez-vous qu'elle est appliquée en tout temps.
- Déterminez l'identité de genre choisie par chaque personne, ainsi que ses noms et pronoms préférés (p. ex., lui/elle, le sien/la sienne, eux/leur). Faites preuve de respect et utilisez les noms et les pronoms choisis. Excusez-vous si vous utilisez le mauvais pronom ou nom. Continuer à utiliser des pronoms ou des noms auxquels la personne ne s'identifie pas (même s'il s'agit d'un nom légal ou d'un prénom précédent) constitue un manque de respect délibéré. Les personnes transgenres peuvent comprendre une certaine confusion à condition qu'elles constatent des progrès continus et de bonne foi dans l'utilisation du nom et des pronoms appropriés.
- Assurez-vous que le code vestimentaire associé à votre événement (le cas échéant) respecte les droits des personnes LGBTQ2S+ de s'habiller conformément à leur identité de genre.
- Dans la mesure du possible, désignez des toilettes sans distinction de genre (toilettes que n'importe qui peut utiliser, sans égard à l'identité de genre ou à l'expression sexuelle). Cette approche est très appréciée par les personnes hétérosexuelles handicapées dont la personne aidante est d'un sexe différent ou par les parents qui s'occupent d'enfants d'un sexe différent et encore trop jeunes pour utiliser les toilettes par eux-mêmes.
- En aucun cas, une personne qui participe ou contribue à votre événement ne devrait être forcée de révéler des renseignements sur son identité de genre ou son orientation sexuelle. Toutes les personnes représentant votre organisation, les entreprises externes et les personnes qui participent doivent comprendre et respecter la présente politique.

Source : Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils.

4.2 Langage inclusif (traduit de l'anglais)

Ne pas dire	Dire
• Homosexuel, gai (n.) (comme dans il est gai), homo, sodomite	• Gai (adj.), lesbienne (n. ou adj.), bisexuel (adj.), queer (adj.)
• Homosexualité, lesbianisme, gai (de façon péjorative)	• Être gai/lesbien/bisexuel/queer
• Préférences sexuelles, attraits de même sexe, identité sexuelle	• Orientation sexuelle, orientation
• Mode de vie gai/lesbien/bisexuel	• Les personnes LGBTQ2S+ et leur vie
• Normales	• Personnes qui ne sont pas gaies/lesbiennes/bisexuelles, hétérosexuelles, hétéronormatives (pour décrire les normes qui excluent les personnes LGBTQ2S+)
• Homosexuel avoué, déclaré, ouvertement homosexuel	• Out, gai Out, lesbienne Out, personne queer Out
• Travesti, transsexuel, femme-homme, il/elle, ça	• Transgenre (adj.), trans
• Transgenrisme	• Être transgenre
• Trouble d'identité sexuelle	• Dysphorie sexuelle
• Homme/femme biologique, homme/femme génétique, né(e) homme/femme	• Homme/femme désigné.e à la naissance
• Changement de sexe, réaffectation de sexe, opération de changement de sexe, préopératoire, postopératoire	• Transition, affirmation de genre
• Hermaphrodite	• Intersexe
• Normales	• Personnes non transgenres, cisgenres
• Sexe opposé	• Sexe différent, communauté LGBTQ2S+
• Droits spéciaux	• Égalité des droits, égalité de protection
• Passer, voler, tromper, faire semblant, poser, piéger, maquiller	• Ces termes ne devraient pas être utilisés parce qu'ils font la promotion de l'idée pernicieuse que les personnes transgenres sont trompeuses dans leur expression de genre.
Source : Diversity and Inclusion in the Workplace, Writer.	

5. Personnes handicapées

5.1 Conseils en matière d'inclusion

Traitez tout le monde comme vous aimeriez être traité. N'oubliez pas que les personnes handicapées ne sont pas des victimes. Évitez de faire preuve de pitié ou d'être condescendant à leur égard.

- N'ayez jamais peur de parler à une personne handicapée. N'oubliez pas de parler directement aux personnes, même si elles ont un.e accompagnateur.trice, un.e assistant.e ou un.e interprète. En cas de doute sur la façon dont une personne préfère communiquer, posez-lui la question. Donnez aux participant.e.s le temps de répondre et évitez de terminer leurs phrases pour eux/elles.
- Demandez toujours à une personne si elle souhaite obtenir de l'aide avant de lui en donner. La personne n'a peut-être pas besoin d'aide. Écoutez ce que la personne dit et faites de votre mieux pour fournir ce qu'elle demande, et non ce dont elle pourrait avoir besoin selon vous.
- Utilisez le langage « Les gens d'abord ».
- Ne vous laissez pas distraire et ne présumez pas que vous pouvez caresser l'animal d'assistance d'une personne. Ces animaux sont au travail et doivent se concentrer pour aider leur propriétaire.

Source : Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils.

5.2 Langage inclusif (traduit de l'anglais)

Ne pas dire	Dire
• Les handicapés	• Personnes handicapées
• Personnes normales, personnes saines et entières	• Personnes non handicapées, neurotypiques (lorsqu'on fait référence à la capacité cognitive)
• Communauté des handicapés, sport pour les handicapés	• Communauté des personnes handicapées, sport pour les athlètes handicapés
• Personne avec un défaut de naissance	• Personne ayant une déficience congénitale
• Personne affligée, qui souffre de, qui est frappée par, victime de...	• Personne qui a, personne qui a reçu un diagnostic de...
• Personne atteinte de mongolisme, mongoloïde, mongole	• Personne atteinte du syndrome de Down

• Autiste	• Personne qui a reçu un diagnostic d'autisme, personne atteinte du spectre de l'autisme
• Un quadriplégique, un paraplégique	• Personne quadriplégique, personne paraplégique, personne qui a reçu un diagnostic d'incapacité physique
• Un estropié	• Personne ayant un handicap physique, personne à mobilité réduite, personne qui marche avec des béquilles, personne qui utilise une marchette
• Un nain, un nabot	• Personne de petite taille, petite personne
• Muet, non verbal	• Personne incapable de parler, personne qui utilise un appareil de communication, qui communique sans utiliser des mots
• Valeur fictive	• Valeur d'emplacement réservé, valeur d'échantillon
• Malentendant, sourd	• Personne sourde (peu ou pas d'ouïe fonctionnelle, communique souvent par le langage des signes), personne malentendante (perte d'ouïe légère à modérée, peut ou non utiliser le langage des signes)
• Aveugle	• Personne aveugle, personne ayant une déficience visuelle, personne ayant une mauvaise vision
• Attaque, passe	• Crise
• Attardé	• Personne ayant un trouble d'apprentissage
• Personne au cerveau endommagé	• Personne ayant subi une lésion cérébrale
• Fou, psycho, malade mental, perturbé émotionnellement, dément	• Personne ayant reçu un diagnostic de problème de santé mentale, personne ayant une déficience psychiatrique
• Test de santé mentale	• Test de vivacité intellectuelle, test de cohérence
• Élève en éducation spécialisée	• Élève qui reçoit des services d'éducation spécialisée
• Confiné à un fauteuil roulant	• Personne qui utilise un fauteuil roulant

● Stationnement pour personnes handicapées, salles de bain pour personnes handicapées, etc.	● Stationnement accessible, toilettes accessibles, etc.
● Spécial, courageux, héroïque, inspirant, courageux	● Les personnes qui s'adaptent à leur handicap n'acquièrent pas nécessairement ces qualités. Il faut se demander si ces termes, <i>qui dépassent</i> le contexte de l'invalidité, conviennent à la personne considérée ou à la situation.
Source : <u>Diversity and Inclusion in the Workplace, Writer.</u>	

Section 6. Évaluation des meilleures pratiques

Les meilleures pratiques ont été évaluées en tenant compte des incidences prévues, de l'effort et des ressources nécessaires. Chacun de ces éléments a été classé élevé (***), moyen (**) ou faible (*). Les incidences prévues sont associées à une valeur numérique liée au nombre de participant.e.s susceptibles de bénéficier de la mise en œuvre de la pratique correspondante ou d'en d'être satisfaits. Les incidences prévues tiennent également compte des meilleures pratiques en matière d'EDID, dont l'application est maintenant largement anticipée au cours de la préparation et de la tenue des conférences. La priorité a été déterminée en attribuant plus de poids aux incidences qu'à l'effort et aux ressources. La priorité est également classée élevée (***), moyenne (**) ou faible (*).

Pratique	Incidences	Effort	Ressources requises	Priorité
Section 1. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives traditionnelles				
1. Logistique préalable à la conférence				
Cérémonie autochtone et reconnaissance du territoire	***	*	*	***
Date et heure	**	*	*	**
Salles accessibles	***	**	**	***
Sonorisation inclusive	***	**	**	***
Places assises réservées	***	*	*	***
Signalisation	***	**	**	***

Cartes de l'intérieur du lieu	***	**	**	***
Toilettes accessibles	***	*	*	***
Toilettes mixtes	***	*	*	***
Salle de prière	***	*	*	***
Salle de repos	***	*	*	***
Salle de lactation	***	*	*	***
Garderie	***	***	***	**
Besoins particuliers et mesures d'adaptation (formulaire d'inscription)	***	*	**	***
Mode d'identification privilégié (nom, pronoms, titres, interaction informelle)	***	*	*	***
Tarifs des billets	***	*	*	***
Billets à tarif réduit	***	*	*	***
Billets gratuits pour les travailleur.euse.s de soutien	**	*	*	**
Soutien financier ciblé	***	**	**	**
Conception d'un site Web inclusif	***	**	**	***
2. Préparation de la conférence, contenu et conférencier.ière.s				
Comité de planification diversifié	***	**	**	***
Vision et stratégie en matière d'EDID	***	*	*	***
L'équipe EDID examinera les pratiques	***	**	**	***

concernant la conférence				
Lignes directrices en matière de diversité des séances	***	**	*	***
Ébauche du groupe IPC diversifié	***	**	**	***
Portée ciblée de l'IPC	**	**	**	**
Résumé anonyme - processus de sélection des articles	**	**	**	**
EDID sur toutes les pistes thématiques	***	**	**	***
Contenu bilingue	**	***	***	**
Diversité des conférencier.ière.s	***	**	**	***
Exposé des conférencier.ière.s sur l'EDID	**	*	*	**
Lignes directrices en matière d'EDID à l'intention des conférencier.ière.s	***	**	*	**
Présentations visuelles accessibles aux conférencier.ière.s	***	*	*	***
Rémunération des conférencier.ière.s	**	**	**	**
3. Promotion de la participation inclusive				

Politique d'inclusion	**	*	*	**
Microphones et boucles auditives	***	**	**	***
Traducteurs ASL	**	***	***	**
Sténographe pour le sous-titrage en temps réel	**	***	***	**
Lignes directrices en matière de diversité et inclusion à l'intention des président.e.s	***	*	*	***
Formation des nouveaux conférencier.ière.s	**	***	***	**
Traduction des langues	*	**	**	*
Occasions de réseautage variées et mieux structurées	***	**	**	***
Lignes directrices en matière de réseautage efficace	***	**	*	***
Occasions de réseautage sans alcool	***	*	*	***
4. Promotion de l'EDID				
Énoncé en matière d'EDID au cours de la conférence	***	*	*	***
Médias sociaux inclusifs	***	*	*	***
Documents de marketing inclusifs	***	**	**	***

Tournage / photographie	**	**	**	**
Rétroaction concernant la DCDI	***	*	*	***
Utilisation d'un langage inclusif	***	*	*	***
5. Prévention et traitement du harcèlement, de l'intimidation et de la discrimination				
Code de conduite	***	*	*	***
Politiques en matière de discrimination, d'intimidation et de harcèlement	***	*	*	***
Formation sur l'intervention de témoins	**	**	**	**
Section 2. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives en personne				
Options alimentaires variées	***	*	*	***
Boissons non alcoolisées	***	*	*	***
Création de guides concernant le lieu	**	**	**	**
Liste de contrôle des événements inclusifs	***	*	*	***
Section 3. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives virtuelles				
Considérations en matière de protection des renseignements personnels, de sûreté et de sécurité	***	*	*	***
Documents de marketing accessibles	***	**	**	***

Processus d'inscription accessible	***	**	**	***
Élaboration de contenu inclusif	***	**	**	***
Plateforme et interface inclusives	***	**	**	***
Lien vers un tutoriel sur l'utilisation de la plateforme	***	**	**	***
Lignes directrices et protocoles virtuels	***	*	*	***
Contexte de conférence virtuelle	**	*	*	**
Lignes directrices en matière d'accessibilité pour les présentations	***	***	***	***
Caractéristiques interactives des lignes directrices à l'intention des conférencier.ière.s	***	*	*	***
Sollicitation des commentaires des participant.e.s	***	**	**	***
Section 4. Meilleures pratiques pour les conférences inclusives hybrides				
Assurer une participation inclusive sur place et hors site	***	**	**	***
Considérations relatives à la diffusion en direct et à l'enregistrement	***	**	**	***

Section 7. Principales références et ressources

Références et ressources générales

- American Institute of Physics. (sans date). *Best Practices & Guidelines for Achieving Inclusivity at Meetings* <https://www.aip.org/diversity-initiatives/best-practices-guidelines-achieving-inclusivity-meetings>
- Astro 3D. (sans date). *Guide for Inclusive Meetings*. <https://astro3d.org.au/wp-content/uploads/2019/12/ASTRO-3D-Guide-for-Inclusive-Meetings.pdf>
- Bayer A., Kalemli-Özcan S., Pande R., Rouse C.E., Smith Jr. A., Suárez Serrato J.C., et Wilcox D. (2019) *Best Practices for Economists: Building a More Diverse, Inclusive, and Productive Profession*. American Economic Association. <https://www.aeaweb.org/resources/best-practices>
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université (sans date). *Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels*. <https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels>
- Callus, A.M. (2017) Making disability conferences more actively inclusive. *Disability & Society*. 32:10, 1661-1665. doi: 10.1080/09687599.2017.1356059.
- Carter. A., Croft. A., Lukas, D. et Sandstrom, G. (2018). Women's visibility in academic seminars: women ask fewer questions than men." *Physics and Society*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212146>
- Change Catalyst. (sans date). *Inclusive Event Toolkit*. <https://changecatalyst.co/change-catalyst-tool-kits/change-catalyst-launchvic-inclusive-events-toolkit/>
- Chautard, A. et Hann, C. (mai 2019). *Best Practice Guide: Developing Inclusive Conferences*. REACH School of Geography and the Environment. University of Oxford. https://reachwater.org.uk/wp-content/uploads/2019/05/2019_05_22_Inclusive-Conference-Guide-1.pdf
- Institut de chimie du Canada. (sans date). *Statement on Anti-Black Racism*. <https://www.cheminst.ca/about/cic-statement-on-anti-black-racism/>
- Fondation INCA. (sans date). *Clear Print Accessibility Guidelines*. <https://cnib.ca/sites/default/files/2018-07/CNIB%20Clear%20Print%20Guide.pdf>
- Crettaz Von Roten F. (2011). Gender Differences in Scientists' Public Outreach and Engagement Activities. *Science Communication*. 2011;33(1):52-75. doi: [10.1177/1075547010378658](https://doi.org/10.1177/1075547010378658)
- Cull, I., Hancock, R.L.A., McKeown, S., Pidgeon, M. et Vedan, A. (2018). *Pulling Together: A Guide for Front-Line Staff, Student Services, and Advisors*. Victoria (C.-B.) : BCcampus. <https://opentextbc.ca/indigenizationfrontlineworkers/>
- Eventbrite. (sans date). *Making Your Events More Inclusive and Diverse* (livre numérique) <https://www.eventbrite.co.uk/blog/asset/make-events-inclusive-diverse/>
- Franklin, M., Dunnavant, J.P., Flewellen, A.O. et al. (2020). The Future is Now: Archaeology and the Eradication of Anti-Blackness. *International Journal of Historical Archeology*. 24, 753-766. <https://doi.org/10.1007/s10761-020-00577-1>

- Gouvernement du Canada (17 décembre 2020). *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche*. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- Gouvernement du Canada (mars 2018). *Planning Inclusive and Accessible Events: A Handbook for Federal Public Servants*. <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2019/04/Planning-Inclusive-and-Accessible-Events-English.pdf>
- Inclusion Europe. (sans date). *There's no inclusion without accessibility!* <https://www.inclusion-europe.eu/accessibility/>
- International Association of Teachers of English as a Foreign Language – IPSEN-SIG. (sans date). *Inclusive Conferences*. <https://ipsen.iatefl.org/inclusive-conferences>
- International Foundation for Electoral Systems. (sans date). *Inclusion Insights: Holding Accessible and Inclusive Virtual Meetings*. https://www.ifes.org/sites/default/files/inclusion_insights_holding_accessible_and_inclusive_virtual_meetings.pdf
- Irish, J. (2020) Increasing participation: Using the principles of universal design to create accessible conferences. *Journal of Convention & Event Tourism*, 21:4, 308-330, doi: 10.1080/15470148.2020.1814469
- Mae Lindo, L. (21 mars 2017). *ERACER: Sommet sur la race et le racisme sur les campus universitaires canadiens : Rapport post-sommet*. Wilfrid Laurier University. <https://downloads.wlu.ca/downloads/student-life/diversity-and-equity/documents/eracer-summit-report.pdf>
- Meeting Professionals International. (sans date). *The State of Inclusion in Meetings & Events*. https://www.mpi.org/docs/default-source/academy/inclusion-report-final.pdf?sfvrsn=6a52d2b4_2
- Michigan Tech Diversity Council. (8 novembre 2018). *10 tips on how to organize and promote diverse, inclusive panels and keynotes*. Michigan Technological University. <https://www.mtu.edu/diversity/council/pdfs/tips-for-diverse-panels-and-speakers.pdf>
- Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal. (2019). *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*. <http://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf>
- Oxford Brookes University. (sans date). *Inclusive Conferences Protocol* <https://www.brookes.ac.uk/inclusive-conferences/protocol/>
- National Centre for Women and Information Technology. (sans date). *NCWIT Tips: 13 Tips to Make Technical Conferences More Inclusive*. <https://www.ncwit.org/resources/ncwit-tips-13-tips-make-technical-conferences-more-inclusive/ncwit-tips-13-tips-make>
- Pendergrass A., Zelikova J, Arnott J., Bain H., Barnes R., Baron J, Dutt K., Gay-Antaki M., Haacker R., Jack-Scott E., Lauer A.J., Morris A, Morrison D, Nunez A., Steltzer H. et Thompson L. (mars 2019) *Inclusive Scientific Meetings: Where to Start*. 500 Women Scientists. <https://static1.squarespace.com/static/582cce42beba9bfc47a82b04/t/5ca0fe7d9b747a3d7dc7a71f/1554054781756/Formatted+Inclusive+Meeting+Guide-v5.pdf>
- Queen's University Centre for Teaching and Learning. (sans date). What is Decolonization? What is Indigenization?

<https://www.queensu.ca/ctl/sites/webpublish.queensu.ca.ctlwww/files/files/What%20We%20Do/Decolonization%20and%20Indigenization/What%20is%20Decolonization-What%20is%20Indigenization.pdf>

- Simon Fraser University. (2017). *Walk this Path With Us: Report of the SFU Aboriginal Reconciliation Council*. https://www.sfu.ca/content/dam/sfu/reconciliation/SFU-ARC%20Walk%20This%20Path%20With%20Us_Full%20Report_Sept5.pdf
- Condition féminine Canada. (25 septembre 2020). *Planification d'événements inclusifs*. <https://cfc-swc.gc.ca/gba-accs/inclusive-inclusif-fr.html>
- Tate, S.A., et Bagguley, P. (2017) Building the anti-racist university: next steps. *Race Ethnicity and Education*, 20:3, 289-299. <https://doi.org/10.1080/13613324.2016.1260227>
- Tech Soup. (sans date). *Facilitating Inclusive Online Gatherings*. Toronto Arts Foundation and Neighbourhood Arts Network. <https://neighbourhoodartsnetwork.org/learning-room/accessibility/facilitating-inclusive-online-gatherings>
- Institut canadien de recherches sur les femmes (FemNorthNet) et Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN-RAFH). (2014). *Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils évolutive pour la création de processus, d'espaces et d'événements inclusifs*. Ottawa, Ontario : Institut canadien de recherches sur les femmes, Projet FemNorthNet. <http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/TrousseOutilsPratiquesInclusifs.pdf>
- Thomson Rivers University. (sans date), *Cultural Safety and Decolonization*. https://www.tru.ca/indigenous/indigenous-education-team/resources/faculty/cult_safety.html
- Tuck, E. et K. Wayne Yang. (2012). Decolonization is not a metaphor. *Decolonization: Indigeneity, Education & Society* 1(1): 1-40. Extrait le 27 décembre 2020 de : <https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck%20and%20Yang%202012%20Decolonization%20is%20not%20a%20metaphor.pdf>
- University of Windsor. (sans date). *A Planning Guide for Accessible Conferences*. https://www.uwindsor.ca/ohrea/sites/uwindsor.ca.ohrea/files/a_planning_guide_for_accessible_conferences_0.pdf
- Younging, Gregory. (2018). *Elements of Indigenous Style: A Guide for Writing By and About Indigenous Peoples*. Brush.
- York University. (sans date). *Inclusion Lens: Event Management Tool*. <https://inclusionlens.yorku.ca/>

Ressources et sites Web de référence :

- Advanced Geo Partnership. (sans date). *Codes of Conduct*. https://serc.carleton.edu/advancegeo/resources/codes_conduct.html
- American College Personnel Association. (sans date). *Bias Incidents Prevention and Response Policy and Protocol*. <https://www.myacpa.org/sites/default/files/Bias%20Incident%20Prevention%20and%20Response%20Protocol%20-%20final%20approved%202-14-14.pdf>

- American Psychological Association. (août 2019). *Bias Free Language*.
<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/>
- Astronomy Allies. (sans date).
http://www.astronomyallies.com/Astronomy_Allies/Welcome.html
- Calisi, R., et un groupe de mères travaillant en sciences (5 mars 2018). How to tackle the childcare–conference conundrum. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803153115>
- Different Games Collective. (sans date). *Inclusivity Statement*.
https://docs.google.com/document/d/1lr4_nh1jDu6lkci45LacCfivVL4S0oh9J1bJSGVlxvo/edit
- *Diversity and Inclusion in the Workplace*. (sans date) Writer.
<https://writer.com/inclusion-glossary/>
- Entoallies (n.d.). <https://entoallies.org/2015/10/30/what-are-allies/>
- Geek Feminism Wiki. (sans date). *Harassment Policy*.
https://geekfeminism.wikia.org/wiki/Category:Harassment_policy
- Git Hub. (sans date) *How to have great inclusive audio at your event*
<https://github.com/njt/event-audio>
- Hollaback. (sans date). *Bystander Intervention Training*.
<https://www.ihollaback.org/bystander-resources/>
- International Federation of Library Associations and Institutions – World Blind Union. (sans date). How to make visual presentations accessible to audience members with print impairments. <https://2016.ifla.org/wp-content/uploads/sites/2/2016/01/wbu-visual-presentations-guidelines-summary.pdf>
- Journalists for Human Rights – Indigenous Reporters Program (2017, December). *Style Guide for Reporting on Indigenous People*. <http://jhr.ca/wp-content/uploads/2017/12/JHR2017-Style-Book-Indigenous-People.pdf>
- Multicultural Calendar Canada. (sans date). <https://canada.multiculturalcalendar.com/>
- Native Land. (sans date). <https://native-land.ca/>
- Commissariat aux langues officielles. (sans date). *Canada en fête : Guide pour réussir un événement bilingue*. <https://www.clo-ocol.gc.ca/fr/publications/Canada-fete>
- *REACH Conference Code of Conduct*. (2019). University of Oxford.
https://reachwater.org.uk/wp-content/uploads/2018/11/2018_REACH-Conference-Code-of-Conduct.pdf
- Sehl, K. (15 octobre 2020). Inclusive Design for Social Media: Tips for Creating Accessible Channels. *Hootsuite*. <https://blog.hootsuite.com/inclusive-design-social-media/>
- Stevens, G. (6 janvier 2021). *Canadian Web Accessibility Standards*. Hosting Canada, extrait de : <https://hostingcanada.org/canadian-website-accessibility-guidelines/>
- Queerness and Games Conference. (sans date). *Inclusivity*.
<https://qgcon.com/inclusivity/>
- Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0) (8 décembre 2008).
<https://www.w3.org/TR/WCAG20/>

Sites Web et blogues individuels :

- âpihtawikosisân (23 septembre 2016). Beyond Territorial Acknowledgements. *Law. Language. Culture*. <https://apihtawikosisan.com/2016/09/beyond-territorial-acknowledgments/>
- Barnes-Huggins, T. (21 novembre 2018). Feuille de route pour les conférences inclusives. *Initiative Think Tank*. <http://www.thinktankinitiative.org/fr/blog/feuille-de-route-pour-les-conf%C3%A9rences-inclusives>
- Bhopal, K. et Henderson, H. (28 mars 2019). Gender over Race? Equity and inclusion in higher education. London School of Economics. <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2019/03/28/gender-over-race-equity-and-inclusion-in-higher-education/>
- Blackwell, K. (9 août 2018). Why People of Color Need Spaces Without White People. *The Arrow*. <https://arrow-journal.org/why-people-of-color-need-spaces-without-white-people/>
- Chan, A. (sans date), Alexwlchan ideas for inclusive/accessible events. *Alex Chan et ses collaborateurs*. <https://alexwlchan.net/ideas-for-inclusive-events/short-version/>
- Caplehorne, J. (4 juillet 2019). One of the most welcoming, sustainable, collaborative and inclusive conferences. *University of Kent*. <https://blogs.kent.ac.uk/osc/2019/07/04/one-of-the-most-welcoming-sustainable-collaborative-and-inclusive-conferences/>
- Chautard, A. (6 juin 2019). Inclusive conferences? We can and must do better – here’s how. *London School of Economics*. <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2019/06/06/inclusive-conferences-we-can-and-must-do-better-heres-how/>
- Chimimba Ault, S. (1er juin 2020). 10 Ways For Non-Black Academics to Value Black Lives. *Medium*. <https://medium.com/@staceyault/10-ways-for-non-black-academics-to-value-black-lives-cc003f5b3d61>
- Do Better at Conference Diversity. (sans date). <http://conference.hopper.org.nz/>
- Eidinger, A. et York-Bertram, S. (20 février 2018). Imagining a Better Future: An Introduction to Teaching and Learning about Settler Colonialism in Canada. *Unwritten Histories*. <http://www.unwrittenhistories.com/imagining-a-better-future-an-introduction-to-teaching-and-learning-about-settler-colonialism-in-canada/>
- Griffis, H. (18 avril 2018). Diversity in Events: Our Guidelines in Event Planning, Speaking and Sponsoring. *Buffer* https://buffer.com/resources/diversity-events-guidelines/?utm_content=buffer2a369&utm_medium=buffer_social&utm_source=twitter&utm_campaign=buffer_updates
- Huang, J. (9 juin 2020). How to Host and Foster LGBTQ and SOGI Inclusive Events. *Splash*. <https://splashtat.com/blog/lgbtq-sogi-event-planning>
- Ledesma, X. (12 août 2020). Building Inclusive Events: 9 Best Practices for Virtual Events. *Splash*. <https://splashtat.com/blog/building-inclusive-events>
- McMillan, G. (23 septembre 2019). Gender Inclusive Event Tips. *Smart Meetings* <https://www.smartmeetings.com/meeting-planning/118860/gender-inclusive-event-design-tips>

- Perry, P. (2 novembre 2020). Improving Conference Speaker Diversity Through Inclusive Strategies. *Submittable*. <https://blog.submittable.com/conference-speaker-diversity/>
- Roberts, J. (8 juin 2020). White Academia: Do Better. *Medium-The Faculty*. <https://medium.com/the-faculty/white-academia-do-better-fa96cede1fc5>
- Sehl, K. (26 mars 2020). How to Host a Successful Virtual Event: Tips and Best Practices. *Hootsuite*. <https://blog.hootsuite.com/virtual-events/>
- Shelly, J. (s.d.). 7 Steps to Racially Inclusive Meetings and Events. *Catalyst*. <https://convene.com/catalyst/7-steps-to-racially-inclusive-meetings-and-events/>
- Wade, J. (2 septembre 2020). Fifteen tips to make scientific conferences more welcoming for everyone. *Physics World*. <https://physicsworld.com/a/fifteen-tips-to-make-scientific-conferences-more-welcoming-for-everyone/>
- Williams, M., (sans date). How to Host an Inclusive Virtual Meeting, According to HubSpot's Remote Work Manager. *HubSpot*. <https://blog.hubspot.com/marketing/remote-meetings-tips>
- Wright, C. (14 septembre 2020). Inclusivity in Action: Best Practices For Making Your Virtual Event and Listing More Inclusive. *Eventbrite*. <https://www.eventbrite.com/blog/best-practices-for-making-your-online-event-and-listing-more-inclusive/>

Articles dans les médias :

- (19 juin 2019). 'I regret it': Hayden King on writing Ryerson University's territorial acknowledgement. *CBC Radio*. <https://www.cbc.ca/radio/unreserved/redrawing-the-lines-1.4973363/i-regret-it-hayden-king-on-writing-ryerson-university-s-territorial-acknowledgement-1.4973371>
- Budder, R. (27 octobre 2017). The 3 Keys to Hosting, Diversity-Wise, a More Inclusive Event. *Entrepreneur*. <https://www.entrepreneur.com/article/303679>
- Kennedy, K. (1er juillet 2020). How to make virtual meetings and events more engaging and inclusive. *Chicago Agent Magazine*. <https://chicagoagentmagazine.com/2020/07/01/how-to-make-virtual-meetings-and-events-more-engaging-and-inclusive/>
- Metivier, K. (2 juillet 2020). Envisioning Higher Education as Antiracist. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/views/2020/07/02/actions-higher-ed-institutions-should-take-help-eradicate-racism-opinion>
- Tulshyan, R. (24 septembre 2019). "What It Will Take to Improve Diversity at Conferences"; *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/09/what-it-will-take-to-improve-diversity-at-conferences>
- Wallace, K. (23 octobre 2019). Intentional Diversity: Building Inclusive Conferences. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2019/10/23/intentional-diversity-building-inclusive-conferences/?sh=3cb00b2cd358>
- Zipkin, N. (14 novembre 2018). Changing the Faces We See at Conferences Starts With Organizers. Here Are 5 Tips to Change the Status Quo. *Entrepreneur*. <https://www.entrepreneur.com/article/323247>

**PARTIE IV - La Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences
humaines**

Remerciements

L'élaboration de cette ***Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines*** a été dirigée par Malinda S. Smith, Ph. D. et Noreen Golfman, Ph. D. (Memorial University) au nom du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation : Marie Battiste, Ph. D. Ordre du Canada (University of Saskatchewan), Wesley Crichlow, Ph. D. (Institut universitaire de technologie de l'Ontario), Jay Dolmage, Ph. D. (University of Waterloo), Florence Glanfield, Ph. D. (University of Alberta), Claudia Malacrida, Ph. D. (University of Lethbridge), Anne-José Villeneuve, Ph. D. (University of Alberta). Le Comité a été appuyé dans ses travaux par Gina Hill Birriel, Ph. D., gestionnaire, Programmes et politiques à la Fédération.

La Charte sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les sciences humaines

Section 1 | Préambule

Nous, la Fédération des sciences humaines, nos membres de sociétés savantes, d'universités, de collèges et de sociétés affiliées :

- *Reconnaissant la nécessité d'un effort plus résolu pour atteindre l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans nos disciplines, nos champs d'études et nos expressions artistiques et culturelles;*
- *Reconnaissant que l'engagement exprimé en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion tenu depuis la fondation de la Fédération en 1995 n'englobait pas la décolonisation, et reconnaissant l'urgence d'un changement et la nécessité de renouveler et d'approfondir notre engagement individuel et institutionnel au moyen d'un programme d'actions et d'une responsabilisation favorisant le changement;*
- *Reconnaissant que chacun d'entre nous en tant qu'individu, et en tant que collectif par l'entremise des membres de sociétés, d'associations et d'institutions, a la responsabilité d'éduquer de façon constructive quant aux obstacles systémiques historiques et contemporains pour chaque groupe en quête d'équité par droits, afin d'élaborer des mesures concrètes en vue de faire progresser un système d'enseignement supérieur équitable, diversifié, inclusif et décolonisé, au sein duquel tous les membres peuvent atteindre leur plein potentiel, et dans ce but, nous avons besoin de courage, de responsabilisation et d'un appel à l'action pour tous les membres de nos communautés de pratique, sociétés, associations et institutions universitaires;*
- *Reconnaissant que les sociétés savantes, les universités, les collèges et tous les établissements d'enseignement supérieur sont situés sur des territoires autochtones et reconnaissant la responsabilité individuelle et institutionnelle en matière de droits et d'obligations prévus dans les traités et les pactes conclus avec les peuples autochtones sur ces territoires;*
- *Reconnaissant les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation en 2015 et reconnaissant que l'engagement à l'égard de la réconciliation avec les peuples et les communautés autochtones doit être intégré à toutes les activités visant à faire progresser les sciences humaines au Canada;*
- *Reconnaissant le 50^e anniversaire de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, le 36^e anniversaire de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi,*

le 25^e anniversaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le lancement de Dimensions : Équité, diversité et inclusion au Canada et la nécessité de redoubler d'efforts et de multiplier les mécanismes de responsabilisation afin de faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation au sein de la Fédération, des sociétés savantes, des universités et des collèges;

- *Reconnaissant les valeurs énoncées dans la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la quatrième Décennie des Nations Unies pour l'élimination du colonialisme, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et la Décennie des Nations Unies pour les personnes d'ascendance africaine, et reconnaissant que l'antiracisme et la décolonisation nécessitent des mesures concrètes afin d'opérer un changement systémique;*
- *Reconnaissant que les vagues de colonialisme ont entraîné l'assujettissement de peuples, de cultures, de langues, de savoirs, de modes de savoir, et reconnaissant que l'anticolonialisme et la décolonisation se poursuivent et exigent un engagement personnel, associatif et institutionnel, afin de cerner et de transformer l'héritage colonial qui continue de façonner l'enseignement supérieur et tous les aspects des sciences humaines au Canada;*
- *Reconnaissant le rôle que la communauté des sciences humaines doit jouer pour cerner, combattre et transformer les inégalités systémiques et toutes les formes d'oppression, ainsi que les structures et systèmes de pouvoir et de privilège qui maintiennent et reproduisent ces injustices systémiques;*
- *Comprenant que la Fédération et toutes les disciplines des sciences humaines, les sociétés savantes, les collèges et les universités doivent redoubler d'efforts pour concevoir, construire et organiser des disciplines, des institutions et des sociétés plus équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées;*
- *Par conséquent, pour atteindre ces objectifs, nous, soussignés, nous unissons par la présente dans notre engagement à lutter vigoureusement contre la discrimination et les inégalités, afin d'atteindre l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans nos travaux universitaires, nos sociétés et nos associations, nos universités et nos collèges, dans nos pratiques disciplinaires et dans les collaborations au Congrès et à d'autres événements de la Fédération, pour l'amélioration de la communauté des sciences humaines au Canada.*

Section 2 | Objet

La présente Charte a pour objet de réaliser l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation en sciences humaines au Canada. Les inégalités systémiques au sein de nos disciplines, de nos sociétés savantes et de nos établissements d'enseignement supérieur ont un effet négatif sur l'éducation et le cheminement de carrière des personnes issues de communautés sous-représentées et marginalisées. Cet engagement est une reconnaissance de la nécessité de plans d'action s'attaquant à toutes les formes de discrimination, de sectarisme, de préjugés et d'injustice, y compris, mais sans s'y limiter, celles qui sont ancrées dans le racisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, le sexisme, l'hétérosexisme et la discrimination sociale. Cette Charte appelle à une action urgente de la part des étudiant.e.s universitaires et collégiaux.ales, du corps professoral, du personnel et des anciens étudiant.e.s, des sociétés savantes, des associations de la société civile et des organismes de financement de la recherche dans l'ensemble du Canada, afin de cerner et d'éliminer les obstacles particuliers ayant des répercussions négatives sur le cheminement de carrière et les expériences vécues de personnes de diverses communautés, y compris, sans s'y limiter, les femmes, les peuples autochtones, les personnes appartenant à des minorités visibles et racisées, les personnes handicapées, les membres de communautés LGBTQ2S+, ainsi que les communautés linguistiques, religieuses et culturelles.

Section 3 | Principes

La Fédération et ses sociétés savantes, universités, collèges et sociétés affiliées membres, dans la quête d'une communauté des sciences humaines équitable, diversifiée, inclusive et décolonisée, s'engagent à respecter les principes suivants :

3.1. Accessibilité

L'accessibilité est un principe fondamental pour la suppression des obstacles qui limitent l'accès équitable à la participation et aux expériences nécessaires à la carrière des personnes ayant des déficiences visuelles, motrices, auditives, d'apprentissage et cognitives. L'accès est rendu possible en fournissant les ressources et les outils nécessaires à l'élimination des obstacles, des préjugés et des stéréotypes qui empêchent les personnes handicapées et sourdes, comme tous les groupes historiquement sous-représentés, d'avoir des chances d'accéder, d'être admises et de réussir au niveau postsecondaire. L'accessibilité reconnaît également que le faible revenu socioéconomique peut être un obstacle à la fréquentation des universités et des collèges.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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 elles 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.

3.5. Dignité humaine inhérente

La dignité humaine inhérente est le concept fondamental de tous les droits de la personne. Il est indispensable que tous les principes, engagements et actions visant à résoudre les inégalités dans les structures, les processus, les politiques et les résultats soient fondées sur la reconnaissance et l'affirmation de la dignité humaine inhérente de tous les peuples. Sans la reconnaissance de la dignité humaine inhérente de tous les peuples, l'action en faveur du changement est vouée à l'échec.

3.6. 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.

3.7. Excellence inclusive

Les conditions équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées où chaque personne peut s'épanouir sont le terreau idéal pour la poursuite individuelle et institutionnelle de l'excellence, de la qualité ou du mérite. Bien que la quête humaine de l'excellence soit inclusive, la façon dont elle a été définie, objectivée et reconnue sur le plan social et institutionnel par le passé a souvent été à l'exclusion, entre autres, de diverses connaissances, méthodologies, perspectives et façons de savoir. Il est nécessaire de reconnaître la relation intégrale entre l'équité en tant que justice et l'excellence inclusive pour atténuer la façon dont un passé d'idées, d'attitudes, de processus et de pratiques discriminatoires a façonné l'accès aux associations savantes, aux universités et aux collèges et leur succès. L'excellence inclusive affirme comment la diversité peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage, la recherche et la quête artistique, le service professionnel et l'engagement communautaire en sciences humaines.

Section 4 | Engagement à prendre des mesures urgentes

Article 1 : Nous nous engageons dans la quête proactive de la décolonisation et reconnaissons que le colonialisme est une structure qui continue de façonner les attitudes, les valeurs, les idéologies et les priorités sur lesquelles reposent la gouvernance, l'architecture, les symboles et les cérémonies, ainsi que la production de connaissances, les programmes d'études, les modes de savoir et d'être dans le milieu académique.

Articles 2 : Nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour lutter contre la discrimination et pour transformer les inégalités structurelles, systémiques et institutionnelles façonnées par les histoires du colonialisme, de l'esclavage et de la discrimination qui continuent de désavantager des personnes parce qu'elles sont, sans s'y limiter, des femmes, des membres de Premières Nations, des Métis et des Inuits, des personnes appartenant à des minorités visibles ou racisées, des personnes handicapées et des membres de groupes LGBTQ2S+.

Article 3 : Nous nous engageons à prendre des mesures pour cerner et atténuer les inégalités systémiques qui entravent l'accès au milieu académique de divers membres de nos sociétés savantes et de nos universités, y compris, sans toutefois s'y limiter, les femmes, les Premières Nations, les Métis et les Inuits, les personnes appartenant à des minorités visibles ou racisées, les personnes handicapées et les membres des groupes LGBTQ2S+.

Article 4 : Nous nous engageons à approfondir nos connaissances sur l'équité et la décolonisation pour l'enseignement, l'apprentissage, la recherche, la recherche artistique et l'engagement communautaire ayant lieu dans des établissements d'enseignement supérieur situés sur des territoires autochtones, et reconnaissons que l'esprit de réconciliation exige que les individus et nos universités investissent dans l'autochtonisation du milieu académique.

Article 5 : Nous nous engageons à examiner et à transformer les règles et les programmes d'études universitaires dans le but de créer une production de connaissances plus inclusive, autochtone et décolonisée dans les sciences humaines.

Article 6 : Nous nous engageons envers le bilinguisme officiel, le soutien des langues autochtones et le multilinguisme et reconnaissons l'importance de notre héritage linguistique diversifié pour la culture, la communauté et l'appartenance au milieu académique et au-delà.

Article 7 : Nous reconnaissons que l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation sont essentielles à l'excellence inclusive et cette reconnaissance exige un engagement à redéfinir notre définition et notre évaluation de l'excellence. Les groupes sociaux hétérogènes, comprenant une diversité de perspectives, de contextes et d'expériences, permettent une conception plus profonde et plus inclusive de l'excellence.

Article 8 : Nous nous engageons à concevoir les structures et les politiques nécessaires pour recueillir systématiquement des données démographiques désagrégées sur le corps professoral, le personnel, la population étudiante et les administrateurs, afin de cerner les obstacles et de combler les lacunes en matière d'accès des personnes étudiantes aux sociétés savantes et au milieu académique et en matière d'emploi du corps professoral et du personnel au sein des sociétés savantes et du milieu académique.

Article 9 : Nous nous engageons à cerner et à éliminer les obstacles particuliers et croisés qui entravent la représentation équitable des femmes, des peuples autochtones, des minorités visibles et racisées, des personnes handicapées et des personnes LGBTQ2S+ au sein de nos sociétés savantes, nos universités et nos collèges.

Article 10 : Nous nous engageons à déterminer des actions et des engagements concrets de façon spécifique, mesurable, acceptable, réaliste et temporelle (SMART), afin de relever et de transformer les obstacles, les barrières et les préjugés qui nuisent à l'accès et à la réussite au sein des sociétés savantes et du milieu académique.

Article 11 : Nous nous engageons à analyser et à combler les écarts salariaux inéquitables qui peuvent exister pour les femmes, les Premières Nations, les Métis et les Inuits, les minorités visibles et racisées, les personnes handicapées et les membres des groupes LGBTQ2S+.

Article 12 : Nous nous engageons à créer un milieu académique exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation, et à développer une culture institutionnelle équitable, diversifiée, inclusive et décolonisée dans nos sociétés savantes, nos universités et nos collèges.

Article 13 : Nous nous engageons à adopter des pratiques équitables ainsi qu'une prise de décisions, une gouvernance et un leadership diversifiés et inclusifs, nécessaires à la réalisation du changement structurel et systémique.

Bibliographie

- Abella, R. (1985). General Summary from « Equality in Employment: A Royal Commission Report » | Sommaire général de « Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une Commission royale. », *Les cahiers de la femme / Canadian Woman Studies*, 6(4), 5-10. Sur Internet : <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/viewFile/12793/11876>
- ADVANCEGeo Partnership. Codes of Conduct. Sur Internet : https://serc.carleton.edu/advancegeo/resources/codes_conduct.html
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included : Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham : Duke University Press.
- A-in-chut Atleo, S. (2011). *First Nations Education: Can we afford to miss out?* Sur Internet : <http://vimeo.com/25081136>
- Albanese, P. (2019). Mise à jour de la présidente de la Fédération sur le thème du Congrès Congrès 2020 | Federation President's update regarding the Congress Congress 2020 theme. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/mise-jour-de-la-presidente-de-la-federation-sur-le-theme-du-congres-2020>
- Albayrak, N. (2018). Diversity helps but decolonisation is the key to equality in higher education. Sur Internet : <https://lsepccertcitl.wordpress.com/2018/04/16/diversity-helps-but-decolonisation-is-the-key-to-equality-in-higher-education/>
- American Association for the Advancement of Science. (2019). Leading science, education, and medical organizations announce new initiative: Societies Consortium on Sexual Harassment in STEMM, p. 47. Sur Internet : https://www.eurekalert.org/pub_releases/2019-02/aaft-lse021119.php
- American College Personnel Association. Bias Incidents Prevention and Response Policy and Protocol. Sur Internet : <https://www.myacpa.org/sites/default/files/Bias%20Incident%20Prevention%20and%20Response%20Protocol%20-%20final%20approved%202-14-14.pdf>
- American Institute of Physics. *Best Practices & Guidelines for Achieving Inclusivity at Meetings*.
- American Psychological Association. (2019). Bias Free Language. Sur Internet : <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/>
- Ansari, S. (2018). '« "Diverse from what?" : Dionne Brand on art for all people »'. Sur Internet : <https://www.theglobeandmail.com/arts/books/article-diverse-from-what-dionne-brand-on-art-for-all-people/>
- âpihtawikosisân. (2016). « Beyond Territorial Acknowledgements ». Sur Internet : <https://apihtawikosisan.com/2016/09/beyond-territorial-acknowledgments/>
- Artibise, A.F.J. (2006). Fédération canadienne des sciences sociales | Social Science Federation of Canada *L'Encyclopédie canadienne*. Sur Internet : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/social-science-federation-of-canada>
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université. *Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels*. <https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels>

- Association canadienne des professeures et professeurs d'université. (2020). Statistiques sous la loupe : Les conséquences de la COVID-19 sur le personnel d'éducation postsecondaire. (Ottawa : 20 septembre).
<https://www.caut.ca/fr/bulletin/2020/09/statistiques-sous-la-loupe-les-consequences-de-la-covid-19-sur-le-personnel>;
[https://www.caut.ca/sites/default/files/the impacts of covid-19 on post-secondary education staff.pdf](https://www.caut.ca/sites/default/files/the_impacts_of_covid-19_on_post-secondary_education_staff.pdf)
- Association of Canadian College and University Teachers of English. (1997). *Accute Newsletter* Sur Internet : <https://accute.ca/wp-content/uploads/2012/10/1997-march.pdf>
- Astro, D. *Guide for Inclusive Meetings*. <https://astro3d.org.au/wp-content/uploads/2019/12/ASTRO-3D-Guide-for-Inclusive-Meetings.pdf>
- Astronomy Allies. Allies. Sur Internet : [http://www.astronomyallies.com/Astronomy Allies/Welcome.html](http://www.astronomyallies.com/Astronomy_Allies/Welcome.html)
- Backhouse, C. (1999). *Colour-Coded: A Legal History of Racism in Canada, 1900-1950*. Toronto : University of Toronto Press.
- Bagues, M., M. Sylos-Labini et N. Zinovyeva (2017). « Does the gender composition of scientific committees matter? » *The American Economic Review*, 107(4), 1207-1238. Sur Internet : <https://doi.org/10.1257/aer.20151211>
- Barlow, J. (2011). « “Racial Grammar”: A Focus of Duke Professor’s Talk ». *Hamilton* (7 octobre). <https://www.hamilton.edu/news/story/racial-grammar-is-focus-of-talk>
- Barnes-Huggins, T. (2018). Feuille de route pour les conférences inclusives. Sur Internet : <http://www.thinktankinitiative.org/fr/blog/feuille-de-route-pour-les-conf%C3%A9rences-inclusives>
- Barrows, A.S., M.A. Sukhai et I.R. Coe (2021). « So, you want to host an inclusive and accessible conference? » *FACETS*, 6, 131-138. <https://doi.org/10.1139/facets-2020-0017>
- Battiste, M. (2013). *Decolonizing Education: Nourishing the Learning Spirit*. Vancouver (C.-B.) : University of British Columbia Press.
- Blackett, A. (2017). « Follow the Drinking Gourd: Our Road to Teaching Critical Race Theory and Slavery and the Law, Contemplatively, at McGill ». *McGill Law Journal*, 62(4), 1251-1277. Sur Internet : <http://id.erudit.org/iderudit/1043165ar> doi:10.7202/1043165ar.
- Blackstock, C. (2014). *Children’s Voices Have Power: Ending Inequalities Affecting First Nations Children and Families*. Congrès Voir Grand Congrès | *Big Thinking Congress*. Sur Internet : https://www.youtube.com/watch?v=yuNUGLjX_8
- Blackstock, C. (2016). *Is incremental equality for First Nations Children compatible with reconciliation? Voir grand sur la Colline | Big Thinking on the Hill*. Sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?v=G3D7FdZkcaw>
- Blackwell, K. (2018). « Why People of Color Need Spaces Without White People ». Sur Internet : <https://arrow-journal.org/why-people-of-color-need-spaces-without-white-people/>
- Blackwood, L. (2020). « The Reality of Diversification without Beginning the Process of Decolonisation ». Sur Internet : <https://blogs.kcl.ac.uk/diversity/2020/05/28/the-reality-of-diversification-without-beginning-the-process-of-decolonisation/>
- Blaney, E. et J. Piers-Kavanaugh (2004). « Living on Campus: Reframing the Resistance as a Corporate Business ». Dans M. Reimer (dir.), *Inside Corporate U : Women in the Academy Speak Out* : Sumach Press.

- Boidin, C., J. Cohen et R. Grosfoguel (2012). « Introduction: from university to pluriversity: A decolonial approach to the present crisis of Western universities ». *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, 10(1), p. 1. Sur Internet : <https://search.proquest.com/docview/920749916>
- Bonilla-Silva, E. « The Invisible Weight of Whiteness: The Racial Grammar of Everyday Life in Contemporary America ». *Ethnic and Racial Studies*, 25(2) : 173-194.
- Bouvy, J. et M. Mujoomdar (2019). « All-Male Panels and Gender Diversity of Issue Panels and Plenary Sessions at ISPOR Europe ». *PharmacoEconomics – ouvert*, 3(3), 419-422. Sur Internet : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31328246> doi:10.1007/s41669-019-0153-0
- British Columbia Public Service. « Words Matter: guidelines on using inclusive language in the workplace ». Sur Internet : <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/all-employees/working-with-others/words-matter.pdf>
- Buder, R. (2017). « The 3 Keys to Hosting, Diversity-Wise, a More Inclusive Event ». *Entrepreneur*. Sur Internet : <https://www.entrepreneur.com/article/303679>
- Callus, A.-M. (2017). « Making disability conferences more actively inclusive ». *Disability & Society*, 32(10), 1661-1665. Sur Internet : <http://dx.doi.org/10.1080/09687599.2017.1356059>
- Caplehorne, J. (2019). « One of the most welcoming, sustainable, collaborative and inclusive conferences ». Sur Internet : <https://blogs.kent.ac.uk/osc/2019/07/04/one-of-the-most-welcoming-sustainable-collaborative-and-inclusive-conferences/>
- Carter, A.J., A. Croft, D. Lukas et G.M. Sandstrom (2018). « Women’s visibility in academic seminars: Women ask fewer questions than men ». *PloS one*, 13(9), e0202743. Sur Internet : <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212146>
- Casadevall, A. et J. Handelsman (2014). « The presence of female conveners correlates with a higher proportion of female speakers at scientific symposia ». *mBio*, 5(1), e00846-e00813. Sur Internet : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24399856> doi:10.1128/mBio.00846-13.
- CBC. (2020). « Scholar who was racially profiled welcomed back at UBC: “Believe the victim” » : Shelby McPhee was wrongly accused of stealing a laptop from a university conference : CBC.
- Césaire, A. (1955). *Discours sur le colonialisme / Discourse on Colonialism*. Paris : Éditions Réclame.
- Chan, A. « Alexwlchan’s ideas for inclusive/accessible events ». Sur Internet : <https://alexwlchan.net/ideas-for-inclusive-events/short-version/>
- Change Catalyst. « Inclusive Event Toolkit ». Sur Internet : <https://changecatalyst.co/change-catalyst-tool-kits/change-catalyst-launchvic-inclusive-events-toolkit/>
- Chautard, A. (2019). « Inclusive conferences? We can and must do better – here’s how ». Sur Internet : <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2019/06/06/inclusive-conferences-we-can-and-must-do-better-heres-how/>
- Chautard, A. et C. Hann (2019). *Best Practice Guide: Developing Inclusive Conferences* (REACH School of Geography and the Environment ed.) : Université d’Oxford University.

- Chen, W. (2019). « Exploring the role of conferences in industry-academia collaborations ». *Travel and Tourism Research Association : Advancing Tourism Research Globally*, p. 4. Sur Internet : https://scholarworks.umass.edu/ttra/2019/grad_colloquium/4
- Chimimba Ault, S. (2020). « 10 Ways For Non-Black Academics to Value Black Lives ». Sur Internet : <https://medium.com/@staceyvault/10-ways-for-non-black-academics-to-value-black-lives-cc003f5b3d61>
- Code de conduite. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/propos/propos-de-la-federation/code-de-conduite>
- Collective, D. G. « Inclusivity Statement ». Sur Internet : https://docs.google.com/document/d/1lr4_nh1jDu6lkci45LacCfivVL4S0oh9J1bJSGVlxvo/edit
- Commissariat aux langues officielles | Office of the Commissioner of Official Languages. Le Canada en fête : Guide pour réussir un événement bilingue. Sur Internet : <https://www.clo-ocol.gc.ca/sites/default/files/canada-fete.pdf>
- Commissariat aux langues officielles | Office of the Commissioner of Official Languages. Le Canada en fête : Guide pour réussir un événement bilingue. Sur Internet : <https://www.clo-ocol.gc.ca/sites/default/files/canada-fete.pdf>
- Commission de vérité et réconciliation du Canada | Truth and Reconciliation Commission of Canada. (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action / Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. Sur Internet : Winnipeg (Manitoba) : http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf
- Condition féminine Canada | Status of Women Canada. (2020). Planification d'événements inclusifs. Sur Internet : <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/inclusive-inclusif-fr.html>
- Cooper, A. (2011). *The Hanging of Angélique: The Untold Story of Canadian Slavery and the Burning of Old Montréal* . Harper Collins Canada.
- Cote-Meek, S. (2014). *The Colonized Classroom: Racism, Trauma and Resistance in Post-Secondary Education*. Black Point (N.-É.) : Fernwood.
- Coulthard, G.S. (2014). *Red Skin, White Masks: Rejecting the Colonial Politics of Recognition* . University of Minnesota Press.
- Crettaz von Roten, F. (2011). « Gender Differences in Scientists' Public Outreach and Engagement Activities ». *Science Communication*, 33(1), 52-75. Sur Internet : <http://dx.doi.org/10.1177/1075547010378658>
- Crichlow, W. (2019). « #BlackProfessorsMatter : Intellectual survival and public love ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters | Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité* (forum de discussion en ligne / blogues en anglais). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/blog/blackprofessorsmatter-intellectual-survival-and-public-love>
- Cull, I., R.L.A. Hancock, S. McKeown, M. Pidgeon et A. Vedan (2018). *Pulling Together: A Guide for Front-Line Staff, Student Services, and Advisors*. Victoria (C.-B.) : BCcampus.
- Davis, J. (2021). « University survey shows how COVID-19 pandemic is hampering career progress for women and racialized faculty ». *The Conversation* (2 mars). <https://theconversation.com/university-survey-shows-how-covid-19-pandemic-is-hampering-career-progress-for-women-and-racialized-faculty-153169>

- De Sousa, B. (2014). « Epistemologies of the South ». NY : Routledge.
- Deaville, J. (2010). « Podcast of Mentoring Workshop at the Federation for the Humanities and Social Sciences Annual General Meeting (Sound Recording) ». Sur Internet : http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/Mentoring_AGM_Plenary_March_27_2010.MP3
- Digital, N. L. « Native Land ». Sur Internet : <https://native-land.ca/>
- Drolet, D. (2009). Les universités ne s'attaquent pas au racisme, selon les chercheurs. *Universities aren't facing up to race issues, say scholars. Affaires universitaires / University Affairs*, p. 26. Sur Internet : https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/les-universites-ne-sattaquent-pas-au-racisme/?_ga=2.106300992.2100964605.1617153299-2020973177.1617153299/
- Eberts, M. (2012). *Professor as Citizen. Big Thinking Equity Lecture at Congress | Congrès Voir Grand grand Congrès*. Sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=UghS7a4icpw>
- Educational Developers Caucus | Réseau de formateurs en pédagogie de l'enseignement supérieur. (2021). *Furthering Your Reconciliation Practices*. Sur Internet : <https://edc.stlhc.ca/furthering-your-reconciliation-practices/>
- Eidinger, A. et S. York-Bertram (2018). « Imagining a Better Future: An Introduction to Teaching and Learning about Settler Colonialism in Canada ». Sur Internet : <http://www.unwrittenhistories.com/imagining-a-better-future-introduction-to-teaching-and-learning-about-settler-colonialism-in-canada/>
- Eisenkraft, H. (2010). Le racisme à l'université | Racism in the Academy. *Affaires universitaires / Affaires universitaires*. Sur Internet : https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/racism-a-luniversite/?_ga=2.216345301.2100964605.1617153299-2020973177.1617153299/
- Elliott, K. (2009). « Decolonizing the Academy Podcast ». Sur Internet : <https://rabble.ca/podcasts/shows/needs-no-introduction/2009/07/equity-panel-3-4-decolonizing-academy-status-indigenous>
- Engineering, L. S. O. (2013). « Planning an event. Inclusion Lens: Event Management Tool ». Sur Internet : <https://inclusionlens.yorku.ca/planning/#main>
- Ento-allies. « Ento-allies : Making our Professional Meetings Safe ». Sur Internet : <https://entoallies.org/2015/10/30/what-are-allies/>
- Evans, J., P. Grimshaw, D. Philips et S. Swain (2018). « Imperial expansion and its critics ». J. Evans, P. Grimshaw et D. Philips (dir.), *Equal subjects, unequal rights : Indigenous people in British settler colonies, 1830s–1910* (pp. 17-39). Manchester : Manchester University Press.
- Eventbrite. *Making Your Events More Inclusive and Diverse*. Sur Internet : <https://www.eventbrite.co.uk/blog/asset/make-events-inclusive-diverse/>
- Fang, R., B. Landis, Z. Zhang, M.H. Anderson, J.D. Shaw et M. Kilduff (2015). « Integrating personality and social networks: A meta-analysis of personality, network position, and work outcomes in organizations ». Sur Internet : <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1464367>
- Fanon, F. (1961). *Les Damnés de la Terre / Wretched of the Earth*. Paris : Éditions Maspéro.

- Favaro, B., S. Oester, J. A. Cigliano, L. A. Cornick, E.J. Hind, E.C.M. Parsons et T.J. Woodbury (2016). « Your Science Conference Should Have a Code of Conduct ». *Frontiers in Marine Science*. Sur Internet : <https://doi.org/10.3389/fmars.2016.00103>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. « Federation Broadens its Reach on Equity Issues ».. *Year in Review / Bilan de l'année l'année 2007* (p. 1-17). Ottawa (Ontario) : Fédération des sciences humaines.
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. Histoire | History. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/propos/propos-de-la-federation/histoire>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. Équité, diversité, inclusion, et décolonisation | Equity, diversity, inclusion, and decolonization (EDID). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/programmes-politiques/equite-diversite-inclusion-et-decolonisation>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. *Partager la terre, Partager un avenir – Points saillants d'un Forum spécial sur la réconciliation tenu au cours du Congrès Congrès 2016 | Sharing the Land, Sharing a Future – Highlights from a Special Reconciliation Forum at Congress 2016*. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/sites/default/files/2021-10/rcap-report-fr.pdf>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2010). Podcast of Panel « 'The Status of First Nations, Inuit and Métis Women 40 Years On' at Congress » (page Web). Sur Internet : <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/June%2001%202010%20-%20The%20Status%20of%20First%20Nations%2c%20Inuit%20and%20M%3a9tis%20Women%2040%20Years%20On.MP3>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2011). Equity Matters at Congress 2011. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/equity-matters-congress-2011>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2015). La réconciliation et l'Université | Reconciliation and the Academy. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/la-reconciliation-et-luniversite>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2019). « Letter to the Black Canadian Studies Association ». Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/letter-black-canadian-studies-association>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2019). Énoncé de la Fédération sur les résultats de l'enquête (incident du 2 juin) | Statement by the Federation on the outcomes of the investigation (June 2nd incident). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/enonce-de-la-federation-sur-les-resultats-de-lenquete-incident-du-2-juin>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2020). La Fédération crée un Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation | Federation appoints Congress Advisory Committee on Equity, Diversity, Inclusion, and Decolonization. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/la-federation-cree-un-comite-consultatif-du-congres-sur-lequite-la-diversite-linclusion-et-la-0>

- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences. (2020). Fédération des sciences humaines : Code de conduite | Federation for the Humanities and Social Sciences : <https://www.federationhss.ca/fr/propos/propos-de-la-federation/code-de-conduite>
- Fédération des sciences humaines | Federation for the Humanities and Social Sciences, et University of Toronto. (2016). *Peuples, lieux et possibilités : nos villes et les sciences humaines* | *People, Place and Prosperity: Cities and the Humanities and Social Sciences*. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/sites/default/files/2021-10/annual-conference-event-summary-report-fr.pdf>
- Finlay, S.-J. (2019). « Revised: Statement regarding report of anti-Black racism incident during Congress 2019 ». Sur Internet : <https://equity.ubc.ca/news-and-stories/revised-statement-regarding-report-of-anti-black-racism-incident-during-congress-2019/>
- Fisher, D. (1991). *The Social Sciences in Canada: 50 Years of National Activity by the Social Science Federation of Canada*. Waterloo, Californie : Wilfrid Laurier University Press.
- Franklin, M., Justin Dunnavant, Ayana O. Flewellen et A. Odewale (2020). « The Future is Now: Archaeology and the Eradication of Anti-Blackness ». *International Journal of Historical Archaeology*, 24(4), 753-766. Sur Internet : <https://doi.org/10.1007/s10761-020-00577-1>
- Gardner, K. et D. Clancy (2017). « From Recognition to Decolonization: An Interview with Glen Coulthard ». *Upping the Anti: A Journal of Theory & Action*, 19. Sur Internet : <https://uppingtheanti.org/journal/article/19-from-recognition-to-decolonization>
- Gaudry, A. et D. Lorenz (2018). « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy ». *AlterNative: An International Journal of Indigenous People*, 14(3), 218-227. Sur Internet : <https://doi.org/10.1177/1177180118785382>
- Geek Feminism Wiki. « Harassment Policy ». Sur Internet : https://geekfeminism.wikia.org/wiki/Category:Harassment_policy
- Geek Feminism. « Conference anti-harassment/policy resources ». Sur Internet : https://geekfeminism.wikia.org/wiki/Conference_anti-harassment/Policy_resources
- Gewin, V. (2019). « How the scientific meeting has changed since Nature's founding 150 years ago ». *Nature (London)*, 576(7787), S70-S72. Sur Internet : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31853087> doi:10.1038/d41586-019-03851-3
- Gino, F., M. Kouchaki et T. Caciaro (2020). « Why connect? Moral consequences of networking with a promotion or prevention focus ». *Journal of personality and social psychology*, 119(6), 1221-1238. Sur Internet : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32551743> doi:10.1037/pspa0000226
- Git Hub. « How to have great inclusive audio at your event ». Sur Internet : <https://github.com/njt/event-audio>
- Gouvernement de l'Ontario. (2014). Comment rendre les sites Web accessibles. Sur Internet : <https://www.ontario.ca/fr/page/comment-rendre-les-sites-web-accessibles>
- Gouvernement du Canada | Government of Canada (Dir.) (2020). *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche* | *Best Practices in Equity, Diversity and Inclusion in Research* (dir. fonds Nouvelles frontières en recherche).

- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (1995). *Loi sur l'équité en matière d'emploi* | *Employment Equity Act*. Sur Internet : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/index.html>
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2005). Nouvelles : le gouvernement du Canada présente un plan d'action contre le racisme | News: Government of Canada Releases Action Plan Against Racism. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/nouvelles/archive/2005/03/gouvernement-canada-presente-plan-action-contre-racisme.html>
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2007). Groupes visés par l'équité en matière d'emploi | Employment equity groups. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/etablissement-fonction-publique-representative/groupes-vises-equite-matiere-emploi.html>
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2010). Plan d'action canadien contre le racisme composante du ministère de la Justice : Evaluation Rapport final | Department of Justice Component of Canada's Action Plan Against Racism : Evaluation Final Report. Sur Internet : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/eval/rap-rep/11/ccr/ccr.pdf>
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2018). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2* | *Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans – TCPS 2*. Sur Internet : https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique/tcps2-eptc2_2018.html
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2018). *Planifier des événements inclusifs et accessibles : Guide à l'intention des fonctionnaires fédéraux* | *Planning Inclusive and Accessible Events: A Handbook for Federal Public Servants*. Sur Internet : <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2019/04/Planning-Inclusive-and-Accessible-Events-French.pdf>
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2019). Équité, diversité et inclusion – Dimensions | Equity, diversity and inclusion– Dimensions. Sur Internet : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_fra.asp
- Gouvernement du Canada | Government of Canada. (2020). « Legistics: gender-neutral language ». Sur Internet : <https://canada.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/redact-legis/legistics/p1p15.html>
- Gouvernement du Canada – Comité de coordination de la recherche au Canada | Government of Canada – Canada Research Coordinating Committee. (2018). Rapport d'étape 2018-2019 : Renforcer la recherche canadienne | 2018-19 Progress Report: Strengthening Canadian Research. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/comite-coordination-recherche/services/publications/rapports-etapes/2018-2019.html>
- Griffis, H. (2018). « Diversity in Events: Our Guidelines in Event Planning, Speaking and Sponsoring ». Sur Internet : https://buffer.com/resources/diversity-events-guidelines/?utm_content=buffer2a369&utm_medium=buffer_social&utm_source=twitter&utm_campaign=buffer_updates
- Grosfoguel, R. (2011). « Decolonizing Post-Colonial Studies and Paradigms of Political Economy: Transmodernity, Decolonial Thinking, and Global Coloniality ». *Transmodernity*, 1(1), 1-36. Sur Internet : <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=3998080>

- Grosfoguel, R. (2012). « Decolonizing Western Uni-versalisms: Decolonial Pluri-versalism from Aimé Césaire to the Zapatistas ». *Transmodernity: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, 1(3), 88-104. Sur Internet : <https://escholarship.org/uc/item/01w7163v>
- Henry, S.L., S. Abou-Zahra et Participants EOWG (2010). « How to make your presentations accessible to all ». Sur Internet : <https://www.w3.org/WAI/teach-advocate/accessible-presentations/>
- Hollaback. « Bystander Intervention Training ». Sur Internet : <https://www.ihollaback.org/bystander-resources/>
- Hopper. « Do Better at Conference Diversity ». Sur Internet : <http://conference.hopper.org.nz/>
- Huang, J. (2020). « How to Host and Foster LGBTQ and SOGI Inclusive Events ». Sur Internet : <https://splashthat.com/blog/lgbtq-sogi-event-planning>
- INCA. (2018). Lignes directrices d'accessibilité : Des imprimés faciles à lire. Sur Internet : <https://www.cnib.ca/sites/default/files/2020-08/CNIB%20Clear%20Print%20Guidelines%202020%20%28FRE%29.pdf>
- INCA. (2018). Lignes directrices d'accessibilité : Des imprimés faciles à lire. Sur Internet : <https://www.cnib.ca/sites/default/files/2020-08/CNIB%20Clear%20Print%20Guidelines%202020%20%28FRE%29.pdf>
- INCA. (2019). « A brief guide to accessible procurement ». Consulté sur <https://www.cnib.ca/accessibility>
- INCA. (2019). « Clearing Our Path: creating accessible environments for people impacted by blindness ». Sur Internet : <http://www.clearingourpath.ca/>
- INCA. (2019). A brief guide to accessible procurement. Retrieved from <https://www.cnib.ca/accessibility>
- INCA. (2019). Clearing Our Path: creating accessible environments for people impacted by blindness. Sur Internet : <http://www.clearingourpath.ca/>
- INCA. (2020). « Accessible event planning playbook ». Consulté sur <https://www.cnib.ca/accessibility>
- INCA. (2020). Accessible event planning playbook. Retrieved from <https://www.cnib.ca/accessibility>
- Inclusion Europe. *There's no inclusion without accessibility!* <http://www.inclusion-europe.eu/accessibility/>
- Institut canadien de recherches sur les femmes et le Réseau canadien des femmes. (2014). Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils évolutive pour la création de processus, d'espaces et d'événements inclusifs. Sur Internet : <http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/TrousseOutilsPratiquesInclusifs.pdf>
- Institut canadien de recherches sur les femmes et le Réseau canadien des femmes. (2014). Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils évolutive pour la création de processus, d'espaces et d'événements inclusifs. Sur Internet : <http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/TrousseOutilsPratiquesInclusifs.pdf>
- Institut de chimie du Canada | Chemical Institute of Canada. « Statement on Anti-Black Racism ». Sur Internet : <https://www.cheminst.ca/about/cic-statement-on-anti-black-racism/>

- Institut de chimie du Canada | Chemical Institute of Canada. Statement on Anti-Black Racism. Sur Internet : <https://www.cheminst.ca/about/cic-statement-on-anti-black-racism/>
- International Association of Teachers of English as a Foreign Language IP&SEN-SIG. *Inclusive Conferences*.
- International Federation of Library Associations, & Institutions – World Blind Union.
« How to make visual presentations accessible to audience members with print impairments ». Sur Internet : <https://2016.ifla.org/wp-content/uploads/sites/2/2016/01/wbu-visual-presentations-guidelines-summary.pdf>
- International Foundation for Electoral Systems. *Inclusion Insights: Holding Accessible and Inclusive Virtual Meetings*. <https://ipsen.iatefl.org/inclusive-conferences>
- Irish, J. (2020). « Increasing participation: Using the principles of universal design to create accessible conferences ». *Journal of Convention & Event Tourism*, 21(4), 308-330. Sur Internet : <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15470148.2020.1814469>
- Joseph, B. (2018). *21 Things you may not know about the Indian Act: Helping Canadians make reconciliation with Indigenous Peoples a reality*. Port Coquitlam (C.-B.) : Indigenous Relations Press.
- Journalists for Human Rights – Indigenous Reporters Program. (2017). « Style Guide for Reporting on Indigenous People ». Sur Internet : <http://jhr.ca/wp-content/uploads/2017/12/JHR2017-Style-Book-Indigenous-People.pdf>
- Kaethler, L. (2000). « 2000 Minutes From The CWSA/ACEF Annual General Meeting ». *Université de l'Alberta, Edmonton*.
- Kennedy, K. (2020). « How to make virtual meetings and events more engaging and inclusive ». *Chicago Agent Magazine*. Sur Internet : <https://chicagoagentmagazine.com/2020/07/01/how-to-make-virtual-meetings-and-events-more-engaging-and-inclusive/>
- Kennedy, K.M. (2012). *What we don't learn in the classroom: The acquisition of sociolinguistic competence during study abroad*. (Dissertation/Thesis), University of California, Davis. Sur Internet : <http://www.riss.kr/pdu/ddodLink.do?id=T13297376>
- Kinew, W. (2015). *Reconciliation and the Academy*. *Big Thinking Congress* | Congrès Voir Grand grand Congrès. Sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?v=DAuMpGzGuw4>
- Langin, K. (2018). « Are conferences providing enough child care support? We decided to find out ». *Science (American Association for the Advancement of Science)*. Sur Internet : doi:10.1126/science.caredit.aaw3741
- Larsin, K. (2019). « Nova Scotia student says he was racially profiled at UBC-held congress: Shelby McPhee says he was asked to show his congress registration and falsely accused of stealing a laptop ». Sur Internet : <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/nova-scotia-student-says-he-was-racially-profiled-at-ubc-held-congress-1.4668201>
- LaThe Queerness and Games Conference. « Inclusivity ». Sur Internet : <https://qgcon.com/inclusivity/>
- Ledesma, X. (2020). « Building Inclusive Events: 9 Best Practices for Virtual Events ». Sur Internet : <https://splashthat.com/blog/building-inclusive-events>
- Lemos, S. (2018). « Decolonise not Diversify ». Sur Internet : https://socialhistory.org.uk/shs_exchange/decolonise-not-diversify/

- Littlebear, L. (2016). *Blackfoot metaphysics 'waiting in the wings'*. Big Thinking Congress | Congrès Voir Grand grand Congrès. Sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?v=otxPA8CiA4>
- MacDonald, D. (2015). « Five reasons the TRC chose the words ‘“cultural genocide”’ ». *The Globe and Mail*, p. A12. Sur Internet : <https://www.theglobeandmail.com/opinion/five-reasons-the-trc-chose-cultural-genocide/article25311423/>
- Mae Lindo, L. (2017). *E(RACE)r : Sommet sur la race et le racisme sur les campus universitaires canadiens | Summit on Race and Racism on Canadian University Campuses: Post-Summit Report*. Université Wilfrid Laurier.
- Martin, J.L. (2014). « Ten Simple Rules to Achieve Conference Speaker Gender Balance ». *PLoS computational biology*, 10(11), e1003903. Sur Internet : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25411977> doi:10.1371/journal.pcbi.1003903
- Mbembe, A. (2010). *On the postcolony*. Oakland : University of California Press.
- McMillan, G. (2019). « Gender Inclusive Event Tips ». Sur Internet : <https://www.smartmeetings.com/meeting-planning/118860/gender-inclusive-event-design-tips>
- Meeting Professionals International. *The State of Inclusion in Meetings & Events*. https://www.mpi.org/docs/default-source/academy/inclusion-report-final.pdf?sfvrsn=6a52d2b4_2
- Memmi, A. (1991). *The Colonizer and the Colonized*. New York : Beacon Press (1965).
- Metivier, K. (2020). « Envisioning Higher Education as Antiracist ». *Inside Higher Ed*. Sur Internet : <https://www.insidehighered.com/views/2020/07/02/actions-higher-ed-institutions-should-take-help-eradicate-racism-opinion>
- Michigan Tech Diversity Council. (2018). *10 tips on how to organize and promote diverse, inclusive panels and keynotes*. Michigan Technological University.
- Minister of Justice. (2020). Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Sur Internet : <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-15/premiere-lecture>
- Multicultural Calendar Canada. « Multicultural Calendar: Celebrating Unity in Diversity ». Sur Internet : <https://canada.multiculturalcalendar.com/>
- National Centre for Women & Information Technology. « NCWIT Tips: 13 Tips to Make Technical Conferences More Inclusive ». Sur Internet : <https://www.ncwit.org/resources/ncwit-tips-13-tips-make-technical-conferences-more-inclusive/ncwit-tips-13-tips-make>
- Nations Unies | Nations Unies. Documents clés de l'ONU liés à la décolonisation. Sur Internet : <https://research.un.org/en/docs/decolonization/keydocs>
- Nations Unies | Nations Unies. Documents clés de l'ONU liés à la décolonisation. Sur Internet : <https://research.un.org/en/docs/decolonization/keydocs>
- Nemer, M. (2017). Promouvoir la diversité dans les STGM. Notes d'allocation. Sur Internet : https://www.ic.gc.ca/eic/site/063.nsf/fra/h_97755.html
- Odora Hoppers, C. A. (dir.) (2002). *Indigenous knowledge and the integration of knowledge systems: Towards a philosophy of articulation*. Claremont, Afrique du Sud : New Africa Books.

- Organisation des Nations Unies. (2007). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Auckland, N.Z : Commission des droits de la personne.
- Patrimoine canadien | Canadian Heritage (2019). Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>
- Patrimoine canadien | Canadian Heritage (2019). Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>
- Pedulla, D.S. et D. Pager (2019). « Race and Networks in the Job Search Process ». *American Sociological Review*, 84(6), 983-1012. Sur Internet : <http://dx.doi.org/10.1177/0003122419883255>
- Pendergrass, A., J. Zelikova, J. Arnott, H. Bain, R. Barnes, J. Baron et L. Thompson (2019). « Inclusive scientific meetings: Where to start ». Sur Internet : <https://opensky.ucar.edu/islandora/object/manuscripts:983>
- Perry, P. (2020). « Improving Conference Speaker Diversity Through Inclusive Strategies ». Sur Internet : <https://blog.submittable.com/conference-speaker-diversity/>
- Philips, D., S. Swain, J. Evans et P. Grimshaw (2003). « Imperial expansion and its critics *Equal Subjects, Unequal Rights* »: Manchester University Press.
- Queen's University Centre for Teaching and Learning. « What is Decolonization? What is Indigenization? » Sur Internet : <https://www.queensu.ca/ctl/sites/webpublish.queensu.ca.ctlwww/files/files/What%20We%20Do/Decolonization%20and%20Indigenization/What%20is%20Decolonization-What%20is%20Indigenization.pdf>
- Quintero, J. (2012). « Residual Colonialism in the 21st Century ». *United Nations University*. Sur Internet : <https://unu.edu/publications/articles/residual-colonialism-in-the-21st-century.html#info>
- Radio, C. (2019). « “I regret it”’t: Hayden King on writing Ryerson University’s territorial acknowledgement ». Sur Internet : <https://www.cbc.ca/radio/unaerved/redrawing-the-lines-1.4973363/i-regret-it-hayden-king-on-writing-ryerson-university-s-territorial-acknowledgement-1.4973371>
- REACH. REACH « Conference Code of Conduct ». Sur Internet : https://reachwater.org.uk/wp-content/uploads/2018/11/2018_REACH-Conference-Code-of-Conduct.pdf
- Rebecca, M.C. & a Working Group of Mothers in Science. (2018). « How to tackle the childcare–conference conundrum ». *Proceedings of the National Academy of Sciences – PNAS*. 115(12), 2845-2849. Sur Internet : <https://doi.org/10.1073/pnas.1803153115>
- RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal. (2019). *Trousse d’outils pour les alliées aux luttes autochtones*.
- Robbins, W. et V. Simpson (2009). « Pyramids of power: a statistical snapshot of women in post-secondary education in Canada and some ideas for making change ». *Atlantis*, 33(2), 6-18. Sur Internet : <https://pdfs.semanticscholar.org/c424/f9aee53a6206ce6cd4c95701c28d533db230.pdf?ga=2.128904652.1900222156.1599427287-361316589.1599427287>

- Roberts, J. (2020). « White Academia : Do Better ». Sur Internet : <https://medium.com/the-faculty/white-academia-do-better-fa96cede1fc5>
- Ryan, S.R. (2004). « The Grammar of Good Intentions: Race and the Antebellum Culture of Benevolence ». Ithaca : Cornell University Press.
- Said, E. (1993). *Culture and Imperialism*. New York : Alfred A. Knopf.
- Sehl, K. (2020). « How to Host a Successful Virtual Event: Tips and Best Practices ». Sur Internet : <https://blog.hootsuite.com/virtual-events/>
- Sehl, K. (2020). « Inclusive Design for Social Media: Tips for Creating Accessible Channels ». Sur Internet : <https://blog.hootsuite.com/inclusive-design-social-media/>
- Settles, I.H. et O'Connor, R. C. (2014). « Incivility at Academic Conferences: Gender Differences and the Mediating Role of Climate ». *Sex Roles*, 71(1-2), 71-82. Sur Internet : <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-014-0355-y>
- Shelly, J. « 7 Steps to Racially Inclusive Meetings and Events ». Sur Internet : <https://convene.com/catalyst/7-steps-to-racially-inclusive-meetings-and-events/>
- Simon Fraser University. (2017). « Walk this Path With Us: Report of the SFU Aboriginal Reconciliation Council ». Sur Internet : https://www.sfu.ca/content/dam/sfu/reconciliation/SFU-ARC%20Walk%20This%20Path%20With%20Us_Full%20Report_Sept5.pdf
- Sinclair, M. (2015). *Que faire de l'héritage des pensionnats autochtones?* Congrès Voir Grand grand Congrès | Big Thinking Congress. Sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?v=YVFGj-nCUdU>
- Smith, M. (2010). « Equity (Still) Matters ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters* | *Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité* (forum de discussion en ligne / blogues en anglais). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/node/157>
- Smith, M. (2010). « Much ado about mentoring ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters* | *Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité* (forum de discussion en ligne / blogues en anglais). Sur Internet : <http://www.congress2013.ca/blog/much-ado-about-mentoring-0x>
- Smith, M. (2012). « Aboriginal Education Matters: The Status of Aboriginal People and Scholarship in the Academy ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters* | *Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité* (forum de discussion en ligne / blogues en anglais). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/aboriginal-education-matters-status-aboriginal-people-and-scholarship-academy>
- Smith, M. (2012). « Gender Equality 40-Years after the Royal Commission on the Status of Women ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters*, | *Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité*. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/gender-equality-40-years-after-royal-commission-status-women>
- Smith, M. (2013). *Transforming the Academy: Essays on Indigenous Education, Knowledges, and Relations*, M. Smith (dir.) Sur Internet : https://www.academia.edu/12915050/E_Book_Transforming_the_Academy_Essays_on_Indigenous_Education_Knowledges_and_Relations

- Smith, M. et F. Jaffer (2018). *Beyond the Queer Alphabet*. Sur Internet : <https://www.free-ebooks.net/lgbt-studies/Beyond-the-Queer-Alphabet>
- Société canadienne de chimie | Canadian Society for Chemistry. (2019). 102^e Congrès canadien de chimie et exposition | 102nd Canadian Chemistry Conference and Exhibition. Sur Internet : <http://www.ccce2019.ca/fr/services-de-garde>
- Speiser, J. (2019). « Leading Societies Come Together to Address Harassment in STEMM ». *Eos (Washington, D.C.)*, 100. Sur Internet : :doi:10.1029/2019EO116461
- Statistique Canada. (2020). Pandémie de COVID-19 : Répercussions scolaires sur les étudiants du niveau postsecondaire au Canada (14 mai). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00015-fra.htm>
- Stevens, G. (2021). « Canadian Web Accessibility Standards ». Sur Internet : <https://hostingcanada.org/canadian-website-accessibility-guidelines/>
- Stone, C. (2012). « Crossroads: The Status of Gender, Women and Sexuality in the Academy ». *Fédération Blogue | Federation Blog*. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/crossroads-status-gender-women-and-sexuality-academy-0>
- Stone, C. (2012). « Differently Abled: The Brave New World of Techno/Cyborg Sports and Culture ». *Fédération Blogue | Federation Blog*. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/differently-abled-brave-new-world-technocyborg-sports-and-culture-0>
- Stone, C. (2012). « Dignity, Equality, Freedom: The Charter 30 Years On ». *Fédération Blogue | Federation Blog*. Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/dignity-equality-freedom-charter-30-years-0>
- Stone, C. (2012). « Race and Gender in the Canadian Academy : Searching for Equity ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters | Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité* (forum de discussion en ligne / blogues en anglais). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/fr/node/542>
- Stonechild, B. (2017). *L'importance du savoir et de la spiritualité autochtones*. Congrès Voir Grand grand Congrès | Big Thinking Congress. Sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?v=2QRaCX4l1vw>
- Tate, S.A. et P. Bagguley (2017). « Building the anti-racist university: next steps ». *Race, Ethnicity and Education*, 20(3), 289-299. Sur Internet : <https://doi.org/10.1080/13613324.2016.1260227>
- Tech, S. « Facilitating Inclusive Online Gatherings ». Sur Internet : <https://neighbourhoodartsnetwork.org/learning-room/accessibility/facilitating-inclusive-online-gatherings>
- Tennant, J. (2020). « Welcome to Congress 2020: “« Bridging Divides : Confronting Colonialism and Anti-Black Racism” ». Sur Internet : <https://www.congress2019.ca/congress-blog/welcome-congress-2020-bridging-divides-confronting-colonialism-and-anti-black-racism>
- The Varsity Editorial Board. (2019). « To properly acknowledge Indigenous territory, go off script ». *The Varsity*. Sur Internet : <https://thevarsity.ca/2019/03/16/to-properly-acknowledge-indigenous-territory-go-off-script/>

- Thompson Rivers University. « Cultural Safety and Decolonization ». Sur Internet : https://www.tru.ca/indigenous/indigenous-education-team/resources/faculty/cult_safety.html
- Trewin, S., V. Hanson, J. Rode, J. Mankoff, E. Brady, M.R. Morris, F. Hwang (2019). « Accessible Conference Guide ». Sur Internet : <http://www.sigaccess.org/welcome-to-sigaccess/resources/accessible-conference-guide/#planning>
- Tuck, E. et K.W. Wang (2012). « Decolonization is not a metaphor ». *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, 1(1), 1-40. Sur Internet : <https://jps.library.utoronto.ca/index.php/des/article/view/18630>
- Tuck, E. et K.W. Yang (2012). « Decolonization is not a metaphor ». *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, 1(1), 1-40. Sur Internet : <https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck%20and%20Yang%202012%20Decolonization%20is%20not%20a%20metaphor.pdf>
- Tulshyan, R. (2019). « What It Will Take to Improve Diversity at Conferences ». *Harvard Business Review*. Sur Internet : <https://hbr.org/2019/09/what-it-will-take-to-improve-diversity-at-conferences>
- Universités Canada | Universities Canada. (2017). Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Sur Internet : <https://www.univcan.ca/fr/priorites/plan-daction-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>
- Universités Canada | Universities Canada. (2017). Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Sur Internet : <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>
- Universités Canada | Universities Canada. (2019). Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019 | Equity, diversity and inclusion at Canadian universities: Report on the 2019 survey. Sur Internet : <https://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2019/11/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-report-sur-le-sondage-national-de-2019-1.pdf>
- Universities, C. o. O. (2016). Guide de planification des conférences accessibles : Comment organiser un événement inclusif et accessible. Sur Internet : <https://www.accessiblecampus.ca/wp-content/uploads/2017/02/Guide-de-planification-de-conferences-accessibles.pdf>
- University of Windsor. « A Planning Guide for Accessible Conferences ». Sur Internet : https://www.uwindsor.ca/ohrea/sites/uwindsor.ca.ohrea/files/a_planning_guide_for_accessible_conferences_0.pdf
- University of Wisconsin. (2020). « Gender pronouns ». Sur Internet : <https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender-pronouns/>
- Veracini, L. (2013). « Introducing Settler Colonial Studies ». *Settler Colonial Studies*, 1(1), 1-12. Sur Internet : <http://dx.doi.org/10.1080/2201473X.2011.10648799>
- Wade, J. (2020). « Fifteen tips to make scientific conferences more welcoming for everyone ». Sur Internet : <https://physicsworld.com/a/fifteen-tips-to-make-scientific-conferences-more-welcoming-for-everyone/>

- Wallace, K. (2019). « Intentional Diversity: Building Inclusive Conferences ». *Forbes*. Sur Internet : <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2019/10/23/intentional-diversity-building-inclusive-conferences/?sh=3cb00b2cd358>
- Wells, L. (2012). « Equity Matters : Ideas can... build a more equitable Canada ». *Federation for the Humanities and Social Sciences Blog, Equity Matters | Blogue de la Fédération des sciences humaines, Questions d'équité* (forum de discussion en ligne / blogues en anglais). Sur Internet : <https://www.federationhss.ca/en/blog/equity-matters-ideas-can-build-more-equitable-canada>
- Williams, M. « How to Host an Inclusive Virtual Meeting, According to HubSpot's Remote Work Manager ». Sur Internet : <https://blog.hubspot.com/marketing/remote-meetings-tips>
- Wolfe, P. (2006). « Settler colonialism and the elimination of the native ». *Journal of Genocide Research*, 8(4), 387-409. Sur Internet : <http://dx.doi.org/10.1080/14623520601056240>
- World Wide Web Consortium. (2008). « Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0) ». Sur Internet : <https://www.w3.org/TR/WCAG20/>
- Wright, C. (2020). « Inclusivity in Action: Best Practices For Making Your Virtual Event and Listing More Inclusive ». Sur Internet : <https://www.eventbrite.com/blog/best-practices-for-making-your-online-event-and-listing-more-inclusive/>
- Writer.com. « Diversity and Inclusion in the Workplace ». Sur Internet : <https://writer.com/inclusion-glossary/>
- York University. « Inclusion Lens: Event Management Tool ». Sur Internet : <https://inclusionlens.yorku.ca/>
- Younging, G. (2018). *Elements of Indigenous style: A guide for writing by and about Indigenous Peoples*. Brush Education Inc.
- Zipkin, N. (2018). « Changing the Faces We See at Conferences Starts With Organizers. Here Are 5 Tips to Change the Status Quo ». *Entrepreneur*. Sur Internet : <https://www.entrepreneur.com/article/323247>

Annexe 1

Premières approches en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à la Fédération des sciences humaines

**Premières approches en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à la
Fédération des sciences humaines**
Malinda S. Smith

I. Introduction

Ce bref document d'information donne un aperçu de l'approche initiale de la diversité au sein de la Fédération des sciences humaines depuis sa fondation en 1995. Les efforts actuels du tout récent Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation s'appuient sur cette première initiative. Cette présentation des vicissitudes de l'engagement à l'égard des principes et des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion, comme l'engagement inégal envers la décolonisation, a pour objectif d'apprendre de ces leçons afin d'effectuer un travail plus robuste et durable à l'avenir.

Le présent document d'information est divisé en deux parties : la première examine la diversité du leadership au sein de la Fédération. Il met l'accent sur certaines questions concernant la diversité et la représentation qui préoccupent la Fédération depuis sa création, soit la diversité au sein du leadership (initialement axée sur la condition féminine), la diversité disciplinaire, la diversité régionale et le bilinguisme. D'autres renseignements sur ces dimensions sont fournis dans un document d'information historique interactif accessible sur le site Web⁷⁹ de la Fédération, qui comprend une liste des antécédents disciplinaires et institutionnels des président.e.s de la Fédération de 1995 à aujourd'hui⁸⁰. La deuxième partie du document d'information porte plus précisément sur le secteur de l'équité et de la diversité de la Fédération et sur les questions et les enjeux concernant l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation abordés par chaque vice-président.e ou directeur.trice. Il présente également la composition des divers comités consultatifs sur les questions d'équité.

II. La Fédération des sciences humaines

La Fédération a été créée en 1995 par la fusion de deux associations savantes, la Fédération canadienne des sciences sociales (FCSS, 1940-1995) et la Fédération des sciences humaines (FCSH, 1943-1995)⁸¹. La structure de gouvernance et le mandat initiaux⁸² de la Fédération comprenaient

⁷⁹ Histoire. <https://www.federationhss.ca/fr/propos/propos-de-la-federation/histoire>

⁸⁰ Histoire. <https://www.federationhss.ca/fr/propos/propos-de-la-federation/histoire>

⁸¹ « Fédération des sciences humaines », dans *L'Encyclopédie canadienne*. En ligne :

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/federation-canadienne-des-sciences-humaines-et-sociales>.

⁸² Équité dans la mission et le mandat de la Fédération : « La Fédération canadienne des sciences humaines et sociales fait la promotion de la recherche, de l'érudition et de l'enseignement dans le domaine des sciences humaines, et elle fait mieux comprendre l'importance de tels travaux pour le Canada et le monde. Elle travaille à l'avancement et à la diffusion du savoir dans les sciences humaines et sociales et, en tant que fédération de sociétés savantes, elle fournit une infrastructure à la communauté savante canadienne. La Fédération croit que la recherche et l'éducation sur les questions sociales et culturelles contribuent à la fois à la solution des problèmes sociaux et à la

un engagement à faire progresser la condition féminine. À la fondation, il a été décidé d'intégrer le poste de vice-président.e, Questions féminines de la FCSH dans cette structure et ce mandat. Ainsi, l'équité au sein de la Fédération est passée d'un accent mis exclusivement sur les questions féminines à une focalisation sur les quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral (GDGF) – les femmes, les minorités visibles, les Peuples autochtones et les personnes handicapées – tel que l'expose la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi (1984)⁸³ et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995)⁸⁴. Bien que la communauté LGBTQ2S ne soit pas encore incluse dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en pratique, elle est « lue dans » de nombreuses initiatives d'équité parmi les associations savantes canadiennes, les universités et les collèges.

III. Les débuts de la diversité au sein de la Fédération

a. Diversité démographique

Cette section résume les données démographiques disponibles (représentatives, compositionnelles) sur la diversité au sein du leadership de la Fédération (président.e.s et président.e.s de conseil d'administration) depuis sa fondation. Ces données montrent que depuis la fondation, aucune personne racialisée ou autochtone n'a occupé le poste de président.e ou de président.e du conseil d'administration. Toutefois, des membres de tous les groupes visés par l'équité ont occupé des postes de leadership dans le secteur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI).

Durant la plus grande partie de l'histoire de la Fédération, les membres élaient un.e président.e qui assumait ensuite le rôle de président.e du conseil d'administration. Le/La directeur.trice général.e gérait les affaires quotidiennes de l'association et relevait du/de la président.e élu.e et du/de la président.e du conseil d'administration. Les membres élaient aussi directement des représentant.e.s à certains postes (p. ex., vice-président.e, Équité, et vice-président.e, Recherche) et, entre les réunions du Conseil, ces membres agissaient à titre de dirigeant.e.s. Au fil du temps, la Fédération a apporté divers changements à ses règlements, notamment en ce qui concerne la structure de leadership et de gouvernance, ce qui a modifié le rôle du/de la directeur.trice général.e, du/de la président.e et du/de la président.e du conseil d'administration. La pratique d'un.e président.e élu.e a été abandonnée en 2020 à la suite des changements aux règlements approuvés par les membres à l'assemblée annuelle du 18 juin. Le poste de directeur.trice général.e s'est transformé en poste de président.e. Les membres élisent maintenant le/la président.e du conseil d'administration. Bien que le titre du/de la président.e du conseil ait

qualité de vie au Canada. *La Fédération appuie l'équité dans les universités canadiennes et elle est convaincue que le savoir, la liberté et la démocratie ne peuvent s'épanouir sans les uns et les autres.* » (C'est nous qui soulignons.) [traduction libre] Voir : « Sciences humaines, sociétés, cultures : La recherche et l'éducation au XXI^e siècle : A 3-year Plan for the Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences » (mars 2002), p. 3.

⁸³ Abella, Rosalie S. *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*. En ligne : https://www.crrf-fcrr.ca/images/stories/Equality_in_Employment.pdf (en anglais)

⁸⁴ Canada. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44). En ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/index.html>

changé,
son rôle et ses responsabilités officielles sont demeurés essentiellement les mêmes.

Depuis 1995, la Fédération a eu 16 président.e.s ou coprésident.e.s et président.e.s de conseil d'administration. La diversité de ses président.e.s est détaillée ci-dessous. Les chiffres témoignent d'une certaine attention portée à la condition féminine, mais pas à l'intersectionnalité ni à la représentation des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. En 2020, cet écart demeure pour le GDGF.

- 56,2 % (9) d'hommes blancs, 43,8 % (7) de femmes blanches;
- 0 % de personnes appartenant aux minorités visibles/racialisées (Noirs et personnes d'origines arabe, chinoise, philippine, japonaise, coréenne, latino-américaine, sud-asiatique, sud-est asiatique, ouest-asiatique);
- 0 % d'Autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits [PNMI])⁸⁵;
- Personnes handicapées : s.o.;
- Personnes non binaires et membres des groupes LGBTQ2S+ : s.o.

L'accent mis au départ sur la condition féminine a amélioré la représentation des femmes à la présidence de la Fédération comparativement à la Fédération canadienne des sciences humaines (FCSH) (1943-1995) et à la Fédération canadienne des sciences sociales (FCSS) (1945-1995) :

- FCSH : Durant son histoire, elle a été présidée 8,6 % (3 sur 35) du temps par des femmes blanches (Elaine Nardocchio, Roseann Runte et Eva Kushner) et 91,4 % (32 sur 35) du temps par des hommes.
- FCSS : Durant son histoire, elle a été présidée 12,8 % (5 sur 39) du temps par des femmes blanches (Louise Quesnel, Caroline Andrew, Vaira Vikis-Freibergs, Katharine Cooke et Janet Debicka) et 87,2 % (34 sur 39) du temps par des hommes.

b. Disciplines et facultés en sciences sociales et humaines

Depuis la fusion de la FCSH et de la FSCC, un effort inégal a été fait pour assurer un conseil représentatif de diverses disciplines des sciences sociales et humaines (SSH). Cependant, dans chaque domaine général des SSH, en particulier dans le champ des études interdisciplinaires et des petites associations, la Fédération a connu un succès mitigé pour ce qui est d'assurer une représentation équitable dans les rôles de leadership clés. Il convient de souligner que les président.e.s (qui ont également été président.e.s du conseil d'administration) proviennent d'un nombre relativement restreint de disciplines, surtout des grandes disciplines :

⁸⁵ Mike DeGagné, président élu du conseil d'administration, sera le premier Autochtone à occuper ce poste en 2021-2023.

- 50 % (8) des sciences humaines (p. ex., anglais, histoire, philosophie);
- 37,5 % (6) des sciences sociales (p. ex., éducation, droit, sociologie, sciences politiques);
- 6,2 % (1) des études interdisciplinaires (p. ex., études féministes et des genres);
- 6,2 % (1) s. o. (2020-)

c. Diversité régionale et linguistique

La représentation de la diversité régionale a joué un rôle important dans la formation de nombreuses associations savantes. Cela vaut également pour la Fédération et ses prédécesseurs. Toutefois, comme c'est le cas pour de nombreux organismes nationaux, les grandes provinces, celles du centre du Canada, prédominent : 50 % des président.e.s (président.e.s du conseil d'administration) viennent de l'Ontario et du Québec. Ce phénomène découle également l'engagement des associations savantes et de la Fédération à l'égard du bilinguisme officiel.

Il y a eu moins de dirigeant.e.s de l'Ouest canadien et du Canada atlantique, et le Nord se distingue par son absence.

- 4 président.e.s de l'Ontario (Ryerson, Université de Toronto et Université d'Ottawa);
- 3 président.e.s du Québec (Université Concordia, Université McGill, Université Laval/ÉNAP);
- 4 président.e.s de l'ensemble de l'Ouest canadien (aucun(e) depuis 2006, Université de l'Alberta, Université de la Colombie-Britannique et Université de la Saskatchewan);
- 4 président.e.s du Canada atlantique (tous de l'Université Memorial à Terre-Neuve-et-Labrador).
- 0 du Nord (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).
- 1 s.o.

d. Conclusion

Ce bref document d'information montre la conception initiale de la diversité à la Fédération, principalement en ce qui a trait aux disciplines, aux régions et à la langue. De plus, l'accent mis au départ sur la diversité de la représentation concernait la condition féminine, ce qui a profité principalement aux femmes blanches. Bien que l'engagement envers la diversité régionale et linguistique se maintienne, l'approche inégale de la diversité de représentation et les lacunes dans les données désagrégées soulignent la nécessité pour la Fédération de développer sa propre orientation stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de réaliser sa propre recherche sur l'ÉDI pour recueillir des données désagrégées sur la diversité de ses membres⁸⁶.

⁸⁶ Voir, par exemple, Universités Canada. *Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion* (26 octobre 2017) (<https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>), *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion* (26 octobre 2017) (<https://www.univcan.ca/fr/priorites/plan-daction-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>) et *Équité, diversité, et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019*

(4 novembre 2019), (<https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/publications/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-rapport-sur-le-sondage-de-2019/>)

Président.e.s (et président.e.s du conseil d'administration de la Fédération des sciences humaines et des sciences sociales (FHSS-FCSH), 1940-aujourd'hui			
Année	Président.e	Fédération	
2020-2021	Gabriel Miller	Ottawa	
	Président.e (et président.e du conseil d'administration)	Discipline	Université
2020-2021 2019-2020	Patrizia Albanese (présidente du conseil d'administration) ⁸⁷ (présidente)	Sociologie	Université Ryerson
	Président.e.s (et président.e.s du conseil d'administration)		
2017-2019	Guy Laforest	Sciences politiques	Université Laval/ÉNAP
2015-2017	Stephen Toope	Droit	Université de Toronto (Munk School of Global Affairs)
2013-2015	Antonio Maioni	Sciences politiques	Université McGill
2011-2013	Graham Carr	Histoire	Université Concordia
2009-2011	Noreen Golfman	Anglais	Université Memorial
2008-2009	Nathalie Des Rosiers	Droit	Université d'Ottawa
2006-2008	Noreen Golfman	Anglais	Université Memorial
2004-2006	Don Fisher	Études sur les politiques en matière d'éducation	Université de la Colombie-Britannique
2002-2004	Doug Owran	Histoire	Université de l'Alberta
2000-2002	Patricia Clements	Anglais	Université de l'Alberta
1998-2000	Louise Forsyth	Études féministes et des genres	Université de la Saskatchewan
1996-1998	Chad Gaffield	Histoire	Université d'Ottawa
1995-1996	John Scott Greg Kealey	Philosophie Histoire	Université Memorial Université Memorial

Président.e.s, Fédération des sciences sociales du Canada, 1940-1995				Président.e.s, Fédération canadienne des sciences humaines, 1943-1995			

⁸⁷ Dans la nouvelle structure de gouvernance, le/la président(e) élu(e) assume le rôle de président(e) du conseil d'administration. Le président élu pour 2021-2023 est Mike DeGagné, qui deviendra le premier président du conseil issu des Peuples autochtones et le premier président du Nord (Université du Yukon).

1994-1995	Marshall Conley	Sciences politiques	Université Acadia	1994-1995	Elaine Nardocchio	Français	Université McMaster
1993-1994	Elvi Whittaker	Anthropologie	Université de la Colombie-Britannique	1991-1994	Robert Nadeau	Philosophie	Université du Québec à Montréal
1992-1993	Louise Quesnel	Sciences politiques	Université Laval	1990-1991	Harold Coward	Études religieuses	Université de Calgary
1991-1992	Robert Stebbins	Sociologie	Université de Calgary	1988-1990	Thomas M. Robinson	Études classiques	Université de Toronto
1990-1991	John Finlay	Histoire	Université du Manitoba	1986-1988	François Duchesneau	Philosophie	Université de Montréal
1989-1990	Michael Allard	Éducation	Université du Québec à Montréal	1984-1986	John Matthews	Anglais	Université Queen's
1988-1989	Caroline Andrew	Sciences politiques	Université d'Ottawa	1982-1984	Roseann Runte	Français	Université Dalhousie
1987-1988	Benoît Daigle	Économie	Université du Québec à Trois-Rivières	1981-1982	John Woods	Philosophie	Université de Lethbridge
1986-1987	Alan F.J. Artibise		Université de Winnipeg	1980-1981	Pierre Laberge	Philosophie	Université d'Ottawa
1985-1986	Bernard Shapiro	Ministère de l'Éducation	Gouvernement de l'Ontario	1979-1980	Michael S. Batts	Allemand	Université de la Colombie-Britannique
1984-1985	Gérard Hébert	Relations industrielles	Université de Montréal	1978-1979	John W. Abrams	Génie industriel	Université de Toronto
1983-1984	John Adair	Psychologie	Université du Manitoba	1977-1978	Jean Papineau-Couture	Musique	Université de Montréal
1982-1983	Renaud Santerre	Anthropologie	Université Laval	1976-1977	Walter Principe	Institut pontifical d'études médiévales	Université de Toronto
1981-1982	Gilles Paquet	Économie	Université d'Ottawa	1975-1976	Pierre Savard	Histoire	Université d'Ottawa
1980-1981	Vaira Vikis-Freibergs ⁸⁸	Psychologie	Université de Montréal	1974-1975	Edmund G. Berry	Études classiques	Université du Manitoba

⁸⁸ Fait notable, Vaira Vikis-Freibergs est devenue la 6^e présidente de la Lettonie (8 juillet 1999-8 juillet 2007)
https://fr.wikipedia.org/wiki/Vaira_V%C4%AB%C4%B7e-Freiberga

1979-1980	Katherine Cooke	Établissement des politiques destinées aux Affaires autochtones		1972-1974	John M. Stedmond	Anglais	Université Queen's
1978-1979	André Vachet	Sciences politiques	Université d'Ottawa	1970-1972	Eva Kushner	Français	Université Carleton
1977-1978	Janet Debicka	Droit	Université du Manitoba	1968-1970	Peter B. Waite	Histoire	Université Dalhousie
1976-1977	André Donneur	Sciences politiques	Université du Québec à Montréal	1966-1968	Révèrend père Bernard Julien	Lettres françaises	Université d'Ottawa
1975-1976	John Meisel	Sciences politiques	Université Queen's	1964-1966	William S. Rogers	Français	Université de Toronto
1974-1975	Syd F. Wise	Histoire	Université Carleton	1964-1964	Gordon O. Rothney	Histoire	Université Lakehead
1973-1974	Fernand Grenier	Sciences politiques	Université du Québec	1962-1963	James A. Gibson	Histoire	Université Carleton
1971-1973	Daniel A. Soberman	Droit	Université Queen's	1960-1962	Roy M. Wiles	Anglais	Université McMaster
1969-1971	Yves Dubé	Sciences politiques	Université de Montréal	1959-1960	James A. Gibson	Histoire	Université Carleton
1967-1969	Hugh G. Thorburn	Sciences politiques	Université Queen's	1957-1959	Arthur S.P. Woodhouse	Anglais	Université de Toronto
1964-1967	James R. Mallory	Sciences politiques	Université McGill	1956-1957	Maurice Lebel	Études classiques	Université Laval
1962-1964	J.H. Aitchison	Sciences politiques	Université Dalhousie	1955-1956	Donald G. Creighton	Histoire	Université de Toronto
1960-1962	Noël Mailloux	Psychologie	Université de Montréal	1954-1955	J. Francis Leddy	Études classiques	Université de la Saskatchewan
1958-1960	Earl F. Beach	Économie	Université McGill	1953-1954	J. Roy Daniells	Anglais	Université de la Colombie-Britannique
1956-1958	George E. Britnell	Économie	Université de la Saskatchewan	1952-1953	Arthur S.P. Woodhouse	Anglais	Université de Toronto
1954-1956	Henry F. Angus	Économie	Université de la Colombie-Britannique	1950-1951	Donald G. Creighton	Histoire	Université de Toronto
1952-1954	W. J. Waines	Économie	Université du Manitoba	1949-1950	J. Francis Leddy	Études classiques	Université de la Saskatchewan

1950-1952	Jean-Charles Falardeau	Sociologie	Université Laval	1948-1949	Maurice Lebel	Études classiques	Université Laval
1949-1950	Thomas F. McIlwraith	Anthropologie	Université de Toronto	1947-1948	Arthur S.P. Woodhouse	Anglais	Université de Toronto
1947-1949	J. Alex Corry	Sciences politiques	Université Queen's	1943-1947	Watson Kirkconnell	Anglais	Université McMaster
1945-1947	Harold A. Innis	Économie	Université de Toronto				
1942-1945	Robert H. Coats	Statistique Canada	Université de Toronto				
1941-1942	Carl A. Dawson	Sociologie	Université McGill				
1940-1941	Reginald G. Trotter	Histoire	Université Queen's				

Annexe 2

**L'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation au sein de la
Fédération des sciences humaines**

Table des matières

I.	Aperçu.....
II.	Le secteur de l'équité et de la diversité.....
a.	L'évolution du secteur en bref.....
b.	Dix leçons tirées de l'examen du travail.....
c.	Le travail du secteur :
(i)	1996-1998 Cannie Stark.....
(ii)	1998-2000 : Cynthia Alexander.....
(iii)	2000-2004 : Wendy Robbins.....
(iv)	2004-2008 : Donna Pennee.....
(v)	2008-2012 : Malinda S. Smith.....
(vi)	2012-2014 : Lynn Wells.....
(vii)	2014-2018 : Cindy Blackstock.....
(viii)	2018-2020 : Wesley Crichlow.....
d.	Le rôle des comités consultatifs.....
III.	Conclusion.....

Annexes

- A. Tours d'ivoire : Vérification féministe (W. Robbins)
- B. Programmation thématique et collaborative des Congrès par secteur
(Lutte contre le racisme, équité et responsabilisation) (D. Pennee, M. S. Smith)
- C. Programmation collaborative thématique relative à l'EDID
(utilisation du multimédia : webdiffusion, vidéos, balados, blogues par communauté de SSH) (M.S. Smith)

**Équité, diversité, inclusion et décolonisation au sein de la
Fédération des sciences humaines**
Malinda S. Smith

I. Aperçu

Le présent document d'information donne un aperçu du passage du secteur Questions féministes au secteur Équité et diversité à la Fédération des sciences humaines⁸⁹. Il souligne les initiatives et les événements de la Fédération visant à promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDID) depuis 1995-1996. L'examen permet implicitement à la Fédération d'apprendre de son propre passé et de s'en inspirer lors du Congrès et d'autres événements qu'elle organise afin de renforcer son cadre actuel et futur de promotion de l'EDID à court, moyen et long terme.

Cet examen a quatre objectifs; premièrement, il donne un aperçu de l'émergence et de l'évolution du traitement des questions féminines vers ce qui est maintenant l'équité et la diversité. Deuxièmement, il examine la diversité de la représentation des vice-président.e.s et directeur.trice.s du secteur et la diversité de la représentation et des disciplines au sein de leurs comités consultatifs. Troisièmement, et plus important, il offre une idée du travail de fond de chaque vice-président.e. ou directeur.trice, par exemple, au Congrès annuel, à la conférence annuelle et aux assemblées générales annuelles. Enfin, quatrièmement, il étudie l'examen de la programmation du Congrès dans le but d'extrapoler des pratiques potentiellement utiles, qui pourraient être accrues pour élargir et approfondir le travail en matière d'équité et de diversité à l'avenir.

I. Secteur de l'équité et de la diversité

Depuis la création de la Fédération en 1995, la structure de leadership et de gouvernance comporte un secteur Questions féminines. Ce document d'information examine les questions et les enjeux relatifs à l'équité, à la diversité, à l'inclusion, à la réconciliation et à la décolonisation auxquels chaque vice-président.e ou directeur.trice s'est attaqué depuis 1995. L'exposé présente également la composition des divers comités consultatifs du secteur, dans le but d'évaluer dans quelle mesure elle reflète la diversité des disciplines et des associations savantes, des membres des cinq groupes en quête d'équité (femmes, minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées et LGBTQ2S), ainsi que la programmation du Congrès et d'autres événements de la Fédération.

⁸⁹ Pour en savoir plus sur la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales (FCSHS), visiter le <http://www.hssfc.ca/> et voir D. Fisher, *The Social Sciences in Canada: 50 Years of National Activity by the Social Science Federation of Canada* (1991).

La première vice-présidente, Questions féminines, a travaillé à faire progresser l'équité avec l'appui d'un réseau constitué de membres du milieu universitaire et de la communauté en général, ainsi qu'avec des ressources dédiées de la Fédération.

Les efforts historiques visant à faire progresser l'EDID reposent en grande partie sur une infrastructure d'EDI et d'autochtonisation. À des débuts, le secteur Équité et diversité a été soutenu par

- (i) des groupes consultatifs, y compris un Caucus des femmes, un Réseau des questions féministes composé de représentant.e.s des associations membres de la Fédération et de certaines universités;
- (ii) un Comité directeur sur les questions féminines (CDQF). Le rôle de cet organisme consultatif était d'appuyer le/la vice-président.e, Questions féminines, dans la prise de décisions visant à faire progresser la condition féminine, dans la conception de projets connexes et dans l'élaboration de recommandations visant à faire avancer les travaux;
- (iii) En plus de ces organismes consultatifs, le secteur était appuyé par du personnel et un budget dédiés au Secrétariat à Ottawa.

Au cours des 25 dernières années, le secteur a subi plusieurs changements. Son nom est passé de Questions féminines à Questions féminines et liées à l'équité (sous Wendy Robbins), à Questions liées à l'équité (sous Donna Pennee) et, enfin, à Questions liées à l'équité et à la diversité (sous Malinda S. Smith). De plus, le poste de vice-président.e du conseil d'administration est devenu un poste de directeur.trice. Entre 1996 et 2020, huit personnes ont occupé la fonction de vice-président.e ou de directeur.trice de l'équité et de la diversité. De ce nombre, 65,2 % provenaient des sciences sociales et 37,5 % (3) des sciences humaines.

a. L'évolution du secteur en bref

Le secteur de l'équité et de la diversité à la Fédération, 1996-aujourd'hui				
Date	Nom	secteur	Discipline	Université
1996-1998	Cannie Stark ⁹⁰	Département des questions féminines, UBC, et présidente, CDQF	Psychologie	Université de Regina
1998-2000		Vice-présidente, Questions féminines, et présidente, CDQF	Sciences politiques	Université Acadia

⁹⁰ Voir <http://www.feministvoices.com/cannie-stark/>

	Cynthia Alexander ⁹¹			
2000-2004	Wendy Robbins ⁹²	Vice-présidente, Questions féminines et liées à l'équité, présidente, CDQF, WEISC)	Anglais, Études féministes et des genres	Université du Nouveau-Brunswick
2004-2008	Donna Pennee, doyenne associée, Arts et sciences sociales	Vice-présidente, Questions liées à l'équité Vice-présidente, Questions féminines et liées à l'équité présidente, CQFD	Anglais	Université de Guelph
2009-2012	Malinda S. Smith ⁹³ , professeure agrégée, Faculté des arts	Vice-présidente, Équité et diversité Vice-présidente, Questions liées à l'équité présidente, CQFD	Sciences politiques	Université de l'Alberta
2012-2014	Lynn Wells (vice-rectrice à l'enseignement, Université des Premières Nations du Canada)	Directrice, Équité et diversité	Anglais	Université des Premières Nations du Canada
2014-2018	Cindy Blackstock (Première Nation Gitksan) ⁹⁴ , professeure, Faculté de service social, Université McGill.	Directrice, Équité et diversité	Travail social	Université McGill Université de l'Alberta

⁹¹ Voir <https://polisci.acadiau.ca/cynthia-alexander.html>

⁹² Voir <https://www.unb.ca/giving/ways/memorials/wendyrobbins.html>

⁹³ Malinda S. Smith est la première personne noire ou racialisée à occuper le poste de vice-président(e), EDI, et à être membre de la direction de la FSH. Auparavant, des universitaires racialisés siégeaient au conseil d'administration et leur leadership et leurs actions de défense des droits ont ouvert la voie à d'autres.

⁹⁴ Cindy Blackstock a été la première Autochtone à occuper le poste de directrice, Équité et diversité à la Fédération, et elle a intensifié les initiatives de réconciliation et de décolonisation en sciences humaines. Voir « Partager la terre, Partager un avenir : Faits saillants d'un Forum spécial sur la réconciliation tenu au Congrès 2016 ».

<https://www.federationhss.ca/sites/default/files/2021-10/rcap-report-fr.pdf>

2018-	Wesley Crichlow, doyen adjoint, Équité et diversité	directeur, Équité et diversité	Criminologie	Institut universitaire de technologie de l'Ontario (IUTO)
-------	---	-----------------------------------	--------------	--

b. Dix leçons tirées de l'examen du travail du secteur

Il est utile de commencer par noter au moins dix leçons tirées de cet examen du travail du secteur. Au cours de son mandat, chaque vice-président.e et directeur.trice a travaillé avec un comité consultatif, de concert avec le conseil d'administration et selon les orientations stratégiques de la Fédération pour mettre en application certaines priorités, qui visaient généralement à promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et la décolonisation au sein de la Fédération, dans les associations membres, dans la programmation du Congrès et dans la société en général. Ces efforts ont été inégaux, mais ils ont permis de retenir certaines leçons clés qui peuvent aider la Fédération à répondre aux défis urgents d'EDID du moment. Dix leçons tirées de cette recherche peuvent plus particulièrement servir de repères pour le Congrès et d'autres événements de la Fédération, et aider à déterminer les mesures à prendre pour accroître l'efficacité du travail au sein de la Fédération en général.

- (i) Une **infrastructure d'équité** est nécessaire pour que le travail soit mené à bien : Au fil des ans, le travail a reposé sur une orientation stratégique et sur le soutien d'un.e vice-président.e ou d'un.e directeur.trice, ainsi que d'un caucus, d'un comité consultatif ou d'un réseau.
- (ii) Le travail a pris de l'ampleur, et les idées et les principes ont progressé, grâce à l'**engagement proactif** auprès des associations savantes, des universités et des communautés dans lesquelles se tenait le Congrès.
- (iii) L'**Intentionnalité et la programmation collaborative et conjointe** avec les associations savantes ont à la fois élargi et approfondi la capacité et la portée. Parmi les bons exemples, mentionnons les anciennes bases de données d'EDI du Congrès ou la base de données de réconciliation du Congrès, les appels conjoints à communications (2017, 2011, 2009) et la programmation thématique conjointe. (p. ex. sur la réconciliation, la lutte contre le racisme et l'équité raciale, la discrimination fondée sur la capacité physique et les handicaps, la situation des femmes, les membres du groupe 2SLGBTQ, les handicaps) (voir les annexes B et C).
- (iv) La **représentation équitable** était et demeure un objectif fondamental qui, malgré toutes les belles paroles, n'a pas encore été atteint. La représentation n'est pas suffisante, mais elle est minimale. Les efforts déployés pour assurer une représentation équitable, diversifiée et inclusive des groupes et des sujets qui ont droit à l'équité dans tous les aspects de la Fédération et de son travail ont été inégaux. On s'est efforcé de mettre intentionnellement l'accent sur la diversité des conférencier.ière.s lors des événements parrainés par la Fédération (notes de

- présentation, plénières en tant que membres du conseil d'administration et du personnel)⁹⁵.
- (v) **Discussions difficiles** : Les sciences sociales et humaines sont essentielles pour faciliter une réflexion approfondie sur les discussions « difficiles », mais nécessaires, au sein de nos disciplines et de la société en général. Pour aborder des questions, des sujets et des discussions difficiles, il faut de l'engagement, des connaissances, de l'expérience et du courage, ce qui signifie aborder de façon proactive – et non pas reporter constamment – les enjeux, les questions et les sujets au Congrès, et dans tous les événements de la Fédération, y compris le colonialisme et le racisme anti-Noir.e.s, la réconciliation, la décolonisation et les questions pertinentes pour *tous les groupes qui ont droit à l'équité* (un domaine qui a fait l'objet d'un effort inégal entre le milieu et la fin des années 1990).
 - (vi) **(In)visibilité** : Que l'équité et la décolonisation progressent, le travail doit être pertinent et visible pour les membres et le grand public, ce qui, accroît l'engagement à l'égard des sciences sociales et humaines.
 - (vii) **(In)accessibilité** : Cela exige au minimum que les événements du secteur soient gratuits et ouverts à tous et à toutes, y compris au grand public.
 - (viii) **Portée** : La technologie peut être utilisée pour étendre la portée et l'accessibilité. L'utilisation de la webdiffusion, de vidéos, de balados, de blogues, du sous-titrage codé – mais aussi du cinéma, de l'art, de la musique, de la poésie, de la danse – permet au projet d'atteindre un public plus vaste.
 - (ix) **Langues** : Veiller à ce que de nombreux événements importants, y compris les causeries *Voir grand au Congrès* et *Voir grand sur la colline*, ainsi que les principales plénières, soient bilingues ou fassent l'objet d'une traduction simultanée anglais-français et vers l'ASL. Une approche décolonisée exige une attention particulière aux langues autochtones.
 - (x) **Résistance et renouvellement** : Les efforts déployés pour faire avancer le travail du secteur ont été inégaux, notamment en raison de la résistance, y compris au sein des membres de la Fédération. Il y a un besoin urgent de renouvellement, et de reprendre certaines pistes pour faire évoluer ce dossier au sein des associations membres, des universités, des structures de gouvernance de la Fédération et de la société en général. Cela peut se faire au moyen d'un plan d'action stratégique sur l'équité, la diversité, la réconciliation et la décolonisation, par le recueil des données désagrégées sur les membres et par l'ouverture et la transparence au sujet des buts et des objectifs de cette initiative, au-delà des événements.

⁹⁵ Cela est conforme à des initiatives semblables, comme Women Also Know Stuff (<https://www.womenalsoknowstuff.com/>), People of Colour Also Know Stuff (<https://sites.google.com/view/pocexperts/home>), No All Male panels (manels) (<https://science.sciencemag.org/content/364/6444/967.6>), No All White Panels (<https://allwhitepanels.tumblr.com/>), etc., dans diverses disciplines des SSH et des STGM.

c. L'évolution du travail du secteur

1996-1998 Cannie Stark (Université de Regina)

Cannie Stark, professeure de psychologie à l'Université de Regina (Saskatchewan), et première personne à donner un cours sur les femmes et la psychologie au Canada, a été la première vice-présidente, Questions féminines de la Fédération et présidente du Caucus des femmes de la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales (FCSHS)⁹⁶.

- Pendant son mandat de vice-présidente, Questions féminines, madame Stark s'est concentrée sur les femmes et la santé. En 1998, elle a organisé une table ronde intitulée « **Call to Humanists and Social Scientists to Balance the Research Agenda** » (**Appel aux humanistes et aux chercheurs.euse.s en sciences sociales pour équilibrer le programme de recherche**), tenue lors de l'Assemblée générale annuelle.

1998-2000 : Cynthia Alexander (Université Acadia)

Cynthia Alexander, professeure adjointe, Département de sciences politiques, Université Acadia, a été la deuxième vice-présidente, Questions féminines de la Fédération et présidente du Réseau des questions féministes. Le mandat de Madame Alexander comprenait la participation au Caucus des femmes⁹⁷ de la Fédération et un engagement actif auprès des femmes universitaires et de la communauté des femmes en général par l'entremise du Réseau des questions féministes, ainsi que l'élaboration de programmes relatifs à l'équité entre les sexes aux réunions de ce qui était alors la Société savante (Congrès).

- Au cours de son mandat, madame Alexander s'est concentrée sur les femmes dans le milieu universitaire. En 2000, elle a organisé « Women in the Academy: Global Warming and the Chilly Climate (Les femmes dans le milieu universitaire : Froideur en temps de réchauffement climatique)⁹⁸, un colloque tenu dans le cadre du Congrès tenu à l'Université de l'Alberta, à Edmonton.
- De plus, sous sa direction, la présidente de l'Association canadienne des études sur les femmes (ACSF) est devenue membre d'office du CDQF.

⁹⁶ Pour en savoir plus sur la FCSHS, visiter le <http://www.hssfc.ca/> et voir D. Fisher, *The Social Sciences in Canada: 50 Years of National Activity by the Social Science Federation of Canada* (1991).

⁹⁷ Voir l'infolettre d'ACCUTE de mars 1997, p. 9 <https://accute.ca/wp-content/uploads/2012/10/1997-march.pdf>

⁹⁸ Voir « 2000 Minutes From The CWSA/ACEF Annual General Meeting », 28 mai 2000, Université d'Edmonton. Rédigée par Liz Kaethler, directrice générale. En ligne : <https://wgsrf.com/downloads/2000-agm-minutes.pdf>

2000-2004 : Wendy Robbins (Université du Nouveau-Brunswick)

Wendy Robbins, professeure, Département d'anglais et Département d'études féministes et des genres, Université du Nouveau-Brunswick, a été la troisième vice-présidente, Questions féminines de la Fédération et présidente du Réseau des questions féministes.

- Pendant son mandat de vice-présidente, madame Robbins a organisé plusieurs colloques pour le compte de la Fédération, dont « **The Roles of Women Intellectuals in Society: Paid, Unpaid, and Underpaid** » (**Le rôle des intellectuelles dans la société : Payées, non payées et sous-payées**)⁹⁹, tenu dans le cadre du Congrès à l'Université Laval, le 28 mai 2001. Lors du Congrès 2002, elle a aussi organisé « **Boundaries: Gender** » (**Limites : Genres**), à l'Université de Toronto et à l'Université Ryerson, du 25 mai au 1^{er} juin.
- En 2001, elle a également lancé une initiative annuelle, « **Ivory Towers: Feminist Audits: Selected Indicators of the Status of Women in Universities in Canada** » (**Tours d'ivoire –Vérifications féministes : Indicateurs choisis du statut des femmes dans les universités canadiennes**), de concert avec le Réseau des questions féministes (voir l'annexe A)¹⁰⁰.
- Dans le cadre de la planification stratégique 2003 de la Fédération, madame Robbins a proposé de renommer le secteur Questions féminines en **Questions féminines et liées à l'équité** et de renommer le Réseau des questions féministes « Réseau des questions féministes et d'équité ». Sa recommandation au conseil d'administration de la Fédération de prolonger les mesures d'équité a été intégrée au plan stratégique triennal de la FSH. De plus, le CDQE a été élargi pour inclure des membres des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral (GDGF), soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées, dans le but que les femmes occupent au moins 50 pour cent des postes.

2004-2008 : Donna Pennee (Université de Guelph)

Au cours de son mandat de vice-présidente, Équité, madame Pennee a étendu la portée du secteur Équité aux quatre groupes visés par l'équité désignés par le gouvernement fédéral (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées). De plus, elle a collaboré

⁹⁹ Voir, par exemple, Elizabeth Blaney et July Piers-Kavanaugh, « Living on Campus: Reframing the Resistance as a Corporate Business », dans Marilee Reimer (réd.), *Inside Corporate U : Women in the Academy Speak Out*, Sumach Press, 2004.

¹⁰⁰ Voir Wendy Robbins et Vicky Simpson, « Pyramids of Power: A Statistical Snapshot of Women in Post-Secondary Education in Canada and Some Ideas for Making Change », *Atlantis*, vol. 33, n° 2 (2009), p. 6-18. En ligne : https://pdfs.semanticscholar.org/c424/f9aee53a6206ce6cd4c95701c28d533db230.pdf?_ga=2.128904652.1900222156.1599427287-361316589.1599427287

avec des universitaires racialisés pour étendre les programmes d'équité – en particulier en matière de lutte contre le racisme et d'intersectionnalité – dans toutes les journées du Congrès.

- « **La Fédération élargit son travail sur les questions d'équité.** Sous la direction de Donna Pennee, le secteur Questions féminines et liées à l'équité est devenu Questions liées à l'équité en 2007, « afin de témoigner de l'engagement de la Fédération à l'égard des questions touchant l'équité dans un large éventail. De plus, le mandat du secteur a été révisé afin de faire avancer les questions intéressantes et préoccupantes des groupes en quête d'équité (femmes, Autochtones, personnes de couleur, personnes handicapées et personnes de diverses orientations sexuelles et expression de genre) qui travaillent et étudient en sciences humaines et sociales » et, par la suite, des efforts ont été déployés pour « renouveler la composition du Comité directeur sur les questions d'équité dans le but de diversifier ses membres et son rayonnement, tout comme des efforts visant à diversifier la composition de la direction et du conseil d'administration de la Fédération » [traduction libre]¹⁰¹.
- « **Glass Ceilings & Trap Doors: Anti-Racist Equity Hiring, Retention, and Accountability in Canadian Universities** » (**Plafonds de verre et pièges : L'embauche équitable, la rétention et la responsabilisation non racistes dans les universités canadiennes**), discussion d'experts du secteur Questions féminines et liées à l'équité de la Fédération canadienne, co-organisée par Donna Pennee, vice-présidente, Questions féminines et liées à l'équité et Malinda S. Smith (Université de l'Alberta) au Congrès de Saskatoon, le 30 mai 2007.
- « **Anti-Racism, Equity, and Accountability** » (**Lutte contre le racisme, équité et responsabilisation**), un ensemble de tables rondes sur les questions d'équité, a été organisé conjointement par Donna Pennee, Malinda S. Smith et Maria Wallis à l'occasion du Congrès 2008 tenu à l'Université de la Colombie-Britannique, du 1^{er} au 5 juin. Lancé par un discours-programme du philosophe Falguni A Seth, cet événement comprenait cinq tables rondes intitulées : De/colonizing Anti/Racism in the Academy (Décoloniser la lutte contre le racisme au sein des universités); The Audit Academy: Measuring (in) the Academy (L'université de la vérification : Mesurer (dans) la profession); Intersectionalities in Theory and Practice (Intersectionnalités en théorie et en pratique); Equity Leadership from the Top (Leadership en matière d'équité au sommet); et Action Equity 'How To' From the Field (Action et traction : Comment s'assurer de l'équité sur le terrain) (voir l'annexe B).

¹⁰¹ Voir « Federation Broadens its Reach on Equity Issues », dans *Year in Review / Bilan de l'année 2007*, Ottawa, Fédération canadienne des sciences humaines et sociales, p. 1-7.

2008-2012 : Malinda S. Smith (Université de l'Alberta)

Malinda S. Smith, professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université de l'Alberta, est devenue vice-présidente, Questions d'équité en 2008, poste qu'elle a occupé pendant trois ans¹⁰². Durant son mandat, elle a notamment considérablement travaillé au programme du Congrès, mettant en évidence le thème annuel par un discours-programme sur les questions d'équité et des tables rondes sur l'EDID qui s'étendaient sur toutes les journées de l'événement.

De plus, madame Smith a organisé la programmation relative à l'EDID pour d'autres événements de la Fédération, y compris l'assemblée générale annuelle et la conférence annuelle. La plupart de ces événements ont été numérisés (p. ex. vidéos, balados) et accompagnés d'une vaste série d'articles de blogue (voir l'annexe C) et de deux livres électroniques.

- Congrès 2009, sur le thème « **25 Years After: A Retrospective on the Abella Commission and Employment Equity** » (**25 ans après : Rétrospective sur la Commission Abella et l'équité en matière d'emploi**) et comprenant un discours-programme sur les questions d'équité *Voir grand* de la commissaire et actuelle juge à la Cour suprême Rosalie Silberman Abella et cinq tables rondes, dont une avec des universitaires autochtones intitulée « Decolonizing the Academy? The Status of Indigenous Peoples and Scholarship » (Décoloniser le milieu universitaire? Le statut des peuples autochtones et les bourses d'études)¹⁰³.
- Assemblée générale annuelle 2009 : Atelier « **New Faces in the Academy** » (**Nouvelles figures du milieu universitaire**), qui a été repris dans *Affaires universitaires*¹⁰⁴ sous forme d'article sur le racisme systémique dans le milieu universitaire.
- En 2010, le thème du Congrès était « **Equality Then and Now: The Status of Women 40 Years after the Bird Commission** » (**L'équité hier et aujourd'hui : La situation de la femme 40 ans après la Commission Bird**), la programmation concernant l'équité soulignant le 40^e anniversaire de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme et revenant sur ce qui a été accompli depuis 1970. Le Congrès comportait, entre autres, une table ronde sur l'équité salariale, « **The Status of First Nations, Inuit and Métis Women 40 Years On** » (**La situation des femmes des Premières Nations, inuites et métisses 40 ans plus tard**) réunissant

¹⁰² Au cours du mandat de Malinda S. Smith, la direction a voté pour décaler l'élection des membres de ses membres. Le mandat de madame Smith à titre de vice-présidente, Questions d'équité a ainsi été prolongé d'un an.

¹⁰³ Rabble.ca. *Decolonizing the Academy*. Balado, en ligne :<http://rabble.ca/podcasts/shows/needs-no-introduction/2009/07/equity-panel-3-4-decolonizing-academy-status-indigenous#>.

¹⁰⁴ Daniel Drolet. « Les universités ne s'attaquent pas au racisme, selon les chercheurs », *Affaires universitaires* (23 mars 2009), https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/les-universites-ne-sattaquent-pas-au-racisme/?_ga=2.155380860.658931045.1616943371-461543469.1616943371.

Mary Simon et Tracey Lindberg¹⁰⁵ et un discours-programme sur les questions d'équité *Voir grand* prononcé par Donna Brazile, stratège du Parti démocrate¹⁰⁶.

- Assemblée générale annuelle 2010 – Atelier sur le mentorat : « **Much Ado About Mentoring** » (**Beaucoup de bruit autour du mentorat**), accompagné d'une vaste série d'articles de blogue¹⁰⁷ et d'un balado¹⁰⁸.
- En 2010, Malinda S. Smith a aussi collaboré avec Peggy Berkowitz, alors rédactrice en chef d'*Affaires universitaires*, à ***Racism in the Academy***, un article de couverture écrit par Harriet Eisenkraft qui réunissait les principaux.ales chercheur.euse.s en lutte contre le racisme dans l'enseignement supérieur au Canada (17 octobre 2010).¹⁰⁹
- En 2011, le Congrès sur l'équité organisé par madame Smith avait pour thème « **Transforming the Academy: Indigenous Education** » (**Transformer l'université : L'Éducation autochtone**) et comprenait un discours-programme sur les questions d'équité *Voir grand* prononcé par le chef de l'Assemblée des Premières Nations, Shawn A-in-chut Atleo et intitulée « **First Nations Education: Can we afford to miss out?** » (**L'éducation des Premières Nations : Pouvons-nous nous permettre de passer à côté?**)¹¹⁰. Aucun Congrès n'avait autant porté sur les peuples autochtones jusque-là. Parmi les conférencier.ière.s autochtones, citons : Susan Aglukark, Maria Campbell, Isabel Altamirano-Jiménez, Patricia D'Souza (pour Mary Simons), Marie Battiste, Jo-Ann Archibald, David Newhouse, Kiera Ladner, Dwayne Donald, Shanne McCaffrey, D'Arcy Vermette et Andrea Bear Nicholas.
- Livre électronique, ***Transforming the Academy: Indigenous Education, Knowledges and Relations***, publié par Malinda S. Smith, Edmonton, Université de l'Alberta, 2013¹¹¹.

¹⁰⁵ « The Status of First Nations, Inuit and Métis Women 40 Years On » (1^{er} juin 2010). Balado. En ligne : <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/June%2001%202010%20-%20The%20Status%20of%20First%20Nations%2c%20Inuit%20and%20M%3a9tis%20Women%2040%20Years%20On.MP3>

¹⁰⁶ Malinda S. Smith, « Gender Equality 40-Years after the Royal Commission on the Status of Women » (8 février 2012). Article du blogue de la Fédération des sciences humaines. En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/blog/gender-equality-40-years-after-royal-commission-status-women>. En anglais.

¹⁰⁷ Malinda S. Smith, *Much ado about mentoring* (23 mars 2010). Blogue de la Fédération des sciences humaines. En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/node/196>

¹⁰⁸ Balado de l'atelier sur le mentorat à l'Assemblée générale annuelle de la Fédération, Ottawa, 27 mars 2010. En ligne : http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/Mentoring_AGM_Plenary_March_27_2010.MP3

¹⁰⁹ Harriet Eisenkraft. « Le racisme à l'université », *Affaires universitaires* (17 octobre 2010). En ligne : https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/racism-a-luniversite/?_ga=2.79505491.658931045.1616943371-461543469.1616943371.

¹¹⁰ Chief Shawn A-in-chut Atleo. *First Nations Education: Can we afford to miss out?* (30 mai 2011). Vidéo. En ligne : <http://vimeo.com/25081136>.

¹¹¹ Malinda S. Smith (réd.). *Transforming the Academy*, Edmonton, Université de l'Alberta, 2013. En ligne : <https://www.ualberta.ca/-/media/D2916F31E07E43B5BFF8AF3FE2923920>

- Congrès annuel 2011 – « **Inclusive Excellence** : Paradoxes of Equity and Diversity in a Plural World » (**L'Excellence inclusive** : Les paradoxes de l'équité et de la diversité dans un monde pluriel), Ottawa, 26 mars.
- En 2012, le thème du Congrès était « **Crossroads: Equity, Diversity & Innovation in an Uncertain World** » (**Carrefour : L'équité, la diversité et l'innovation dans un monde incertain**) et les cinq tables rondes ont mis l'accent sur les handicaps et autres questions d'équité liées à la *Charte des droits et libertés*. En plus d'un discours-programme *Voir grand* de Mary Eberts¹¹², intitulé « **Professor as Citizen** » (**Le professeur citoyen**), cinq tables rondes ont réuni 20 conférenciers d'une douzaine d'universités, d'associations et de cabinets d'avocats du Canada.
- Malinda S. Smith a dirigé le lancement de la série **Questions d'équité** sur le blogue de la Fédération en janvier 2010¹¹³. Au cours de son mandat, elle a invité plus de 160 universitaires de plus d'une douzaine d'universités du Canada, d'Australie, des États-Unis, du Royaume-Uni et d'ailleurs à apporter leur contribution. Ces articles de blogue ont contribué à faire avancer le dialogue sur des sujets tels que l'éducation autochtone¹¹⁴, les personnes LGBTQ2S¹¹⁵, la discrimination fondée sur la capacité physique et les handicaps, l'égalité entre les sexes, la diversité et la créativité et l'innovation.
- **Changements au secteur Équité** : Enfin, en tant que vice-présidente, Équité et présidente, CDQE, madame Smith a dirigé le changement de nom de « Équité » à « Équité et diversité », dans le but d'aller au-delà des quatre GDGF pour inclure les personnes LGBTQ2S. Ces changements ont été approuvés à l'unanimité par la direction et par le conseil d'administration en 2011 et au printemps 2012.
- Livre électronique **Beyond the Queer Alphabet: Conversations on Gender, Sexuality and Intersectionality**, sous la direction de Malinda S. Smith et Fatima Jaffer (2011)¹¹⁶.

¹¹² Mary Eberts et Ariel F., Chaire en droits de la personne, Université de la Saskatchewan. *Professor as Citizen* (28 mai 2012). En ligne : <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=UghS7a4icpw>.

¹¹³ La série s'est amorcée par *Equity (Still) Matters* le 8 janvier 2010 (<https://www.federationhss.ca/en/node/157>).

¹¹⁴ La vaste série l'éducation autochtone a été publiée sous forme de livre électronique *Transforming the Academy: Essays on Indigenous Education, Knowledge, and Relations* (<https://www.ualberta.ca/-/media/D2916F31E07E43B5BFF8AF3FE2923920>).

¹¹⁵ La vaste série a été publiée sous forme de livre électronique *Beyond the Queer Alphabet : Conversations on Gender, Sexuality and Intersectionality*, corédigée par Malinda S. Smith et Fatima Jaffer (<https://www.goodreads.com/book/show/40894554-beyond-the-queer-alphabet>).

¹¹⁶ Malinda S. Smith et Fatima Jaffer (éd.). *Beyond the Queer Alphabet: Conversations on Gender, Sexuality and Intersectionality* Edmonton, Université de l'Alberta, 2011. En ligne : <https://www.free-ebooks.net/lgbt-studies/Beyond-the-Queer-Alphabet>

2012-2014 : Lynn Wells (Université des Premières Nations du Canada)

Lynn Wells, professeure, Département d'anglais, Université de Regina et vice-rectrice à l'enseignement, Université des Premières Nations du Canada, est devenue vice-présidente, Questions d'équité en 2012¹¹⁷. Au cours de son mandat, elle a axé ses initiatives sur la santé des Autochtones et sur le programme du Congrès en collaboration avec des associations savantes.

- Lynn Wells s'est concentrée sur la recherche en santé et l'éducation des Premières Nations, sur les compressions dans la recherche en santé autochtone, sur les conséquences de la perte de données et sur la focalisation trop étroite de la recherche en santé autochtone sur le suicide, l'obésité et la tuberculose.
- Elle a également organisé des événements au Congrès. Plutôt que tenir un seul événement sur l'équité et la diversité, elle a opté pour une série d'activités de moindre envergure, principalement dirigées par des associations, notamment des sur des thèmes comme : les différences au sein de la communauté noire, l'homophobie et les valeurs canadiennes et québécoises. Elle a aussi invité Cindy Blackstock à tenu une causerie *Voir grand* au Congrès¹¹⁸.

2014-2018 : Cindy Blackstock (Université de l'Alberta; Université McGill).

Cindy Blackstock, professeure agrégée, Faculté de vulgarisation, Université de l'Alberta et, par la suite, professeure, Département de travail social, Université McGill, a été directrice, Équité et diversité à la Fédération entre 2014 et 2018. Pendant son mandat, la Fédération a étendu ses efforts pour appuyer la réconciliation avec les peuples autochtones, notamment en adoptant les **principes et processus des Pierres de touche**¹¹⁹ pour guider son travail.

- La Fédération a annoncé l'intensification de son engagement à l'égard de la réconciliation au Congrès 2015 à Ottawa, qui a coïncidé avec une causerie *Voir grand* du juge Murray Sinclair, président de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada¹²⁰. Le 2 juin 2015, le juge Sinclair et ses collègues ont publié les 94 appels à l'action de la CVR¹²¹. La Fédération a inscrit son appui à la réconciliation dans un nouveau plan stratégique quinquennal (2016-2020), s'engageant à donner suite aux **principes des Pierres de touche** dans tous les

¹¹⁷ Lynn Wells. *Equity Matters: Ideas can... build a more equitable Canada* (20 novembre 2012), série Questions d'équité. En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/blog/equity-matters-ideas-can-build-more-equitable-canada>.

¹¹⁸ Cindy Blackstock (Université McGill). « Children's Voices Have Power: Ending Inequalities affecting First Nations Children and Families », causerie *Voir grand*, Congrès de la FSH, 25 mai 2014. En ligne : https://www.youtube.com/watch?v=yuNUGLjX__8.

¹¹⁹ Voir *Équité, diversité, inclusion, et décolonisation* (<https://www.federationhss.ca/fr/programmes-politiques/equite-diversite-inclusion-et-decolonisation>).

¹²⁰ « Big Thinking – Justice Sinclair – What do we do about the legacy of Indian residential schools? » (30 mai 2015). En ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=YVFGj-nCUdU>.

¹²¹ Commission de vérité et réconciliation. « Appels à l'action », Winnipeg (Manitoba), CRV, 2015. En ligne : http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf.

domaines de son travail. Les cinq principes fondamentaux des Pierres de touche adoptés par la Fédération sont les suivants :

- Reconnaître le droit des peuples autochtones à l'autodétermination;
 - Le besoin d'adopter une approche holistique afin de promouvoir la réconciliation;
 - Respecter les cultures et les langues autochtones et reconnaître que l'Université est fortement influencée par les cultures occidentales;
 - Le besoin d'interventions structurelles afin de remédier au système qui défavorise les Autochtones et aux torts historiques;
 - Non-discrimination : s'assurer que le droit des peuples autochtones à ne pas subir de discrimination est respecté dans l'ensemble du milieu académique.
- De plus, ces cinq principes sont intégrés dans un processus de réconciliation en quatre étapes : (i) vérité, (ii) reconnaissance, (iii) réparation et (iv) restauration des liens¹²².

- Entre 2015 et 2018, la Fédération a organisé huit causeries *Voir grand* mettant en vedette des universitaires autochtones ou portant sur des sujets liés à la réconciliation, ou les deux.¹²³ Il a tenu des ateliers de renforcement des capacités pour aider les professeurs, les associations savantes et les organisateurs de conférence à soutenir la réconciliation dans leur travail¹²⁴. En 2017, il a lancé le **Programme de réconciliation du Congrès**, une base de données interrogeable qui, au cours de ses deux premières années, a permis de découvrir plus de 80 événements sur le thème de la réconciliation organisés par la Fédération, ses universités partenaires, des associations savantes et d'autres partenaires, et à y participer.
- 2016 – « **La réconciliation dans la ville : le rôle des sciences humaines** », table ronde dans le cadre de la conférence annuelle de novembre, réunissant Cyndy, Chris Andersen, Karyn Recollet et Donna Patrick¹²⁵.

¹²² Fédération des sciences humaines. « La réconciliation et l'Université » (30 mai 2015), (<https://www.federationhss.ca/fr/la-reconciliation-et-luniversite>) et « La fédération adopte les principes et les processus Pierres de touche de l'espoir » (<https://www.federationhss.ca/fr/programmes-politiques/equite-diversite-inclusion-et-decolonisation>).

¹²³ Par exemple, Wab Kinew, « Reconciliation and the Academy » (24 novembre 2015) (https://www.youtube.com/watch?v=o_txPA8CiA4); Leroy Littlebear, « Blackfoot metaphysics 'waiting in the wings' », causerie *Voir grand*, le (1^{er} juin 2016) (https://www.youtube.com/watch?v=o_txPA8CiA4) ou Blair Stonechild, « The Importance of Indigenous knowledge and spirituality », causerie *Voir grand* (11 décembre 2017) (<https://www.youtube.com/watch?v=2QRaCX4l1vw>).

¹²⁴ Caleb Snider. « Concrete Change Begins with Empathy, but It Doesn't End There », 31 mai 2017.

¹²⁵ FSH Université de Toronto. « Peuples, lieux et prospérité : Nos villes et les sciences humaines », 9 novembre 2016. En ligne : <https://www.federationhss.ca/sites/default/files/2021-10/annual-conference-event-summary-report-fr.pdf>.

- 2016 – Cindy Blackstock a donné une causerie *Voir grand sur la colline* intitulée « **Is Incremental Equality for First Nations Children Compatible with Reconciliation?** » (**L'égalité progressive des enfants des Premières Nations est-elle compatible avec la réconciliation?**) (27 septembre)¹²⁶.

2018-2020 : Wesley Crichlow (Institut universitaire de technologie de l'Ontario)

Wesley Crichlow, professeur agrégé, Faculté des sciences humaines, Institut universitaire de technologie de l'Ontario, est devenu directeur, Équité et diversité en 2018. Pendant son mandat, la Fédération a lancé de nouvelles initiatives pour promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation, et à réactivé d'autres initiatives en sommeil.

- Monsieur Crichlow a fait preuve de leadership dans la réponse de la Fédération à un incident de profilage racial et de harcèlement qui s'est produit au Congrès 2019 à Vancouver. Dans les mois qui ont suivi, la Fédération a pris une série de mesures face à ce qui s'était passé et pour empêcher que d'autres incidents ne se reproduisent. Plus précisément, elle a mené une enquête complète¹²⁷ qui a mené à la suspension de l'inscrit au Congrès responsable de l'incident. Dans une lettre adressée à la Black Canadian Studies Association¹²⁸, la Fédération a répondu aux quatre demandes présentées par cette dernière.
- Pendant le mandat de Wesley Crichlow, la Fédération a renforcé ses politiques et pratiques organisationnelles pour prévenir la discrimination, le harcèlement, le profilage racial et le racisme anti-Noirs, et a adopté un **nouveau Code de conduite**¹²⁹. Monsieur Crichlow a lancé une initiative fructueuse visant à ajouter une déclaration d'introduction appuyant les droits de la personne et l'IDE aux règlements nouvellement révisés de la Fédération. En 2020, tout le personnel de la Fédération a suivi une formation sur les préjugés inconscients.
- Wesley Crichlow a aussi organisé plusieurs événements au Congrès, notamment « **La Loi sur l'équité en matière d'emploi un enjeu toujours d'actualité 33 ans plus tard** » au Congrès 2019 tenu en juin à l'Université de la Colombie-Britannique et « **Recrutement et rétention des professeurs de groupes racialisés ou en quête d'équité** », au Congrès 2018 tenu en mai à Regina.

¹²⁶ Cindy Blackstock. « Is incremental equality for First Nations Children compatible with reconciliation? ». Causerie *Voir grand sur la colline*, 27 septembre 2016. En ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=G3D7FdZkcaw>.

¹²⁷ « Énoncé de la Fédération sur les résultats de l'enquête (incident du 2 juin) » (28 août 2019), <https://www.federationhss.ca/fr/enonce-de-la-federation-sur-les-resultats-de-lenquete-incident-du-2-juin>.

¹²⁸ « Lettre à la Black Canadian Studies Association ». Cette lettre a été mise à jour le 7 juin 2019 (voir le texte en gras) <https://www.federationhss.ca/fr/lettre-la-black-canadian-studies-association>.

¹²⁹ « Fédération des sciences humaines : Code de conduite ». En ligne : <https://www.federationhss.ca/fr/propos/propos-de-la-federation/code-de-conduite>.

- Monsieur Crichlow a aussi dirigé la relance de la série d'articles de blogue *Question d'équité*¹³⁰, créée à l'origine par Malinda S. Smith¹³¹, et publié une série de nouveaux articles rédigés par un groupe diversifié d'universitaires.

d. Comité directeur sur les questions d'équité

Au fil des ans, le secteur Équité et diversité a reçu l'appui de divers comités consultatifs constitués principalement de membres de plusieurs associations savantes. Au cours des premières années, ces comités – Caucus des femmes, Réseau des questions féministes et Comité directeur sur les questions féminines – se concentraient exclusivement sur la promotion de l'équité entre les sexes. Avec le temps, leur travail s'est élargi pour inclure tous les groupes en quête d'équité. Toutefois, les efforts déployés pour promouvoir l'équité pour chacun de ces groupes étaient inégaux. Mais la composition des comités consultatifs a graduellement changé. Si au départ, ils représentaient des associations savantes, ils ont par la suite cherché à inclure également des membres de chaque groupe aspirant à l'équité (femmes, minorités visibles ou racialisées, personnes handicapées, Autochtones et membres de la diversité sexuelle).

Au milieu des années 2000, Cindy Blackstock et le conseil d'administration de la Fédération se sont employés à créer un cercle consultatif autochtone. Cette initiative n'a été qu'en partie fructueuse. Qui plus est, l'interconnexion du travail – EDI, autochtonisation et réconciliation – a été développée en silos. Le Comité consultatif du Congrès sur l'EDID a recommandé de traiter conjointement ces initiatives, les principes, les pratiques et les relations, et ses recommandations pourraient constituer un précieux guide pour la Fédération, les associations membres et autres.

Comité consultatif sur l'équité et la diversité, 1996-2013

Les divers comités consultatifs veillaient à ce que le travail du secteur s'appuie sur les expériences de tous les jours de la communauté et sur les expériences et les recherches émanant des disciplines et des associations savantes, des universités et des collèges. L'« infrastructure d'équité » a également été guidée par le fait que ce travail ne peut être réalisé par une seule personne et sans un solide appui du conseil d'administration et des associations membres. Au fur et à mesure, la composition du Comité est passée de représentantes féminines des associations savantes (1996-2003) à des membres provenant des associations savantes et des groupes en quête d'équité (à partir de 2003).

¹³⁰. Wesley Crichlow. « #BlackProfessorsMatter : Intellectual survival and public love », série *Questions d'équité*. Blogue de la Fédération des sciences humaines, 2 avril 2019). En ligne :

<https://www.federationhss.ca/fr/blog/blackprofessorsmatter-intellectual-survival-and-public-love>.

¹³¹ La série *Questions d'équité* a été lancée le 8 janvier 2010, avec un article de madame Smith intitulé « Equity (Still) Matters » (<https://www.federationhss.ca/fr/node/157>).

1996-1998

Cannie Stark, présidente

Jane Arscott (Association canadienne de science politique)

Christina Stojanova (Association canadienne d'études cinématographiques)

Randi Warne (Société canadienne pour l'étude de la religion)

1998-2000

Cynthia Alexander, présidente

Jane Arscott (Association canadienne de science politique)

Darlene Juschka (Société canadienne pour l'étude de la religion)

Christina Stojanova (Association canadienne d'études cinématographiques)

Marian Ainley (présidente, Association canadienne des études sur les femmes [ACEF], 1999-2000)

2000-2002

Wendy Robbins, présidente

Patricia Balcom (Association canadienne de linguistique)

Betty Donaldson (Société canadienne pour l'étude de l'éducation)

Jean Wilson (Association canadienne de littérature comparée)

Susan Heald (présidente, ACEF, 2000-2001)

Shree Mulay (présidente, ACEF, 2001-2002)

2002-2003

Wendy Robbins, présidente

Patricia Balcom (Association canadienne de linguistique)

Betty Donaldson (Société canadienne pour l'étude de l'éducation)

Barbara Crow (présidente, Association canadienne des études sur les femmes)

2003-2004

Wendy Robbins, présidente

Deborah McGregor (représentante autochtone; Géographie et études autochtones, Université de Toronto)

R. Patrick Solomon (représentant des minorités visibles et du multiculturalisme, Éducation, Université York)

Julie Rak (représentante de la diversité sexuelle et des personnes handicapées, Anglais, Université de l'Alberta)

David Rayside (représentant de la diversité sexuelle; Études sur la diversité sexuelle, Université de Toronto)

Ann Braithwaite (ACEF; Études sur les femmes, Université de l'Île-du-Prince-Édouard), *Membre d'office*

Patricia Balcom (Association linguistique canadienne; Anglais, Université de Moncton)

2004-2005

Donna Pennee, présidente

Deborah McGregor (représentante autochtone; Géographie et études autochtones, Université de Toronto)

R. Patrick Solomon (représentant des minorités visibles et du multiculturalisme, Éducation, Université York)

Julie Rak (représentante de la diversité sexuelle et des personnes handicapées, Anglais, Université de l'Alberta)

David Rayside (représentant de la diversité sexuelle; Études sur la diversité sexuelle, Université de Toronto)

Wendy Robbins (ACEF, Études sur les femmes, Université du Nouveau-Brunswick),
Membre d'office

Patricia Balcom (Association linguistique canadienne; Anglais, Université de Moncton)

2005-2006

Donna Pennee, présidente (École d'anglais et études théâtrales, Université de Guelph)

Deborah McGregor (représentante autochtone; Géographie et études autochtones, Université de Toronto)

R. Patrick Solomon (représentant des minorités visibles et du multiculturalisme, Éducation, Université York)

Julie Rak (représentante de la diversité sexuelle et des personnes handicapées, Anglais, Université de l'Alberta)

David Rayside (représentant de la diversité sexuelle; Études sur la diversité sexuelle, Université de Toronto)

Ann Braithwaite (présidente, ACEF), *Membre d'office*

Patricia Balcom (Association linguistique canadienne; Anglais, Université de Moncton)

2006-2007

Donna Palmateer Pennee, présidente (École d'anglais et études théâtrales, Université de Guelph)

Patricia Balcom (Association linguistique canadienne; Anglais, Université de Moncton)

Ann Braithwaite (ACEF, Anglais, Université du Nouveau-Brunswick)

Deborah McGregor (représentante autochtone, Géographie et études autochtones, Université de Toronto)

Julie Rak (représentante de la diversité sexuelle et des personnes handicapées, Anglais, Université de l'Alberta)

David Rayside (représentant de la diversité sexuelle, Études sur la diversité sexuelle, Université de Toronto)

R. Patrick Solomon (représentant des minorités visibles et du multiculturalisme, Département d'éducation, Université York)

2007-2008

Donna Palmateer Pennee, présidente (École d'anglais et études théâtrales, Université de Guelph)

Patricia Balcom (Association linguistique canadienne; Anglais, Université de Moncton)

Ann Braithwaite (ACEF, Anglais, Université du Nouveau-Brunswick)

Deborah McGregor (représentante autochtone, Géographie et études autochtones, Université de Toronto)

Julie Rak (représentante de la diversité sexuelle et des personnes handicapées, Anglais, Université de l'Alberta)

David Rayside (représentant de la diversité sexuelle, Études sur la diversité sexuelle, Université de Toronto)

R. Patrick Solomon (représentant des minorités visibles et du multiculturalisme, Département d'éducation, Université York)

2008-2010

Malinda S. Smith, présidente (Sciences politiques, Université de l'Alberta)

Joy Mighty (Centre d'enseignement et d'apprentissage, Université Queens)

Adele Blackett (Droit, Université McGill)

Dolana Mogadime (Éducation, Université Brock)

James Deaville (Musique, Université Carleton)

Christine O'Bansawin (Histoire, études autochtones, Université de Victoria)

Ashok Mathur (Recherche culturelle et artistique, Université Thompson Rivers)

2010-2011

Malinda S. Smith, présidente (Sciences politiques, Université de l'Alberta)

Joy Mighty (Centre d'enseignement et d'apprentissage, Université Queens)

Adele Blackett (Droit, Université McGill)

Dolana Mogadime (Éducation, Université Brock)

James Deaville (Musique, Université Carleton)

Kiera Ladner, (Chaire de recherche du Canada en gouvernance autochtone, Université du Manitoba)

Ashok Mathur (Chaire de recherche du Canada en recherche culturelle et artistique, Université Thompson Rivers)

2011-2013

Lynn Wells, présidente (Anglais, Université des Premières Nations du Canada)

Dolana Mogadime (Éducation, Université Brock)

Ashok Mathur (Chaire de recherche du Canada en recherche culturelle et artistique, Université Thompson Rivers)

Kiera Ladner, (Chaire de recherche du Canada en gouvernance autochtone, Université du Manitoba)

Sirma Bilge (Sociologie, Université de Montréal)

James Deaville (Musique, Université Carleton)

II. Conclusion

L'un des objectifs de cette rétrospective était d'examiner l'évolution au cours de ces 25 dernières années du secteur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation à la Fédération et son travail avec les associations membres, les universités et collèges et le grand public. Ce travail est important pour les sciences humaines. De plus, il est indispensable à la santé et au bien-être des démocraties dans lesquelles nos établissements et nos associations sont ancrés et des communautés inclusives que nous devons tous chercher à créer. Toutefois, cet exposé à lui seul ne suffit pas. Il doit s'accompagner d'un engagement à s'améliorer, à faire mieux en adoptant une approche proactive et systématique, plutôt qu'une approche ponctuelle ou réactionnaire.

Cet examen a permis de dégager d'emblée au moins dix leçons tirées de ce qui a bien (et mal) fonctionné par le passé, de ce qui a été traité de façon inégale, des lacunes persistantes, du travail qui reste à faire et de certaines des orientations futures possibles. D'autres renseignements utiles peuvent être extrapolés d'une lecture attentive des détails des annexes A, B et C, qui montrent 1) l'importance et les paradoxes constants, par exemple, des données désagrégées, des vérifications de l'équité et de l'intersectionnalité (p. ex. annexes A et B); 2) l'urgence d'affronter le colonialisme et le racisme (p. ex. annexes B et C) dans tous les aspects du milieu académique; 3) la nécessité d'un engagement proactif et durable pour faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans tous les programmes de la Fédération lors du Congrès, de la Conférence annuelle, de l'AGA et d'autres événements comme *Voir grand sur la colline* (p. ex., annexe C). Enfin, cet exposé démontre le rôle important que la Fédération, les associations savantes, les universités et les collèges doivent jouer pour favoriser la compréhension de la décolonisation et de la lutte contre le racisme en particulier, et pour rendre l'enseignement supérieur, et les communautés en général, plus inclusif.

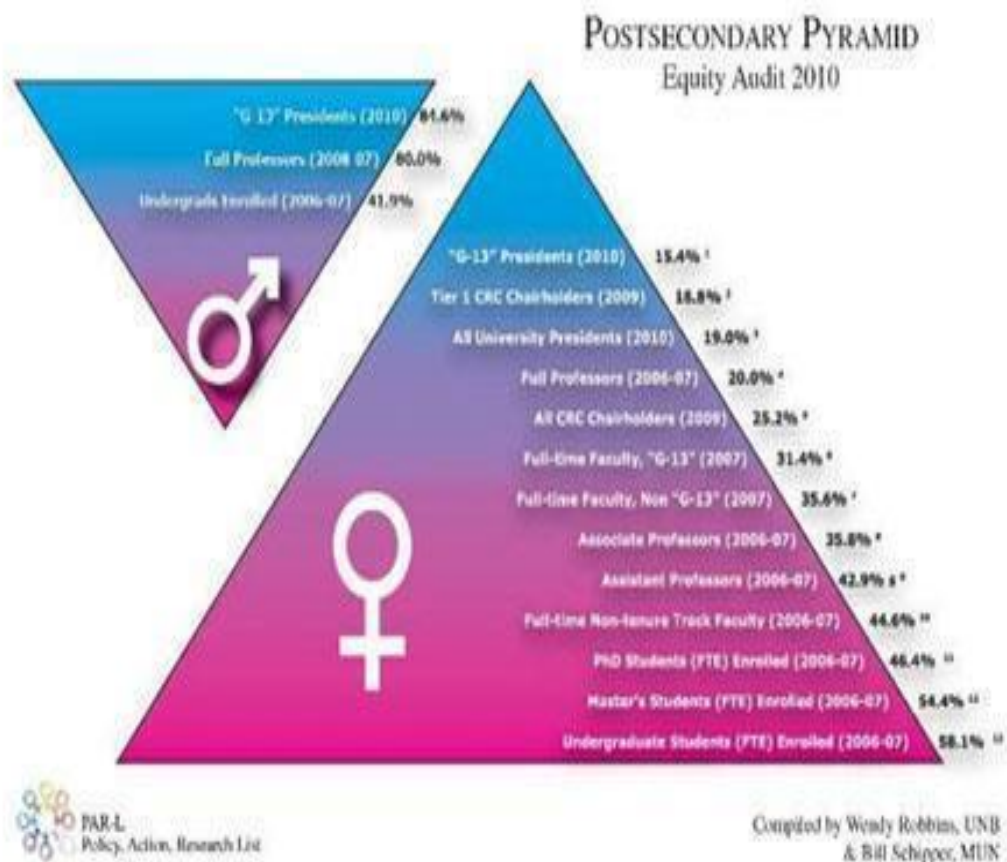
Les interconnexions et les distinctions entre l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et la décolonisation – parfois décrites comme des silos, comme c'est le cas entre la diversité et la décolonisation – doivent être mieux comprises. Il faut expliquer la signification pour la Fédération des concepts, des principes et des pratiques touchant l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et la décolonisation. Ces termes sont utilisés de façons diverses dans l'enseignement supérieur et leur signification pour la Fédération doit être exprimée, et même cultivée, afin d'éviter une approche lâche, et surtout les pratiques de division (coloniales) qui dressent les personnes travaillant dans ces domaines les unes contre les autres, ce qui nuit à une université et une communauté plus équitables et plus inclusives. Par-dessus tout, cet examen montre que, pour être crédibles, efficaces, responsables et durables, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation doivent être intégrées à tous les aspects de la gouvernance, des orientations stratégiques et des pratiques de la Fédération, et de la mobilisation des membres et des communautés en général.

Annexe 2.A

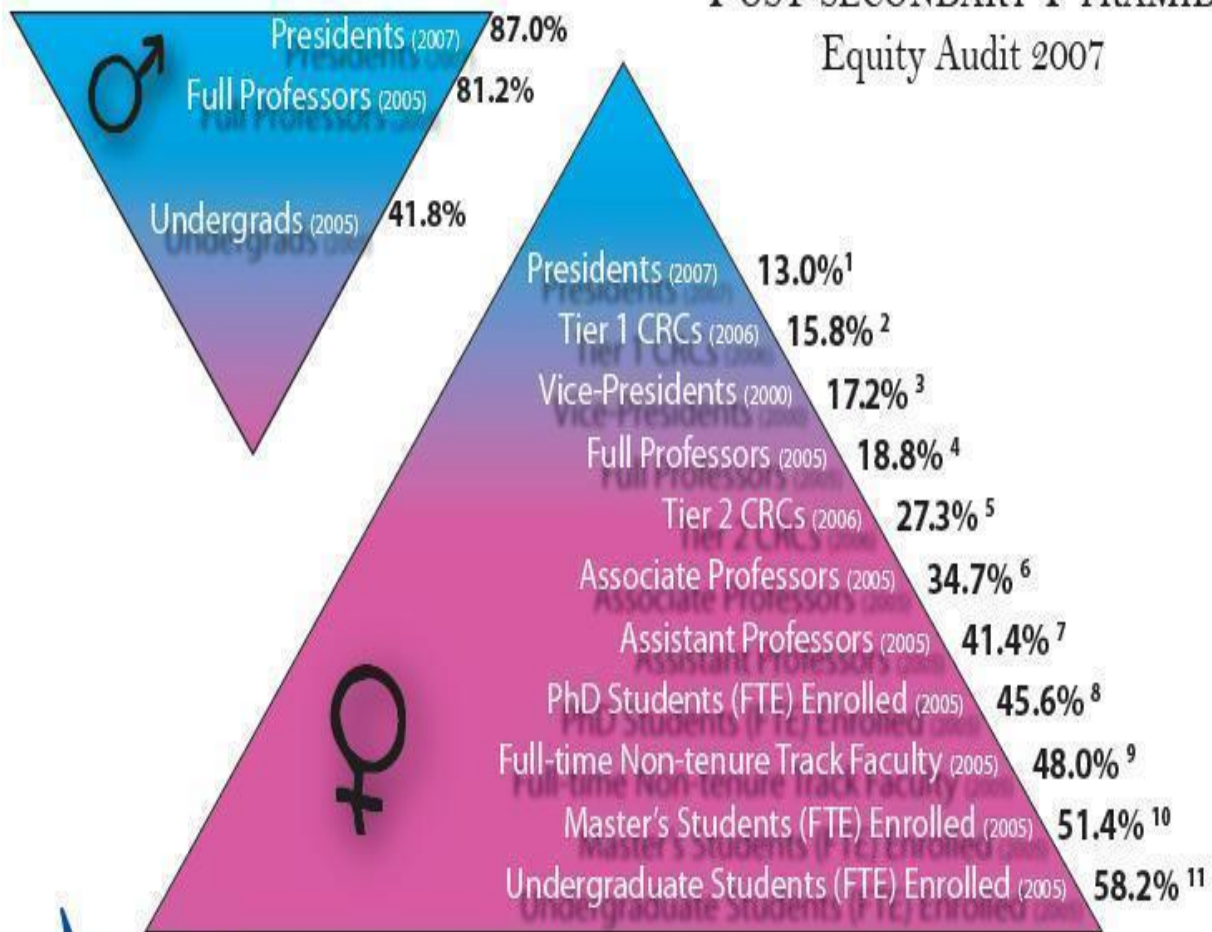
Pyramide des études postsecondaires : Vérification de l'équité, 2010, 2007, 2006 (Wendy Robbins)

Pendant plusieurs années, Wendy Robbins et Michèle Ollivier (Université d'Ottawa), et plus tard Bill Schipper (Université Memorial), ont compilé des données statistiques pour dresser la « pyramide des études postsecondaires », une photographie annuelle de la situation de la femme, entre autres, en collaboration avec la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales et l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université.

Figure 1. Postsecondary Pyramid Equity Audit 2010



POST SECONDARY PYRAMID Equity Audit 2007





Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences
Feminist & Equity Audits 2006
Selected Indicators for Canadian Universities

1 DEGREES GRANTED, BY LEVEL (2003, % to women)

Bachelor & First Professional Degree 61.1 % Master's 52.1 % PhD 41.9 % Total 59.2 %

2 PhD ENROLMENTS, BY DISCIPLINE (2003, % women) All Subjects 45.6 %

69.8 % Education	58.6 % Other	40.6 % Physical & Life Sciences
61.4 % Arts & Communications	50.4 % Humanities	28.2 % Military & Transportation
59.7 % Health & Fitness	44.3 % Bus., Mgt. & Admin.	27.6 % Math & Computer Science
59.7 % Social Sciences	42.3 % Natural Resources	19.3 % Engineering & Architecture

3 LABOUR FORCE, PROFESSORIATE, & STUDENTS, BY EQUITY GROUP (*2001, else 2003)

	All Occupations	University Teachers	Graduating Students
Women	46.7 %	31.7 % (full time only)	59 %
Aboriginals	2.3 % *	0.7 % *	2 %
Persons with disabilities	5.8 % *	9.3 % *	4 %
'Visible minorities'	12.4 % *	12.5 % *	17 %

4 UNDER-REPRESENTATION & SALARY GAPS, BY SEX & 'VISIBLE MINORITY' STATUS (2001)

	University Teachers (full & part time)	Average Employment Income
Non 'visible minority' men	55.4 % (27,415)	\$69,173 (100.0 %)
'Visible minority' men	9.1 % (4,515)	\$58,459 (84.5 %)
Non 'visible minority' women	32.1 % (15,905)	\$47,674 (68.9 %)
'Visible minority' women	3.4 % (1,665)	\$38,337 (55.4 %)

5 SHARE OF WOMEN AT HIGHEST ACADEMIC RANK, BY SELECTED COUNTRY (2003)

USA (public institutions) 29.9 %	USA (private institutions) 24.2 %	Australia 19.0 %
Canada 18.1 %	New Zealand 14.2 %	UK 13.2 %

6 FULL-TIME FACULTY, BY SEX AND TYPE OF INSTITUTION (2003)

	'G10'		Non 'G10'	
	1990	2003	1990	2003
Women	19.4 %	29.3 %	21.0 %	33.3 %
Men	80.6 %	70.7 %	79.0 %	66.6 %

7 FULL-TIME FACULTY APPOINTED (2002-03) Women 40.7 % Men 59.3 % Total 2,832

8 MALE-FEMALE FACULTY SALARY GAP (2004) All Subjects 87.2 %

9 ACADEMIC WOMEN'S "UNPAID ELDERCARE TIME" GAP (2001)

	1-4 hrs/wk	5-9 hrs/wk	10+ hrs/wk
Women	65.2 %	21.1 %	13.7 %
Men	75.9 %	16.6 %	7.6 %

10 CANADA RESEARCH CHAIRS (Cumulative Totals, November 2005)

	Tier 1	Tier 2	All Chairs
Women	115	216	331
Men	640	606	1,245
% Women	15.2 %	26.3 %	21.0 %

Compiled by Wendy Robbins and Michèle Olivier, PAR-L, with assistance from CAUT and CFHSS
 Sources online at: <http://www.fedcan.ca/english/issues/whatsnew>



Annexe 2.B
Programme thématique du Congrès collaboratif
(Donna Pennee, vice-présidente)

Lutte contre le racisme et équité dans le milieu universitaire

Événements présentés par le secteur Questions relatives à l'équité de la Fédération
Université de la Colombie-Britannique (UBC), Vancouver
Organisé par : Donna Pennee, Malinda Smith et Maria Wallis

Le mercredi 4 juin 2008, de 12 h 15 à 13 h 20

Conférence publique sur les questions d'équité : Falguni A. Sheth, « On the Lack of Diversity in the Academy, or What's Theory Got to Do with It? »

Falguni A. Sheth débat de la notion commune selon laquelle les universitaires de couleur ne s'intéressent pas aux domaines d'études x ou y, soutenant que ces disciplines sont peut-être inconsciemment myopes dans leur prise en compte d'un large éventail de contextes politiques, ce qui leur fait négliger en général le contexte historique et politique d'un phénomène particulier ou le cadre conceptuel utilisé pour encadrer la discussion. En retour, cette myopie a une incidence directe sur l'attraction des universitaires d'origine ethnique, raciale et politique correspondante vers un domaine donné.

Philosophe et théoricienne politique au Hampshire College, à Amherst, madame Sheth écrit et enseigne dans les domaines de la philosophie continentale et politique, de la philosophie de la race et de la théorie juridique et féministe. Elle est corédactrice de *Race, Liberalism, and Economics* (University of Michigan Press, 2004) et, dans le cadre d'une bourse Woodrow Wilson Career Enhancement Junior Faculty, est termine actuellement un manuscrit provisoirement intitulé *The Political Theory of Race: Technologies and Logics of Exclusion* (SUNY).

Discussions en groupe

Le dimanche 1^{er} juin 2008, de 10 h 30 à 12 h

De/colonizing Anti/Racism in the Academy (Décoloniser la lutte contre le racisme au sein des universités)

Panélistes :

- Enakshi Dua (School of Women's Studies, Université York)
- Roxana Ng (Programme d'éducation des adultes et de développement communautaire, OISE/Université de Toronto)
- Sunera Thobani (Études féministes et des genres, UBC)
- Joyce Green (Sciences politiques, Université de Regina) (à confirmer)

Description : Cette table ronde panel examine les questions de la lutte contre le racisme et de l'équité dans l'élaboration et la prestation des programmes d'études, les perspectives et les

pratiques disciplinaires, ainsi que les mécanismes de contrôle (plafonds de verre et trappes) au sein du milieu universitaire.

Le lundi 2 juin 2008, de 10 h 30 à 12 h

The Audit Academy: Measuring (in) the Profession (L'université de la vérification : Mesurer (dans) la profession

Panélistes :

- Joy Mighty (directrice, Centre for Teaching and Learning, Université Queen's, et présidente, Société pour l'avancement de la pédagogie dans l'enseignement supérieur)
- Audrey Kobayashi (Géographie, Université Queen's)
- Lawrence Berg (Chaire de recherche du Canada en droits de la personne, diversité et identité, UBC)

Description : Ce panel examine le « virage managérial » dans le milieu universitaire et l'adoption de nouveaux rituels de gestion publique conçus pour rendre les personnes et les organisations « vérifiables ». En ce qui concerne principalement le discours et les mécanismes des « indicateurs de rendement » et l'évaluation mutuellement informative des professeurs et l'évaluation de la profession et des établissements en ce qui concerne leurs pratiques de mesure, le panel s'interroge sur les points suivants : Quelles sont les conséquences imprévues de l'université de la vérification? Les pratiques exemplaires devraient découler de la communication de pratiques non responsables, du partage de données et d'analyses quantitatives et qualitatives, ainsi que de l'enseignement et de l'apprentissage des personnes qui occupent des postes de responsabilité, y compris la responsabilisation à l'égard de l'équité en tant qu'indicateur de rendement clé pour la profession.

Le mardi 3 juin 2008, de 10 h 30 à 12 h

Intersectionalities in Theory and in Practice (Intersectionalités en théorie et en pratique)

Panélistes :

- Carol Schick (Chaire de recherche du Canada en justice sociale et éducation des Autochtones, Université de Regina)
- Sarita Srivastava (Sociologie et études des femmes, Université Queen's)
- Yasmin Jiwani (Communications, Université Concordia)

Description : Réunissant des universitaires dont le travail se trouve à l'intersection des disciplines et des communautés, cette table ronde vise à étudier comment les théories, les pratiques et les expériences d'intersectionnalité peuvent contester et éclairer nos positions individuelles et collectives et nos travaux sur les questions d'équité.

Le mercredi 4 juin 2008, de 10 h 30 à 12 h

Affirmative Action and Equity in the Academic Workplace (Action positive et équité en milieu de travail universitaire)

Panélistes :

- Malinda S. Smith (Sciences politiques, Université de l'Alberta)
- Maria Wallis (Sociologue et chercheuse indépendante, Toronto)
- Stephen Petrina (Administrateur général, Programmes d'études, UBC)

Description : Les universités canadiennes ont accordé la priorité à l'équité et à la diversité dans le langage des politiques, ce qui donne espoir à cette pleine expression de la diversité. Cependant, il n'est pas clair comment le principe d'« équité en matière d'emploi pour tous » est protégé et réglementé dans les universités. Dans quelle mesure chaque ministère devrait-il donner suite à ce genre de clauses et de politiques? Cette table ronde se penchera sur l'action positive et sur d'autres stratégies de lutte contre le racisme dans les pratiques d'embauche dans les universités. Pratique protégée par la Charte canadienne des droits et libertés, l'action positive est une approche proactive à l'égard de l'équité en matière d'emploi, qui comprend la reconnaissance des problèmes d'équité, ainsi que des cibles et des stratégies de recrutement et de maintien en poste actives et positives.

Le mercredi 4 juin 2008, de 15 h à 17 h

Equity Leadership from the Top (Leadership en matière d'équité au sommet)

Panélistes :

- Pat Rogers (Doyen de l'éducation, Université de Windsor)
- Claudia Emes (Conseillère auprès de la présidente sur les questions féminines, Université de Calgary)
- Tom Patch (Vice-président associé, Équité, UBC)

Description : Cette table ronde offre des exemples de la philosophie, de la culture et des pratiques des directions et des administrateurs en matière de vision, d'habilitation et de travail visant à assurer l'équité au sein du milieu universitaire. Elle sera un complément précieux aux tables rondes 2 et 5 en permettant d'avoir accès à des comptes rendus de première main sur la responsabilisation en matière d'équité.

Le mercredi 4 juin 2008, de 17 h à 18 h (foyer Buchanan)

Réception sur les questions d'équité

Le jeudi 5 juin 2008, de 10 h 30 à 12 h

Action and Traction: "Equity How To" from the Field (Action et traction : Comment s'assurer de l'équité sur le terrain)

Panélistes :

- Mahejabeen Ebrahim (Directrice associée, Bureau des droits de la personne et de l'équité, Université de Guelph)
- Janice Drakich (Directrice du recrutement et du maintien en poste du corps professoral, Université de Windsor)
- Christian Leuprecht (Sciences politiques et économiques, Collège royal du Canada)

Description : Cette table ronde présentera les « pratiques exemplaires » en matière d'équité de trois établissements. Le leadership de ces établissements aidera à orienter la discussion au cours de cette séance afin d'explorer des stratégies visant à étendre les initiatives d'équité à d'autres établissements d'enseignement et à faire de l'équité une priorité pour les organismes qui réglementent et financent nos universités.

En réponse à notre appel à communications, les associations suivantes ont prévu des tables rondes sur l'équité :

Le dimanche 1^{er} juin 2008, de 15 h à 16 h 15

Salle : Buchanan D304

Confronting Ambient Violence on University Campuses: Feminist Participatory Research and Teaching in Action (Affronter la violence ambiante sur les campus universitaires : Recherche et enseignement participatifs féministes en action).

Organisateur : Association canadienne des études sur les femmes (ACEF)

Une vidéo sera projetée lors de cette présentation. Elle peut être visionnée en ligne, au <http://ring.uvic.ca/08apr03/ambient-violence.html>

Le dimanche 1^{er} juin 2008, de 16 h 30 à 17 h 45

Salle : Édifice Neville Scarfe, salle 1328

Institutional memory, feminist mobilizing in academia and the necessity of coalition building across equity seeking groups (Mémoire institutionnelle, mobilisation féministe dans le milieu universitaire et nécessité de former une coalition entre les groupes en quête d'équité)

Organisateur : Société canadienne pour l'étude de l'éducation (SCEE)

Le mardi 3 juin 2008, de 9 h à 12 h

Salle : Boul. Hugh Dempster Rm. HD101

Discussion dirigée sur les questions d'équité dans la profession

Organisateur : Comité d'équité de l'Association canadienne de philosophie

Le jeudi 5 juin 2008, de 10 h 45 à 12 h 30

Salle : À communiquer

Women in Academia: Issues & Challenges in the 21st Century (Les femmes dans le milieu universitaire : Enjeux et défis au XXI^e siècle)

Organisateur : Séance d'experts du sous-comité de la condition féminine de l'Association sociologique canadienne – pas d'appel à communications – conférencier.ière.s à communiquer

À COMMUNIQUER

Re-thinking approaches for achieving equity in higher education: Disconnections among equity discourse, policy and action (Repenser les approches pour atteindre l'équité dans l'enseignement supérieur : Divergences entre le discours, la politique et l'action en matière d'équité)

Organisateur : Association canadienne pour l'étude de l'administration scolaire (ACEAS)

Whithering Democratic Heights? Contested Terrains and the struggle for equity and accountability in Canadian Universities (Réduire les sommets démocratiques? Terrains contestés et lutte pour l'équité et la responsabilisation dans les universités canadiennes)

Organisateur : Maria Wallis, chercheuse indépendante (au nom de la CSAA)

Annexe 2.C
Programme thématique du Congrès collaboratif 2008-2012
(Vice-présidente, Équité, Malinda S. Smith)

**Thème des questions d'équité : « Crossroads : Equality, Diversity and Innovation in an Uncertain World » (Carrefour : L'équité, la diversité et l'innovation dans un monde incertain),
Université Wilfrid Laurier et Université de Waterloo, Ontario, du 26 mai au 2 juin 2012**

Discours-programme sur l'équité Voir grand – Mary Eberts : Professeur en tant que citoyen (Le professeur citoyen)

Vidéo : <http://www.youtube.com/watch?v=UghS7a4icpw>

Date : Le 28 mai 2012

Description : Les professeur.e.s d'université ont des connaissances spécialisées et une position privilégiée dans la société. Mais utilisent-ils/elles ces connaissances et ce privilège pour guider leur rôle de citoyen.enne.s, des contraintes au sein de l'université entravent-elles leur plein engagement démocratique? Est-il possible que l'idéalisme et un engagement solide envers la justice sociale s'épanouissent, voire perdurent, dans l'université canadienne moderne? Ou les rôles des universitaires et des citoyen.enne.s sont-ils en fait contradictoires? Dans son discours liminaire sur les questions d'équité et de diversité lors du Congrès 2012, **Mary Eberts** suggère que ces questions touchent le plus durement les jeunes universitaires qui dépendent de la bonne opinion de leurs collègues pour la permanence et la promotion, et pour trouver des appuis auprès des bailleurs de fonds.

Biographie : Mary Eberts est actuellement titulaire de la chaire Ariel F. Sallows en droits de la personne à l'Université de la Saskatchewan. En 2004-2005, elle a été titulaire de la Chaire Gordon F. Henderson en droits de la personne à l'Université d'Ottawa et, au cours des dernières années, elle a enseigné dans le programme d'été sur les droits humains des femmes à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (OISE). Elle a participé à l'élaboration des garanties d'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*, elle est cofondatrice du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ) et est avocate plaidante au FAEJ depuis 20 ans. Elle a notamment reçu le Prix du Gouverneur général en commémoration de l'affaire « personne », la médaille d'or du Barreau du Haut-Canada et plusieurs diplômes honorifiques.

Table ronde sur l'équité 1 – Dignity, Equality, Freedom: the Charter 30 years (Dignité, égalité, liberté : la Charte depuis 30 ans)¹³²

¹³² Caitlin Stone. « Dignity, Equality, Freedom: The Charter 30 Years On ». Blogue de la Fédération des sciences humaines. En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/blog/dignity-equality-freedom-charter-30-years-0>.

En vidéo : http://youtu.be/nwyZ9Za_vII.

Date : Le 29 mai 2012, de 13 h 30 à 15 h

Conférencier.ière.s : Nathalie Des Rosiers, Doug Elliott, Ryder Gilliland

Coparrainée par l'Association canadienne des libertés civiles (ACLC)

Comment la *Charte canadienne des droits et libertés* a-t-elle influencé le discours sur les droits de la personne et la participation démocratique au Canada? Ce groupe d'avocat.e.s distingué.e.s, dont Doug Elliott et Ryder Gilliland, présidé par Nathalie Des Rosiers (Université d'Ottawa), se penchera sur les expériences des Autochtones, des femmes, des minorités raciales et des personnes LGBT afin d'explorer l'incidence de la Charte sur les droits et libertés, l'inclusion sociale et la participation démocratique.

Table ronde sur l'équité 2 – Differently abled: The brave new world of techno/cyborg sports and culture (Capacité différente : Le nouveau monde des sports et de la culture techno/cybernétique)¹³³

En vidéo : http://youtu.be/KpP_Yzanwe4.

Date : Le 30 mai, de 15 h 30 à 17 h

Conférencier.ière.s : Roxanne Mykitiuk, Eliza Chandler, Gregor Wolbring, Jennifer Roswell

*Association canadienne de philosophie, Association canadienne des études sur le handicap
Coparrainé par le Bureau du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche/vice-recteur aux affaires universitaire de l'Université de Calgary et organisé en partenariat avec l'Association canadienne des études sur le handicap et l'Association canadienne de philosophie.*

Le corps et ses capacités sont une source constante d'inspiration dans les domaines de la science, de la technologie, de la culture et du sport. Les innovations technologiques transforment radicalement notre perception de ce corps, des capacités et de la performance. Ce groupe, présidé par **Tanya Titchosky** (Université de Toronto), a discuté du lien entre l'accès et l'inclusion, les innovations technologiques, les attentes en matière de capacité et le changement éthique et social. Les panélistes étaient **Roxanne Mykitiuk** (Université York), **Eliza Chandler** (Université de Toronto), **Jennifer Roswell** (Université Brock) et **Gregor Wolbring** (Université de Calgary et Université d'Ottawa).

¹³³ Caitlin Stone. « Differently Abled: The Brave New World of Techno/Cyborg Sports and Culture ». Blogue de la Fédération des sciences humaines. En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/blog/differently-abled-brave-new-world-technocyborg-sports-and-culture-0>.

Table ronde sur l'équité 3 – Rethinking creativity and innovation from a disability studies perspective (Repenser la créativité et l'innovation du point de vue des études sur l'incapacité)

En vidéo : <http://www.youtube.com/watch?v=urdoIOmHvQw>.

Date : Le 31 mai, de 13 h 30 à 15 h

Conférencier.ière.s : Rod Michalko, Michael Prince, Tanya Titchkosky, Jay Dolmage

Coanimateurs : Association canadienne de philosophie, Association canadienne des études sur le handicap

Coparrainé par l'OISE/Université de Toronto et la Revue canadienne d'études sur le handicap et organisé en partenariat avec l'Association canadienne des études sur le handicap et l'Association canadienne de philosophie.

Comment les études sur le handicap traduisent-elles la nécessité de repenser les « éléments essentiels de l'être humain »? En quoi l'approche des études sur le handicap offre-t-elle des façons novatrices et créatives de repenser la production du savoir ordinaire? Le secteur Questions liées à l'équité de la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales a invité un groupe de dirigeant.e.s des études sur le handicap à témoigner de leur expérience et à formuler des théories sur ce que l'avenir réserve aux personnes handicapées. Présidée par **Jay Dolmage** (Université de Waterloo), cette table ronde réunira **Tanya Titchkosky** (Université de Toronto), **Michael Prince** (Université de Victoria) et **Rod Michalko** (Université York).

Table ronde sur l'équité 4 – Crossroads: The Status of Gender, Women and Sexuality in the Academy (Carrefour : La situation des genres, des femmes et de la sexualité dans le milieu universitaire)¹³⁴

En vidéo : http://www.youtube.com/watch?v=9-DtuD_I6A.

Le mercredi 30 mai 2012, de 9 h à 10 h 30

Conférencier.ière.s : Margaret-Ann Armour, André Grace, Narda Razack, Janice Ristock

Coparrainée par l'Université du Manitoba et l'Université de l'Alberta et organisée en partenariat avec L'étude de l'allosexualité dans l'éducation et culture – l'Association canadienne pour l'étude sur les femmes et l'éducation, l'Association canadienne pour la formation en travail social, la Société canadienne de sociologie et la Société canadienne pour l'étude de l'éducation.

¹³⁴ Caitlin Stone. « Crossroads: The Status of Gender, Women and Sexuality in the Academy ». En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/blog/crossroads-status-gender-women-and-sexuality-academy-0>.

Quel est le statut du genre, des femmes et de la sexualité au milieu universitaire? Le secteur Équité de la Fédération a réuni un groupe de chercheur.euse.s éminent.e.s pour explorer ces intersections. Présidé par **Narda Razack** (Université York), doyenne adjointe externe de la Faculté des arts libéraux et des études professionnelles de l'Université York. Les panélistes étaient : **Janice Ristock**, vice-rectrice associée à la recherche (Université du Manitoba), **Margaret Ann Armour**, doyenne associée, Diversité, Faculté des sciences (Université de l'Alberta), et **Andre Grace**, professeur Killam et directeur de l'Institute for Sexual Minority Studies (Université de l'Alberta).

Table ronde sur l'équité 5 – Crossroads: Race and Gender in the Canadian Academy – Searching for Equity (Carrefour : La race et le genre dans le milieu universitaire canadien – La quête d'équité)¹³⁵

En vidéo : <http://www.youtube.com/watch?v=PpMmwD3RbfE>.

Date : Le 31 mai, de 15 h 15 à 16 h 45

Conférencier.ière.s : Frances Henry, Ena Dua, Carl James, Malinda S. Smith, Carol Tator

Coanimatrice : Société canadienne de sociologie

Coparrainée par le Sous-comité de l'équité de la Société canadienne de sociologie.

Cette table ronde met en lumière la race, la racialisation et l'appartenance aux peuples autochtones dans le milieu universitaire canadien. S'appuyant sur un projet de recherche de trois ans financé par le Conseil de recherches en sciences humaines, qui utilise une méthodologie à volets multiples, y compris des entrevues personnelles, des sondages et des visites dans certaines universités, ce panel explorera les questions de race et d'appartenance aux peuples autochtones au sein des universités. Les panélistes sont : **Ena Dua**, (Université York), **Frances Henry** (Université York), **Carol Tator** (Université York), **Carl James** (Université York) et **Malinda Smith** (Université de l'Alberta).

¹³⁵ Caitlin Stone. « Race and Gender in the Canadian Academy: Searching for Equity ». En ligne : <https://www.federationhss.ca/en/node/542>.

**Congrès des sciences humaines 2011
Coup d'œil sur les questions d'équité au Congrès 2012**

***Transforming the Academy: Indigenous Education (Transformer le milieu universitaire :
Éducation des Autochtones)*¹³⁶**

Université du Nouveau-Brunswick–Université St. Thomas, du 28 mai au 4 juin 2011

Discours-programme sur les questions d'équité Voir grand – Chef Shawn A-in-chut Atleo :
« First Nations Education: Can we afford to miss out? » (Éducation des Premières Nations :
Pouvons-nous nous permettre de passer à côté?).

En vidéo : <http://vimeo.com/25081136>.

Date : Le 30 mai 2011

Les Premières Nations du Canada sont la population la plus jeune et celle qui croît le plus rapidement au pays. Pourtant, l'écart en matière d'éducation entre les Premières Nations canadiennes et les autres Canadiens est réel. Leur avenir social et économique est celui du Canada. Dans un récent appel à l'action, le chef national de l'Assemblée des Premières Nations a fait un plaidoyer passionné auprès de tous les gouvernements, des établissements d'enseignement et des organisations des secteurs privé et public pour appuyer sa vision, qui jettera les bases de la croissance de la prochaine génération de Canadien.ienne.s des Premières Nations. Le chef Atleo a demandé l'injection de 71 milliards de dollars supplémentaires dans l'économie canadienne au cours des 10 prochaines années afin de profiter d'un bassin de talents sous-exploité.

Le chef national Shawn Atleo est chef héréditaire de la Première Nation Ahousaht. À l'occasion de ce discours-programme, il a fait part de sa vision de l'éducation des Autochtones et décrit les étapes nécessaires pour mettre en place un système d'éducation postsecondaire plus accessible, équitable et favorable.

Table ronde sur l'équité 1 – Aboriginal Leaders in Conversation on Education (Discussion des leaders autochtones autour de l'éducation)

En vidéo : <http://vimeo.com/25726401>.

Date : Le 30 mai 2011

¹³⁶ Voir FHSS, « Equity Matters at Congress 2011 » (26 mai 2011), en ligne (<https://www.federationhss.ca/en/blog/equity-matters-congress-2011>) et Malinda S. Smith, « Aboriginal Education Matters : The Status of Aboriginal People and Scholarship in the Academy » (30 mars 201), en ligne (<https://www.federationhss.ca/en/blog/aboriginal-education-matters-status-aboriginal-people-and-scholarship-academy>).

Conférencier.ière.s : Patricia D'Souza, Betty Ann Lavallée, Marie Battiste, Jo-Ann Archibald, David Newhouse

Coparrainée par les doyens des facultés des arts et des sciences humaines, des sciences sociales et des sciences de la santé de l'Université Western Ontario et organisée en partenariat avec la Société canadienne pour l'étude de l'éducation et l'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des autochtones.

Est-il possible pour le Canada de combler l'écart en matière d'éducation entre les peuples autochtones et les autres Canadien.ienne.s? En quoi les histoires et les expériences des communautés autochtones diffèrent-elles d'un bout à l'autre du Canada? Quelles stratégies sont nécessaires pour préparer le terrain? Pour répondre à ces questions et à bien d'autres encore, le secteur Questions liées à l'équité de la Fédération a invité un groupe de dirigeant.e.s autochtones à témoigner de leurs expériences et à imaginer ce que l'avenir réserve aux peuples autochtones.

Participant.e.s : **Patricia D'Souza** (Agente principale des communications, Inuit Tapiriit Kanatami), **Betty Ann Lavallée** (cheffe nationale, Congrès des peuples autochtones), **Marie Battiste** (Université de la Saskatchewan), **Jo-Ann Archibald** (Université de la Colombie-Britannique) et **David Newhouse** (Université Trent).

Table ronde sur l'équité 2 – Indigenous Knowledge and Indigenizing the Academy (Le savoir autochtone et l'autochtonisation du milieu universitaire)

En vidéo : <http://vimeo.com/29385438>.

Date : Le 31 mai 2011

Conférencier.ière.s : Kiera Ladner, Dwayne Donald, Shanne McCaffrey, D'Arcy Vermette, Andrea Bear Nicholas

Cet événement est organisé dans le cadre du programme *Transforming the Academy: Indigenous Education* (Transformer le milieu universitaire : Éducation des Autochtones) du secteur Questions liées à la diversité.

Coparrainée par le Bureau du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche/vice-recteur aux affaires universitaire de l'Université de l'Alberta, le Bureau du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche/vice-recteur aux affaires universitaire de l'Université de Calgary et l'Université de Victoria, et organisée en partenariat avec l'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des autochtones et la Société canadienne de philosophie.

Comment intégrer le savoir autochtone dans le milieu universitaire tout en encourageant sa production? Cette table ronde examine les questions liées à la diffusion et à la création du savoir autochtone, tout en déterminant les possibilités d'autochtoniser le milieu universitaire. La discussion réunit un groupe d'experts du domaine : **Kiera Ladner** (Université du Manitoba),

Dwayne Donald (Université de l'Alberta), **Shanne McCaffrey** (Université de Victoria),
D'Arcy Vermette (Université St. Thomas) et **Andrea Bear Nicholas** (Université St. Thomas).

**Table ronde sur l'équité 3 – Mentoring Next Generation of Aboriginal Academic Leaders
(Guider la nouvelle génération de leaders universitaires autochtones)**

En vidéo : <http://vimeo.com/28197931>.

Date : Le 1^{er} juin 2011

Conférencier.ière.s : Susan Aglukark, Maria Campbell, Patricia Doyle-Bedwell,
Isabel Altamirano-Jiménez

Cet événement est organisé dans le cadre du programme *Transforming the Academy: Indigenous Education* (Transformer le milieu universitaire : Éducation des Autochtones) du secteur Questions relatives à la diversité.

Coparrainée par l'Université Athabasca et le Bureau du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche/vice-recteur aux affaires universitaires de l'Université de l'Alberta, et organisée en partenariat avec la Société canadienne de sociologie.

Quelles sont les meilleures stratégies pour encourager l'émergence d'une nouvelle génération de leaders universitaires autochtones, avant et pendant leur parcours à l'université? Cette table ronde se penche sur les initiatives déjà lancées, tout en proposant des suggestions sur la façon d'accroître le succès des universitaires autochtones.

Cette table ronde réunira **Susan Aglukark** (boursière émérite en résidence, Université de l'Alberta), **Maria Campbell** (Université Athabasca; mentor Trudeau) et **Patricia Doyle-Bedwell** (Université Dalhousie; présidente, Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse), sous la présidence d'**Isabel Altamirano-Jiménez** (Université de l'Alberta).

Table ronde sur l'équité 4 – Equity in Times of Economic Crisis (L'équité en période de crise économique)

En vidéo : <http://vimeo.com/29376983>.

Date : Le 2 juin 2011

Conférencier.ière.s : Alope Chatterjee, Donna Pennee, Len Findlay, Malinda Smith, David Perley

Cet événement est organisé dans le cadre du programme *Transforming the Academy: Indigenous Education* (Transformer le milieu universitaire : Éducation des Autochtones) du secteur Questions relatives à la diversité.

Coorganisée par l'Association de recherche sur les organismes sans but lucratif et de l'économie sociale.

Au moment où le Canada sort d'une récession mondiale, les gouvernements se concentrent sur la reprise financière. Quelle en sera l'incidence sur les programmes d'équité actuels? La lutte contre les déficits minera-t-elle l'engagement de notre pays envers l'équité et la justice? Les crises économiques affaiblissent-elles les programmes d'équité ou créent-elles de nouvelles possibilités? Cette table ronde réfléchit aux possibilités et aux défis que rencontre l'équité en période de bouleversements économiques.

Participant.e.s : **Aloke Chatterjee** (Université du Nouveau-Brunswick), **Donna Pennee** (Université Western Ontario) **David Perley** (Université du Nouveau-Brunswick et Université St. Thomas) et **Len Findlay** (Université de la Saskatchewan), sous la présidence de **Malinda Smith** (Université de l'Alberta, vice-présidente, Questions liées à l'équité, FCSH).

**Congrès des sciences humaines 2010
Coup d'œil sur les questions d'équité au Congrès 2010**

***Equality Then and Now: The Status of Women 40 Years after the Bird Commission
(L'équité hier et aujourd'hui : La situation de la femme 40 ans après la Commission Bird)
Université Concordia, Montréal, du 28 mai au 4 juin 2010***

L'année 2010 marque le 40^e anniversaire de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, présidée par la journaliste et animatrice Florence Bayard Bird. Au Congrès 2010, le secteur Questions liées à l'équité de la Fédération profite de l'occasion pour proposer une rétrospective de la Commission Bird et faire le point sur l'évolution de la situation des femmes au Canada en 40 ans à partir de la question suivante : *Que faire maintenant?*

Avec comme conférencière principale **Donna Brazile** et plusieurs tables rondes, le Congrès 2010 a offert de nombreuses occasions de réfléchir à la condition féminine au Canada aujourd'hui.

Table ronde sur l'équité 1 – Closing the Gender Wage Gap: Provincial Perspectives on Pay Equity (Comblant l'écart salarial entre les sexes : Perspectives provinciales sur l'équité salariale)

En balado : <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/May30-Closing%20Gender%20Gap.MP3>.
Le dimanche 30 mai 2010, de 10 h à 11 h 30 (salle MB 2-430)

Parrainée par la Commission de l'équité salariale (Ontario) et le secteur Questions liées à l'équité de la Fédération.

Reconnaissant les inégalités auxquelles sont confrontées les travailleuses, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme de 1967 a recommandé des modifications législatives visant à atteindre l'égalité salariale pour les femmes au Canada. Depuis, des lois, des politiques et des programmes ont été mis en place pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe au Canada. Cette table ronde examine l'évolution de l'équité salariale et s'appuie sur l'expérience des provinces pour examiner les conditions et les critères requis pour l'adoption de lois ou de programmes qui contribuent à combler l'écart salarial entre les sexes.

Participant.e.s : **Pat Armstrong** (professeur de sociologie, Université York), **Norma Dubé** (sous-ministre adjointe, Questions féminines, Nouveau-Brunswick), **Emanuela Heyninck** (commissaire, Commission de l'équité salariale, Toronto), **Nitya Iyer** (associée, Heenan Blaikie, Vancouver et commissaire à l'équité salariale, Territoires du Nord-Ouest) et **Louise Marchand** (présidente de la Commission de l'équité salariale, Québec).

Table ronde sur l'équité 2 – Local and Global Social Justice Movements (Mouvements locaux et mondiaux de justice sociale)

En blado : <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/May31-Local%20and%20Global%20Social%20Justice%20Movements.mp3>.

Date : Le lundi 31 mai 2010, de 10 h à 11 h 30 (salle MB 2-430)

Les organisations féminines ont joué un rôle central en persuadant le gouvernement de créer la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Cette table ronde examine le rôle du mouvement féministe et de l'activisme pour la justice sociale dans les luttes locales et mondiales pour l'équité. Conférencières : **Janine Brodie**, Fellow de la Société royale du Canada, Chaire de recherche du Canada (Université de l'Alberta), **A. Aziz Choudry** (Université McGill), **Gada Mahrouse** (Institut Simone de Beauvoir, Université Concordia) et **Sunera Thobani** (UBC).

Table ronde sur l'équité 3 – The Status of First Nations, Inuit and Métis Women 40 Years On (La situation des femmes des Premières Nations, inuites et métisses 40 ans plus tard)

En balado : <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/June%201%202010%20-%20The%20Status%20of%20First%20Nations%20and%20Inuit%20and%20M%20et%20is%20Women%2040%20Years%20On.MP3>.

Date : Le mardi 1^{er} juin 2010, de 14 h à 15 h 30 (Théâtre Desève, LB125)

Lieu : Université Concordia, Montréal.

Le rapport final de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, *Égalité d'abord*, a présenté des recommandations aux gouvernements sur un éventail de questions relatives aux femmes des Premières Nations, inuites et métisses. Le rapport soulignait le besoin d'éducation et de formation et examinait les obstacles à l'emploi auxquels font face les femmes autochtones. Joignez-vous à la modératrice **Tracey Lindberg** (Université Athabasca et Université d'Ottawa) pour assister à une discussion informelle avec **Mary Simon** (cheffe nationale des Inuits et présidente, Inuit Tapiriit Kanatami) et **Ellen Gabriel** (présidente, Association des femmes autochtones du Québec) sur la situation des femmes autochtones au Canada 40 ans après la commission, axée sur la question : Que pouvons-nous faire maintenant? ».

Table ronde sur l'équité 4 – In Conversation: The Status of Women 40 Years On (Conversation : La Condition féminine au Canada 40 ans après)

En balado : <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/June1-In%20Conversation%20Status%20Women%2040%20yrs%20on.mp3>.

Date : Le mercredi 2 juin 2010, de 10 h à 11 h 30 (salle MB 2-430)

Table ronde bilingue avec interprétation simultanée

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a été créée par le gouvernement pour « de faire enquête et rapport sur le statut des femmes au Canada [...] d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société

canadienne. » Les priorités qu'elle a établies ont depuis façonné les mouvements et les organisations de femmes et ont fait de la condition féminine une question fondamentale de politique sociale et de justice sociale pour le Canada. Cette discussion explorera la situation des femmes au Canada 40 ans plus tard, en mettant l'accent sur les possibilités pour l'avenir et sur la façon dont nous pouvons continuer à travailler pour le changement. Animée par **Joanne St. Lewis** (Université d'Ottawa), cette table ronde réunit **Jean Augustine** (ancienne ministre d'État à la Condition féminine) et **Charlotte Thibault** (présidente, Conseil des Montréalaises).

Discours-programme sur l'équité Voir grand – Donna Brazile : « Women and Leadership in the Age of Obama » (Les femmes et le leadership à l'ère de Obama).

En vidéo : <http://www.ustream.tv/recorded/7396219>. **En balado :** <http://fedcan-podcast.s3.amazonaws.com/June2-Women%20%26%20Age%20of%20Obama.mp3>.

Date : Le mercredi 2 juin 2010, de 12 h 15 à 13 h 20 (Théâtre DB Clark, édifice Hall)

Réception dans le hall du théâtre DB Clark

Discours-programme Voir grand avec interprétation simultanée

Joignez-vous à l'auteure, éducatrice et militante politique **Donna Brazile** pour une discussion sur le paysage politique aux États-Unis et le rôle puissant que jouent les femmes dans le façonnement du pays. Vétéran de la politique depuis 30 ans et militante sociale tenace, Donna Brazile a été la première Afro-Américaine à diriger une campagne présidentielle. Professeure auxiliaire à l'Université Georgetown, elle est également chroniqueuse syndiquée et commentatrice politique à CNN, ABC et National Public Radio. En tant que vice-présidente, Inscription et participation des électeurs au Comité national démocrate (CND) et ancienne présidente du Voting Rights Institute du CND, Donna Brazile demeure au cœur de la politique nationale américaine, ce qui lui permet d'apporter une analyse unique et privilégiée du gouvernement Obama et de cette période de l'histoire politique.

Réception sur les questions d'équité de la Fédération

Le mercredi 2 juin 2010, de 13 h 20 à 14 h (hall inférieur, édifice Hall)

Le secteur Questions liées à l'équité de la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales est heureux de vous accueillir à une réception suivant le discours *Voir grand* de madame Donna Brazile. La réception aura lieu de 13 h 20 à 14 h dans le hall inférieur de l'édifice Hall, adjacent au théâtre DB Clark.

Congrès des sciences humaines 2009
Coup d'œil sur les questions d'équité

25 Years After: A Retrospective on the Abella Commission and Employment Equity
(25 ans après : Rétrospective sur la Commission Abella et l'équité en matière d'emploi)

Université Carleton, Ottawa, du 24 au 28 mai 2009

Table ronde 1 : A More Equitable and Inclusive Academy? Rhetoric and Reality (Un milieu universitaire plus équitable et inclusif? Rhétorique et réalité)

En balado : <http://rabble.ca/podcasts/shows/needs-no-introduction/2009/07/equity-panel-1-4-more-equitable-and-inclusive-academy-r#>.

Date : Le dimanche 24 mai 2009, de 10 h à 11 h 30, 5050, édifice Minto

Conférencier.ière.s : Marjorie Cohen (Université Simon Fraser), Carl James (Université York), Ashok Mathur (Université Thompson River), Dolana Mogadime (Université Brock), James Deaville (Université Carleton)

Résumés

« Academia/Women/Government : Ground Lost in NeoLiberal Times » (Université, femmes et gouvernement : Le terrain perdu à l'ère néolibérale) – Marjorie Griffith Cohen, Université Simon Fraser.

Les changements politiques dans la façon dont le gouvernement fédéral traite l'éducation postsecondaire ont accru la précarité tant pour les études des femmes que pour les professeurs femmes dans ces établissements. Cette présentation portera sur la façon dont le gouvernement fédéral établit les priorités de financement et la façon dont les administrations universitaires semblent tout à fait prêtes à accepter la marginalisation des questions féminines au sein de leur université. L'accent sera mis sur les décisions budgétaires du gouvernement fédéral, le Programme des chaires de recherche du Canada d'Industrie Canada et les réponses des administrateurs universitaires.

Biographie : Marjorie Griffin Cohen est économiste politique et professeure de sciences politiques et d'études sur les femmes à l'Université Simon Fraser. C'est une activiste qui écrit sur les politiques publiques et l'économie en insistant sur les questions touchant le travail, les femmes, l'énergie et l'économie canadienne. Elle est actuellement chercheuse principale au sein d'un projet bénéficiant d'une subvention de l'Alliance de recherche universités-communautés du Conseil de recherches en sciences humaines de cinq ans, The Economic Security Project. Son plus récent ouvrage s'intitule *Public Policy for Women : The State, Income Security and Labour Market Issues* (University of Toronto Press, 2009).

« You know why you were hired, don't you? The challenges in meeting the expectations of university appointment » (Vous savez pourquoi vous avez été embauché, n'est-ce pas? La difficulté de répondre aux attentes des nominations universitaires) – Carl James, Université York

Cet article étudie les expériences de membres du corps professoral universitaire racialisés, et relève les attentes et les défis qu'ils doivent affronter et négocier dans des contextes qui prétendent « accueillir » la diversité de race, de genre, de handicap, de culture autochtone et, dans certains cas, de sexualité au sein du corps professoral. Pour revenir à l'affirmation de Minelle Mahtani (2006) selon laquelle les membres du corps professoral de la minorité féminine sont censés « assumer des tâches titanesques simplement parce qu'elles sont perçues comme étant “deux personnes” – à la fois une femme et une femme de couleur », je m'interroge sur les attentes, les expériences et les défis particuliers des hommes racialisés lorsqu'ils cherchent un emploi et quand ils occupent un emploi.

Biographie : Carl James enseigne à la faculté d'éducation de l'Université York et est actuellement directeur du York Centre for Education and Community. Par le passé, il a travaillé comme agent d'action positive à l'université. Ses domaines de recherche comprennent l'examen des questions sociales et éducatives liées à la race, à l'origine ethnique, au sexe, à la classe sociale, à la citoyenneté et au statut d'immigrant; l'accès à l'éducation et à la profession et l'équité pour les personnes marginalisées ou racialisées dans les établissements postsecondaires; et les pratiques et les répercussions du multiculturalisme en tant que politique d'État pour lutter contre le racisme et la discrimination. Ses publications comprennent *Seeing Ourselves: Exploring Race, Ethnicity and Culture* (2009) et *Race in Play: The Socio-Cultural Worlds of Student Athletes* (2005).

« Sixty seconds on the history of equity, and making good art happen out of bad situations » (Soixante secondes sur l'histoire de l'équité et sur le fait de faire en sorte que de bonnes œuvres d'art sortent de mauvaises situations) – Ashok Mathur, titulaire de chaire de recherche du Canada, Université Thompson Rivers.

Cette présentation commencera par un exposé multimédia d'une minute sur l'histoire, le contexte et la rhétorique du travail d'équité à l'échelle locale, nationale et mondiale. Cet exposé traitera de l'abolition de l'esclavage au Canada, des problèmes que pose la *Loi sur les Indiens*, de l'émancipation des femmes et des diverses communautés minorisées, des commissions mondiales de vérité et de réconciliation, de la Commission Abella et de ses conséquences, de l'institutionnalisation et du démantèlement systémique des politiques d'équité dans les universités et de l'évolution de la politique du XXI^e siècle. Ce tour d'horizon historique sera suivi d'un compte rendu un peu plus étoffé portant sur les possibilités génératives de la pratique artistique et de la recherche en ce qui concerne l'équité à l'université, à l'échelle locale et mondiale.

Biographie : Ashok Mathur est titulaire de la Chaire de recherche du Canada en recherche culturelle et artistique à l'Université Thompson Rivers (Kamloops, C.-B.), où il dirige le Centre

for Innovation in Culture and the Arts in Canada, un groupe de réflexion sur la recherche artistique et programme de résidence. Il est écrivain, artiste, organisateur culturel intéressé par les zones frontalières, les interstices des espaces créatifs et critiques et l'interdisciplinarité.

« Gaining a foothold in the academy: How do institutions respond to the geopolitical projects of Transnational 'minoritized' graduate students and professors » (Prendre pied dans le milieu universitaire : Comment les établissements réagissent aux projets géopolitiques des étudiants et des professeurs transnationaux « minorisés » – Dolana Mogadime et May Al-Fartousi, Université Brock.

Au moyen de l'analyse narrative, cet article explique comment les projets géopolitiques des étudiant.e.s diplômés transnationaux « minorisés » sont devenus un contexte de participation à la production de savoir universitaire. Il souligne également, comme l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université l'a fait remarquer dans son *Énoncé de politique sur l'équité*, que : « En raison du problème des pratiques d'exclusion concernant les groupes en quête d'équité dans le milieu universitaire, des formes particulières de production, de diffusion et de pédagogie du savoir ont été privilégiées par rapport à d'autres, une pratique qui a limité le champ d'activité des groupes en quête d'équité. » [traduction libre]. Les étudiant.e.s des cycles supérieurs présentés dans l'étude soulignent les limites qui découlent précisément de ce manque de représentation des professeurs de diverses cultures, qui seraient autrement en mesure d'appuyer les femmes minorisées dans le milieu universitaire.

Biographie : Dolana Mogadime est professeure agrégée à l'Université Brock à St. Catharines (Ontario). Ses recherches portent sur la sociologie critique, la justice sociale, les études sur l'équité et les théories féministes. Elle a publié des articles dans des revues comme *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, *Journal of Black Studies* et *Les cahiers de la femme*. Elle est présidente de l'Association canadienne pour l'étude des femmes en éducation, une association constituante de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation.

Biographie : May Al-Fartousi est étudiante au doctorat en études en éducation à l'Université Brock. Ses domaines de recherche sont les contextes socioculturels de l'éducation, en particulier les systèmes de croyances des enseignants, les questions de diversité, les études islamiques, l'enseignement adapté à la culture, la recherche en classe dans les arts du langage, la justice sociale et les études sur l'équité. Elle enseigne aussi les arts de la langue au Canada et au Moyen-Orient.

« Unseen and Unheard : Canadian Academics with Invisible Disabilities » (Non vu et non dit: Les universitaires canadiens souffrant de handicaps invisibles) – James Deaville, Université Carleton.

La cohorte d'universitaires qui souffrent d'incapacité invisible, comme la dépression clinique, le trouble bipolaire, la fibromyalgie et le syndrome de fatigue chronique, n'est toujours pas

reconnue sur les campus universitaires canadiens, malgré les quelques progrès réalisés en matière d'accès pour les personnes ayant un handicap physique. Cette négligence renforce l'opprobre que nous subissons dans le monde qui nous entoure. Pris entre la médicalisation impersonnelle des professionnels et la stigmatisation très personnelle de la société, nous sommes obligés de cacher nos conditions à nos collègues, aux employeur.euse.s, aux éditeur.trice.s et même à notre famille. Contrairement aux déficiences « visibles », nos maladies sont généralement considérées comme symptomatiques des personnes faibles incapables de se maîtriser.

Cette présentation intègre des expériences personnelles dans un examen du sort des universitaires en ce qui concerne les incapacités invisibles dans les universités canadiennes. En raison de l'« invisibilité » de ces incapacités, les statistiques ne sont pas facilement accessibles, mais il est possible d'examiner les politiques en la matière (le cas échéant) sur nos lieux de travail. Ironiquement, les établissements qui mettent l'accent sur les valeurs de différence et d'équité n'ont pas reconnu le fait que les membres du corps professoral souffrent, voire meurent, de handicaps invisibles sans aucun soutien. J'aimerais par cet exposé faire reconnaître le problème dans les établissements postsecondaires canadiens et affirmer aux autres universitaires souffrant d'une incapacité invisible qu'ils ne sont pas seuls dans leur lutte.

Biographie : James Deaville est professeur agrégé à la School for Studies in Art and Culture, Musique, à l'Université Carleton. L'automne dernier, il a présenté un article sur la dépression dans les universités de musique pour le Scholars with Disabilities Interest Group de l'American Musicological Society. Cet article paraîtra dans une version élargie dans un prochain numéro de *Music Theory Online*.

Table ronde sur l'équité 2 – A Colour-Blind Academy? The Status and Experiences of 'Visible'/'Nonwhite' Minority Scholars (Un milieu universitaire daltonien? Le statut et les expériences des universitaires des minorités « visibles » et « non blanches »)

En balado : <http://rabble.ca/podcasts/shows/needs-no-introduction/2009/07/equity-panel-2-4-colour-blind-academy-status-and-experi#>.

.Date : Le lundi 25 mai 2009, de 10 h à 11 h 30, 5050, édifice Minto

Conférencier.ière.s : Anthony Stewart (Université Dalhousie), Adelle Blackett (Université McGill), Darren Lund (Université de Calgary), Aruna Srivastava (Université de Calgary)

« Visibility' and the Academic Star System » (La visibilité et le système d'étoiles universitaires) – Adelle Blackett, Université McGill

Les membres des communautés racialisées sont souvent élevés de façon à croire qu'ils doivent être deux fois meilleurs que leurs pairs pour « réussir » dans la culture majoritaire au Canada. Le milieu universitaire ne fait pas exception. Dans cet article, je réfléchis à la fois aux obstacles généraux à l'accès aux études qu'aux défis particuliers qui peuvent survenir lorsque d'autres

personnes racialisées reçoivent une reconnaissance scolaire. Je soutiens que les pratiques institutionnelles informelles « privées », invisibles, y compris le mentorat, jouent un rôle essentiel dans la qualité de l'accès au milieu universitaire reçu par les groupes en quête d'équité; elles nécessitent une théorisation stricte et un examen empirique avant que toute politique transformatrice ne soit construite autour d'elles. Je ne plaide pas en faveur d'une approche de l'équité à l'aveugle, mais plutôt en faveur d'un engagement critique auprès des institutions, des conventions et du pouvoir relatif et de la façon dont ils influencent ce que nous privilégions, et qui nous privilégions, dans le milieu universitaire.

Biographie : La professeure Blackett est une boursière William Dawson spécialisée en droit du travail, en droit commercial et en développement international. Ancienne représentante de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève, en Suisse, elle a également été professeure invitée à la Banque africaine de développement à Abidjan, en Côte d'Ivoire. Elle est titulaire d'un doctorat en droit de l'Université Columbia, où elle a enseigné comme associée en droit pendant deux ans. Elle est coordonnatrice de la recherche pour le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail, l'organisatrice du Réseau de recherche sur le droit du travail et le développement et a récemment reçu un prix de la Fondation canadienne pour l'innovation pour la construction d'un laboratoire de recherche sur le droit du travail et le développement. Ses recherches actuelles portent sur le rôle de la persuasion internationale dans la réforme du droit du travail en Afrique de l'Ouest (Conseil de recherches en sciences humaines) et sur la détermination d'instruments réglementaires pour promouvoir la citoyenneté au travail des travailleur.euse.s domestiques (Fondation du Barreau du Québec). Elle est également la principale experte de l'OIT en matière d'établissement de normes pour un travail décent pour les travailleur.euse.s nationaux.ales.

« Challenging the Status Quo on Equity: Naming and Countering Privileges in the Canadian Academy » (Remettre en question le statu quo en matière d'équité : Nommer et contrer les privilèges dans les universités canadiennes) – Darren Lund, Université Carleton

Malgré d'intenses recherches sur la lutte contre le racisme et une solide théorie critique, les efforts déployés pour décoloniser les établissements d'enseignement au Canada sont loin d'être suffisants pour uniformiser les règles du jeu pour les chercheur.euse.s de couleur et autres personnes traditionnellement marginalisées.

De nombreux établissements, comme l'Université de Calgary, commencent à peine à prendre les premières, et modestes, mesures attendues depuis longtemps pour assurer l'équité au sein du milieu universitaire. Par le passé, l'approche inadéquate consistante à atteindre une sorte de « daltonisme » a envahi de nombreux établissements, empêchant des analyses significatives et rendant invisibles les luttes pour l'équité. Les universitaires occupant des rôles minorisés trouvent que les attentes à l'égard de leur participation au milieu universitaire sont hautement scénarisées selon des paramètres stricts qui ne permettent pas de perturber le statu quo, réduisant ainsi au silence les discordes entourant les questions légitimes d'équité. Même les universités qui bénéficient depuis quelques décennies de dispositions plus officielles en matière

d'équité présentent encore des conditions nuisibles pour les professeur.e.s « non blanc.che.s » et qui « ne rentrent pas dans le moule ». Au sein d'établissements fondés sur des normes eurocentriques avec des privilèges tacites fondés sur la blancheur et la malveillance, les universitaires de couleur luttent quotidiennement contre les formes d'oppression officielles et officieuses. L'accent mis de plus en plus sur les conceptions néolibérales et axées sur le marché dans les universités a également entravé des progrès significatifs en matière de justice sociale. Des pratiques d'embauche équitables aux procédures de promotion et de permanence, en passant par l'attribution des cours, les méthodes d'évaluation des étudiant.e.s et les questions quotidiennes entourant la représentation, les universitaires non blancs font face à une myriade de pressions et d'obstacles qui sont inévitablement difficiles à cerner ou à documenter. Ce n'est qu'en nommant et en confrontant des pouvoirs et des privilèges non acquis de façon substantielle que nous commencerons à avoir des conditions plus équitables pour tous les membres du corps professoral, peu importe leur identité raciale ou autre.

Biographie : Darren Lund est professeur agrégé à la Faculté d'éducation de l'Université de Calgary, où ses recherches portent sur l'activisme en matière de justice sociale dans les écoles et les communautés. Ses plus récents ouvrages sont corédigés avec Paul Carr : *The Great White North: Exploring Whiteness, Privilege and Identity in Education* (2007, Sense Publishers) et *Doing Democracy: Striving for Political Literacy and Social Justice* (2008, Peter Lang Publishers). Monsieur Lund a été nommé éducateur multiculturel exemplaire de l'année, « héros de la paix » et leader national en éducation du Reader's Digest. Il a remporté le premier prix des droits de la personne de l'Alberta et a été deux fois boursier Killam.

« Stuck in the Poisoned Tree: Pedagogy, Curriculum, and the Promises of Activism » (Pris avec le fruit de l'arbre empoisonné : La pédagogie, le programme et les promesses de l'activisme) – Aruna Srivastava, Université de Calgary.

Je me livrerai à des réflexions personnelles et à des critiques sur les préoccupations en matière d'équité, particulièrement en ce qui concerne le racisme et l'appui aux initiatives de lutte contre le racisme, dans une culture universitaire qui maintient, pour la forme, son engagement à leur égard. Une partie du silence continu et souvent efficace de celles et ceux d'entre nous qui tentent de travailler de façon intégrée à la justice sociale dans le cadre de leur travail universitaire, à tous les niveaux, est l'atomisation (disciplinaire, pédagogique, scolaire, administrative) du travail que nous faisons, la profonde, si civile, suspicion dans de nombreux domaines de l'activisme dans le champ de l'effort intellectuel et universitaire, et défaut de reconnaître les pratiques historiques et contemporaines, individuelles et systémiques, qui maintiennent un climat de racisme démocratique en tant que statu quo. Je me concentrerai principalement sur la salle de classe et sur le programme d'études, en particulier sur la résistance au changement, même lorsque la révision, le renouvellement et le progrès sont promus.

Biographie : Aruna Srivastava est professeure agrégée d'anglais à l'Université de Calgary. Elle enseigne et mène des recherches sur la pédagogie critique, les études postcoloniales, la théorie raciale critique, les études autochtones, les politiques de réconciliation, les études sur

les handicaps et le sort des politiques identitaires. Elle fait actuellement partie d'une équipe qui travaille à un projet d'éducation contre le racisme avec l'Alberta Civil Liberties Research Centre.

Table ronde sur l'équité 3 – Decolonizing the Academy? The Status of Indigenous Peoples and Scholarship (Décoloniser le milieu universitaire? Le statut des peuples autochtones et les bourses d'études)

En balado : <http://rabble.ca/podcasts/shows/needs-no-introduction/2009/07/equity-panel-3-4-decolonizing-academy-status-indigenous#>.

Date : Le mardi 26 mai 2009, de 10 h à 11 h 30, 5050, édifice Minto

Conférencier.ière.s : Joyce Green (Université de Regina), Rauna Kuokkanen (Université de Toronto) et Makere Stewart-Harawira (Université de l'Alberta)

« Inclusion or Transformation? Indigenizing the Academy » (Inclusion ou transformation? L'autochtonisation des universités) – Joyce Green, Université de Regina.

Dans mon exposé, je rejette les propositions selon lesquelles l'inclusion des peuples autochtones dans le milieu universitaire a pour effet de déstabiliser les connaissances et les relations de pouvoir préférentielles inhérentes à l'éducation de l'élite dans les États colonisateurs. Je propose que l'inclusion, même si elle est préférable à l'exclusion, sert néanmoins à légitimer le fait colonial et n'éduque pas un nombre suffisant d'étudiant.e.s pour qu'ils soient transformateurs.

De plus, les pressions exercées par les canons occidentaux d'élite et les mécanismes institutionnels ont pour effet d'oblitérer le potentiel de transformation radical des penseur.euse.s autochtones dans les universités. Une meilleure option est l'autochtonisation des universités, un processus qui remplace l'inclusion par la transformation, de manière à changer les canons et les processus institutionnels, afin que le résultat final soit un cadre de savoir vraiment plus universel. Un milieu universitaire autochtone mieux outillé pour éduquer et pour enseigner les qualités essentielles de la citoyenneté et de la démocratie dans les États colonisateurs.

Biographie : Joyce Green est professeure de sciences politiques à l'Université de Regina. Ses domaines de recherche sont actuellement les relations entre les colons et les Autochtones et la possibilité de décoloniser le Canada, ainsi que sur une écologie transformatrice de la relation avec le lieu, incarnée par de nombreuses conceptions autochtones traditionnelles de la terre et du lieu. Ses publications récentes sont *Making Space for Indigenous Feminism* (Fernwood and Zed Books, 2008); avec Ian Peach, « Prescribing Post-Colonial Politics and Policy in Saskatchewan », dans *Belonging: Diversity, Recognition, and Shared Citizenship in Canada* (Keith Banting, Thomas Courchene et F. Leslie Seidle, éd., Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2007, p. 263-284); « From Stonechild to Social Cohesion: Anti-Racist Challenges for Saskatchewan », *Revue canadienne de science politique*, vol. 39, n° 3, 2006, p. 507-527; et « L'autodétermination, la citoyenneté et le fédéralisme : Indigenous and

Canadian Palimpsest », dans *Reconfiguring Aboriginal-State Relations* (Michael Murphy, réd., Institute of Intergovernmental Relations, School of Policy Studies, Université Queen's, 2005, p. 329-352).

« The Logic of the Gift as a Process of Decolonization » (La logique du don comme processus de décolonisation) – Rauna Kuokkanen, Université de Toronto.

La décolonisation n'est pas une stratégie aussi simple qu'elle peut sembler; l'histoire a montré qu'elle a un sens différent selon les personnes. Même dans les contextes universitaires, elle pose des questions auxquelles il n'est pas facile de répondre. Plusieurs mesures et processus comptent pour la décolonisation de la recherche, mais à un niveau plus conceptuel, la décolonisation présente un défi qui doit être pris au sérieux si nous voulons qu'elle réussisse.

Deborah Bird Rose (2003) soutient que : « [L]a décolonisation est une forme de pratique qui est travaillée et mise au point par les peuples et les autres êtres vivants dont la vie s'est enlisée dans la violence de la colonisation. » Par conséquent, mon article soutient que les efforts visant à prescrire la décolonisation – à formuler des modèles et à établir des politiques ou des programmes – vont directement à l'encontre de l'idée selon laquelle la décolonisation doit impliquer la participation et l'engagement de toutes les parties. L'accent mis par madame Rose sur le maintien du dialogue et l'écoute attentive dans le processus de décolonisation correspond à ce que j'appelle la logique du don. Cette logique est ancrée dans la vision du monde et la philosophie autochtone et se caractérise par la réciprocité et la responsabilité envers « l'autre ».

Biographie : Rauna Kuokkanen est professeure adjointe en sciences politiques et études autochtones à l'Université de Toronto. Elle est l'auteure de *Reshaping the University : Responsibility, Indigenous Epistemes and the Logic of the Gift* (UBC Press, 2007). Elle a publié plusieurs articles sur la mondialisation et les femmes autochtones, les paradigmes et les philosophies de la recherche autochtone, l'éducation et la théorie critique. Ses domaines de recherche actuels sont l'économie politique des femmes autochtones et l'autonomie, les féminismes autochtones et la philosophie autochtone.

« Indigenous Knowledge and Scholarship and the Political Economy of Decolonization » (Le savoir autochtone et l'économie politique de la décolonisation) – Makere Stewart-Harawira, Université de l'Alberta

Mon exposé dans cette table ronde s'inscrit dans le contexte de ma propre expérience diasporique en tant que boursière maorie dans une université de l'Ouest canadien. J'espère que le fait de me livrer à une certaine réflexivité personnelle à l'égard de mes hypothèses et interactions initiales quelque peu naïves dans ce contexte pourra fournir des renseignements utiles sur les défis auxquels sont confrontés les universitaires autochtones dans l'Ouest. Cet exercice de réflexion encadre également ma réflexion sur la décolonisation et

l'autochtonisation de l'éducation et de la recherche dans le contexte de l'émergence du capitalisme du savoir, de l'internationalisation de l'université et d'une économie mondiale très volatile. Je conclurai mon exposé par quelques réflexions sur le sens et la nature de la décolonisation dans le contexte mondial contemporain et sur le rôle potentiel de l'université.

Biographie : Makere Stewart-Harawira est professeure agrégée à l'Université de l'Alberta. Ses recherches portent sur les peuples autochtones, en particulier en ce qui concerne les ontologies autochtones, l'après-impérialisme et les crises de la gouvernance et de la biodiversité. Auteure de *The New Imperial Order – Indigenous Responses to Globalization* (Londres, Zed Books; Huia Publishers, 2005), ses publications récentes comprennent « Responding to a Deeply Bifurcated World. Indigenous Diplomacies in the 21st Century », dans *Indigenous Diplomacies*, Marshall Beiers (réd.), Palgrave MacMillan (sous presse); « A Two-edged Sword: A perspective from Indigenous peoples », dans *National Perspectives on Globalization: A Critical Reader*, Paul Bowles et Henry Veltmeyer (réd.), Palgrave Macmillan (2007); « Practicing Indigenous Feminism: Resistance to Imperialism », dans *Claiming Space for Aboriginal Feminism*, Joyce Green (réd.), Fernwood, 2007.

Table ronde sur l'équité 2 – 25 Years After: A Retrospective on the Abella Commission and Employment Equity (25 ans après : Rétrospective sur la Commission Abella et l'équité en matière d'emploi)

En balado : <http://rabble.ca/podcasts/shows/needs-no-introduction/2009/08/equity-panel-4-4-25-years-after-retrospective-abella-co#>.

Date : Le mercredi 27 mai 2009, de 10 h à 12 h, 5050, édifice Minto

Conférencier.ière.s : Isabella C. Bakker (Université York), Shelagh Day (directrice, Poverty and Human Rights Centre, Vancouver), Judy Rebeck (Université Ryerson), Deborah Stienstra (Université du Manitoba), et Joanne St. Lewis (Université d'Ottawa)

« Stuck in the Mud : Why Canada can't Deal to Systemic Discrimination Against Women » (Enlisé dans la boue : Pourquoi le Canada ne peut pas régler la discrimination systémique contre les femmes) – Shelagh Day, Vancouver

Les lois et les politiques canadiennes n'ont pas réussi à éliminer la discrimination systémique contre les femmes sur le marché du travail. Peu de cas de discrimination systémique ont été présentés en vertu des lois sur les droits de la personne, et les commissions des droits de la personne n'ont pas été en mesure de déposer ou n'ont pas voulu déposer de plainte pour discrimination systémique, même si elles ont le pouvoir légal de le faire. L'affaire *Action Travail des Femmes c. CN Rail* est encore pratiquement la seule cause de ce que les lois sur les droits de la personne pourraient faire. La Charte, lorsqu'elle est invoquée pour protéger les progrès que les femmes ont faits en milieu de travail, comme dans l'affaire de l'équité salariale – *Terre-Neuve (Procureur général) c. N.A.P.E.* – s'est révélée un bouclier peu fiable.

Les politiques proactives d'équité en matière d'emploi n'ont pas été mises en œuvre par suffisamment de gouvernements et d'établissements pour corriger une discrimination profondément enracinée. Dans cet article, je demande pourquoi ni la loi ni la politique n'a été efficace.

Quels facteurs ont nui au progrès des femmes et quelles mesures les Canadiennes doivent-elles prendre maintenant pour faire avancer le projet d'élimination de la discrimination systémique?

Shelagh Day est une défenseure et une experte des droits de la personne. Elle est l'éditrice du *Canadian Human Rights Reporter*. Elle a été directrice de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan et première présidente du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes. Elle est actuellement directrice du Poverty and Human Rights Centre de Vancouver.

« Searching for equity: A critical look back at the struggle for employment equity » (Recherche d'équité : Un regard critique sur la lutte pour l'équité en matière d'emploi) – Judy Rebick, Université Ryerson

Engagée dans la lutte pour l'équité en matière d'emploi au fédéral et en Ontario du point de vue des personnes handicapées et des femmes, Judy Rebick, qui était coprésidente de l'Alliance pour l'équité en matière d'emploi à l'époque, examinera de façon critique cette lutte tout au long des années 1980 et les leçons à en tirer pour aujourd'hui.

Biographie : Judy Rebick est une activiste, une éducatrice, une auteure et une conférencière bien connue dans le domaine de la justice sociale. Elle est actuellement titulaire de la chaire Sam Gindin en justice sociale et démocratie à l'Université Ryerson. Elle est la fondatrice de *rabble.ca*, le site de nouvelles et de discussion indépendant le plus populaire au Canada et l'auteure de plusieurs livres et articles. Son plus récent ouvrage, *Transforming Power: From the Personal to the Political* examine la montée d'une nouvelle gauche en Amérique latine et sa relation avec la montée des mouvements en Amérique du Nord et en Europe. Ses livres précédents comprennent *Ten Thousand Roses: The Making of a Feminist Revolution* (Penguin 2005), *Imagine Democracy* (Stoddard 2000) et *Political Speaking* (Douglas & McIntyre 1996). Judy Rebick a été coprésidente de People with Disabilities for Employment Equity et de l'Alliance for Employment Equity pendant les années 1980. Elle est peut-être mieux connue des Canadiennes en tant qu'ancienne présidente du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, le plus grand groupe de femmes au Canada.

« Marking the tapestry: Experiences with disability in a time of employment equity » (Dresser le portrait : Expérience du handicap à une époque d'équité en matière d'emploi) – Deborah Stienstra, Université du Manitoba

L'anniversaire du rapport de la Commission Abella sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées donne l'occasion de constater que les choses n'ont pas changé depuis des décennies. On parle toujours de femmes et d'hommes handicapés qui n'ont pas réussi à entrer dans le milieu de travail ou qui n'ont pas pu y rester parce que les mesures d'adaptation

requisies n'étaient pas considérées comme « raisonnables », que la discrimination systémique fondée sur la capacité physique était endémique et que les milieux de travail étaient inaccessibles.

Nous pouvons parler de changements progressifs, d'améliorations modestes dans des secteurs limités, notamment la fonction publique fédérale et les banques. Les récits sont complexes – comment les femmes handicapées continuent d'être moins bien payées que les femmes en général et les hommes handicapés, ou comment les Autochtones handicapés ou les personnes de couleur handicapées sont invisibles dans les discussions et cachées à notre regard analytique. On y trouve des histoires de tentatives de changer le discours public sur les personnes handicapées ou sur la façon d'embaucher des personnes handicapées si l'on se concentre sur leur contribution plutôt que sur ce qu'elles ne peuvent pas faire.

Les histoires que nous pouvons raconter sont celles d'hommes et de femmes qui sont victimes d'oppression systémique ou d'iniquité en raison de leur handicap. Pourtant, ce sont aussi des histoires sur la façon dont les expériences de handicap changent chacun d'entre nous, y compris notre compréhension de ce qu'est le travail, où il se fait, comment et qui fait ce travail. Dans cet article, nous allons tisser ces récits pour illustrer l'héritage du rapport de la Commission Abella pour les travailleur.euse.s canadien.ienn.e.s en utilisant les caractéristiques du handicap pour dresser le portrait de la situation.

Biographie : Deborah Stienstra est professeure en études sur l'incapacité à l'Université du Manitoba. Elle est corédactrice de *Making Equality: History of Advocacy and Persons with Disabilities in Canada* et auteure principale de *Women with Disabilities: Accessing Trade*. Elle a été titulaire de la Chaire de recherche de la Banque Royale en études sur l'incapacité de 2000 à 2003, au Centre canadien d'études sur l'incapacité. Elle a également publié des livres et des articles sur les mouvements de femmes et les organisations internationales, l'égalité des sexes et la politique étrangère du Canada, l'Internet et l'organisation des femmes, et la prostitution.

Discours-programme sur l'équité Voir grand

Juge Rosalie Silberman Abella : « Human Rights and History's Judgment » (Droits de l'homme et jugement historique)

Le jeudi 28 mai 2009, de 12 h 15 à 13 h 20, édifice Tory 360 (The Egg)

suivi de la réception sur les questions d'équité