

**COMITÉ DE LA RECHERCHE ÉLARGI
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES**

19 novembre 2020 – 10 h – 11 h 30

RENCONTRE TEAMS

PRÉSENCES : John Sylvestre (président, vice-doyen à la recherche), Nathalie Burlone, Mireille Brownhill, Claude Denis, Alexandra Gheciu, Sophie LeTouzé, Justin Piché, Roland Pongou, Joshua Ramisch, Nicolas Rivers, Mark Salter, Melanie Sekeres, Marguerite Soulière, Anoush F. Terjanian (vice-doyenne adjointe), Kathryn Trevenen

Personne invitée : Marie-Eve Desrosiers

ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
 - a. Le vice-doyen à la recherche souhaite la bienvenue à deux nouveaux membres, Joshua Ramisch (EDIM) et Melanie Sekeres (PSY)
2. Adoption de l'ordre du jour
 - a. Aucune modification
3. Approbation du procès-verbal du 23 septembre 2020
 - a. Adopté sans modification
4. Mise à jour du vice-doyen à la recherche
 - a. Le vice-doyen à la recherche fait part qu'une nouvelle politique de dégrèvement sera annoncée sous peu. Les dégrèvements seront accordés pour soutenir la recherche.
 1. Discussion sur les critères pour les dégrèvements, profs veulent plus de « diversité », quels sont les impacts sur les femmes re : pandémie
 - b. Concours de dégrèvement – 18 demandes reçues (8 dégrèvements disponibles)
 1. Seulement 5 demandes de femmes
 2. Quelques commentaires reçus concernant le manque de temps pour préparer la demande
 - c. Programme de soutien à la recherche – date limite repoussée du 1er décembre 2020 au 1er mars 2021
 - d. Priorités de la recherche – seront annoncées et mises en valeur prochainement
 - e. Le vice-doyen annonce son départ, le processus de remplacement est entamé

5. Discussion – Politique facultaire sur l’inclusion, l’équité et la diversité pour la recherche
- a. La vice-doyenne adjointe présente les huit principes trouvés dans le document Charter : Dimensions Equity, diversity and inclusion Canada (<https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/dimensions-charter-en.pdf> & <https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/dimensions-charter-fr.pdf>) Charte adoptée par uOttawa en mai 2019.
 - b. Un membre demande : vers quoi mène va la charte, surtout au CRSH?
Réponse : au CRSNG, on exige que EDI fasse partie intégrale du design du projet de recherche, approche appuyée par CRSH
 - c. Un membre partage le document « Recommandations du Caucus BIPOC pour adresser le problème du racisme systémique à l’Université d’Ottawa » et parle de l’importance du dialogue et de l’histoire. Elle fait le point que les données ne doivent pas forcément venir de nouvelles études; les données existent en observant notre entourage et selon le vécu de nos collègues. Elle parle du coût de ces initiatives et le fait que les institutions doivent y accorder du financement.
 - d. Un membre appuie les propos au point 2. Il mentionne qu’il s’est passé beaucoup de choses en lien avec EDI au cours des derniers mois. Il pose la question sur comment le VDR fut interpellé dans ce dossier? Le vice-doyen explique que l’équipe n’a pas été directement affectée. Il y a eu plusieurs conversations entre membres de l’exécutif, entre collègues, entre individus.
 - e. Un membre prend la parole pour demander au vice-doyen s’il a l’impression qu’uOttawa, ou bien FSS, a fait des progrès sur la diversité au cours des 5 dernières années. Il rapporte une interaction où un collègue se sent marginalisé, qu’il y a discrimination quant à l’accès à une chaire de recherche. Le vice-doyen répond que c’est difficile à déterminer quant aux structures facultaires, mais que cette conversation et le développement d’une politique facultaire est un effort de remédiation et un pas vers l’avant. Il ne peut pas expliquer pour le cas des assignations des chaires, puisque c’est un processus un peu opaque, mais c’est à évaluer dans le contexte EDI.
 - f. Un membre appuie également les commentaires au point 2. Surprising to hear that criteria for course release favours researchers who already have large funding. We need to look at our EDI in an intersectional way. Mentions also not overwhelming new diverse faculty members with EDI responsibilities as soon as they start.
 - g. Un membre explique que nous (uOttawa) avons des principes, et nous les connaissons tous, mais il manque de la compréhension de la réalité afin d’effectuer de réels changements en collaboration avec les personnes affectées. On doit ré-évaluer les valeurs institutionnelles (performance, visibilité).

- h. A member shares in the chat EDI points he wrote ahead of the meeting and putting them there for discussion later or at a subsequent meeting: 1) In terms of next steps I think we should schedule a meeting with the BIPOC Caucus about the charter and whether it is sufficient to plan next steps; 2) Some ideas that came from BIPOC Caucus statement that fit with our committee's mandate is the idea of growing the pool of BIPOC graduate students with more dedicated scholarships, RA's, etc. As well doing a cluster hire of Black scholars with CRC's (which would fit well in FSS and could lead to undergraduate and graduate programs in Black studies); 3) Having specific research competitions for equity-deserving groups seems vital; and 4) encouraging SSHRC and having this criteria within FSS competitions to require a 1-page statement on anti-racism in every funding application that explains how research projects contribute to anti-racism efforts on their topic, their field of study and society more broadly, and what risks the study may pose in terms of further entrenching racist laws, policies and/or practices.
6. Discussion – L'impact de la pandémie sur la recherche (invitée Marie-Eve Desrosiers)
- a. La professeure Marie-Eve Desrosiers parle de l'impact de la pandémie sur la recherche : Suite aux discussions sur l'impact de la pandémie sur la recherche on constate que notre vision de la recherche est limitée, et ne tient pas compte des réalités autres; par conséquent les démarches de redémarrage de la recherche ont l'effet d'exacerber les iniquités vécues par plusieurs membres de la communauté de la recherche. The onus has been placed on the already overwhelmed researcher to request extensions, support, etc. Le manque de politiques pour adresser les iniquités systémiques est, dans les faits, inéquitable. Pour pallier les lacunes systémiques, on doit comprendre la réalité des membres affectés. Il existe des faillites systémiques dans nos institutions et la pandémie n'a fait que les exposer.
 - b. La vice-doyenne adjointe Partenariat et réseaux, partage que le suivi de la réunion du 27 mai continu : les commentaires de ce comité ont été transformés en lettre au Président du CRSH, signé par le Vice-recteur de la recherche. Une réunion entre la VP-recherche et le BVRR a eu lieu le 29 octobre. Suite à celle-ci un plan est en cours pour soulever les soucis et recommandations des chercheur.e.s en sciences sociales avec l'U15 en février 2021, en proposant que l'uOttawa mène un groupe de travail pour re-penser le futur de la recherche après COVID, en soulignant les inégalités que la pandémie a révélée.
 - c. Suggestions des membres du comité pour appuyer le redémarrage de la recherche: nouveaux programmes qui tentent de fournir un meilleur appui, modifications aux programmes existants pour qu'ils soient plus équitables.

La séance est levée à 11 h 30