

Normes d'exploitation et principes en matière d'équité

juin 2022

Depuis 2020, en collaboration avec le Caucus Noir et le sous-comité sur la décolonisation, le sous-comité sur l'équité de la Société canadienne de sociologie mène une initiative visant à élaborer un plan complet portant sur les questions d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation au sein de la société. En mai 2022, le comité exécutif de la société a approuvé l'énoncé et les procédures organisationnelles présentées ci-après.

Table des matières

SECTION I : ÉNONCÉ	2
SECTION II : PROCÉDURES ORGANISATIONNELLES	2
1. CONFÉRENCE ANNUELLE.....	3
2. PRIX.....	4
3. DIRECTION DE LA SCS.....	5
4. DONNÉES FINANCIÈRES.....	6
5. REVUE CANADIENNE DE SOCIOLOGIE.....	6
6. PARTAGE DES CONNAISSANCES	7
7. MEMBRES	8
8. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	9
9. GROUPES DE RECHERCHE.....	9
10. SOUTIEN DES ÉTUDIANTS.....	9
ANNEXE A : EXAMEN DU BUDGET CENTRAL DE LA SCS FONDÉ SUR LES PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ, D'INCLUSION ET DE DÉCOLONISATION	10
ANNEXE B: FRAIS D'ADHÉSION ET CATÉGORIES	11

Section I : Énoncé

La Société canadienne de sociologie (SCS) s'engage sur les valeurs et les principes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation et sur l'application de ces principes de façon concrète et significative. La société reconnaît qu'elle doit, en partie, sa réussite à l'expertise en sociologie de ses membres, issus d'horizons divers.

En s'engageant à apporter des modifications significatives, la SCS reconnaît que les établissements postsecondaires, comme la plupart des autres organisations sociétales, participent au racisme anti-Noirs, au racisme anti-Autochtones, à l'homophobie, à la discrimination sur la capacité physique, à la xénophobie, au sexisme, aux préjugés de classe et à la transphobie. De plus, de nombreux travaux en sociologie ont contribué à défendre le racisme, le colonialisme, le sexisme, l'homophobie et la discrimination sur la capacité physique en appliquant des méthodes de recherche stigmatisantes, des cadres théoriques ethnocentriques et des programmes de formation marqués par l'exclusion, qui ont occulté le savoir et l'expérience de groupes qui ont été historiquement marginalisés et continuent d'être exclus de l'université et de la sociologie.

Alors que les établissements postsecondaires et leurs départements de sociologie s'efforcent de renforcer l'équité en leur sein, la SCS reconnaît que les membres de ces départements qui ont été marginalisés (et le sont toujours) ont dû se donner du mal pour apporter des changements. Cela est exigeant et passe souvent inaperçu, ce qui peut se répercuter sur la santé et le plan de carrière des membres victimes d'exclusion fondée sur le genre, la sexualité, l'incapacité, la race et la classe, en particulier les sociologues autochtones, noirs et racisés.

Les dirigeants de la SCS s'engagent à lutter de façon continue contre le racisme, l'homophobie, le sexisme et la discrimination sur la capacité physique. En tant qu'organisation, la SCS s'engage à lutter continuellement contre l'oppression en appliquant les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation dans toutes ses initiatives et en encourageant d'autres établissements à faire de même.

Les procédures organisationnelles de la SCS feront l'objet d'un examen régulier pour garantir l'avancée continue des mécanismes qui permettent d'appliquer les principes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation. Un rapport sur les processus et le travail continu de la SCS sera transmis aux membres lors des assemblées générales annuelles.

Section II : Procédures organisationnelles

Les procédures organisationnelles suivantes sont mises en œuvre ou le seront pour créer un milieu plus équitable au sein de la société. Ces procédures devraient évoluer avec l'ajout de nouvelles stratégies à mesure que la société poursuit l'évaluation de son alignement sur les normes d'exploitation et les principes en matière d'équité.

1. Conférence annuelle

Congrès

La SCS continuera de défendre les politiques sur l'équité concernant tous les aspects de la marginalisation au sein du Congrès de la Fédération des sciences humaines. En 2021, la SCS a présenté les recommandations du Caucus Noir, du groupe de recherche en sociologie sur le féminisme et du caucus des femmes, que le congrès a pris en considération en 2022.

La SCS veillera à ce que la Fédération des sciences humaines prenne les mesures inscrites dans son rapport sur l'initiation du changement, [Créer une étincelle pour le changement](#).

Le congrès devra également tenir compte des points suivants lors de la négociation d'événements :

- Élaborer et mettre en œuvre des lignes directrices équitables sur les achats de produits et de services;
- Utiliser des logements et des salles détenus par un syndicat ou des Autochtones.

Participation et financement

Des programmes de financement permettant de rembourser les frais de déplacement et d'hébergement des étudiants sont proposés depuis plusieurs années. En 2021 et en 2022, la SCS s'est alignée sur le congrès pour permettre l'inscription à titre gracieux d'étudiants noirs ou autochtones comme délégués. Les frais sont réduits pour les membres étudiants non admissibles à cette initiative.

En 2022, un autre programme de financement permettant aux membres occupant un poste précaire ou non universitaire d'inscrire des délégués a été mis en œuvre. Les groupes historiquement marginalisés et qui continuent d'être exclus seront prioritaires. La SCS continue de constituer des provisions en vue d'une participation équitable des étudiants racisés et autochtones.

En 2022, une politique en matière de garde d'enfants proposant des stratégies concrètes et un financement pour permettre aux personnes ayant des obligations de garde d'enfants de participer a également été adoptée. Cela est toujours un obstacle important pour les parents et, de façon disproportionnée, pour les sociologues qui s'identifient comme des femmes (à tous les niveaux professionnels). De plus, des séances et des panels de discussion seront organisés pour les conférences virtuelles et en personne en fonction des contraintes de garde d'enfants.

Programmes

Les panels et les séances plénières continueront d'intégrer les thèmes de la conférence portant sur les inégalités systémiques ainsi que sur les questions d'injustice passées et d'actualité. Par ailleurs, les intervenants représenteront diverses situations sociales et auront une expertise centrée sur les étudiants racisés, queer, handicapés et autochtones. Les propositions de séances de tous les étudiants, indépendamment de leur situation professionnelle ou de leur niveau d'éducation seront examinées de façon équitable aux fins

d'intégration dans le programme définitif. Le comité des programmes continuera de proposer des thèmes de séance d'intérêt portant sur tous les domaines connexes à la sociologie.

Prochaines étapes – Congrès de 2023

Des stratégies visant à améliorer le dialogue avec les étudiants francophones doivent être mises en œuvre pour augmenter le nombre de séances et de présentations bilingues ou en français.

La SCS défendra les nouvelles catégories de délégués au congrès (en plus des catégories suivantes : réguliers, sans rémunération, retraités et étudiant) afin de présenter les écarts de revenu et de financement auxquels sont confrontés les non-universitaires et les universitaires occupant des postes précaires.

2. Prix

La SCS remet plusieurs prix en reconnaissance de réalisations de ses membres. En 2021, le programme de remise des prix a fait l'objet d'un examen afin d'élaborer une stratégie visant à simplifier les processus de candidatures et d'arbitrage.

Arbitrage

Un nouveau comité de remise des prix est constitué du président, du président désigné et des représentants désignés de l'ensemble des sous-comités de la SCS. Ce modèle permettra d'améliorer la surveillance du comité exécutif et de veiller à ce que les objectifs en matière d'équité et de justice sociale soient respectés au sein du processus d'arbitrage. Le comité exécutif procédera à un examen systématique de ce modèle tous les deux ans afin de s'assurer qu'il répond à son orientation et à ses objectifs en matière d'équité.

Des comités d'arbitrage seront tenus de surveiller et d'évaluer les questions de la diversité parmi les candidats et d'assurer un processus équitable d'arbitrage.

Candidatures

Des instructions présentant les renseignements demandés par les comités d'arbitrage ainsi que le nombre de pages requis permettent de réduire le temps et les efforts nécessaires aux proposants et de normaliser les renseignements transmis. Les lettres de recommandation ne doivent pas dépasser une page.

Prochaines étapes

À l'automne 2022, la SCS formera un groupe de travail pour examiner comment traiter les effets de l'exclusion passée et actuelle des sociologues noirs, autochtones et appartenant à d'autres minorités racisées de la reconnaissance publique et de leur travail. Ce comité collaborera avec le Caucus Noir, le sous-comité sur la décolonisation, le sous-comité sur l'équité et le sous-comité sur les affaires francophones. Les conclusions qui feront partie

intégrante du rapport annuel seront transmises aux membres lors de l'assemblée générale annuelle.

Concrètement, la SCS :

- Examinera tous les aspects du programme de remise des prix, notamment les critères de remise, la description et l'objectif des prix et les processus de candidature et d'arbitrage;
- Discutera avec le Caucus Noir, le sous-comité sur la décolonisation, le sous-comité sur l'équité et le sous-comité aux affaires francophones de la façon dont la SCS peut aider les sociologues noirs, autochtones et appartenant à d'autres minorités racisées. Cette discussion portera sur l'adaptation du système de remise des prix afin de prendre en considération le travail des sociologues sous le point de vue d'un féminisme noir, décolonialiste et antiraciste, en particulier le travail qui remet en question les stéréotypes sociologiques et les conventions;
 - Tous les membres de la SCS qui sont consultés ou qui mènent ce travail auront la possibilité de participer à un examen et de faire part de leurs commentaires dans le cadre des recommandations et modifications définitives. En particulier, le Caucus Noir, le sous-comité sur la décolonisation, le sous-comité sur l'équité et le sous-comité aux affaires francophones auront également l'occasion de procéder à un examen des divers projets et recommandations et d'en proposer des modifications avant qu'ils soient soumis au vote du comité exécutif.
- Collaborera avec tous les sous-comités pour supprimer les obstacles structurels au sein du processus d'arbitrage de remise des prix;
- Permettra à ses membres de consulter en toute transparence les critères de remise des prix et le processus d'arbitrage.

3. Direction de la SCS

Comités

Les membres du Caucus Noir, du sous-comité sur la décolonisation, du sous-comité sur l'équité et du sous-comité aux affaires francophones siégeant aux comités exécutifs, des candidatures, de remise des prix et de la planification de la conférence s'emploieront à ce que leurs activités soient conformes aux normes d'exploitation et aux principes en matière d'équité.

Comité exécutif et sous-comités

Depuis 2019, l'organe directeur de la SCS a intégré le Caucus Noir, le sous-comité sur la décolonisation et le sous-comité aux affaires francophones, qui collaborent avec le sous-comité sur l'équité déjà en place. Ces sous-comités soutiennent les membres issus de groupes historiquement marginalisés et fournissent des ressources, un perfectionnement professionnel et la possibilité de discuter de façon critique des questions d'exclusion et d'injustice au sein de la SCS et du domaine de la sociologie.

Candidatures et élections

Le comité des candidatures propose une liste d'au moins un candidat pour chaque poste. Grâce aux données sur l'adhésion, le comité augmente le nombre de candidatures des groupes historiquement marginalisés.

Tout membre de la SCS en règle peut proposer la candidature d'un autre membre en règle pour siéger au comité exécutif ou à un sous-comité. L'énoncé en matière d'équité de la SCS est joint à l'appel à candidatures des membres :

La Société canadienne de sociologie (SCS) s'engage sur les valeurs et les principes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation. La société reconnaît qu'elle doit, en partie, sa richesse et son dynamisme à la diversité de ses membres. Elle s'attache à ce que la diversité se reflète dans sa direction. À cette fin, elle recherche des candidats qui siégeront au comité exécutif et aux sous-comités, occuperont d'autres postes de leadership et pourront recevoir un prix. La SCS encourage la candidature (y compris l'autodésignation) des membres de groupes historiquement marginalisés, notamment les membres de peuples autochtones, les personnes racisées, les personnes ayant une déficience, les personnes s'identifiant comme femmes ou appartenant à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou en questionnement, intersexe, asexuelle, bispirituelle et autres (LGBTQIA2S+), ainsi que tous les candidats qui pourraient contribuer à la diversité de la société. La SCS reconnaît et respecte l'intersectionnalité des groupes historiquement marginalisés.

Afin d'éviter tout préjugé, la photo des candidats ne figure plus dans les documents d'élection depuis 2020.

4. Données financières

Budget de la SCS

La société a mené une analyse intersectionnelle du budget d'exploitation en 2020 (voir l'annexe A) et suivra ce processus tous les trois ans. Les économies potentielles à réaliser dans le budget général seront réorientées pour appuyer des programmes et des initiatives en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation.

Programmes de financement

Les programmes de financement fondés sur les candidatures seront destinés en priorité aux groupes ayant toujours été marginalisés et seront fonction des obstacles à la participation aux activités de la SCS.

5. Revue canadienne de sociologie

Auteurs et articles

Le comité de rédaction de la *Revue canadienne de sociologie* devra élaborer un processus d'examen et d'approbation des articles reçus qui respectent les normes d'exploitation et les principes en matière d'équité de la SCS. Ces lignes directrices préciseront les étapes du

processus d'examen et d'approbation pour intégrer et représenter de manière significative les travaux de recherche des étudiants autochtones, racisés, handicapés, non binaires et LGBTQIA2S+.

De plus, nous encourageons l'élaboration d'un plan détaillé visant à éliminer les obstacles qui peuvent nuire à l'entière participation des membres, notamment en engageant des discussions au sein de la société et de la *Revue canadienne de sociologie* au sujet des priorités en matière de méthodologies positivistes dans la discipline, des cadres théoriques eurocentriques et de l'attention empirique, ainsi que de la marginalisation des méthodologies de recherche communautaires et autochtones. Le nouveau processus ainsi que les obstacles décelés et les mécanismes pour les éliminer seront communiqués au comité exécutif et aux membres en général de la SCS.

Comité de rédaction

Le rédacteur en chef veillera à ce que les étudiants autochtones, racisés, handicapés, non binaires et LGBTQ2SIA+ soient représentés dans le comité de rédaction. La diversité au sein du comité sera évaluée tous les deux ans pour s'assurer qu'elle correspond au mandat du comité.

6. Partage des connaissances

Ressources

Le site Web de la SCS présente des données, des recherches et des plans de cours centrés sur les questions d'équité, d'identité autochtone et de décolonisation ainsi que sur la race et l'ethnicité.

Webinaires

Les membres de la SCS et la collectivité générale y ont accès gratuitement.

Des pratiques exemplaires et un code de conduite en matière d'événements virtuels ont été adoptés en 2021 et comprennent les orientations suivantes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation :

- Le contenu des événements correspondra aux objectifs de la Société canadienne de sociologie. Cela comprend l'élaboration de contenus de programmes et l'engagement de discussions portant ouvertement sur les questions de race, de sexualité, de colonialisme, de genre, de migration, de religion et d'activisme de façon respectueuse, non discriminatoire et positive;
- Des intervenants issus de différentes classes sociales représentant des groupes marginalisés historiquement et actuellement partageront leur expertise sociologique;
- Les préférences en matière de pronoms seront indiquées dans la biographie et la présentation des intervenants;
- La reconnaissance territoriale de l'Île de la Tortue et d'autres lieux internationaux concernant les intervenants devra être mentionnée dans les messages d'accueil;

- Les animateurs, organisateurs et modérateurs planifieront des événements en fonction des facteurs suivants :
 - Le contenu devra être inclusif et prévenant, car les participants auront diverses origines nationales, raciales et économiques et divers antécédents scolaires, et refléteront des identités de genre, des orientations sexuelles, des déficiences et des expériences variées;
 - Les répercussions du sexisme, du racisme, de l'ethnocentrisme, des préjugés de classe, de l'hétérosexisme, de l'âgisme, de la discrimination sur la capacité physique et de l'intolérance religieuse sur la vie des participants et des présentateurs;
 - La valeur des expériences, des habiletés et des connaissances des participants.

Prochaines étapes

La SCS organisera un webinaire, une réunion d'experts ou des ressources pour présenter les lignes directrices suggérées aux départements universitaires de sociologie concernant les processus d'embauche dans le respect des principes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation du curriculum en sociologie.

La SCS dressera une liste d'articles publiés d'étudiants PANDC au Canada ou de ressources telles que définies par le comité exécutif et les membres.

7. Membres

Catégories

Depuis 2012, plusieurs catégories de membres ont été créées (voir l'annexe B) pour répondre aux inégalités en matière de revenus entre les étudiants, les étudiants se trouvant à différentes étapes de leur carrière, les non-universitaires et les personnes occupant un emploi précaire. Le règlement de la SCS confère les mêmes droits à tous les membres, quelle que soit leur catégorie. Ces catégories seront soumises à une évaluation tous les deux ans.

Une nouvelle catégorie « Commandite universitaire à temps plein » a été créée en 2020 pour permettre aux membres de verser des fonds aux programmes de la SCS sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation. L'efficacité de cette initiative sera soumise à une évaluation tous les trois ans et des modifications adaptées aux besoins émergents seront apportées.

Communications

La SCS continue de présenter un contenu en français sur son site Web ainsi que dans ses campagnes de courriels. L'inscription aux campagnes de courriels et aux plateformes de médias sociaux est ouverte à tous.

Collecte de données – Créée en mai 2020

Grâce au formulaire d'inscription des membres en ligne, la SCS recueillera des données afin d'évaluer sa capacité à attirer des membres issus de groupes historiquement marginalisés et

de mettre en œuvre des initiatives pour accompagner les membres appartenant à ces groupes. La présentation de ces données sera facultative.

Un rapport sommaire de ces données présentées de façon anonyme (sans renseignement permettant d'établir l'identité des personnes) est transmis chaque année au comité exécutif et aux sous-comités dans le but de proposer des programmes et des services plus inclusifs et propres à la SCS. Les données démographiques permettront également de s'assurer que les personnes de groupes historiquement marginalisés sont représentées au sein des organes directeurs de la société.

Prochaines étapes – dans les 3 ans

La SCS soumettra un sondage aux membres pour déterminer leurs besoins, recueillir leurs commentaires sur les normes d'exploitation et les principes en matière d'équité et les inviter à formuler des suggestions sur des mesures supplémentaires.

Il se peut que le site Web soit importé sur une nouvelle plateforme dotée d'une navigation améliorée entre les contenus français et anglais et aux fins de conformité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA).

Grâce à la reconnaissance de la diversité linguistique des sociologues de l'Île de la Tortue, le comité exécutif s'engage à rendre compte de la possibilité de diffuser les communications dans d'autres langues en fonction des préférences des membres d'ici juin 2023.

8. Perfectionnement professionnel

La SCS officialisera les occasions de réseautage par l'intermédiaire d'activités dirigées afin de garantir l'inclusion significative et équitable des étudiants historiquement et présentement marginalisés.

9. Groupes de recherche

La SCS recommandera aux groupes de tenir compte des principes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation dans l'arbitrage de la remise du Prix meilleure communication étudiante et la sélection des membres aux postes de dirigeants. La SCS continuera de collaborer avec les groupes sur les sondages et les projets portant sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation.

10. Soutien des étudiants

Représentants nommés conjointement

En octobre 2020, le comité exécutif de la SCS a approuvé une proposition visant à agrandir le Caucus Noir, le sous-comité sur la décolonisation et le sous-comité sur l'équité. Des étudiants occuperont des postes nommés conjointement à ces sous-comités ainsi qu'au sous-comité sur les questions étudiantes pour s'assurer que les attentes des étudiants sont prises en considération lorsqu'il s'agit des questions sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation.

Programme de mentorat pour les étudiants diplômés noirs, autochtones, et racisés

En 2019, les sous-comités sur l'équité et les questions étudiantes de la SCS ont élaboré ce programme pour mettre en relation des membres établis du corps enseignant avec des étudiants diplômés dans le but de proposer un mentorat en plus du soutien normal offert par les conseillers scolaires.

La SCS fournit une aide administrative et un financement pour gérer ce programme. Toutefois, le président actuel du comité a obtenu une subvention du CRSH pour agrandir le comité et apporter une aide destinée à un assistant de recherche.

Mise en vedette d'étudiants

Le sous-comité sur les questions étudiantes a lancé ce programme en 2021 pour évaluer la façon dont la pandémie actuelle empêche les étudiants de partager leurs travaux avec le monde universitaire ou le public en général. Des profils prioritaires d'étudiants noirs, autochtones et racisés existent pour reconnaître les répercussions historiques et actuelles du racisme systémique à l'université et l'importance de prendre des mesures visant à bouleverser le statu quo prédominant.

Prochaine étape

Un programme de mentorat sera envisagé pour les étudiants non admissible au programme actuel.

Annexe A : Examen du budget central de la SCS fondé sur les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation

En juillet 2020, le comité administratif ainsi que les présidents des sous-comités sur l'équité et la décolonisation ont mené un examen du budget central. Il s'agissait de déterminer les éléments qui ne permettent plus d'atteindre les objectifs financiers de l'organisation et qui pourraient potentiellement être retirés ou allégés afin d'attribuer une plus grande part du budget aux initiatives en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de décolonisation. Les propositions suivantes ont été approuvées dans l'optique de réaliser des économies d'environ 13 000 \$ par année.

Congrès

Supprimer le banquet de remise des prix pour une période d'essai avec récompense des lauréats de manière virtuelle ou lors de la réception d'ouverture ou d'accueil. La remise des cartes-cadeaux aux lauréats sera également suspendue.

Les programmes imprimés du congrès continueront d'être progressivement supprimés en raison de la diminution de demandes d'adhésion.

Comité exécutif

La prochaine réunion du comité exécutif se tiendra en juin en marge du congrès. Ainsi, seuls les représentants permanents participant à la réunion du comité exécutif sortant et à l'assemblée générale annuelle seraient admissibles aux subventions pour frais de

déplacement et d'hébergement pour participer au congrès. La prise en charge des indemnités journalières et des frais de bagages sera supprimée de ces subventions. Les membres du comité exécutif seront également invités à partager leurs frais de déplacement avec la SCS s'ils ont droit à un financement d'autres sources.

Annexe B: Frais d'adhésion et catégories

Régulier - Universitaire à temps plein - contribuer : 200 \$ (1 an) / 380 \$ (2 ans)

Membre du corps enseignant d'une université ou d'un collège gagnant 50 000 \$ CA ou plus et souhaitant contribuer au programme EDI de l'Association.

Régulier - Universitaire à temps plein : 150 \$ (1 an) / 280 \$ (2 ans)

Membre du corps enseignant d'une université ou d'un collège gagnant 50 000 \$ CA ou plus

Régulier - Non-universitaire à temps plein : 100 \$ (1 an) / 185 \$ (2 ans)

Employé du gouvernement ou du secteur privé et autre titulaire d'un poste non-universitaire gagnant 50 000 \$ CAD ou plus

Retraité - universitaire ou non-universitaire : 80 \$ (1 an) / 150 \$ (2 ans)

Revenu moyen-faible : 80 \$ (1 an) / 150 \$ (2 ans)

Employé universitaire ou non-universitaire gagnant entre 30 000 \$ CAD et 50 000 \$ CAD

Revenu faible : 50 \$ (1 an) / 90 \$ (2 ans)

Academic or non-academic employees and unemployed individuals earning less than \$30,000 CAD

Étudiant ou boursier de recherches postdoctorales : 50 \$ (1 an) / 90 \$ (2 ans)