

SSH L'EXERCICE DE VISUALISATION

L'INITIATIVE DU

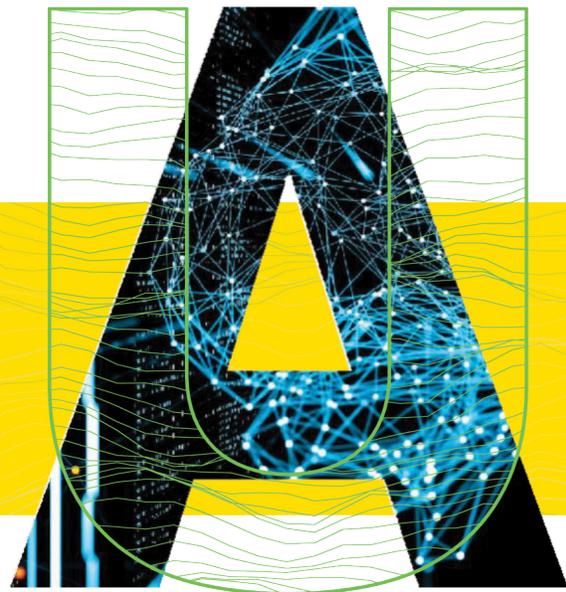
RÉSEAU DE

RECHERCHE

DIRIGÉE PAR LES

NOIR.E.S

31 mai 2024



KIAS | Kule Institute
for Advanced Study



**UNIVERSITY
OF ALBERTA**



TABLE DES MATIÈRES

03

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

INTRODUCTION

CONTEXTE

04

LA SESSION DE TRAVAIL

RÉFLEXION DE LA SESSION 1

VIDENTIFICATION ET EXPLORATION DES PROBLÈMES

11

L'IDÉATION ET L'EXPLORATION

13

CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES

14

RÉFÉRENCES

15

ANNEXE A

20

ANNEXE B

23

ANNEXE C

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le présent rapport fait état de la deuxième phase de l'exercice de visualisation menée le 31 mai 2024 dans le cadre de l'Initiative du Réseau de Recherche Dirigée par les Noir.e.s (IRRDN). Cet exercice a joué un rôle central aux efforts déployés par ses membres pour favoriser l'émergence d'une communauté de recherche Noire innovante et solidaire au sein de l'Université de l'Alberta. Ce rapport documente de façon compréhensive les efforts collectifs et l'importance de la contribution unique et précieuse des membres de l'IRRDN, présent.e.s ainsi que ceux/celles n'ayant pas pu assister à la session de travail.

Le document détaille les activités de concertation de la journée, structurées autour d'une démarche de pensée design centrée sur l'expérience humaine visant à aborder les besoins ressentis et les obstacles à la réussite des chercheurs/chercheuses au sein de la communauté de l'IRRDN. Organisée en partenariat avec le Kule Institute for Advanced Studies (KIAS), la session visait à développer des visions et des orientations spécifiques aux disciplines représentées par la diverse communauté de chercheur.e.s représentée au sein de l'IRRDN.

Tout au long de la session de travail, les participant.e.s ont participé à des discussions enrichissantes, axées sur des thèmes clés tels que la gestion de la charge de travail, l'accès aux ressources, la diversité et les structures systémiques. Ces discussions ont mis en lumière les défis complexes auxquels sont confrontés les chercheurs/chercheuses noir.e.s dans le milieu universitaire, soulignant la nécessité de s'attaquer aux inégalités systémiques et de promouvoir l'inclusion. Bien que la session ait été centrée sur les expériences des chercheurs/chercheuses en sciences sociales et humaines, ce rapport offre des perspectives et des piste de solutions intéressantes pour la poursuite de la collaboration entre tous les membres de l'IRRDN, y compris les étudiant.e.s gradué.e.s et les chrecheur.e.s en début de carrière issus d'autres disciplines sur le campus.

INTRODUCTION

Ce rapport résume les contributions des membres et des sympathisants de l'Initiative du réseau de recherche dirigée par les Noir.e.s (IRRDN) lors de la deuxième session de visualisation du 31 mai 2024. Les

participant.e.s ont utilisé une approche facilitée par la démarche de la pensée design centrée sur l'humain pour identifier les besoins ressentis et les obstacles à la réussite des chercheurs/chercheuses en début de carrière, en particulier dans les disciplines des sciences sociales et humaines au sein de la communauté de l'IRRDN. L'approche du modèle de l'iceberg a permis d'examiner les causes profondes et les points d'appui pouvant conduire un changement systémique.

CONTEXTE

Le 31 mai 2024, les membres de l'IRRDN œuvrant dans



les disciplines des sciences sociales et humaines ont été invités à participer à une extension du travail de vision plus large qui avait été entamée en octobre 2023. Cette session a été conçue pour mettre en évidence les principaux obstacles à la réalisation de la vision de l'IRRDN :

L'Initiative du réseau de recherche dirigée par les Noir.e.s (IRRDN) cultive l'excellence et favorise un écosystème florissant de recherche et d'innovation dirigé par les chercheur.e.s Noir.e.s de l'Université de l'Alberta. Grâce à la collaboration, à la recherche, à l'administration et au développement professionnel, nous responsabilisons les chercheurs/chercheuses et les universitaires noir.e.s, nous valorisons leur travail et mettons de l'avant les perspectives noires, enrichissant ainsi notre communauté, notre université et le monde. Par des activités

de recherches rigoureuses, le mentorat et l'administration stratégique, nous aspirons à créer une communauté de recherche noire, durable qui suscite des changements positifs, obtient des financements et inspire un avenir où l'excellence des Noir.e.s prospère dans le milieu universitaire et au-delà (IRRDN, 2023).

En vue de favoriser ce travail, l'IRRDN s'est associé au Kule Institute for Advanced Study (KIAS), un institut de recherche largement renommé basé à l'Université de l'Alberta. Le KIAS soutient la recherche en sciences sociales, en sciences humaines et en arts au sein de l'Université de l'Alberta, en se concentrant sur des projets susceptibles d'être reconnus au niveau national ou international. Ce partenariat est un élément clé de notre stratégie visant à favoriser un écosystème de recherche florissant et innovant dirigé par des Noir.e.s à l'Université de l'Alberta.

LA SESSION DE TRAVAIL

L'exercice de visualisation a été mené par Wayne Thomas, un facilitateur professionnel externe, avec le soutien de deux étudiants diplômés de l'Université de l'Alberta, Sewordor Toklo et Samuel Iwuchukwu. Wayne Thomas, qui a également animé la session de visualisation d'octobre 2023 pour l'IRRDN, a mené cette discussion en utilisant une démarche de la pensée design centrée sur l'humain. Cette approche s'est concentrée sur l'identification des besoins et des obstacles à la réussite des chercheurs/chercheuses parmi les membres de l'IRRDN, y compris les chercheurs/chercheuses en début de carrière, en particulier dans les disciplines des sciences sociales et humaines (SSH). Cette session de visualisation visait à fournir aux responsables de la recherche universitaire des initiatives prioritaires et des idées de projets pilotes pouvant être développées en tant que stratégies pratiques et efficaces en vue de soutenir la réussite des chercheurs/chercheuses noir.e.s sur le campus.

Quatorze participant.e.s de la communauté de l'Université de l'Alberta, dont des membres du corps professoral, des allié.e.s et des étudiant.e.s diplômé.e.s, ont assisté à la séance. Dr Michael O'Driscoll, directeur de la Faculté des arts du Kule Institute for Advanced Studies (KIAS), a représenté l'Institut et a assuré l'IRRDN de son soutien continu.

Les participant.e.s à l'atelier ont été informé.e.s dès le début de la session que l'objectif de la réunion était de : comprendre les besoins et les obstacles

ressentis; d'explorer les possibilités de soutien; de créer une communauté; de favoriser une conception inclusive et de développer des stratégies innovantes. La session s'est ensuite poursuivie par le partage des expériences vécues et des opinions des membres de l'IRRDN présents à travers un dialogue collaboratif et exploratoire.

RÉFLEXION DE LA SESSION 1

La session de travail a commencé par un retour sur les personnages fictifs créés à partir de l'exercice d'empathie réalisé lors de l'atelier d'octobre 2023 (voir l'annexe A). Les participant.e.s ont été invités à réfléchir à ces personnages fictifs au cours des discussions tout au long de la journée. Un dossier a été présenté aux participant.e.s avec un récapitulatif de chacun des cinq personnages fictifs générés lors de la session d'octobre 2023. Cette étape a permis aux participant.e.s de se reconnecter avec le « qui » de l'atelier. Ce travail est effectué pour les membres de l'IRRDN dont les expériences vécues sont partiellement représentées par les personnages fictifs générés lors de la session initiale.

IDENTIFICATION ET EXPLORATION DES PROBLÈMES

Les activités de la journée ont été structurées inspirées du modèle Iceberg avec analyse Z.I.P. (Weinlick, 2022). Ce modèle est un outil de pensée systémique utilisé pour aborder des défis complexes et rechercher des solutions susceptibles d'entraîner un changement significatif au niveau collectif. Cette approche encourage une exploration approfondie des structures sous-jacentes potentielles et des causes profondes des obstacles auxquels sont confrontés les membres de l'IRRDN.

Les participant.e.s ont été invités à se concentrer sur quatre éléments clés : les événements, les tendances, les structures systémiques et les modèles mentaux. En petits groupes, les participant.e.s ont eu des discussions approfondies sur chacun des quatre éléments et ont fait part de leurs conclusions à l'ensemble du groupe.

ÉVÉNEMENTS

À leurs tables respectives, les membres de l'IRRDN ont été encouragés à identifier les événements liés aux besoins et aux obstacles à la réussite des chercheurs/chercheuses noir.e.s. Dans le cadre de cet atelier, les

« événements » ont été définis comme des situations et des défis perçus, vus, entendus et vécus en rapport avec les besoins et les obstacles à la réussite des chercheurs/chercheuses noir.e.s. Pour ce faire, les participant.e.s ont dû prendre en compte ce qu'ils ont observé ou entendu de leur entourage et réfléchir à leurs observations et expériences personnelles dans leur vie et leur travail quotidien. Cet exercice a permis de dégager les thèmes suivants à partir des événements identifiés par le groupe. Une version détaillée des réponses se trouve à l'annexe B.

A. Gestion de la charge de travail et contraintes de temps

Les participant.e.s se sont concentré.e.s sur les défis liés à la gestion efficace de la charge de travail et du temps. Ils/elles ont identifié des inquiétudes liées à la surcharge des tâches à accomplir, ce qui les a conduits à se sentir débordé.e.s et trèstendu.e.s. Le chevauchement des tâches et le manque de temps pour les mener à bien ont contribué à un niveau de stress élevé et ont rendu difficile l'établissement d'un ordre de priorité efficace. En tant que chercheurs/chercheuses noir.e.s, ces sentiments ont été amplifiés par les pressions exercées en vue de faire tomber les barrières systémiques souvent mise en place par la nécessité de mentorer de jeunes chercheurs/chercheuses et pour mener ou soutenir des initiatives institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

B. Besoins *en ressources et en soutien*

Les participant.e.s se sont concentré.e.s sur les défis liés à l'accès aux ressources et au soutien pour leurs projets de recherche. Ils/elles ont souligné les difficultés à obtenir du financement pour leurs projets et ont mis en avant le manque d'informations et d'orientations sur les aides générales à la recherche et les opportunités spécifiques en tant que chercheurs/chercheuses noir.e.s. En outre, leur dépendance à l'égard de relations personnelles pour obtenir des informations sur le financement a mis en évidence la nécessité de disposer de moyens de soutien plus transparents et plus accessibles.

C. *Équité, diversité et inclusion (EDI)*

Les participant.e.s ont mis l'accent sur les défis liés à la diversité et à l'inclusion dans les milieux universitaires. Les approches EDI axées sur des cases à cocher perpétuent les obstacles systémiques et ralentissent le changement ainsi que le soutien au sein

des établissements d'enseignement. Ces approches aboutissent souvent à une conformité superficielle plutôt qu'à un changement substantiel. Ces efforts symboliques ne s'attaquent pas aux problèmes systémiques sous-jacents et n'aboutissent pas à une véritable inclusion ou à l'équité pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s. Les initiatives d'EDI étant souvent très vastes, elles peuvent également ne pas tenir compte des défis et des opportunités uniques auxquels sont confronté.e.s les chercheurs/chercheuses noir.e.s. Ils/elles ont exprimé leur inquiétude quant au manque d'équité dans les pratiques de recrutement, ce qui affecte la composition des équipes de recherche et limite les possibilités de collaboration. En outre, les participant.e.s ont décrit le sentiment d'être marginalisé.e.s et sous-évalué.e.s, ce qui a contribué de manière significative au sentiment d'exclusion et d'insatisfaction des chercheurs/chercheuses noir.e.s dans le monde universitaire. Certaines politiques institutionnelles visant à lutter contre l'EDI sont souvent plus rhétoriques que pratiques et, en l'absence d'un véritable engagement et de mesures concrètes, ces politiques ne parviennent pas à apporter de réels changements significatifs et peuvent même contribuer au cynisme et à la frustration de la part des chercheurs/chercheuses noir.e.s. Ces sentiments révèlent un besoin urgent d'efforts globaux pour s'attaquer aux obstacles systémiques et promouvoir une véritable inclusion et un sentiment d'appartenance pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s dans les environnements de recherche.

TENDANCES

Après avoir examiné les événements, les participant.e.s ont ensuite identifié des tendances en considérant les thèmes ou tendances récurrents parmi leurs observations. En utilisant la question « Qu'est-ce qui continue à se produire ? », les participant.e.s ont réfléchi à leur expérience et ont partagé les idées suivantes, qui ont été résumées et placées sous des thèmes.

A. Manque d'accès *aux espaces et ressources*

Les participant.e.s ont noté la dévalorisation de la recherche en sciences humaines sur le campus (et au-delà). Cela se traduit par des possibilités de financement et de soutien restreintes pour la recherche en sciences humaines en général et pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s dans ces domaines en particulier. L'accès inégal au soutien à la recherche exacerbe les disparités existantes, créant des obstacles à l'avancement des chercheurs/chercheuses noir.e.s au sein du monde universitaire. Le manque d'entretien

des installations, cruciales pour des environnements de recherche propices, a été mis en évidence. L'absence d'espaces communs pour favoriser la collaboration et le mentorat a également été citée comme un obstacle supplémentaire, contribuant au sentiment d'isolement et entravant le développement des efforts de l'IRRDN. L'isolement et le manque d'espaces communs nuisent au développement d'une communauté universitaire solidaire, car les espaces physiques de collaboration et d'interaction sociale sont essentiels pour favoriser un sentiment d'appartenance et de soutien mutuel parmi les chercheurs/chercheuses. Étant donné que de nombreux chercheurs/chercheuses noir.e.s se trouvent à des stades de carrière et dans des disciplines qui ne figurent pas sur la liste des priorités de l'université en matière de dépenses et d'investissement, le manque d'investissement nuit encore plus à la productivité et au moral des chercheurs/chercheuses noir.e.s. L'accès limité aux fonds de voyage pour mener et mobiliser la recherche et le manque d'intérêt général pour le travail des chercheurs/chercheuses noir.e.s créent un environnement de recherche hostile. Des disparités dans les possibilités de développement professionnel ont également été relevées. La stagnation du financement de la recherche et de la culture ajoute également aux difficultés rencontrées par les chercheurs/chercheuses noir.e.s dans l'avancement de leur carrière universitaire.

B. Défis en matière de reconnaissance académique

Sous ce thème, les participant.e.s ont mis l'accent sur les difficultés rencontrées par les chercheurs/chercheuses noir.e.s en matière de reconnaissance académique. Le manque de reconnaissance dans les processus de titularisation, de promotion et d'attribution des bourses exacerbe les sentiments d'altérité et d'infériorité de certains chercheurs/chercheuses noir.e.s. Ils ont du mal à faire coïncider leurs intérêts de recherche personnels avec les attentes du monde universitaire et subissent des pressions pour se conformer aux normes et aux attentes institutionnelles qui ne correspondent pas à la recherche menée par les Noir.e.s et axée sur les Noir.e.s. Les membres de l'IRRDN ont également indiqué qu'ils subissaient des pressions pour détourner les programmes de recherche de leurs domaines d'expertise, tandis que les cas où des chercheurs/chercheuses blanc.he.s s'emparent d'opportunités destinées à des chercheurs/chercheuses noir.e.s contribuent à accentuer les disparités. Des obstacles tels que le manque d'appréciation de la recherche menée par les Noir.e.s de la part des organismes de financement et les menaces pesant sur les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

viennent s'ajouter aux défis. En outre, des problèmes tels que le syndrome de l'imposteur, le manque de reconnaissance de la recherche menée par des Noir.e.s et le fait d'être soumis au polissage/stigmatisation du ton lorsque l'on soulève des questions spécifiques à nos expériences en tant que communauté contribuent à créer un environnement universitaire difficile pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s. En outre, l'exclusion de certains sujets et travaux qui ne correspondent pas aux modèles coloniaux de l'université renforce le sentiment de marginalisation et d'exclusion.

STRUCTURES SYSTÉMIQUES

Ensuite, les participant.e.s ont exploré les structures systémiques en jeu, reconnaissant l'existence de certains cadres qui maintiennent le statu quo. Ils/Elles ont cherché à savoir ce qui pouvait être à l'origine des thèmes observés, en tenant compte de différents éléments structurels tels que les facteurs physiques, organisationnels, politiques et rituels ou habituels.

A. Institutions et politiques universitaires

Les participant.e.s ont évoqué les barrières systémiques enracinées dans les institutions universitaires qui ont un impact disproportionné sur l'avancement des chercheurs/chercheuses noir.e.s. Tout d'abord, des éléments tels que les processus biaisés d'évaluation par les pair.e.s, souvent influencés par des normes coloniales historiques, contribuent à la marginalisation de la recherche provenant de différentes perspectives, entravant ainsi sa reconnaissance et sa diffusion. Deuxièmement, le manque de représentation adéquate des chercheurs/chercheuses noir.e.s dans les comités d'évaluation et les rôles de direction perpétuent les inégalités structurelles. En outre, les disparités dans l'attribution des financements, où les initiatives de recherche menées par des Noir.e.s reçoivent disproportionnellement moins de ressources, exacerbent encore les difficultés rencontrées par les chercheurs/chercheuses noir.e.s. Enfin, les politiques institutionnelles qui n'adressent pas de façon systématique, le racisme systémique ne parviennent pas à créer un environnement inclusif propice à la réussite des chercheurs/chercheuses noir.e.s.

B. Processus, défis, inefficacités et coupures

Les participant.e.s ont fait part de leurs préoccupations concernant le fonctionnement de la bureaucratie universitaire. Les changements institutionnels, les retards et le manque de transparence des processus décisionnels contribuent à créer un environnement

difficile. La sous-représentation des personnes racialisées aux postes de direction de l'université et du gouvernement perpétue les préjugés systémiques et entrave l'égalité des chances pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s.

Le manque de transparence dans les questions financières crée un processus budgétaire opaque qui nuit à la clarté et à la responsabilité. Les contraintes financières entraînent souvent des coupes ou des réductions dans les programmes et les services de soutien qui sont essentiels pour favoriser un environnement universitaire inclusif. L'inefficacité bureaucratique aggrave ces problèmes, créant des obstacles supplémentaires pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s. La complexité et la lenteur des processus administratifs peuvent compliquer la mise en œuvre des changements et l'accès au soutien nécessaire.

En outre, les inefficacités bureaucratiques au sein des structures universitaires ont été identifiées comme étant un autre obstacle au progrès, entraînant des retards dans la prise de décision et l'allocation des ressources. Bien que des structures de soutien informelles puissent émerger pour combler les lacunes laissées par les insuffisances institutionnelles, les participant.e.s ont souligné les limites des approches informelles pour ce qui est de fournir un soutien et une orientation complets et continus pour l'avancement de la carrière.

C. Intersectionnalité et discrimination

Les participant.e.s ont mis l'accent sur les défis liés à l'intersectionnalité que les chercheurs/chercheuses noir.e.s rencontrent lorsqu'ils/elles naviguent dans les espaces universitaires, en mettant en lumière certaines des discriminations auxquelles ils/elles sont souvent confronté.e.s. Cette discrimination se manifeste sous diverses formes, telles que les préjugés qui favorisent les titres universitaires au détriment des expériences vécues, et le racisme systémique profondément ancré dans les normes et les pratiques institutionnelles. Ces schémas discriminatoires créent des obstacles supplémentaires à l'avancement et à la reconnaissance des chercheurs/

chercheuses noir.e.s dans le monde universitaire.

MODÈLES MENTAUX

Afin d'approfondir l'étude des causes profondes et d'engager les participant.e.s dans la création de sens, l'étape « Modèles mentaux » de l'exercice du Iceberg a exigé aux participant.e.s de réfléchir à la possibilité que certaines attitudes et idéologies omniprésentes maintiennent le statu quo. Ils ont exploré comment les attitudes, les croyances, les mœurs, les attentes et les valeurs contribuent à la perpétuation de ces structures, en favorisant une culture qui maintient le statu quo. Les thèmes suivants ont émergé de la



discussion reconnaissant que souvent, les modèles mentaux humains sont les croyances qui sont apprises inconsciemment ou colligées tout au long de la vie. Ces modèles proviennent de l'environnement familial, des ami.e.s, de l'environnement, de la société et des expériences de la vie, et sont probablement des schémas dont les personnes ne sont pas conscient.e.s.

A. Inégalités structurelles et systèmes oppressifs

Les participant.e.s se sont penché.e.s sur les inégalités structurelles profondément ancrées, les systèmes d'oppression qui imprègnent souvent les institutions universitaires et les cadres sociétaux plus larges. L'omniprésence du racisme systémique anti-noir, les structures patriarcales, le symbolisme et le privilège des Blanc.he.s sont apparue.s comme des obstacles systémiques majeurs ayant un impact disproportionné sur les chercheurs/chercheuses noir.e.s. La dynamique du capitalisme racial et du colorisme a également été mise en évidence comme étant des réalités augmentant les disparités existantes et perpétuant la marginalisation vécue dans les espaces universitaires. Les ami.e.s et les partisans de la suprématie blanche, qu'elle soit cachée ou manifeste, contribuent également à maintenir et à perpétuer les structures et les attitudes racistes. Ces personnes et ces groupes peuvent influencer les politiques et les comportements qui marginalisent les chercheurs/chercheuses noir.e.s. Un manque d'engagements en faveur du pluralisme peut exclure des voix et des perspectives diverses, étouffant ainsi l'innovation et le progrès. Outre ces défis systémiques, la discussion a également porté sur les conséquences psychologiques de ces systèmes oppressifs. L'épuisement de la bataille raciale a été identifié comme un facteur important contribuant à la tension subie par les chercheurs/chercheuses noir.e.s lorsqu'ils naviguent dans ces environnements. Le racisme institutionnel demeure également un problème omniprésent, qui affecte les politiques, les pratiques et la culture générale des établissements universitaires. Cette forme de racisme est ancrée dans les structures et les systèmes, ce qui entraîne une inégalité des chances et de traitement pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s dans l'ensemble de l'institution.

B. Normes et pressions académiques

Les participant.e.s ont mis en évidence les normes académiques, les pressions et les priorités institutionnelles qui façonnent les expériences des chercheurs/chercheuses noir.e.s. L'accent mis sur la publication dans des revues de « haut niveau » renforce la pression pour se conformer aux normes académiques coloniales et impressionner les comités de rédaction qui sont, le plus souvent, dominés par des chercheurs/chercheuses non-noir.e.s. Cette mentalité qui tend vers une vision de « publier ou périr » peut affecter de manière disproportionnée les chercheurs/chercheuses noir.e.s, en particulier lorsque les initiatives en matière d'équité, de diversité

et d'inclusion sont sous-évaluées par les comités d'évaluation des facultés et les comités éditoriaux. En outre, il a été suggéré que les agendas corporatifs et néolibéraux priorisent les profits plutôt que la lutte contre les inégalités systémiques au sein du monde universitaire, multipliant ainsi les défis auxquels sont confronté.e.s les groupes marginalisés tels que les chercheurs/chercheuses noir.e.s.

C. Idéologies sociétales

Les participant.e.s ont souligné la prévalence des croyances culturelles occidentales qui façonnent les attitudes et les comportements dans les environnements universitaires. L'individualisme et les comportements motivés par l'égo peuvent perpétuer les préjugés systémiques et les pratiques discriminatoires. Le néolibéralisme, en particulier, peut entraver les efforts collectifs visant à résoudre les problèmes systémiques. L'accent mis sur la réussite et la responsabilité individuelle tend à ignorer les obstacles structurels et la discrimination fondée sur le groupe auxquels sont confronté.e.s les chercheurs/chercheuses noir.e.s, ce qui rend plus difficile la mise en œuvre de politiques de soutien et d'intégration. Les comportements motivés par l'égo contribuent à créer un environnement compétitif et d'exclusion. Lorsque la réussite universitaire est liée à l'égo et au statut personnel, celle-ci a tendance à favoriser une culture qui marginalise et mine les contributions des chercheurs/chercheuses noir.e.s. En outre, le racisme institutionnel et les croyances sociétales sur la race et la diversité soulignent la nécessité de s'attaquer aux préjugés profondément ancrés et de promouvoir l'inclusion dans les espaces universitaires. Le mythe selon lequel le Canada est une société harmonieuse, égalitaire et une « société mosaïque » cache, en réalité les inégalités auxquelles sont confronté.e.s les Noir.e.s, y compris les chercheurs/chercheuses. Ce mythe tend à conduire vers une certaine complaisance, une résistance à la reconnaissance et à la lutte contre les inégalités systémiques qui existent dans les universités. La croyance selon laquelle les Canadien.ne.s ne sont pas aussi racistes que les Américain.e.s est un concept erroné qui peut conduire à renier et à minimiser les problèmes raciaux qui existent au Canada. Cette complaisance contribue à entraver les discussions et les actions significatives visant à lutter contre le racisme dans des environnements universitaires tels que l'Université de l'Alberta.

L'impact de ces idéologies et croyances sur les expériences des chercheurs/chercheuses noir.e.s souligne l'importance de remettre en question ces

normes et de favoriser un environnement universitaire plus inclusif.

ANALYSE Z.I.P.

Afin de soutenir la convergence pour alimenter la suite de la discussion, les participant.e.s ont regroupé toutes les idées générées en thèmes communs sur le modèle de l'iceberg. Une fois les idées regroupées et thématiques, les participant.e.s ont sélectionné quelques points focaux en vue de poursuivre la discussion. L'analyse Z.I.P. a porté sur trois points principaux :

- **Zoom avant (Z)** - Idées ou aspects qui pourraient être augmentés et explorés plus en profondeur.
- **Opportunités d'innovation (I)** - Moyens potentiels d'intervenir et d'améliorer le système.
- **Zones à problèmes (P)** - Zones délicates où il est difficile de naviguer et qui requièrent une attention particulière.

Les groupes ont été invités à identifier jusqu'à trois points de Zoom, trois points d'Innovation et trois points Problématiques. Dans le cadre de ce rapport, certains points saillants ont été sélectionnés à partir de l'analyse Z.I.P. Toutefois, la totalité du contenu de la session de travail ainsi que les schémas idées partagées sont présentés à l'annexe B.

Les participant.e.s ont identifié les points d'appui suivants :

A. Questions relatives au Zoom avant (Z)

- Accès inégal au soutien à la recherche : Il existe une disparité significative dans la disponibilité et la distribution du soutien à la recherche parmi les chercheurs/chercheuses. Il s'agit notamment de l'accès au financement, aux ressources et aux informations sur les possibilités offertes. Les chercheurs/chercheuses noir.e.s, en particulier, sont souvent confronté.e.s à des obstacles qui les empêchent d'obtenir le soutien nécessaire à leurs travaux, ce qui a un impact sur la productivité de leur recherche et la progression de leur carrière.
- Succès inattendu des universitaires noir.e.s : La surprise ou l'incrédulité face à la réussite d'un chercheur/chercheuse noir.e révèle des préjugés sous-jacents et de faibles attentes.

- Manque de diversité dans le recrutement : La représentation insuffisante des chercheurs/chercheuses noir.e.s dans les pratiques de recrutement peut conduire à des équipes de recherche moins inclusives et moins diversifiées. Ce manque de diversité peut limiter l'éventail des perspectives et des idées au sein des projets de recherche, réduisant ainsi leur qualité globale et leur innovation.

- Racisme et patriarcat : Le racisme systémique et les structures patriarcales présentes dans le monde universitaire créent des obstacles importants pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s, en particulier les femmes noires et les membres non-binaires de nos communautés. Ces problèmes peuvent se manifester sous diverses formes, depuis les microagressions et les pratiques discriminatoires jusqu'à l'inégalité des chances et du soutien.

- Revues de premier plan : L'accent mis sur la publication dans les revues de haut niveau peut constituer une source d'exclusion, favorisant souvent les chercheurs/chercheuses établis et certains types de recherche au détriment d'autres. Les chercheurs/chercheuses noir.e.s peuvent éprouver des difficultés à naviguer dans ce paysage en raison des préjugés dans les processus d'évaluation par les pairs et de l'accès limité aux réseaux qui facilitent les publications de haut niveau.

- Des possibilités de mentorat limitées : Les possibilités de mentorat sont souvent limitées pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s, ce qui entrave leur développement professionnel et leur avancement de carrière. Un mentorat efficace est essentiel pour fournir des conseils, un soutien et des possibilités de mise en réseau.

B. Questions relatives aux opportunités d'Innovation (I)

- La surcharge et le manque d'informations : Le double problème de la surcharge et du manque d'informations vient s'ajouter à la liste des défis importants. Alors que certains chercheurs/chercheuses sont confronté.e.s à une quantité écrasante d'informations difficile à gérer et à classer par ordre de priorité, d'autres doivent faire face à une pénurie ou à un manque d'informations essentielles, notamment en ce qui concerne les possibilités de financement et les ressources disponibles.

- Manque de financement pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s : Les chercheurs/chercheuses noir.e.s ont souvent des difficultés à obtenir un financement adéquat pour leurs projets. Ce manque de soutien financier peut entraver leur capacité à mener des recherches significatives et à faire progresser leur carrière.
- Absence d'espace de recherche pour les Noir.e.s : L'absence d'espaces physiques et virtuels désignés permettant aux chercheurs/chercheuses noir.e.s de travailler, de collaborer et de se soutenir mutuellement peut entraîner un sentiment d'isolement et un manque de communauté.
- Les jeunes chercheurs/chercheuses qui se sentent aliéné.e.s : Les jeunes chercheurs/chercheuses, en particulier ceux/celles issu.e.s de milieux marginalisés, se sentent souvent isolé.e.s au sein des établissements universitaires. Cette aliénation peut découler d'un manque de représentation, de mentorat et de soutien.
- Un système de récompense inégal : Les systèmes de récompense actuels dans le monde universitaire ne reconnaissent pas toujours les contributions des chercheurs/chercheuses noir.e.s et ne les récompensent pas de façon adéquate. Cette inégalité peut décourager la participation et diminuer la motivation.
- Structure informelle : Les structures informelles au sein des établissements universitaires, telles que les normes et les réseaux tacites, excluent souvent les chercheurs/chercheuses noir.e.s. Cela est particulièrement vrai pour les diplômés universitaires de première génération. Ces structures peuvent avoir un impact sur l'accès aux opportunités et au soutien.

C. Questions relatives aux domaines Problématiques (P)

- Le/la chercheur/chercheuse idéal.e est blanc.he : Il existe une perception répandue et problématique au sein du monde universitaire selon laquelle le chercheur/chercheuse « idéal.e » correspond à un certain profil, et il est majoritairement blanc. Ce stéréotype perpétue les préjugés raciaux et marginalise les chercheurs/chercheuses noir.e.s, ce qui affecte leurs chances d'avancement et de reconnaissance.
- Survivance : La survivance fait référence au fait de tourner en dérision des problèmes graves comme mécanisme d'adaptation. C'est souvent le cas des chercheurs/chercheuses noir.e.s qui utilisent l'humour ou minimisent les défis importants pour



faire face au racisme systémique et aux préjugés auxquels ils sont confrontés. S'il peut s'agir d'un moyen de gérer le stress, il met également en évidence la nécessité de changements structurels plus profonds pour créer un environnement véritablement favorable et inclusif.

- Case EDI : La case EDI fait référence aux initiatives superficielles de diversité et d'inclusion qui n'existent que pour répondre à des exigences de base ou à des quotas, sans apporter de changements significatifs. Souvent, ces initiatives ne s'attaquent pas aux causes profondes de l'inégalité et n'offrent pas de soutien ou d'opportunités substantielles aux groupes marginalisés.
- Culture capitaliste/agenda néolibéral : La prédominance des valeurs capitalistes et néolibérales dans le monde universitaire donne souvent la priorité au profit et à l'efficacité plutôt qu'à l'équité et à l'inclusion. Cette culture peut saper les efforts déployés pour soutenir les chercheurs/chercheuses noir.e.s et dévaloriser la recherche qui ne s'aligne pas sur ces priorités.
- Le gouvernement ne soutient pas la recherche en sciences humaines : Les instances politiques et gouvernementales font souvent preuve d'un soutien limité à la recherche en sciences humaines, ce qui affecte de manière disproportionnée les chercheurs/chercheuses dans ces domaines. Combiné aux menaces d'élimination des structures d'EDI, ce manque de soutien peut entraîner une réduction des financements, des opportunités et une diminution de la reconnaissance d'un travail important parmi les chercheurs/chercheuses noir.e.s.
- Allocation budgétaire/manque de soutien : Les allocations budgétaires inadéquates et le manque de soutien institutionnel représentent également des défis importants pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s. Le financement et les ressources limités peuvent entraver leur capacité à mener des recherches de qualité, à se procurer le matériel nécessaire à la recherche ainsi qu'à accéder à des opportunités de croissance et de développement professionnels.

D. Points forts

Les participant.e.s ont été invités à identifier, en groupe, les questions de l'analyse ZIP sur lesquelles ils/elles souhaitaient se concentrer en vue de commencer à

générer des solutions possibles. Les choix pouvaient porter sur n'importe quel domaine de l'analyse ZIP, car tous les domaines étaient également susceptibles d'être explorés.

Les participant.e.s sont parvenu.e.s à un consensus sur l'importance des priorités suivantes

- Absence d'espace disponible pour la recherche sur les Noir.e.s
- Des chances limitées de bénéficier d'un mentorat de recherche
- Les jeunes universitaires qui se sentent exclu.e.s
- Un système de récompense inégal
- Le chercheur/chercheuse idéal.e est blanc.he

L'IDÉATION ET L'EXPLORATION

COMMENT POURRIONS-NOUS (CPN)

Plus tard, les participant.e.s ont été invité.e.s à réaliser un exercice de remue-méninges intitulé « Comment pourrions-nous » (CPN) en utilisant les cinq domaines thématiques sélectionnés. Les questions CPN permettent de lancer un remue-méninges sur le défi à relever. En se concentrant sur des aspects spécifiques ou des points d'appui du défi, ces questions permettent de cadrer le problème d'une manière qui encourage la pensée innovante et invite à la créativité et à la possibilité de trouver des solutions.

Les questions exploratoires choisies par les participant.e.s à l'atelier sont présentées ci-dessous. Pour une liste complète de toutes les questions CPN générées au cours de la session, voir l'annexe C.

- A. Absence d'espace disponible pour la recherche sur les Noir.e.s (le travail se fait en silos):
 - Comment utiliser l'espace comme indicateur des priorités institutionnelles ?
 - Comment pouvons-nous tirer parti de ce mouvement pour obliger l'administration à céder de l'espace ?
- B. Des chances limitées d'obtenir un mentorat de recherche:
 - Comment créer un écosystème de mentorat ?
- C. Les jeunes universitaires qui se sentent aliéné.e.s:
 - Comment créer des environnements plus accueillants pour que les jeunes chercheurs/

chercheuses se sentent mieux intégré.e.s ?

- Comment faire en sorte que les jeunes universitaires noir.e.s se sentent accueilli.e.s, soutenu.e.s et valorisé.e.s ?

D. *Système de récompense inégal:*

- Comment pourrions-nous créer un système de récompense plus impartial en faveur d'une plus grande égalité ?

E. *Le/la chercheur/chercheuse idéal.e est blanc.he:*

- Aucune n'a été sélectionnée (voir l'annexe C pour l'inventaire des questions).

Notez qu'en dépit du fait qu'aucune question de la catégorie finale « Le/la chercheur/chercheuse idéal.e est blanc.he » n'ait été sélectionnée pour une exploration plus approfondie au cours de cet atelier, cela ne reflète aucunement un manque d'importance. Les sélections ont été faites sur la base du consensus du groupe et du temps alloué.

SOLUTIONS

Après avoir répondu aux questions sur la gestion des ressources humaines, les participant.e.s se sont engagés.e.s dans une session de création d'idées.

Cette phase consistait à générer rapidement des idées pour répondre aux questions CPN sélectionnées lors de l'exercice précédent. En utilisant une technique de création d'idées rapide, les participant.e.s ont généré autant d'idées qu'ils/elles le pouvaient pour répondre potentiellement à la question CPN sélectionnée.

A. Exploiter l'espace comme indicateur de priorité institutionnelle. Comment pouvons-nous utiliser un espace comme indicateur de priorité institutionnelle ? Comment pouvons-nous prendre avantage de ce progrès pour forcer l'administration à céder de l'espace ?

- Mobiliser les ressources spatiales pour garantir la flexibilité et l'accessibilité
- Commencer avec des espaces virtuels et transitionner progressivement à des espaces physiques.
- Rechercher des possibilités de financement telles que les subventions de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) afin de sécuriser les espaces physiques.
- Inciter les professeur.e.s et les chercheurs/

chercheuses noir.e.s à jouer un rôle de premier plan dans la poursuite des espaces.

- Publier des lettres ouvertes et des engagements pour donner la priorité à l'allocation des espaces.
- Organiser des événements célébrant les bourses d'études pour les Noir.e.s afin de mettre en évidence le soutien institutionnel.
- Obtenir l'appui des principaux/principales responsables universitaires.
- Proposer des initiatives liées aux chartes et engagements institutionnels.
- Utiliser les audits des espaces pour plaider en faveur d'espaces dédiés à l'IRRDN.
- Organiser régulièrement des réunions et des ateliers pour renforcer les capacités des universitaires noir.e.s.

B. Créer un écosystème de mentorat. Comment créer un écosystème de mentorat ?

- Mettre en place des programmes de l'IRRDN dans les écoles secondaires afin d'impliquer les étudiants dès le début.
- Collaborer avec les enseignant.e.s du secondaire qui apportent déjà leur soutien.
- Adopter une approche afrocentrique des initiatives de mentorat.
- Créer une agence dotée d'un personnel spécialisé pour coordonner les programmes.
- Confier la gestion des programmes aux professeur.e.s pour plus d'efficacité.
- Favoriser les coalitions de mentorat avec les professeur.e.s existant.e.s.
- Organiser des journées portes ouvertes pour les facultés ou les départements afin d'entrer en contact avec les étudiant.e.s.
- Fournir des fonds pour jumeler les chercheurs/chercheuses avec des mentors à l'étranger.
- Incorporer le mentorat dans les mesures de productivité.
- Organiser des séminaires adaptés aux chercheurs/chercheuses en début de carrière.
- Créer des groupes de diplômés noir.e.s à tous les niveaux universitaires.
- Mettre en place un système de parrainage pour les

étudiant.e.s noir.e.s de premier cycle.

- Organiser des déjeuners pour permettre aux chercheurs/chercheuses de partager leurs travaux.
- S'appuyer sur les rapports existants pour faire progresser le mentorat des jeunes noir.e.s.

C. Créer des environnements plus accueillants pour les jeunes chercheurs/chercheuses. Comment créer des environnements plus accueillants pour les jeunes chercheurs/chercheuses afin qu'ils/elles se sentent mieux intégré.e.s ? Comment faire en sorte que les jeunes chercheurs/chercheuses noir.e.s se sentent accueilli.e.s, soutenu.e.s et valorisé.e.s ?

- Développer une plateforme virtuelle de mise en réseau et de socialisation.
- Mettre en place des programmes de mentorat impliquant des professeur.e.s seniors et juniors et des étudiant.e.s gradué.e.s.
- Cultiver une culture de mentorat durable grâce à la participation de bénévoles.
- Animer des sessions centrales de développement professionnel pour les jeunes universitaires.
- Mettre en place des comités d'accueil pour intégrer les nouveaux arrivant.e.s.
- Fournir une assistance pour les demandes de subventions et les possibilités de financement.
- Collaborer avec les associations d'étudiant.e.s pour répondre à des besoins spécifiques.
- Promouvoir l'embauche proactive et célébrer les réalisations des universitaires noir.e.s.
- Encouragez les opportunités de mise en réseau informelles, telles que les discussions autour d'un café.
- Créer des espaces de rencontre dédiés aux universitaires noir.e.s.
- Compiler une brochure d'information contenant des ressources pour les étudiant.e.s et les universitaires.

D. Créer des systèmes de récompense plus impartiaux. Comment pourrions-nous créer un système de récompense plus impartial en faveur d'une plus grande égalité ?

- Diversifier les systèmes de récompense pour remédier aux inégalités existantes.

- Recherche de critères utilisés par d'autres institutions pour informer sur les pratiques équitables.
- Promouvoir l'accès aux récompenses par le biais de canaux multiples.
- Plaider en faveur de politiques d'équité dans les systèmes de récompense des étudiant.e.s et des professeur.e.s
- Soutenir les initiatives de recherche visant à évaluer et à améliorer les structures de rémunération existantes.
- Définir et auditer les systèmes de récompense actuels afin d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés.
- Restructurer les comités d'évaluation du corps professoral afin d'atténuer les préjugés raciaux.
- Fournir des lignes directrices et une formation aux membres du comité afin de garantir l'équité.
- Développer des mécanismes de soutien pour les demandes de financement de la recherche.
- Introduire des systèmes de points fondés sur le mérite afin d'évaluer les contributions de manière précise.

Il est à noter que cette activité de création d'idées a clôturé l'atelier et que les participant.e.s n'ont malheureusement pas eu le temps d'explorer davantage ces idées ou de les classer par ordre de priorité. Un atelier supplémentaire sera consacré au prototypage, à l'exploration et à l'élaboration des idées générées ci-dessus.

CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES

Les idées émises dans ce rapport doivent être examinées plus en détail afin de déterminer les points communs, les chevauchements, la faisabilité et l'adéquation des solutions partagées. L'équipe dirigeante de l'IRRDN utilisera ces informations et, en collaboration avec KIAS, évaluera les idées qui s'inscrivent de manière réalisable, viable et souhaitable selon le mandat visé par les deux groupes en vue de contribuer à l'établissement et au renforcement du partenariat.

Les contributions recueillies lors de cet atelier, les personnages fictifs ainsi que la déclaration de vision, tous générés lors de l'atelier d'octobre 2023, peuvent désormais servir de base à de futures conversations exploratoires avec les membres de l'IRRDN dans le

domaine des sciences sociales et humaines. Les idées peuvent être revues, remixées, ré-explorées selon diverses échéances ainsi que selon des contextes différents, et en utilisant des lentilles différentes en vue d'encourager la création de sens.

RÉFÉRENCES

Initiative de réseau de recherche dirigé par des noir.e.s. (2023, 13 octobre). Session de visualisation : Rapport sur ce que nous avons entendu.

Institut Kule pour les études avancées. (2024). Université de l'Alberta. Consulté le 07 juin 2024, à l'adresse <https://www.ualberta.ca/kule-institute/index.html>

Weinlick, B. (2022, décembre). Outil de cartographie des systèmes Iceberg pour identifier les points d'appui pour le changement

ANNEXE A

Jani - (Nom créé à partir de « Jamaïque » et « Nigeria ») est une chercheuse de carrière nouvellement embauchée et membre de la faculté. Jeni est une chercheuse intelligente, mal perçue et non conventionnelle.

Pense:

- Suis sous-qualifiée
- L'université n'a pas été construite pour moi/mon peuple

Entend:

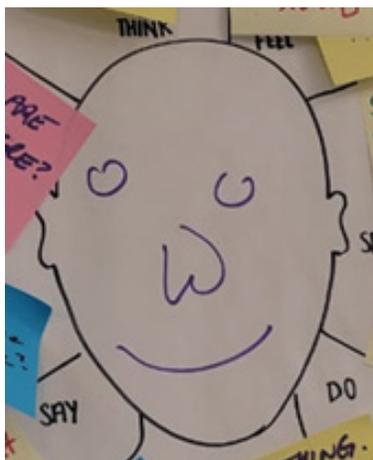
- Pourquoi êtes-vous ici ?
- Vous n'avez pas votre place ici
- Vous n'êtes pas intelligente
- Vous vous exprimez tellement bien
- Votre recherche n'est pas traditionnelle
- D'où venez-vous ?
- Des préoccupations qui ne sont pas propres au monde universitaire
- D'autres groupes sont à prendre en considération

Dit:

- Rien !
- Je m'épanouirai
- Il doit y avoir un moyen
- J'ai Dieu
- Je veux voir plus de personnes comme moi

Espère:

- Transformation
- Succès
- Communauté
- Croissance
- Mobilité ascendante
- Acceptation



Se sent:

- Épuisée
- Agacée
- Seule

Voit:

- Obstacles structurels / systémiques
- Blancheur
- Patriarcat
- Colonialisme
- Racisme
- Sexisme
- Opportunités et défis
- Autres personnes progressant dans leur carrière
- Favoritisme
- Participation
- Couloirs vides

Fait:

- Rien
- Travail émotionnel
- Recherche d'une communauté
- Entre en contact avec les gens
- Surcharge de travail

Craint:

- Obstacles
- L'isolement
- Changement de gouvernance
- Être jugée à la hauteur des attentes
- Sortie des acteurs critiques
- Le rejet
- Conservatisme

Patrick - Patrick porte une multitude de chapeaux. Patrick est membre de la communauté francophone, dans les systèmes éducatifs, et majoritairement noire. Il est d'origine africaine, un étudiant noir qui débute sur un campus où il y a peu de visibilité et peu de reconnaissance. Patrick est un membre de la diaspora, aspirant à l'inclusion et au mentorat, recherchant la communauté et le leadership de tous les membres environnants, tant les étudiant.e.s que les professeur.e.s

Pense:

- Garde un profil bas
- Ne veut pas avoir d'ennuis

Entend:

- Entend parler d'autres étudiant.e.s qui obtiennent des bourses d'études d'assistance de recherche
- Entend parler des possibilités de financement mais n'en reçoit pas
- Pas compétent, il l'entend de la part des soutiens, des enseignants, des étudiants.
- Entend que ce n'est pas la bonne manière de faire les choses

Dit:

- S'excuse, se remet en question, craint de ne pas faire le bon choix
- Dit qu'il n'est pas qualifié et qu'il n'est pas assez bon

Espère:

- Reconnaissance de son travail acharné,
- Pour un avenir inclusif de tous,
- Il pourra réaliser ses capacités



Se sent:

- Non entendu,
- Invisible,
- Isolé,
- Débordé,
- Ignoré

Voit:

- Voit les autres mais ne se voit pas lui-même parce qu'il n'a pas été guidé
- Les injustices commises à l'encontre des
- Voit l'élève travailler ensemble en l'excluant
- Les injustices commises à leur rencontre
- Les étudiant.e.s se réunissent socialement, sont capables créer un réseau communautaire

Fait:

- Travaille fort,
- Essaie de s'adapter et de s'intégrer

Craint:

- Ne pas être suffisamment entendu,
- N'aura pas la possibilité d'exceller
- De s'épuiser

Hope - Hope est une universitaire en début de carrière qui cherche à mieux s'intégrer dans la communauté universitaire.

Pense:

- Une bonne idée
- Les défis à venir
- Le risque de réactions négatives (de la part d'autres personnes)
- L'espoir d'une réussite
- Sensibilisation (de l'institution)
- Possibilités

Entend:

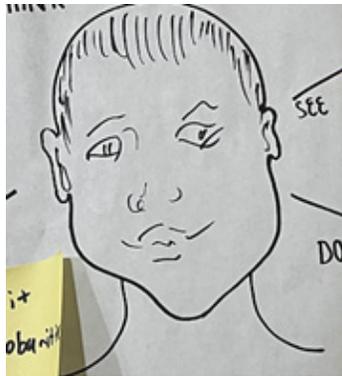
- Des opportunités et possibilités
- La recherche de l'équité et le mérite de l'équité
- Signaux contradictoires
- Curiosité

Dit:

- S'agit-il d'une collaboration ?
- Cela fonctionnera-t-il ?
- C'est ça (optimiste)

Espère:

- La reconnaissance (des réalisations individuelles et collectives)
- Respect
- Poursuite du soutien
- Impact (de l'IRRDN)
- Réussite (individuelle et collective)



Se sent:

- Soulagement (enfin !!)
- Engagée
- Excitée (actuellement)

Voit:

- Communauté
- Potentiel
- Développement personnel

Fait:

- Faire passer le message
- Mentorat
- Rejoindre ou créer des initiatives
- Donner en retour

Craint:

- Stéréotype et stigmatisation
- Frustration
- Manque de soutien
- Isolement/être seule

Sam - Sam est un chercheur débutant, probablement post-doctorant, dont sa mère est Canadienne et son père Africain. Sam essaye de trouver sa place dans la recherche et de s'intégrer dans la communauté dans ce nouveau domaine de recherche. Il travaille dans un domaine de recherche multidisciplinaire, probablement les sciences sociales, et n'est pas certain des possibilités qui s'offrent à lui en tant que chercheur noir à l'université. Il rencontre également quelques personnes de sa couleur de peau et cherche comment entrer en contact avec elles.

Pense:

- Quelle est ma place dans l'IRRDN ?
- L'IRRDN est juste une autre chose que je dois faire.
- Davantage de collaboration entre les universités

Entend:

- Entendre une communication verbale
- Des étudiant.e.s demandent à bénéficier d'un mentorat
- Entend parler de l'EDI
- Entend des questions sur ce que je peux faire
- Entend parler de l'évolution des changements

Dit:

- Exprime sa réticence
- Pose des questions

Espère:

- En espérant que cela fonctionne
- Appartenance EDI
- Plus qu'être à la mode



Se sent:

- Pas sûr que cela fonctionne
- Une certaine solidarité lors d'événements de l'IRRDN tels que celui-ci
- Une obligation envers leur communauté noire

Voit:

- Augmentation du nombre de professeur.e.s et d'étudiants noir.e.s diplômés
- Incertitudes liées à la recherche
- Engagements sur les avancées noires
- Se sent poussé à encadrer des étudiant.e.s de premier et de deuxième cycle.

Fait:

- Amener quelqu'un.e avec soi
- Venez tâter le terrain
- S'inscrire aux listes de distribution

Craint:

- Financement insuffisant
- Un service de pure forme
- Soutien non-durable

Amaka – Le père d’Amaka est Nigérian et sa mère est Canadienne-Noire. Sa mère est arrivée au Canada en tant que réfugiée de Somalie. Amaka est multilingue. Grâce à ses prouesses académiques, elle a obtenu une bourse pour étudier aux États-Unis. Amaka est en début de carrière à l’Université d’Alberta.

Pense:

- Une opportunité pour l’avenir, cela fonctionnera-t-il ? J’espère que cela réussira, qu’il n’y aura pas de dysfonctionnement, j’ai déjà entendu cela auparavant.

Entend:

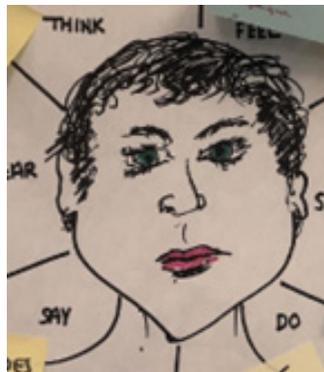
- Valeurs noires, collaboration, joie/espoir des noir.e.s, complexité, elle n’est embauchée qu’en raison des quotas de l’EDI, s’agit-il d’une attitude toxique ? Enfin, le privilège blanc est remis en question.

Dit:

- Comment cela fonctionnera-t-il ? Quels sont les intérêts représentés ici ? D’où part-elle ? Rien.

Espère:

- Davantage de recherches menées par des collaborations noires, des connexions, la création d’un réseau (c’est vraiment le début d’une bonne chose), solidarité et absence de luttes intestines, obtention de fonds pour la recherche, autonomisation de l’ensemble de la communauté, succès de l’initiative croissance et opportunités.



Se sent:

- Incertaine mais plein d’espoir, dépassée par le peu de mentors et de collègues noir.e.s, méfiante, optimiste, curieuse, enthousiaste, pleine d’espoir, cynique, blasée, hésitante.

Voit:

- Opportunités limitées, communauté, solidarité, communauté et vie noire, possibilité de collaborer au sein de la communauté noire,

Fait:

- Réfléchir à la manière de contribuer, elle n’est pas sûre de ce qu’elle va faire.

Craint:

- Manque de soutien pour plus de recrutement et de rétention, est-ce une blague ? obstacles, l’argent et le financement prendront fin, capture blanche, manque de durabilité ; symbolisme et propagande ; régression et manque de soutien institutionnel ; manque de solidarité ; luttes intestines.

ANNEXE B

Vous trouverez ci-dessous une liste thématique et détaillée des réponses fournies par les participant.e.s à l'atelier de l'IRRDN pour la partie de la session consacrée aux événements, schémas, structures systémiques et modèles mentaux, en utilisant le modèle de l'Iceberg.

ÉVÉNEMENTS	
Thème	Liste des événements spécifiques observés et vécus
Gestion de la charge de travail et contraintes de temps	<ul style="list-style-type: none"> • Chevauchement des travaux • Être partagé.e entre responsabilités • Manque de temps • Se sentir dépassé.e par la multitude de tâches et de responsabilités • Jongler avec plusieurs rôles et engagements simultanément
Besoins en ressources et en soutien	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de ressources documentaires • Rédiger une proposition de subvention de qualité • Informations insuffisantes communiquées aux chercheurs/chercheuses noir.e.s sur les possibilités qui s'offrent à eux/elles • Sentiment de manque de soutien et d'orientation dans la recherche d'opportunités de financement
Questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI)	<ul style="list-style-type: none"> • Case à cocher EDI • Manque de diversité dans le recrutement, entraînant une diminution du nombre d'équipes de recherche • Sentiments partagés d'être instrumentalisés dans les activités basées sur l'EDI sans véritable soutien • Se sentir exclu.e ou mal accueilli.e dans un environnement académique • Inquiétudes quant à la marginalisation et à la non-valorisation de l'expertise • Cas où l'on reçoit un retour d'information négatif sans s'engager à s'améliorer • Remise en question du processus d'embauche au mérite et sentiment de sous-évaluation • Certains des éléments que nous considérons comme des politiques de lutte contre l'EDI sont la rhétorique
TENDANCES	
Thème	Liste des modèles spécifiques observés et expérimentés
Manque d'accès à l'espace et aux ressources	<ul style="list-style-type: none"> • Dévalorisation de la recherche en sciences sociales et humaines • Accès inégal au soutien à la recherche • Isolement et manque d'espace commun • Les choses changent constamment à l'université • Délais constants (par exemple, embauche de RH) • Manque de transparence dans le monde universitaire • Pas ou peu de diversité raciale dans les instances dirigeantes/gouvernementales • Absence de représentation • Manque de fonds de voyage pour promouvoir l'IRRDN ailleurs • De meilleures recherches ne sont pas lancées chaque année en raison du manque d'accès aux subventions. • Manque d'intérêt pour ce que vous faites • Stagnation du financement de la recherche et de la culture

<p>Les défis de la reconnaissance académique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Submergés par l'information • Absence d'actions significatives derrière, par exemple, l'EDI • Décalage entre les intérêts de recherche personnels et les attentes académiques • Je ne suis pas toujours encouragé.e à étudier ce que je veux faire • Certains sujets ne sont pas considérés comme « académiques » • Certaines œuvres ne correspondent pas aux modèles coloniaux de l'université • Les chercheurs/chercheuses doivent se conformer aux exigences de l'université • Pression pour détourner l'agenda de recherche des chercheurs/chercheuses noir.e.s • Les chercheurs/chercheuses blanc.he.s prennent le pas sur les chercheurs/chercheuses noir.e.s • La recherche menée par les Noir.e.s n'est pas citée • Obstacles du conseil-TRI (manque d'appréciation de la recherche menée par les Noir.e.s) • L'EDI menacé • Syndrome de l'imposteur • Manque de reconnaissance • La police du ton lorsqu'il s'agit de soulever des questions
--	---

STRUCTURES SYSTÉMIQUES

Thème	Liste des structures systémiques potentielles à l'origine des modèles observés
<p>Institutions et politiques universitaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen par les pairs (en tant qu'institution coloniale) • Agences de financement • Les comités d'évaluation ne sont pas représentés par des Noir.e.s • Examen des doyen.ne.s • Évaluation du corps professoral • Manque d'équité salariale • Manque de financement pour la recherche menée par les Noir.e.s • Manque de soutien à la recherche en sciences sociales et humaines de la part d'entités politiques ou gouvernementales • L'université est ferme sur sa politique et n'en changera pas
<p>Défis, inefficacités et réductions des processus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparence des paiements/salaires • Manque de représentation des personnes racialisées aux postes de direction • Manque d'entretien des espaces • Manque de soutien de la part du personnel d'appui • Questions budgétaires • L'inefficacité bureaucratique • Diminution des opportunités et du potentiel de mentorat • Structures de soutien informelles
<p>Intersectionnalité et discrimination</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination entre l'expérience de vie et la préférence/demande d'université

MODÈLES MENTAUX

Thème	Liste des modèles mentaux potentiels perpétuant les structures systémiques mentionnées
Inégalités structurelles et systèmes oppressifs	<ul style="list-style-type: none"> • Survivance • Racisme systémique anti-noir • Ami.e.s et complices de la suprématie blanche • Patriarcat • Le tokénisme • Le privilège des Blanc.he.s • Le capitalisme • Capitalisme racial • Le contraire du pluralisme • Egos • L'épuisement racial au combat • Racisme institutionnel • Colorisme
Normes et pressions académiques	<ul style="list-style-type: none"> • Les recherches de qualité sont publiées dans des revues de premier plan • Publier ou périr • Être trop occupé.e - L'EDI n'est pas valorisé • Impacts coloniaux sur l'université et son type de recherche • La culture capitaliste privilégiée par rapport à l'EDI • Priorités de l'entreprise/agenda néolibéral à l'université
Idéologies sociétales	<ul style="list-style-type: none"> • L'individualisme • Le mythe de la mosaïque • Racisme institutionnel • Les Canadien.ne.s sont certain.e.s de ne pas être aussi racistes que les Américain.e.s

ANNEXE C

QUESTIONS SUR LE THÈME « COMMENT POURRIONS-NOUS » (CPN)	
Thème	Questions sur le CPN
Pas d'espace disponible pour la recherche sur les Noir.e.s (le travail se fait en silos)	<ul style="list-style-type: none"> • Comment utiliser des espaces comme indicateur des priorités institutionnelles ? • Comment pouvons-nous tirer parti de ce mouvement pour obliger l'administration à céder de l'espace ? • Comment encourager les chercheurs/chercheuses noir.e.s à s'engager activement dans cet espace ? • Comment obtenir un espace physique à l'Université de l'Alberta ? • Comment créer une communauté virtuelle l'IRRDN en ligne ? • Comment créer des opportunités de rassemblement, de partage et de collaboration au sein de l'espace ? • Comment s'assurer que les chercheurs/chercheuses sont conscient.e.s des ressources et des opportunités offertes par cet espace ? • Comment pouvons-nous positionner l'espace de l'IRRDN comme une ressource précieuse pour l'ensemble de la communauté de l'Université de l'Alberta ? • Comment pouvons-nous intégrer les étudiant.e.s dans l'utilisation efficace de l'espace ?
Des chances limitées de bénéficier d'un mentorat de recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Comment créer un écosystème de mentorat ? • Comment établir le mentorat comme une relation mutuellement bénéfique ? • Comment pouvons-nous utiliser la sagesse et l'expérience de nos collègues chercheurs/chercheuses noir.e.s pour soutenir les membres de l'IRRDN ? • Comment intégrer le mentorat dans les évaluations du Comité d'évaluation de la faculté (CEF) ? • Comment pouvons-nous intégrer le mentorat pour améliorer notre travail plutôt que de le considérer comme une tâche supplémentaire ? • Comment pouvons-nous augmenter le nombre de chercheurs/chercheuses noir.e.s qui demandent un financement ? • Comment pouvons-nous encadrer les chercheurs/chercheuses noir.e.s pour qu'ils/elles parviennent à remplir les demandes de subvention avec succès ? • Comment soutenir les chercheurs/chercheuses noir.e.s dans leur carrière ? • Comment pouvons-nous renforcer la collaboration et la fraternité entre les chercheurs/chercheuses noir.e.s de l'Université de l'Alberta
Les jeunes académiques qui se sentent exclu.e.s	<ul style="list-style-type: none"> • Comment créer des environnements plus accueillants pour que les jeunes chercheurs/chercheuses se sentent mieux intégré.e.s ? • Comment faire en sorte que les jeunes universitaires noir.e.s se sentent accueilli.e.s, soutenu.e.s et valorisé.e.s ? • Comment pouvons-nous sensibiliser les autres à l'expérience des jeunes chercheurs/chercheuses noir.e.s ? • Comment créer des espaces et des relations de soutien pour les jeunes chercheurs/chercheuses noir.e.s ?

Système de récompense inégal	<ul style="list-style-type: none"> • Comment pourrions-nous créer un système de récompense plus impartial en faveur d'une plus grande égalité ? • Comment pouvons-nous comprendre et communiquer pour remédier aux inégalités systémiques dans les systèmes de récompense ? • Comment rendre les systèmes de récompense plus équitables pour les chercheurs/chercheuses noir.e.s ? • Comment accroître la visibilité des systèmes de récompense ? • Comment s'assurer que les critères des systèmes de récompense sont inclusifs et tiennent compte de la diversité des expériences et des contributions ?
Le/la chercheur/chercheuse idéal.e est blanc.he	<ul style="list-style-type: none"> • Comment pouvons-nous positionner l'IRRDN de manière à remettre en question les stéréotypes concernant les chercheurs/chercheuses ? • Comment démanteler l'idée que la recherche est réservée aux personnes de race blanche ? • Comment redéfinir le concept de chercheur/chercheuse à l'Université d'Alberta ? • Comment pouvons-nous aborder et surmonter la perception selon laquelle le/la chercheur/chercheuse idéal.e est blanc.he ? • Comment utiliser les outils académiques pour comprendre et combattre le racisme anti-noir à l'Université de l'Alberta ? • Comment pouvons-nous élargir notre perspective collective pour remettre en question le mythe du génie érudit « mâle blanc » ?