

Québec, 31 décembre 2022

Un document d'appel aux candidatures pour le poste de Chaire de recherche du Canada CRSNG niveau 1 a été publié par le Département de Biologie de la Faculté de Sciences et Génie de l'Université Laval le 13 septembre 2021. Ce document, le 29 mars dernier, a fait surface dans les médias et l'extrait suivant fait polémique depuis :

« [...] l'Université Laval a défini son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en vue d'accroître la représentativité des femmes, des Autochtones, des personnes en situation de handicap et de celles appartenant aux minorités visibles aux postes de titulaires de Chaires de recherche au Canada (CRC) au sein de notre institution. Afin de respecter ces engagements, seules les personnes candidates possédant les compétences requises ET s'étant auto-identifiées comme membre d'au moins un de ces quatre groupes sous-représentés seront sélectionnées au terme du présent concours. »

Cette controverse illustre parfaitement les limites d'une approche superficielle aux problèmes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans les plus prestigieuses de nos institutions de recherche et d'enseignement supérieur. Ainsi, la présente est pour réclamer, au nom des associations signataires, l'abolition de ce critère de sélection pour le remplacer par des politiques qui adressent ces enjeux avec plus de profondeur, en sollicitant plus d'efforts et en s'attaquant à la racine du problème. Notre position est appuyée par les points suivants :

1. L'approche d'exclusion nous paraît malsaine et réductrice. Adopter des mesures de discrimination positive aussi contraignantes ne nous approche pas de la situation souhaitée, soit celle où les candidatures seraient jugées uniquement à la hauteur de leurs compétences, indépendamment de leurs caractéristiques identitaires. Elle renforce plutôt l'idée que l'équité et l'inclusion sont un jeu à somme nulle où il est impossible de mettre fin aux discriminations sans en créer d'autres.
2. Cette approche contredit explicitement la déclaration de l'Université Laval (écrite dans le même appel aux candidatures qui fait l'objet de cette critique) selon laquelle elle « [...] favorise l'excellence de la recherche et de la formation en recherche et garantit l'égalité des chances à toutes les candidates et tous les candidats ».
3. Les mesures adoptées par le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) (qui a fixé des quotas minimaux de représentation basés sur des données démographiques plus ou moins arbitrairement choisies) et l'Université Laval ne font rien d'autre que masquer la discrimination sans s'attaquer à ses sources complexes, en plus de négliger complètement la situation d'autres groupes démographiques qui subissent de la

discrimination sans être ciblés directement par ces mesures. Pire encore, comme on le voit présentement, ces mesures soulèvent facilement la controverse et mènent à un contrecoup social qui ne peut que renforcer le *statu quo*.

4. La discrimination systémique (telle que définie par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec¹) envers certains groupes de personnes a une influence en recherche, et en sciences et génie en général. Nous croyons qu'il est impératif de mettre en place des mesures visant à réduire le plus possible ces tendances et de garantir à tous les groupes l'égalité des chances et les opportunités qu'ils méritent.

5. Le plan d'action EDI de l'Université Laval révisé en 2020² identifie directement le *tokenism*³ perçu par les membres des groupes cibles comme un obstacle systémique à leur représentation équitable sur les CRC. En particulier, plusieurs témoignages de femmes de minorités visibles citées indiquent que les concours de nomination préférentielle ont été des désincitatifs pour elles à porter leur candidature, de crainte d'être stigmatisés si elles obtenaient le poste par un tel processus. Il nous paraît évident que l'approche que nous dénonçons ne peut que renforcer une telle stigmatisation et perpétuer cet obstacle que l'Université avait pourtant elle-même reconnu.

6. De nombreuses pratiques institutionnelles et systémiques peuvent être adoptées pour favoriser l'EDI dans le processus de recrutement et d'octroi des CRC. Le plan d'action en EDI de l'Université Laval cible d'ailleurs de nombreuses mesures à cet effet, dont certaines (comme la diversification des comités d'évaluation recommandée à l'activité 4.3.1) pourraient même être bonifiées. À notre sens, les objectifs EDI imposés par le PCRC aux établissements de recherche devraient viser à promouvoir les meilleures de ces pratiques, plutôt que d'appliquer un système de quotas qui pousse les universités à adopter des procédures de nomination préférentielles ou exclusives néfastes.

¹ « La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination »

² Accessible au : <https://institutedi2.ulaval.ca/nouvelles/plan-daction-en-edi/>

³ « Le *tokenism* consiste à faire des efforts superficiels d'inclusion vis-à-vis des groupes marginalisés afin d'échapper aux critiques, mais sans volonté réelle d'inclusion. » selon la définition utilisée par l'Université Laval dans son plan d'action EDI

7. À titre d'exemple, depuis 2018, la CADEUL (Confédération des Associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval) publie annuellement un rapport sur l'implication des femmes dans les associations étudiantes de premier cycle à l'Université⁴, et a adopté de nombreuses mesures pour favoriser et faciliter la participation des femmes au sein de ses instances. Ces mesures⁵ ont porté fruit, et ce, sans qu'aucun quota ou qu'aucune discrimination positive ne soit mise en place. Les changements institutionnels ainsi apportés sont plus durables et conséquents puisqu'ils contribuent à promouvoir une vision inclusive du mouvement étudiant au sein de l'ensemble de la population étudiante et non pas seulement à changer la composition des instances. Cette réussite constitue la preuve que les objectifs d'EDI sont atteignables sans discrimination positive ni exclusion.

Ainsi, ce sont les principes d'équité, de diversité et d'inclusion partagés par les membres de notre collectif qui nous poussent à dénoncer la situation actuelle et à réclamer que les efforts soient concentrés autour de mesures réellement efficaces pour atteindre une représentation équitable des groupes ciblés au sein des CRC. L'objectif d'une représentation équitable en recherche en est un qu'on se doit de poursuivre en tant que communauté universitaire, mais donner l'apparence d'équité sans réellement éliminer les obstacles qui limitent la participation des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées en recherche ne permettra jamais de l'atteindre.

En espérant que vous tiendrez compte de nos revendications,

Association des chercheurs étudiants en biochimie et en microbiologie de l'Université Laval

Association des étudiants en chimie des cycles supérieurs de l'Université Laval

Association des étudiantes et étudiants en génie chimique

Association des étudiants en foresterie et environnement de l'Université Laval

Association des étudiant(e)s en géomatique de l'Université Laval

Association des étudiant.e.s gradué.e.s en sciences et génies de l'Université Laval

⁴ Accessible au : <https://cadeul.com/documentation-avis-et-memoires>

⁵ Notamment l'organisation annuelle d'un « 5 à 7 Femmes engagées », la valorisation bisannuelle des accomplissements des femmes impliquées sur les réseaux sociaux, la révision des descriptions de postes afin d'en retirer toute connotation genrée, l'extension des périodes de mises en candidature, des efforts conscients de démarchages auprès de candidates potentielles prometteuses et la mise à jour annuelle de l'avis sur « L'implication des femmes dans les associations étudiantes de premier cycle à l'Université Laval ».