

**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'Otaouais*. 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