



Canadian Association of Geographers / Association Canadienne des Géographes

**Comité pour l'équité, la diversité et l'inclusion**

Mandat du comité

Version 1.0 : Adopté par l'exécutif de l'ACG le 9 juin 2023

*Il s'agit d'un document évolutif qui sera mis à jour pour refléter l'évolution des besoins et des priorités de l'ACG.*

---

## **1. Introduction**

### **a. Définition de l'EDI**

*L'équité*, c'est l'accès de tous et toutes aux opportunités et aux ressources qui rendront les expériences et les événements quotidiens plus égaux, permettant ainsi aux gens de s'épanouir. Une organisation qui s'engage en faveur de l'équité commence par reconnaître les circonstances diverses et différentes qui façonnent nos antécédents, nos expériences et nos rencontres. Cela signifie également s'opposer activement aux structures oppressives et réfléchir à la manière dont tous les individus peuvent agir pour lutter contre l'inégalité. Cela signifie qu'il faut allouer des ressources et des opportunités pour atteindre la parité dans les politiques, les processus et les résultats pour les personnes et les groupes historiquement et actuellement mal desservis, exclus ou désavantagés.

*La diversité* et *l'inclusion* sont des valeurs qui reflètent un monde où les différences d'expériences et de perspectives sont reconnues. La planification, la politique et la pratique garantissent des possibilités de participation accueillantes, respectueuses, encourageantes et positives. Certains aspects de l'identité intersectionnelle comprennent, sans s'y limiter, la race, l'ethnicité, le sexe, l'âge, l'origine nationale, la religion, le handicap, la sexualité, la classe sociale, l'éducation et la langue. Cela s'accompagne également d'une reconnaissance du fait que la "différence" a été construite/entretenu pour soutenir les systèmes de pouvoir, d'oppression et d'exploitation. L'attention portée à l'EDI représente un engagement à s'opposer aux processus nuisibles de différenciation et à prendre des mesures pour améliorer les politiques, les processus, les pratiques et les résultats.

### **b. Principes directeurs de l'EDI pour l'ACG**

L'ACG et ses membres doivent s'engager envers l'équité, la diversité et l'inclusion comme éléments fondamentaux de sa mission. Cela signifie qu'il faut renforcer la diversité, promouvoir l'équité et favoriser une culture plus inclusive dans la culture et les pratiques organisationnelles, la mobilisation de la recherche géographique, la promotion de l'enseignement de la géographie à tous les niveaux et la reconnaissance de l'excellence par le biais d'un processus équitable d'attribution des prix. Il s'agit avant tout d'ancrer les principes de l'EDI dans la façon dont l'ACG se définit, fonctionne et sert ses membres. Une ACG plus juste, plus équitable et plus anti-oppressive offrira aux membres et aux membres aspirants, en particulier à ceux et celles issu.e.s

de milieux défavorisés et racialisés, davantage de possibilités de participer aux activités, aux réunions, aux publications et à la gouvernance de l'ACG.

Ce voyage sera difficile: « Cela nécessite d'explorer des sujets parfois douloureux et des expériences d'exclusion, tout en approfondissant nos propres pensées et comportements qui peuvent entretenir des systèmes oppressifs. Personne n'est exempté de sa participation à la reproduction institutionnelle de l'oppression et de la marginalisation » (traduit de l'anglais par l'auteur).<sup>1</sup>

## 2. Mandat

- a. Reconnaître les domaines dans lesquels des inégalités ont déjà été identifiées et où un changement de système est nécessaire, et identifier les possibilités de faire progresser les efforts en matière d'EDI ;
- b. Appuyer et renforcer le travail sur l'EDI déjà effectué par les géographes canadiens et les groupes de travail de l'ACG (ex. le Comité permanent sur la décolonisation et l'indigénisation) et le groupe d'étude sur la solidarité intersectionnelle féministe) ;
- c. Renforcer les capacités au sein de l'ACG afin d'accroître la participation aux travaux sur l'EDI et d'aider les initiatives à prospérer. Il s'agit d'un travail collectif, qui ne doit pas être pris en charge par des personnes ou des groupes "méritant l'équité" ou "minoritaires", mais qui requiert l'intérêt et la responsabilité des personnes en position de pouvoir ;
- d. Créer des espaces plus sûrs pour discuter et s'engager sur des sujets liés à l'EDI dans le cadre des processus de l'ACG, tels que la conférence nationale annuelle, les assemblées générales annuelles et les réunions de l'exécutif ;
- e. Contribuer à maintenir l'intentionnalité et la responsabilité des initiatives EDI.<sup>2</sup>

## 3. Objectifs

- a. Promouvoir des sessions de formation à l'EDI pour les dirigeants et les membres de l'ACG afin de s'assurer que les membres ne contribuent pas à des environnements oppressifs ;
- b. Élaborer un cadre permettant de faire progresser l'EDI, en identifiant les questions et les projets prioritaires ;
- c. Élaborer un code de conduite pour tous les membres, les dirigeants et les participants à la conférence en tant que politique antidiscriminatoire ;
- d. Soutenir l'ACG dans la désignation d'un médiateur externe et/ou d'une structure de signalement anonyme pour les cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement et pour permettre aux personnes de faire part de leurs commentaires à la direction ;
- e. Promouvoir l'égalité d'accès en recommandant des échelles mobiles pour les frais d'adhésion et de conférence ;
- f. Promouvoir les principes de l'EDI au sein des comités de planification du congrès national annuel;
- g. Créer un prix de l'ACG pour l'inclusion et la diversité afin de reconnaître les dirigeants qui ont contribué à créer une discipline géographique plus diversifiée et plus inclusive sur plusieurs années ;
- h. Encourager et créer des incitations pour la participation de personnes issues de milieux marginalisés ou racialisés au sein de l'ACG ;

---

<sup>1</sup> University of British Columbia (2020), *Activating Inclusion Toolkit*, p. 13.

<sup>2</sup> Williams, D. A. (2013). *Strategic diversity leadership: Activating change and transformation in higher education*. Fairfax, VA: Stylus.

- i. Conserver une trace des efforts déployés afin que les futurs membres puissent reconnaître et développer le travail accompli précédemment ; et
- j. Contrôler régulièrement les progrès réalisés par l'ACG dans l'accomplissement de son mandat en matière d'EDI et de rendre ces rapports accessibles au public sur le site web de l'ACG.

#### 4. Composition du comité EDI

L'ACG et le comité EDI s'efforceront d'obtenir un mélange de perspectives et d'expertises afin de garantir la diversité du comité dans tous les domaines possibles. Cela signifie une distribution intentionnelle de la représentation de l'ACG pour inclure des étudiant.e.s, des chercheur.e.s post-doctoraux.ales, des professeur.e.s, des instructeurs.trices à temps partiel et des géographes professionnel.le.s en dehors du domaine universitaire. Le comité sera dirigé par des coprésident.e.s nommé.e.s par le comité et dont le mandat sera d'une durée d'un an. Les membres du comité seront invité.e.s à s'auto-identifier et ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs d'un an. Le comité sera composé de 8 membres et du.de la président.e de l'ACG (ex officio). Le Comité sera composé d'au moins trois groupes de membres (étudiant.e.s, chercheur.e.s post-doctoraux.ales, professeur.e.s, formateurs.trices à temps partiel, géographes professionnel.les), et comprendra au moins deux membres étudiants.

#### 5. Le travail du comité : Travail, reconnaissance et rôles

Le comité EDI a l'intention de faire de la place et de reconnaître le travail que les membres marginalisés accomplissent parallèlement aux actions requises. (traduit de l'anglais par l'auteur)<sup>3</sup> La contestation de l'EDI exige des compétences, de l'expertise et du travail émotionnel et doit être rendue visible par divers moyens, par une compensation et une reconnaissance de la part de l'ACG. La reconnaissance et les rôles du comité sont les suivants :

- a. La participation des étudiants et des membres non salariés sera récompensée par une adhésion d'un an à l'ACG, ainsi que par des lettres d'appréciation des coprésidents ;
- b. La participation des membres non salariés sera récompensée par une adhésion d'un an à l'ACG ;
- c. *Rôles et responsabilités des coprésidents des comités* : programmation des réunions (désignées pendant la conférence annuelle de l'ACG) et diffusion de l'ordre du jour des réunions ;
- d. *Rôles et responsabilités des membres du comité* : participation aux réunions et révision des ordres du jour, des procès-verbaux et des actions. Si des membres (incluant les coprésidents) manquent plus de deux réunions consécutives, il leur sera demandé d'envisager de se retirer pour laisser la place à de nouveaux membres afin de maintenir la dynamique du comité ;
- e. *Rôles et responsabilités du secrétaire du comité* : enregistrement et diffusion du procès-verbal une semaine après la fin de la réunion. Le secrétaire sera désigné par un volontaire ou à la demande des coprésidents et occupera un poste tournant au sein du comité.

#### 6. Processus du comité

- a. Le comité EDI se réunira au moins quatre fois par année, et les coprésidents établiront le calendrier au cours de la conférence annuelle de l'ACG ;
- b. Les ordres du jour seront élaborés par le moyen d'appels ouverts aux membres du comité permanent de l'EDI et aux membres de l'ACG, et par les questions soulevées lors des assemblées générales annuelles et par les groupes d'étude ;

---

<sup>3</sup> Henry, F., Dua, E., James, C. E., Kobayashi, A., Li, P., Ramos, H., & Smith, M. S. (2017). *The equity myth: Racialization and indigeneity at Canadian universities*. UBC Press.

- c. Les réunions sont ouvertes à tous les membres de l'ACG, mais seuls les membres de la commission EDI voteront sur les points de la commission. Un quorum de cinq membres du comité est nécessaire pour que les décisions soient adoptées ;
- d. Les réunions utiliseront des approches de facilitation qui visent à être accessibles, à aborder et à atténuer les risques pour tous les participants, et à encourager la participation de toutes les personnes présentes. Cela peut se faire par l'utilisation de méthodes créatives de prise de décision (par exemple, enquêtes anonymes, vote démocratique, tables rondes) afin de refléter les différents styles de communication et de pensée ;
- e. Une réunion par année sera consacrée à l'examen du mandat afin de refléter les travaux de la commission EDI et l'évolution du paysage de l'ACG.

## **7. Structure de responsabilité et d'information**

Un sentiment de confiance avec les membres de l'ACG, le comité exécutif et les groupes d'étude sera facilité par la transparence des résultats et des rapports du comité EDI. Un sentiment de confiance sera également généré en garantissant l'anonymat et la confidentialité, si nécessaire, afin de créer des espaces plus sûrs pour l'engagement et le dialogue :

- a. Les rapports annuels sont soumis au.à la président.e de l'ACG, à l'exécutif et à l'AGA ;
- b. Le comité EDI partagera la communication sur les activités et les progrès au-delà de ce rapport direct par la liste de diffusion, le contenu du site web et les médias sociaux ;
- c. Les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions sont mis à disposition sur demande ;
- d. Un dialogue ouvert et constructif avec les membres de l'ACG sera utilisé pour obtenir le soutien des stratégies et des recommandations formulées par la commission EDI.

## **8. Données du comité EDI**

Stockage des données : tous les ordres du jour et procès-verbaux des réunions seront conservés par l'adjoint exécutif de l'ACG.

## **9. Ressources**

- a. Association Américaine des Géographes (2021) [3-Year Justice, Equity, Diversity, and Inclusion Strategic Plan](#)
- b. Fédération des Sciences Humaines (2021) [Charter on Equity, Diversity, Inclusion, and Decolonization in the Social Sciences and Humanities](#)
- c. Université de la Colombie-Britannique (2020) [Activating Inclusion Toolkit](#)

*Préparé par :*

Sinead Earley

Conseillère, Comité exécutif de l'ACG

Présidente ad hoc du comité EDI de l'ACG

[sinead.earley@unbc.ca](mailto:sinead.earley@unbc.ca)