



Vers un plan d'action fondé sur le rapport  
du Comité consultatif sur la lutte contre le racisme  
à l'endroit des personnes noires dans les  
programmes de recherche et de formation  
en recherche du CRSH

**Février 2023**



## Sommaire

La lutte contre le racisme systémique à l'endroit des personnes noires demeure une priorité constante pour le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH). Le CRSH accueille favorablement ce rapport, rédigé par un comité consultatif composé de chercheuses et chercheurs noirs, et s'engage à élaborer un plan d'action pour donner suite à ses conclusions et à ses recommandations. Pour que le CRSH puisse mettre en œuvre les changements dans le cycle de programmes 2024, le plan d'action sera publié à l'automne 2023. Au cours des prochains mois, le CRSH élaborera ce plan d'action dans le cadre d'un processus inclusif centré sur les universitaires et les chercheuses et chercheurs noirs et faisant appel aux principales parties prenantes institutionnelles.

## Contexte

Le CRSH est l'organisme de recherche fédéral qui encourage et appuie l'excellence de la recherche et de la formation en recherche dans le domaine des sciences humaines au Canada. Conscient que l'excellence dépend d'un écosystème de recherche inclusif, le CRSH s'engage à atteindre les objectifs du [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#), qui sont des conditions préalables à l'excellence en recherche. Dans le cadre de cette approche générale, des stratégies différenciées sont nécessaires pour répondre aux besoins de la communauté des sciences humaines, car les multiples formes de discrimination entraînent différentes réalités vécues d'inégalité et d'exclusion.

L'engagement du CRSH à lever les obstacles auxquels sont confrontés les chercheuses et chercheurs noirs reflète une reconnaissance croissante dans la société canadienne que le racisme de longue date à l'endroit des personnes noires est une cause profonde de la sous-représentation, de l'inégalité et de l'exclusion quantifiables et systémiques. En 2018, le gouvernement du Canada a reconnu la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, s'engageant à travailler pour assurer un meilleur avenir des Canadiennes et Canadiens noirs. Les objectifs de la Décennie sont la protection des droits des personnes d'ascendance africaine, le respect des contributions des personnes d'ascendance africaine et l'élaboration de plans d'action nationaux pour lutter contre le racisme à l'endroit des personnes noires. Inspirés par de nombreux mouvements sociaux, comme Black Lives Matter, des gens au Canada et dans le monde entier ont lancé des appels sans précédent pour l'élimination du racisme systémique à l'endroit des personnes noires.

Dans ce contexte, la vice-présidente de la recherche du CRSH a invité des chercheuses et chercheurs et des étudiantes et étudiants canadiens de race noire à se joindre à un Comité consultatif de lutte contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans la recherche et la formation en recherche. Les membres provenaient de différentes régions du pays et représentaient les deux

langues officielles, de grands et de petits établissements et une diversité de domaines et d'antécédents professionnels. Au cours des réunions tenues en 2021 et 2022, les membres ont examiné les données intersectionnelles fragmentées selon la race sur la participation aux programmes de subventions du CRSH, ont analysé l'écosystème de recherche au sens large et ont formulé un certain nombre de recommandations.

Le CRSH accueille favorablement le rapport du Comité, remercie ses membres d'avoir partagé leur temps, leur expertise, leurs connaissances et leur expérience, et tient à souligner le grand dévouement et la diligence dont ils ont fait preuve dans l'exécution de cet important travail. Les conclusions et les recommandations contenues dans le rapport jetteront les bases du plan d'action du CRSH pour lutter contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans l'écosystème de recherche en sciences humaines au Canada.

Le rapport démontre clairement que les Canadiennes et Canadiens noirs demeurent statistiquement sous-représentés dans l'écosystème de recherche canadien. Les chercheuses et chercheurs et les étudiantes et étudiants noirs sont confrontés à des obstacles uniques, profondément enracinés dans le racisme systémique à l'endroit des personnes noires de longue date et les formes croisées de préjugés et de discrimination. Le rapport met en lumière de nombreux domaines où ces obstacles existent : sous-représentation dans l'embauche et la promotion du personnel universitaire; fardeau excessif imposé aux universitaires noirs; mentorat inadéquat pour les étudiantes et étudiants noirs diplômés; préjugés inconscients dans le processus d'évaluation du mérite; nombreuses autres manifestations culturelles et structurelles de la discrimination à l'endroit des personnes noires.

Ces formes d'exclusion qui se chevauchent limitent la participation pleine et entière des Canadiennes et Canadiens noirs à tous les niveaux de la recherche. Il s'agit à la fois d'une iniquité pour les personnes directement touchées et d'un rétrécissement de l'écosystème de recherche dans son ensemble. La persistance d'un racisme systémique à l'endroit des personnes noires nuit à la capacité du Canada d'exceller et d'innover en recherche, affaiblissant la société canadienne dans la mesure où elle est privée d'une plus grande contribution des chercheuses et chercheurs noirs, dont le plein potentiel ne peut être réalisé que dans un écosystème de recherche plus équitable et inclusif.

### **Actions prises à ce jour**

Le CRSH a entrepris des travaux à l'égard de son fonctionnement organisationnel et de ses programmes de recherche et de formation en recherche, vers l'atteinte de ces objectifs.

- En 2021, la direction du CRSH a commandé un examen de la culture, de l'embauche et des systèmes afin d'explorer les questions de racisme et de discrimination touchant particulièrement les membre du personnel qui s'identifient comme personne noire.
- Des recommandations ont été formulées sur la façon dont l'organisme peut renforcer sa culture pour être pleinement inclusif en créant un environnement psychologiquement sûr et de confiance pour les employées et employés noirs et déterminer s'il existe des obstacles systémiques et de la discrimination dans les politiques, la gestion du personnel, les programmes et les procédures de l'organisme.
- Une formation sur l'antiracisme a été donnée à l'ensemble du personnel du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (toutes et tous du CRSH) et aux membres de son comité de gouvernance (par exemple les présidents et vice-présidentes et vice-présidents des trois organismes), y compris certains employées et employés des Ressources humaines.
- En 2021, la vice-présidente à la recherche a créé le Comité consultatif de lutte contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans la recherche et la formation en recherche et a siégé, à titre de membre d'office, aux réunions qui ont eu lieu de 2021 à 2022.
- En novembre 2022, le CRSH et ses partenaires des trois organismes, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), ont annoncé [du nouveau financement pour soutenir les universitaires noirs](#).
- Les trois organismes fédéraux de financement de la recherche ont commencé à mettre en œuvre des changements afin de garantir la disponibilité de données désagrégées pour un plus grand nombre d'occasions de financement, ce qui permet d'améliorer le suivi et la compréhension de tous les programmes

### **Passer à l'action**

Pour donner suite aux conclusions et aux recommandations du rapport du Comité, le CRSH élaborera un plan d'action pour favoriser un changement transformateur à court, à moyen et à long terme. L'élaboration d'un tel plan nécessite un processus approprié. Le CRSH ne peut entreprendre ce travail seul. Comme l'indique le rapport, toute analyse portant sur les obstacles ou les besoins de la communauté noire doit être entreprise en collaboration avec des chercheuses et chercheurs noirs et des personnes ayant vécu le racisme à l'endroit des personnes noires.

Le plan d'action du CRSH pour lutter contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans l'écosystème de recherche en sciences humaines au Canada sera élaboré dans le cadre d'un processus ouvert, inclusif et transparent qui fera participer les principales parties prenantes, notamment les membres de la communauté de recherche en sciences humaines (étudiantes et étudiants, professeures et professeurs, administratrices et administrateurs et autres employées et employés) qui s'identifient comme personne noire. Le processus sollicitera aussi la participation d'autres organismes fédéraux de financement de la recherche, ministères et organismes fédéraux pertinents et réseaux institutionnels, comme les [Leaders pour le CRSH](#). Le processus sera fondé sur des données et des pratiques exemplaires, en collaboration avec des groupes tels que les signataires de la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada et en tirant des leçons de leurs expériences. En outre, les analyses de l'environnement, les examens de la recherche et les leçons tirées d'autres stratégies de lutte contre l'exclusion peuvent être utiles pour cerner des pistes d'action prometteuses.

Ce processus sera guidé par l'excellence en recherche grâce à un écosystème de recherche inclusif, dans lequel les étudiantes et étudiants et les chercheuses et chercheurs noirs, dans toute leur diversité, pourront s'épanouir et réaliser leur potentiel, sans être confrontés au racisme à l'endroit des personnes noires et à d'autres formes croisées de discrimination systémique.

Le plan englobera les éléments sur lesquels le CRSH a un impact direct, comme sa culture organisationnelle, ses pratiques et ses politiques internes, ainsi que les programmes de recherche et de formation en recherche qu'il administre directement. Étant donné son rôle de chef de file dans l'ensemble de l'écosystème de recherche, le plan d'action stratégique examinera également la capacité du CRSH à influencer et à encourager indirectement le changement dans l'ensemble de l'écosystème de recherche, en partenariat avec les autres organismes subventionnaires et dans ses relations avec les établissements de recherche.

Ce plan sera élaboré de façon itérative, par l'engagement. Il prendra comme point de départ les conclusions et les recommandations du rapport du Comité consultatif et abordera un certain nombre de défis interconnectés, tels que :

- **Corriger la sous-représentation** – suivi longitudinal de la représentation soutenue dans les taux de demandes et de bourses, les inscriptions d'étudiantes et d'étudiants diplômés, l'embauche de professeures et professeurs, les promotions et autres. Fixation d'objectifs mesurables munis d'indicateurs et de cibles d'amélioration continue vers l'atteinte d'une représentation durable et équitable. Des données supplémentaires sur la racialisation de l'emploi précaire parmi les instructives et instructeurs peuvent également être positives.
- **Supprimer les obstacles** – y compris, cerner et supprimer les obstacles structurels et culturels à une participation pleine et entière, qui sont enracinés dans le racisme à l'endroit des personnes noires dans des secteurs comme :
  - **Financement** – déterminer des stratégies mesurables pour améliorer l'accès au financement, intégrer davantage les considérations relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion dans la conception des programmes, et financement équitable des projets de recherche dirigés ou conçus par des personnes noires, y compris ceux qui nécessitent la participation de la communauté noire.
  - **Processus d'évaluation du mérite** – examiner les pratiques, les lignes directrices et la formation en vue d'éliminer les préjugés dans les processus de sélection et de remédier à la sous-représentation des chercheuses et chercheurs noirs dans les comités d'évaluation du mérite.
  - **Réduction de la charge de travail** – aborder la réalité de la sous-représentation, les professeurs noirs assument généralement une plus grande charge de travail que leurs pairs, en siégeant à des comités sur l'équité, la diversité et l'inclusion et autres, ce qui a des répercussions sur les tâches d'enseignement et de recherche et le temps consacré au mentorat.

- **Étudiantes et étudiants diplômés** – s’attaquer aux obstacles auxquels sont confrontés les étudiantes et étudiants noirs du premier cycle au deuxième cycle. Le rapport fait état de lacunes dans les données à cet égard, étant donné que les processus de demande et de sélection des bourses accordées aux étudiantes et étudiants des cycles supérieurs ne sont pas tous sous le contrôle direct du CRSH.
- **Stratégie sur les données** - les éléments énumérés précédemment dépendent de données fiables ventilées selon la race, lesquels constituent la base de données probantes nécessaire pour diagnostiquer, prioriser et informer les politiques et les programmes, et élaborer des indicateurs de mesure des progrès soutenus. Le rapport du Comité consultatif a cerné plusieurs lacunes en matière de données et nécessite une collecte de données efficace permettant des analyses intersectionnelles, tout en protégeant le droit à la vie privée. Le CRSH discutera avec Statistique Canada d’améliorations possibles aux enquêtes du Système d’information sur les étudiants postsecondaires et du Système d’information sur le personnel d’enseignement dans les universités et les collèges.
- **Changement de culture** – élaboration de stratégies efficaces pour éliminer les obstacles liés à des préjugés inconscients, par exemple la sous-évaluation de la recherche menée par les chercheuses et chercheurs noirs, les plafonds de verre et autres. Cela comprend la formation à la lutte contre le racisme à l’endroit des personnes noires et le développement de compétences connexes. L’audit de la culture organisationnelle du CRSH sur le racisme à l’endroit des personnes noires, qui est en cours d’élaboration, fournira des renseignements importants pour l’établissement des objectifs et des stratégies du plan d’action.
- **Leadership du CRSH** – Le rapport demande au CRSH d’explorer les outils de politique et de financement qui pourraient encourager ou influencer indirectement les changements institutionnels dans l’ensemble de l’écosystème de recherche.

- **Rôle public des sciences humaines** – les sciences humaines peuvent apporter de nouvelles connaissances pour faire progresser l’inclusion et l’équité dans la société canadienne et contribuer à la lutte contre le racisme à l’endroit des personnes noires. Dans les établissements canadiens, l’intérêt des étudiantes et étudiants pour les programmes d’études noires continue de croître.

Le processus inclusif du CRSH pour élaborer un plan d’action de manière itérative pour affiner un programme qui répond aux besoins de celles et ceux qui vivent avec les réalités du racisme à l’endroit des personnes noires. Le plan sera publié à l’automne 2023 afin que la mise en œuvre initiale du programme puisse commencer au cours de l’exercice 2024.

Bien que la Décennie internationale des personnes d’ascendance africaine se termine officiellement en 2024 le plan d’action du CRSH sera un instrument pour faire progresser les trois buts de la Décennie, à savoir, la justice, la reconnaissance et le développement. Après 2024, le CRSH appliquera stratégiquement une optique intersectionnelle de lutte contre le racisme à l’endroit des personnes noires à ses engagements en matière d’équité, de diversité et d’inclusion, célébrera l’excellence des chercheuses et chercheurs noirs du Canada et appuiera le développement d’une nouvelle génération de chercheuses et chercheurs noirs.

Signatures



---

Ted Hewitt  
Président



---

Sylvie Lamoureux  
Vice-présidente, Recherche