





## Code de conduite pour la recherche arctique

### Avant-propos

L'idée de rédiger un code de conduite pour la recherche arctique découle de la volonté exprimée récemment par ArcticNet de promouvoir l'inclusion culturelle et la mise en place de changements positifs au sein de la communauté de la recherche arctique. S'inspirant de codes de conduite publiés précédemment (dont ceux de l'Association of Polar Early Career Scientists (APECS), de l'Institut Alfred-Wegener, du British Antarctic Survey, de la Fondation nationale des sciences des États-Unis, du Réseau international de recherche et de surveillance terrestres dans l'Arctique (INTERACT), ainsi que du programme Beaufort Lagoon Ecosystems Long-Term Ecological Research), Pascale Ropars (ArcticNet), Lauren Thompson (APECS), Marianne Falardeau et Élise Gaïa Devoie (APECS Canada) ont élaboré une première version du présent document. La version définitive tient compte des idées et des commentaires formulés par 18 organismes de recherche arctique en Amérique du Nord et en Europe.

Chacun des organismes énumérés ci-dessous s'est engagé à respecter et à promouvoir les principes établis dans le Code de conduite pour la recherche arctique :

Amundsen Science

ArcticNet

Institut arctique de l'Amérique du Nord

Association universitaire canadienne d'études nordiques (AUCEN)

Association of Polar Early Career Scientists (APECS)

Association of Polar Early Career Scientists – Canada (APECS Canada)

Musée canadien de la nature

Réseau canadien des opérateurs de recherche nordique

Centre d'études nordiques

Churchill Northern Studies Centre

Institut nordique du Québec

Réseau international de recherche et de surveillance terrestres dans l'Arctique (INTERACT)

Parcs Canada

Programme du plateau continental polaire

Savoir polaire Canada

Sentinelle Nord

Réseau américain SEARCH (Study of Environmental Arctic Change)

Station expérimentale de Toolik – Institute of Arctic Biology (University of Alaska Fairbanks, États-Unis)

Pour nous joindre, écrivez-nous à l'adresse suivante : [conduct@arcticnet.ulaval.ca](mailto:conduct@arcticnet.ulaval.ca).

Citation recommandée : Ropars, P., Devoie, E. G., Falardeau M., Thompson, L. (2023). *Code de conduite pour la recherche arctique*. ArcticNet Inc., Québec, Canada.



### But

Le Code de conduite pour la recherche arctique sert de cadre à la réalisation de recherches dans l'Arctique. Il constitue, pour chacun des organismes signataires, une base de référence commune concernant les comportements souhaités et inacceptables dans les environnements de recherche, que ce soit à bord de navires, quelle qu'en soit la taille, dans les campements et les stations de recherche, ou au sein ou à proximité des collectivités arctiques. Chacun des organismes signataires s'engage à créer un environnement productif, sécuritaire et respectueux pour toutes les personnes participant aux recherches, sans égard au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à la race, à l'ethnicité, à la religion, aux limitations fonctionnelles, à l'apparence physique ou à l'échelon d'emploi. Toutes ces personnes, que ce soient des membres du personnel ou du corps professoral, des chercheuses et des chercheurs issus de régions du Nord et du Sud, des étudiantes et des étudiants, des entrepreneuses et des entrepreneurs, des techniciennes et des techniciens, des visiteurs, des stagiaires, des invités, des bénévoles ou d'autres personnes, sont tenues de respecter le Code de conduite pour la recherche arctique. Dans le présent document, nous utilisons le terme « Arctique » (ou « arctique », selon le cas). Il n'existe pas de définition simple du territoire qu'englobe l'Arctique. Il existe plutôt plusieurs définitions utilisées couramment pour diviser l'« Arctique » en sous-régions climatiques, botaniques, marines et politiques. Ainsi, dans le présent document, le nom « Arctique » (ou l'adjectif « arctique ») englobe le Haut-Arctique, le Bas-Arctique et les régions subarctiques de l'hémisphère Nord.

### Travailler en territoire arctique

Tout d'abord, il importe de souligner que toutes les personnes qui mènent des recherches dans l'Arctique doivent comprendre qu'elles travaillent sur des terres autochtones où le respect des systèmes, des normes et des lignes directrices liés aux connaissances locales, régionales, territoriales et autochtones est d'une importance capitale pour la réalisation de travaux respectueux et efficaces sur le terrain. Par conséquent, nous vous recommandons de respecter les principes suivants :

- Vous renseigner sur l'histoire, les réalités actuelles, les cultures, les structures de gouvernance et les antécédents coloniaux des régions et des collectivités où vous travaillez.
- Respecter les lois, les règles et les lignes directrices établies par les structures de gouvernance nationales, régionales et locales.
- Valoriser le savoir que les résidents ont acquis au fil de leurs expériences profondément ancrées dans cet environnement. Respecter les droits de propriété intellectuelle et attribuer aux résidents qui vous fournissent des services ou des données utiles à vos travaux ou à vos études sur le terrain le mérite qui leur revient.
- Établir une communication bidirectionnelle avec les collectivités pour qu'elles sachent en quoi consiste votre travail et en comprennent l'importance dans le contexte de leurs réalités et de leur histoire.
- Faire preuve d'ouverture à l'égard de points de vue nouveaux, être au courant des différences et des préjugés, et les reconnaître, quand il s'agit de discuter de l'analyse et de l'interprétation des données et des observations avec les résidents.
- Rémunérer les résidents en échange des services fournis.
- Protéger la région arctique en réduisant la pollution, en évitant que la flore et la faune ne subissent des perturbations, et en atténuant les autres risques et impacts environnementaux.



## Code de conduite pour la recherche arctique

Le présent code de conduite ne se veut pas un guide complet pour la réalisation de recherches dans et avec les collectivités autochtones; toutefois, comme il s'agit d'un enjeu important pour les recherches actuelles et futures dans l'Arctique, nous souhaitons y souligner les principales lignes directrices et formations existantes à ce sujet (voir l'annexe 1). Nous exhortons les chercheuses et les chercheurs, quelle que soit leur phase de carrière, à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à la réalisation de travaux dans le respect des terres et des peuples autochtones.

### Comportements généraux souhaités de la part des membres de la communauté scientifique

- Promouvoir la création d'un environnement de travail sécuritaire, inclusif et exempt de harcèlement.
- Faire preuve d'intégrité, et respecter les engagements en matière de communications orales et écrites.
- Accepter les différents points de vue et permettre à tous les membres de l'équipe d'exprimer ouvertement leurs opinions sans craindre d'être jugés, dans la mesure où ces opinions ne sont pas discriminatoires.
- Permettre à tous les membres de l'équipe de participer au processus décisionnel et n'exclure personne des réunions. Respecter les points de vue des autres, en tenir compte, et tenter d'obtenir un consensus au sein de l'équipe (si l'atteinte d'un consensus est impossible, la cheffe ou le chef d'équipe devra peut-être prendre une décision; il importera alors d'en expliquer les raisons à l'équipe).
- Les activités de recherche sur le terrain sont un prolongement de l'environnement de travail; il est donc possible que les interactions sortant du cadre professionnel (p. ex. les relations intimes) soient inappropriées, notamment dans un contexte de déséquilibre des pouvoirs. Respecter les lignes directrices établies par l'établissement d'attache sur l'importance d'établir des relations appropriées, respectueuses et sécuritaires au travail, tout en gardant à l'esprit que l'obtention d'un consentement (voir la définition donnée à titre d'exemple dans le glossaire) est essentielle et que les activités touchent non seulement les parties qui y participent, mais aussi les autres membres de l'équipe de terrain.
- Demander de l'aide au besoin. Respecter les personnes qui demandent de l'aide et les aider dans toute la mesure possible. Reconnaître que différentes personnes ont différentes forces, et que certaines limitations sont invisibles.
- Agir de manière responsable : advenant toute forme d'inconduite ou le non-respect des attentes de quelque manière que ce soit, en parler ouvertement avec les membres de l'équipe, reconnaître ses torts et s'efforcer de faire mieux.

### Comportements inacceptables

Liste non exhaustive des comportements inacceptables :

- Abus d'alcool et de drogues : l'abus de substances n'est pas toléré dans le cadre de travaux de recherche dans l'Arctique, peu importe les circonstances. En outre, toutes les personnes



participant aux recherches sont tenues de respecter les politiques de la collectivité où elles travaillent en matière d'alcool et de drogues.

- L'utilisation des médias traditionnels ou sociaux pour cibler d'autres personnes d'une manière qui pourrait nuire à leur vie privée ou à leur réputation.
- La violence physique ou verbale, le harcèlement<sup>1</sup> ou l'agression.
- L'intimidation<sup>1</sup>, la coercition<sup>1</sup> ou la manipulation.
- Les menaces, y compris, entre autres, les menaces de violence, le dénigrement au travail, la diminution injustifiée des responsabilités et l'humiliation publique.
- La discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge et les limitations fonctionnelles, ou le harcèlement sexuel.
- Les comportements qui mettent en péril la santé mentale et physique ainsi que la sécurité des autres (et celles de soi).
- L'inconduite sexuelle, y compris l'utilisation inappropriée d'images de nudité ou à caractère sexuel dans un espace public.
  - Les gestes de harcèlement sexuel sont souvent sous-déclarés et minimisés en raison d'un sentiment de culpabilité éprouvé par la victime ou par crainte de représailles ou d'escalade du conflit. Dans les collectivités éloignées ou isolées, le harcèlement sexuel n'est pas non plus toléré, et l'on encourage fortement le signalement de toutes formes d'inconduite sexuelle.
  - Un système sûr et accessible permettant de signaler les cas d'inconduite de manière anonyme, et de régler les conflits et les malentendus devrait être mis en place.
- L'omission d'intervenir et de signaler l'inconduite, les violations du code de conduite ou les représailles<sup>1</sup> exercées à l'endroit d'une personne ou d'un groupe. Il incombe à tous les membres de l'équipe de signaler aux autorités compétentes tous les cas de comportements inacceptables définis ci-dessus. Tous les cas d'inconduite doivent être signalés, peu importe la gravité de la situation.

### Processus de signalement

Il est primordial d'établir un processus de signalement efficace et d'en faire la diffusion.

Il incombe à chaque établissement d'informer son personnel des comportements souhaités sur le terrain et dans les stations, ainsi que des règles et lignes directrices énoncées dans le code de conduite. Les établissements doivent également exercer un suivi et une surveillance des incidents, et apporter des modifications aux règles et lignes directrices au besoin. Les organismes disposant déjà d'un processus de signalement et de règlement des incidents (comme c'est le cas, par exemple, des établissements sous réglementation fédérale, qui sont assujettis au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* en vertu du *Code canadien du travail*) inviteront leur personnel à utiliser ce processus pour signaler les cas de violation alléguée du présent code aux fins de règlement.

Comité du code de conduite

---

<sup>1</sup> Voir la définition à l'annexe 2.



## Code de conduite pour la recherche arctique

Nous encourageons vivement les organismes n'ayant pas de processus de signalement et de règlement en place à constituer un comité du code de conduite chargé de veiller à ce que les problèmes immédiats liés à la sécurité soient résolus.

Nous formulons les recommandations suivantes concernant le mandat que devrait exercer le comité du code de conduite :

- 1) Les membres du comité devront s'exclure de la gestion de l'incident si d'importants conflits d'intérêts risquent de biaiser leur décision. Ils devront, dès que possible, tenir une réunion à laquelle ne participera pas l'auteur présumé ou l'auteure présumée du harcèlement, ni la victime présumée.
- 2) L'organisme devra offrir différentes possibilités de signalement, dont un processus permettant de signaler les cas d'inconduite de manière anonyme et en toute sécurité. Il devra dresser une liste des personnes avec qui les témoins ou les victimes d'un incident pourraient communiquer de manière confidentielle. Cette liste devra comporter les noms des personnes avec qui il sera possible de communiquer régulièrement pendant toute la durée de la campagne sur le terrain, incluant celles qui travaillent sur le terrain, au sein de l'établissement d'attache et à la station de recherche concernée. Il devra s'agir de personnes de genres et de niveaux d'ancienneté différents.
- 3) Lorsqu'un incident sera signalé, le comité du code de conduite devra analyser la situation (parler avec les personnes concernées et les témoins) et prendre les mesures nécessaires pour éviter que la victime (ou les victimes, selon le cas) et la communauté en général ne subissent d'autres préjudices. L'intervention menée dépendra de la gravité de l'incident et pourra prendre la forme suivante :
  - Émettre un avertissement à la personne ayant commis l'agression.
    - En cas de récurrence des comportements inacceptables, lui adresser un second avertissement.
    - Si les comportements inacceptables persistent après le second avertissement, la retirer de l'équipe ou de la station.
  - Mettre fin immédiatement aux travaux sur le terrain et retirer la personne de l'équipe ou de la station.
  - Lui retirer ses responsabilités, ses privilèges ou ses accès.
  - La bannir temporairement des lieux occupés par l'équipe.
  - La bannir en permanence des lieux occupés par l'équipe.
  - Recommander qu'elle soit congédiée, rétrogradée ou privée de ses privilèges en matière de financement.
- 4) Le comité du code de conduite devra présenter un compte rendu de la situation aux parties concernées et à d'autres personnes au besoin, afin d'assurer une compréhension commune de l'incident qui est survenu et des décisions qu'il prendra.



- 5) Le comité du code de conduite devra déterminer si l'incident a entraîné des troubles psychologiques ou des problèmes de santé mentale chez les parties concernées, et prévoir un soutien professionnel, le cas échéant.

Si la situation concerne des membres du personnel de plusieurs organismes, nous recommandons d'utiliser une approche coordonnée et concertée, qui fera appel aux mécanismes établis par les divers organismes en matière de signalement et de règlement des incidents.



### Annexe 1: Formations et lignes directrices à suivre pour travailler en territoire autochtone

#### Formations :

- Formation de base offerte par les trois Conseils en éthique de la recherche : <https://tcps2core.ca/welcome?lang=fr>.
- Cours en ligne ouvert à tous (bilingue) – *Le Québec nordique : enjeux, espaces et cultures* (Université Laval) : <https://www.ulaval.ca/etudes/mooc-formation-en-ligne-ouverte-a-tous/le-quebec-nordique-enjeux-espaces-et-cultures>.
- Cours en ligne ouvert à tous (en anglais) – *Indigenous Canada* (Université de l'Alberta) : <https://www.ualberta.ca/admissions-programs/online-courses/indigenous-canada/index.html>.
- San'yas – Formation à la sécurité culturelle autochtone (en anglais) : <https://www.sanyas.ca>.
- Certification de sensibilisation aux Autochtones (en anglais) : <https://indigenousandawarenesscanada.com/product/201-indigenous-awareness-certification>.
- Indigenous Corporate Training Inc. (en anglais) : <https://www.ictinc.ca/training?hsCtaTracking=cf84739d-226f-4639-9412-f63383eaf57a%7Cf7736266-509d-4749-9c5d-0a647026207b>.
- Érébia : <https://erebia.ca/services/formation-et-atelier>.
- Formation sur les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des Premières Nations (PCAP) : <https://fnigc.ca/fr/les-principes-de-pcap-des-premieres-nations>.

#### Lignes directrices :

- Association universitaire canadienne d'études nordiques (1982). *Principes d'éthique pour la conduite de la recherche dans le Nord*. AUCEN, Ottawa (Ontario); 9 pages.
- Centre de recherche du Yukon (2013). *Protocols and Principles for Conducting Research with Yukon First Nations*. Centre de recherche du Yukon, Collège du Yukon, Whitehorse; 15 pages.
- Conseil circumpolaire inuit (2022). *Circumpolar Inuit Protocols for Equitable and Ethical Engagement* : <https://www.inuitcircumpolar.com/project/circumpolar-inuit-protocols-for-equitable-and-ethical-engagement>; 34 pages.
- Institut de recherche Aurora (2011). *Doing Research in the Northwest Territories: A Guide for Researchers Applying for a Scientific Research License*. Institut de recherche Aurora, Collège Aurora, Yellowknife; 67 pages.
- Institut de recherche Aurora. *Working Together Towards Relevant Environmental Monitoring and Research in the NWT* : [https://nwtresearch.com/sites/default/files/cimp\\_doc\\_final\\_low\\_res.pdf](https://nwtresearch.com/sites/default/files/cimp_doc_final_low_res.pdf).
- Institut de recherche du Nunavut et Inuit Tapiriit Kanatami (2007). *Negotiating Research Relationships with Inuit Communities, A Guide For Researchers*. Publié sous la direction de S. Nickels, J. Shirley et G. Laidler. Inuit Tapiriit Kanatami et Institut de recherche du Nunavut, Ottawa et Iqaluit; 38 pages.
- Institut nordique du Québec (2017). *Lignes directrices pour la recherche*. Groupe de travail des Premiers Peuples de l'Institut nordique du Québec; 20 pages.



## Code de conduite pour la recherche arctique

- Inuit Tapiriit Kanatami (2018). *Stratégie nationale inuite sur la recherche / National Inuit Strategy on Research*; 48 pages.

Si vous souhaitez consulter d'autres ressources documentaires, nous vous invitons à accéder à la plateforme participative gérée par Gwyneth Anne MacMillan, Allyson Menzies et Marianne Falardeau : [ressources utiles à la recherche participative et collaborative](#). Vous y trouverez une liste non exhaustive de ressources mises à la disposition des chercheuses et des chercheurs qui souhaitent travailler en collaboration avec les collectivités autochtones.



### Annexe 2 : Définitions

**Coercition** – Usage de menaces, de sa position ou de son pouvoir pour contraindre une personne à se comporter d'une certaine manière.

**Consentement** – « L'accord volontaire de se livrer à un contact physique ou à une activité sexuelle et de continuer à se livrer au contact ou à l'activité. Le consentement signifie que toutes les personnes concernées montrent, par des mots ou des gestes, qu'elles acceptent librement et mutuellement de participer à un contact ou à une activité. » (Il s'agit de la définition donnée, à titre d'exemple, par l'Université de Victoria; pour obtenir plus de renseignements, consulter, entre autres, la page Web de l'Université de Victoria intitulée [What is consent?](#).)

**Harcèlement** – Tout comportement verbal ou physique qui, importun et fondé sur la race, la couleur de la peau, la religion, le sexe (y compris le harcèlement sexuel et la discrimination associée à la grossesse), les limitations fonctionnelles, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'information génétique protégée, est si objectivement offensant qu'il va jusqu'à altérer les conditions de travail de la personne visée. Le harcèlement perturbe de manière déraisonnable le rendement de la personne visée et peut créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

- Le harcèlement est une forme de discrimination qui se manifeste par des comportements non désirés, importuns, méprisants, abusifs, menaçants ou offensants. Il peut s'agir d'un seul geste intense et grave ou de multiples comportements persistants et envahissants. Voici des exemples de comportements qui constituent du harcèlement :
  - toute forme de commentaires humiliants, verbaux ou non verbaux, associés au genre, à l'orientation sexuelle, aux limites fonctionnelles, à l'apparence physique, à la taille corporelle, à la race, à la religion, à l'ethnicité ou à l'origine nationale;
  - l'utilisation inappropriée d'images de nudité ou à caractère sexuel;
  - les menaces;
  - les attouchements importuns ou d'autres comportements hostiles;
  - la diffusion d'écrits ou d'images ayant pour effet de dénigrer une personne ou un groupe de personnes;
  - les comportements visant à minimiser l'incident ou les gestes intentionnels destinés à miner la crédibilité d'une personne victime de harcèlement.

**Harcèlement sexuel** – Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et toutes les autres formes verbales ou physiques de conduite de nature sexuelle, dont l'acceptation constitue une condition pour obtenir un emploi et crée un milieu de travail intimidant, offensant ou hostile.

**Intimidation** – Comportement abusif ayant pour effet de menacer, d'humilier ou d'embarrasser une personne au point de nuire à son aptitude au travail et de lui causer des préjudices physiques ou psychologiques.



**Représailles** – Mesures défavorables à l’emploi ou à l’éducation d’une personne ayant signalé une violation du présent code de conduite, ou toute autre mesure prise à l’encontre de cette personne.