



Canadian Association of Geographers / Association Canadienne des Géographes
Comité pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité
Mandat du comité
Version 4.0: le 8 juillet 2024

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

L'attention portée à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité représente un engagement à s'opposer aux processus de différenciation nuisibles et à prendre des mesures pour améliorer les politiques, les processus, les pratiques et les résultats.

a. Définition de l'EDIA

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 qu'il faut remettre en question les structures préexistantes si nécessaire. Il s'agit d'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 fait référence à la variété des différences entre les personnes, y compris, mais sans s'y limiter, la race, le sexe, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, les expériences, les talents, les compétences, les aptitudes et les opinions. Elle s'accompagne également de la reconnaissance du fait que la « différence » a été construite/entretenu pour soutenir les systèmes de pouvoir, d'oppression et d'exploitation. Étant donné que les identités intersectionnelles peuvent avoir un impact sur l'oppression et les privilèges, il est impératif que la diversité soit prise en compte dans les pratiques liées à l'inclusion et à l'appartenance.

L'inclusion signifie l'implication et la responsabilisation de toutes les personnes, indépendamment de leur origine et de leur identité, où leur valeur inhérente et leur dignité sont reconnues et appréciées. L'inclusion signifie prendre des mesures pour valoriser et pratiquer le respect des talents, des croyances, des origines et des modes de vie de chacun afin de promouvoir et de maintenir un sentiment d'appartenance, où tous les individus et tous les groupes se sentent valorisés. La planification, la politique et la pratique garantissent des possibilités de participation accueillantes, respectueuses, encourageantes et positives.

L'accessibilité consiste à donner aux personnes de toutes capacités des chances égales de participer pleinement à la vie quotidienne. L'engagement en faveur de l'accessibilité commence par l'identification, la suppression et la prévention des barrières sociales, physiques et de

communication qui empêchent l'intégration des personnes handicapées. En reconnaissant comment les barrières créent le handicap, l'accent est mis sur l'environnement où nous pouvons chercher des solutions pour éliminer les barrières. L'engagement en faveur de l'accessibilité reconnaît que le handicap est une diversité, et non un déficit, qui contribue à un mélange créatif d'idées et d'expériences.¹

b. Principes directeurs de l'EDIA pour l'ACG

L'ACG et ses membres doivent s'engager envers l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité 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'EDIA dans la façon dont l'ACG se définit, fonctionne et sert ses membres. Une ACG plus juste, plus équitable et plus antioppressive offrira aux membres et aux membres aspirants, en particulier à ceux et celles issu.e.s de milieux marginalisés 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).²

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'EDIA ;
- b. Appuyer et renforcer le travail sur l'EDIA 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'EDIA et d'aider les initiatives à prospérer.
- d. Créer des espaces plus sûrs pour discuter et s'engager sur des sujets liés à l'EDIA 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 EDIA³

¹ Les principes d'accessibilité s'appuient sur la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et le Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code), qui fournissent une base pour une action délibérative capable de créer des environnements d'apprentissage et de travail pleinement accessibles pour tous. L'objectif de la Loi canadienne sur l'accessibilité est de rendre le Canada exempt d'obstacles d'ici 2040 en identifiant, en supprimant et en prévenant les obstacles dans les domaines de compétence fédérale, notamment l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et de la communication, ainsi que la conception et la fourniture de programmes et de services. La LAPHO oblige les institutions à fournir un environnement sans obstacles qui favorise la dignité, l'indépendance, l'intégration et l'égalité des chances pour toutes les personnes handicapées. Le code garantit le droit à l'égalité de traitement dans l'éducation et à l'égalité des chances dans l'emploi, sans discrimination fondée sur le handicap. Cela inclut le droit des personnes handicapées à bénéficier d'aménagements appropriés dans les programmes, la vie universitaire, l'apprentissage par l'expérience, l'emploi et le logement. (traduit de l'anglais par l'auteur)

² University of British Columbia (2020), *Activating Inclusion Toolkit*, p. 13.

³ Williams, D. A. (2013). *Strategic diversity leadership: Activating change and transformation in higher education*. Fairfax, VA: Stylus.

3. Objectifs

- a. Promouvoir les ressources et la formation EDIA 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'EDIA, 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'EDIA 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 ;
- 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'EDIA et de rendre ces rapports accessibles au public sur le site web de l'ACG.

4. Composition du comité EDIA

L'ACG et le comité EDIA 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 minorités, 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 EDIA reconnaît le travail accompli par les membres marginalisés parallèlement aux actions requises. (traduit de l'anglais par l'auteur)⁴ La contestation de l'EDIA 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 sera récompensée par une adhésion d'un an à l'ACG
- 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 ;

⁴ 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.

- 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.
- f. Les membres du comité exercent un mandat de deux ans, dans la limite de deux mandats consécutifs. La composition sera échelonnée dans la mesure du possible afin d'assurer la continuité.

6. Processus du comité

- a. Le comité EDIA 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'EDIA et aux membres de l'ACG, et par les questions soulevées lors des assemblées générales annuelles et par les groupes d'étude ;
- c. Les réunions sont ouvertes à tous les membres de l'ACG, mais seuls les membres de la commission EDIA voteront sur les points de la commission ;
- d. Un quorum de cinq membres du comité est nécessaire pour que les décisions soient adoptées ;
- e. Un.e (1) membre du comité exécutif de l'ACG siègera au comité permanent EDIA ;
- f. Un.e (1) membre du comité permanent EDIA participera au comité D&I, soit en tant que membre officiel, soit en tant que membre *ex officio* ;
- g. 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 ;
- h. Une réunion par année sera consacrée à l'examen du mandat afin de refléter les travaux de la commission EDIA 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 EDIA. 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 EDIA 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 EDIA.

8. Données du comité EDIA

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

9. Ressources

- a. 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