

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉQUITÉ – 2003

Le Comité s'est impliqué dans deux activités au cours de cette année : l'élaboration d'un guide des pratiques équitables d'embauche et l'organisation d'une table ronde pour le congrès de l'ACP. Ces deux activités répondent à notre mandat de « fournir aux membres, quand cela est possible, davantage de moyens et d'opportunités pour examiner et s'attaquer aux problèmes d'équité concernant l'association ».

GUIDE DES PRATIQUES ÉQUITABLES D'EMBAUCHE

Le Comité est sur le point de compléter un document mettant en valeur les pratiques d'embauche soucieuses de l'équité que les départements membres de l'Association ont trouvé particulièrement utiles.

Avec le soutien du président de l'Association et du bureau à Ottawa, nous avons fait circuler un questionnaire auprès des départements membres leur demandant quelles mesures ont été des plus bénéfiques pour attirer un bassin de candidat(e)s diversifié, pour inviter des candidat(e)s issu(e)s des groupes ciblés sur le campus et pour embaucher des membres de ces groupes désignés. Vingt-cinq départements ont répondu à notre sondage et plusieurs d'entre eux ont joint à leurs réponses les programmes d'équité illustrant les politiques départementales et celles de leur Université.

Le but de ce guide des pratiques équitables d'embauche n'est pas d'endosser une seule approche en termes d'équité dans les politiques de recrutement, mais bien plutôt de faire connaître la gamme des techniques et des approches ayant permis aux départements de s'engager plus concrètement dans la promotion de la représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones au sein de leur personnel.

Le guide – qui sera disponible sur le site Internet de l'ACP dès cet été – rend compte de la manière dont certains départements associés ont poursuivi l'objectif d'équité à travers huit stades du processus d'embauche : définition du poste, publicité, sollicitation du bassin des candidat(e)s potentiel(le)s, constitution de la liste longue, constitution de la liste courte pour les entrevues sur le campus, déroulement des entrevues, délibération sur les propositions d'embauche, offre du poste et embauche. L'examen des divers moyens et approches (à l'appui des résultats recueillis, bien que ceux-ci ne seront attribués à aucun département en particulier) sera complété par des extraits choisis des politiques d'équité adoptées par les départements et les universités considérées particulièrement utiles ou innovatrices.

Nous espérons que le guide des pratiques équitables d'embauche, qui sera en tout temps accessible sur le site Internet, continuera à s'enrichir et à être mis à jour en vue de refléter les pratiques innovatrices élaborées et les succès obtenus par les départements membres dans leur volonté de promouvoir la diversité au sein de leur corps professoral en philosophie. Par conséquent, le Comité de l'équité encourage et recommande aux départements associés de continuer à contribuer à l'amélioration de ce guide.

TABLE RONDE DU CONGRÈS

En ce qui a trait à la table ronde du Comité de l'équité ayant lieu lors du congrès, nous avons décidé de nous concentrer sur le thème de l'équité raciale. Nous avons décidé en outre d'adopter un thème qui ne se restreint pas spécifiquement au sujet de l'équité en matière d'embauche, mais intéresse plutôt le domaine de la philosophie en général : la question des réparations des injustices raciales. Les participants incluent Rahul Kumar (Université de Pennsylvanie, philosophie), David Dyzenhaus (Université de Toronto, droit), Mayo Mohan (Université de Toronto, droit), Dennis Klimchuk (Université de Western Ontario, philosophie) et Jon Miller (Université de Queen, philosophie).

Trois raisons nous ont poussé à choisir la portée philosophique des questions de réparation comme thème de discussion :

- 1) Certains des membres du Comité souhaitaient, à l'occasion de notre activité au congrès, un débat de nature plus philosophique qu'il n'en a été lors des précédentes tables rondes sur l'équité ayant parfois porté sur des questions très concrètes (concernant les obstacles particuliers rencontrés par les membres des minorités dans le milieu de la philosophie, par exemple).
- 2) Nous n'avions pas, de toute façon, la conviction de pouvoir organiser de manière satisfaisante une table ronde au sujet des obstacles particuliers entravant les personnes des minorités visibles en philosophie. En effet, nous pensions qu'une telle tribune de participants devrait inclure au moins une personne des minorités visibles et, de préférence, ayant étudié cette question. Mais les seuls candidats auxquels nous pouvions penser étaient des américains (Charles Mills, qui a écrit au sujet des raisons et des façons qui pourraient rendre les cours de philosophie plus sensibles à la question raciale ; et Lucius Outlaw, Jr., président du *Standing Committee on Inclusiveness* de l'Association américaine de philosophie, par exemple). Mais nous ne disposons d'aucun budget pour pouvoir inviter de tels participants et nous croyons qu'il nous incombe de défrayer les coûts de voyage de tels invités.
- 3) Dans l'objectif d'inviter au moins une personne de minorité visible à notre table ronde, Christine Overall a suggéré Rahul Kumar, dont elle peut témoigner d'une excellente présentation qu'il avait donnée au sujet des réparations à l'Université de Queen. D'où est née l'idée d'une table ronde sur la question des réparations et nous pouvons nous considérer privilégiés de pouvoir compter non seulement sur la participation de Rahul mais aussi sur celle de David Dyzenhaus qui est un chercheur réputé en ce domaine.

Nous croyons que dans l'avenir, il serait très utile d'organiser une table ronde au sujet des questions pratiques ayant trait au climat probablement refroidissant et dissuasif dans lequel évoluent les personnes des minorités visibles dans le milieu de la philosophie. Toutefois, nous pensons que le succès d'une telle table ronde dépend grandement de notre capacité d'inviter des participants ayant subi ce climat en tant que membre des minorités visibles et ayant étudié la question. À cette fin, nous voulons recommander à l'Association de mettre des fonds disponibles dont le Comité pourrait disposer à l'avenir en vue de défrayer les coûts de voyage pour de tels invités.

Carolyn McLeod, Présidente ; David Kahane ; Christine Overall ; Ryoa Chung ; Rachel Brown