

À propos de la consultante

Kelly Nolan est une experte chevronnée en affaires stratégiques, ainsi que dans l'élaboration de programmes organisationnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. M^{me} Nolan travaille en collaboration avec des gestionnaires et des conseils d'administration au sein du milieu universitaire, ainsi que dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et de l'informatique, afin d'élaborer des stratégies ciblées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Parmi ses clients, elle compte des établissements de recherche, des institutions gouvernementales, des entreprises et des initiatives mondiales. M^{me} Nolan conçoit des programmes ciblés visant à améliorer l'équité entre les sexes, ainsi qu'à recruter et à maintenir en poste des talents diversifiés dans différents secteurs industriels. Elle possède également une expertise en élaboration de cadres

organisationnels en matière d'équité, en formation, en évaluation et en développement des affaires, ainsi qu'en relations internes et externes pour des organismes de recherche dont les travaux complexes, fondés sur des données probantes, exigent la collaboration de multiples intervenants et intervenantes. Souvent appelée à donner des conférences, M^{me} Nolan a présidé les volets sur la diversité et le perfectionnement de la main-d'œuvre dans diverses conférences techniques et scientifiques au Canada, aux États-Unis et en Europe. Elle a siégé au réseau *Women in High Performance Computing* pendant quatre ans à titre de coprésidente, et a mis au point un certain nombre d'initiatives et de programmes internationaux. M^{me} Nolan fournit des conseils stratégiques à divers organismes nationaux axés sur la parité des genres, dont Femmes Expertes et Les Femmes en communications et technologie.

Table des matières

À propos de la consultante.....	2	Résultats thématiques du sondage et des entrevues.....	15
But.....	3	Perceptions au sein du réseau.....	16
Sommaire.....	3	Autres considérations.....	17
Méthode.....	4	Points importants à retenir.....	18
Questions d'entrevue.....	5	Conclusion.....	18
Préambule.....	6	Annexe A.....	19
Aperçu de la composition actuelle d'ArcticNet	7	Définitions.....	19
Profil démographique des personnes		Annexe B.....	19
ayant répondu au sondage.....	8	Ressources.....	19
Rôle.....	8	Articles d'intérêt:.....	20
Âge.....	8	Articles portant sur des projets de	
Ethnicité.....	8	recherche.....	20
Sexe.....	8	Ouvrages de référence recommandés:.....	20
Réponses au sondage.....	9		
Analyse intersectionnelle des données.....	15		

But

Le présent rapport vise à orienter la mise en oeuvre d'une stratégie ciblée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du réseau ArcticNet. Cette stratégie a été élaborée selon une méthode d'analyse exploratoire. Un sondage, des entrevues et une analyse des données ont été réalisés dans le but de cerner les défis et les lacunes au chapitre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. La réalisation

d'une analyse quantitative visant à déterminer la variance intragroupe et la variance intergroupe, et à comparer chaque groupe à la moyenne totale, ainsi que d'une analyse qualitative thématique des commentaires écrits a permis de recueillir des données sur le profil d'ArcticNet en matière de diversité et sur l'expérience de ses membres au chapitre de l'inclusion.

Sommaire

Le présent rapport vise à orienter la mise en oeuvre d'une stratégie ciblée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du réseau ArcticNet. Cette stratégie a été élaborée selon une méthode d'analyse exploratoire. Un sondage, des entrevues et une analyse des données ont été réalisés dans le but de cerner les défis et les lacunes au chapitre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. L'exercice consistait à évaluer le sentiment d'appartenance et d'autonomie des membres d'ArcticNet, ainsi qu'à cerner leurs perceptions quant à l'avancement de leur carrière. Le sondage et les entrevues visaient à évaluer ces perceptions selon une approche intersectionnelle. Il s'agissait de ventiler les données selon cette approche afin de mieux évaluer les expériences des membres composant le réseau, y compris les groupes sous-représentés.

Les principaux constats selon lesquels les membres aux identités intersectionnelles vivent des expériences plus négatives sont le reflet de la société canadienne et des contextes actuels de l'enseignement universitaire et de la recherche. Les données relatives aux expériences que vivent les personnes racisées, les Autochtones, les femmes, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2SLGBTQ+ révèlent également les défis auxquels ces populations font face dans toutes les sphères de la société et non pas particulièrement au sein d'ArcticNet. Cependant, ces expériences doivent servir à déterminer comment ArcticNet doit mener ses

activités et créer un environnement sécuritaire sur le plan culturel pour tous ses membres. Les recommandations proposées visent des secteurs dans lesquels ArcticNet exerce une influence et a la capacité de promouvoir la mise en place de changements positifs. Il est à noter qu'ArcticNet n'est pas l'employeur des équipes de recherche qu'il finance et n'a pas non plus le pouvoir de gérer ces équipes ni les recherches qu'elles mènent sur le terrain. Néanmoins, comme il est à la tête d'un vaste réseau, ArcticNet espère éclairer ses chercheurs et chercheuses quant aux meilleures pratiques à utiliser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et inspirer leurs actions à cet égard. Les résultats de l'analyse intersectionnelle permettent donc d'obtenir un aperçu des expériences que vivent en général les membres d'ArcticNet, ainsi que de leurs expériences particulières au sein du réseau.

Le travail que réalise ArcticNet pour renouveler ses comités et les membres de son réseau, ainsi que pour élaborer le programme *North-by-North* en collaboration avec les résidents et résidentes du Nord contribue à jeter les bases de nouvelles approches visant à valoriser les connaissances traditionnelles et, de concert avec le milieu universitaire, à promouvoir les projets de recherche destinés à répondre aux besoins des collectivités nordiques. L'analyse des données a permis de constater que le modèle d'ArcticNet est de plus en plus utilisé pour l'élaboration de méthodes de recherche mutuellement avantageuses avec les collectivités autochtones.

Méthode

L'exercice consistait à évaluer le sentiment d'appartenance et d'autonomie des membres d'ArcticNet, ainsi qu'à cerner leurs perceptions quant à l'avancement de leur carrière. Le sondage et les entrevues réalisés visaient à évaluer ces perceptions selon une approche intersectionnelle.

Il s'agissait de ventiler les données selon cette approche pour mieux évaluer les expériences des membres composant le réseau, y compris les groupes sous-représentés.

Les recommandations proposées visent des secteurs dans lesquels ArcticNet exerce une influence et a la capacité de promouvoir la mise en place de changements positifs.

Il n'était pas dans l'intention du présent rapport ni des méthodes de collecte des données d'obtenir une parfaite compréhension des expériences vécues par les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les collectivités œuvrant en collaboration avec ArcticNet. La mise en place d'une initiative conjointe, dirigée par les collectivités, est requise et sera visée. Cette initiative devra s'accompagner d'une approche approuvée, sécuritaire sur le plan culturel, et respectueuse des traumatismes continus que vivent ces collectivités. Il est à souligner, toutefois, que ces enjeux revenaient couramment dans les données recueillies à la suite du sondage et des entrevues, et sont par conséquent pris en compte dans le présent rapport. De plus, nous sommes conscients que ce sondage ne peut pas avoir cerner l'ensemble des expériences vécues au sein des équipes de recherche d'ArcticNet, et que des efforts supplémentaires devront être entrepris.

Sondage

En septembre 2020, les membres d'ArcticNet ont été invités à répondre à un sondage visant à évaluer leur sentiment d'appartenance et d'autonomie, ainsi qu'à cerner leurs perceptions quant à l'avancement de leur carrière. L'exercice consistait à évaluer ces perceptions selon une approche intersectionnelle. Une liste complète des questions ainsi que les résultats du sondage sont présentés dans ce rapport.

Méthodologie d'entrevue

Les entrevues axées sur la diversité et l'inclusion permettent de recueillir des données intéressantes sur les problèmes et les défis auxquels font face les divers membres d'une collectivité.

Les données recueillies auprès d'une organisation peuvent contribuer à l'orientation des priorités de cette organisation et faire en sorte que les investissements qu'elle réalisera en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ciblent ses enjeux les plus importants.

Au cours de l'entrevue, nous avons demandé aux personnes interrogées de nommer les différents éléments composant leur identité et d'y réfléchir afin d'évaluer leur sentiment d'appartenance et d'autonomie, ainsi que leur capacité de poursuivre leur travail sur la recherche arctique et au sein d'ArcticNet.

Nous leur avons également demandé de définir leur identité en fonction de leur sexe, de leur âge, de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur ethnicité, de leur religion, de leurs compétences et connaissances, de leurs antécédents professionnels, de leur formation universitaire, de leurs relations, passions et intérêts importants, de leurs obligations en dehors du travail, de leur état de santé, de leur personnalité et d'autres facteurs.

Enfin, nous leur avons demandé de désigner les éléments de leur identité qui pouvaient être « vus » au travail, au sein d'une équipe de recherche, à des événements de perfectionnement professionnel ou lors d'activités sur le terrain, ainsi que ceux devant être dissimulés ou moins apparents en milieu de travail.

Les questions posées permettront d'évaluer le sentiment d'appartenance et d'autonomie des membres d'ArcticNet, ainsi que les expériences vécues par les groupes dominants et non dominants.

Questions d'entrevue

Parmi les questions d'entrevue, certaines portaient sur la notion d'appartenance. L'appartenance fait référence au sentiment de faire partie d'une équipe de travail et d'en être un membre essentiel. Les milieux de travail inclusifs permettent à leur personnel de combler ses besoins d'interaction sur le plan social et émotionnel. Les employés et employées qui ont le sentiment de faire partie d'une équipe de travail se sentent soutenus émotionnellement et sont convaincus de pouvoir divulguer des renseignements personnels à leurs collègues en toute sécurité. L'appartenance façonne l'identité d'une collectivité et se définit par le sentiment de faire partie d'un tout.

- Éprouvez-vous un sentiment d'appartenance envers votre équipe de recherche ? Pourquoi ?
- Avez-vous le sentiment d'être un membre estimé et essentiel de votre équipe de travail ? Pourquoi ?
- Avez-vous parfois le sentiment qu'on vous exclut au travail, que ce soit lors d'activités professionnelles ou sociales ?
- Avez-vous le sentiment qu'on vous offre un soutien émotionnel et social au travail ?
- Comment vous sentiriez-vous si vous deviez quitter votre équipe de travail ?

L'entrevue abordait aussi la notion d'autonomisation. On croit souvent, à tort, que l'inclusion consiste à traiter tous les membres du personnel de la même manière. Il s'agit plutôt de reconnaître que différentes personnes font face à des défis uniques au travail. Les milieux de travail inclusifs reconnaissent que la main-d'œuvre diversifiée qui les compose a des besoins variés et font en sorte que les méthodes de travail tiennent compte de ces différences pour que toutes les personnes puissent y contribuer pleinement.

On pourrait, par exemple, apporter des modifications physiques, telles que l'installation de rampes d'accès pour fauteuils roulants, la mise en place de mesures d'adaptation pour les personnes ayant une déficience visuelle, ainsi que l'aménagement de salles de prière ou d'allaitement. On peut aussi penser à des modifications à l'horaire de travail, telles que la mise en place de mesures favorisant le travail flexible, le partage d'emploi ou le télétravail, ainsi

que la prestation de programmes d'avantages sociaux inclusifs, comme les congés parentaux ou les congés d'adoption, pour tous les parents, y compris les couples homosexuels. Le réseautage, le mentorat et le parrainage font aussi partie des initiatives favorisant l'autonomisation des groupes sous-représentés.

- Contrairement à tous vos collègues de travail, avez-vous eu à surmonter des obstacles qui ont nui à votre avancement professionnel ou à votre capacité de participer pleinement à des processus de travail ?
- Décrivez ces obstacles.
- Faites-vous face à des défis uniques qui nuisent à votre capacité de vous rendre au travail ou d'accomplir les tâches demandées aux moments requis ?
- Quelles mesures votre employeur pourrait-il prendre pour mieux vous soutenir ?
- Avez-vous le sentiment de disposer de tout le soutien nécessaire pour perfectionner vos compétences et faire avancer votre carrière ?
- Pouvez-vous désigner des personnes qui, au sein de votre organisation, sont comparables à vous et occupent des postes de direction ?
- Entretenez-vous des rapports formels ou informels avec des collègues de votre organisation ?
- À quelle fréquence échangez-vous avec des collègues en dehors de votre équipe ou unité de travail ?

Enfin, des questions étaient axées sur la notion d'avancement. Une organisation est inclusive dans la mesure où elle favorise le développement et la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée, et encourage la diversité au sein de son équipe de direction. Les milieux de travail inclusifs reconnaissent que les préjugés contribuent au maintien des inégalités; ils scrutent à la loupe chaque étape du cycle de vie des employés afin d'éliminer les préjugés institutionnalisés, et encouragent les recruteurs et les gestionnaires à faire preuve d'objectivité dans la sélection, l'évaluation et le perfectionnement du personnel pour que les membres de groupes culturels ou sociaux non dominants aient une chance égale d'avancement au sein de l'organisation que les membres du groupe traditionnellement dominant.

-

- Avez-vous été témoin ou victime de préjugés ou de discrimination dans votre lieu de travail ? Le cas échéant, décrivez la situation.
- Quels attributs, caractéristiques, contributions et comportements votre organisation valorise-t-elle ou récompense-t-elle le plus ?
- Que devez-vous faire ou qui devez-vous connaître pour faire avancer votre carrière ?
- Quel est le portrait type des employés au sein de votre organisation ? Le portrait type des gestionnaires ?

Nous avons mené une série d'entrevues ciblées (10) auprès d'un échantillon composé de membres diversifiés d'ArcticNet, sélectionnés en fonction des facteurs suivants : le milieu, le groupe d'âge, le sexe et l'orientation sexuelle.

Les données recueillies à l'issue des entrevues et du sondage n'établissent pas de liens de causalité. Les expériences vécues ainsi que les recherches et données connexes visant à comprendre les raisons qui pourraient expliquer les enjeux et les lacunes cernés font partie d'une approche exploratoire en matière d'analyse de données. Les constats du rapport pourraient nécessiter des études plus poussées.

Nous avons trié les données par thème afin d'éclairer les recommandations concernant l'élaboration d'une stratégie ciblée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein d'ArcticNet, ainsi que de protéger l'identité des personnes ayant participé au sondage et aux entrevues.

Préambule

De nombreuses conséquences négatives imprévues de la mise en œuvre de stratégies en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sont le résultat d'un aveuglement culturel et de la mésinformation qui est véhiculée au sujet des Premières Nations et des collectivités métisses, autochtones et inuites ayant contribué à façonner l'histoire du Canada. En outre, des organisations sont ouvertement critiquées pour avoir adopté des approches symboliques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au lieu de mettre en œuvre des cadres propices à de réels changements.

Il est à noter que les préjugés inconscients nous amènent à fermer les yeux face aux expériences des autres ou à supposer que les autres vivent les mêmes expériences que nous. Les stratégies en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sont souvent utilisées pour prouver l'existence de préjugés racistes ou sexistes, ou convaincre la direction de la rentabilisation des investissements dans des activités à ce chapitre. Or, elles doivent inspirer l'adoption de mesures fondées sur les expériences réelles vécues par les personnes avec qui nous travaillons.

Bien que les faits et rapports démontrent incontestablement l'existence de problèmes croissants d'exclusion sociale, de racisme et d'équité au sein des milieux universitaire et

scientifique, peu de progrès sont réalisés à ce chapitre. Voilà un bel exemple de préjugés inconscients et de racisme systémique.

À titre d'exemple de racisme systémique, les actes de violence commis dernièrement contre les Canadiens noirs et les peuples autochtones laisseront de profonds traumatismes chez nos collègues et au sein des collectivités canadiennes. Parallèlement, on demande à ces populations d'expliquer et de communiquer leurs expériences à celles qui ne sont pas confrontées à ces manifestations racistes.

De plus en plus de groupes sous-représentés sont invités à prendre part à des sondages et à des entrevues afin de « prouver » qu'ils vivent ou ont vécu des expériences profondément traumatisantes – un exercice qui donne lieu à un sentiment de désespoir. Certains parlent d'« épuisement du transfert des connaissances » (translation exhaustion).

« Épuisement du transfert des connaissances : notion selon laquelle les peuples autochtones (ou les personnes ou groupes marginalisés) échangeant avec le grand public sur un sujet lié aux préjugés doivent d'abord

expliquer le contexte historique de toutes les étapes ayant mené à la situation actuelle avant même d'aborder ledit sujet, et ce, à maintes reprises, en raison du manque de connaissances ou de renseignements de base chez les personnes qui les écoutent – une conséquence directe de l'effacement de la vraie histoire des Autochtones de nos systèmes scolaires, hormis la mention superficielle qui en est faite. »

TWYLA BAKER, dirigeante autochtone et présidente du Nueta Hidatsa Sahnish College

Alors qu'ArcticNet poursuit son évolution et continue d'améliorer ses relations avec les collectivités nordiques du Canada, il devra veiller à ce que sa stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ne constitue pas une charge de travail supplémentaire pour les membres des Premières Nations et des collectivités métisses et inuites.

« Depuis les années 1970, les établissements, les gouvernements et les nations autochtones cherchent de plus en plus à accroître la participation et la réussite des Autochtones aux programmes canadiens d'études supérieures. Cependant, des inégalités sont encore bien présentes entre les Autochtones et non-Autochtones au Canada, comme l'indiquent les statistiques nationales relatives au niveau de scolarité, aux déterminants sociaux de la santé et au statut socioéconomique. Par exemple, seulement 8 % des Autochtones détiennent un diplôme d'études postsecondaires, comparativement à 20 % pour le reste de la population canadienne (Statistique Canada, 2008, 2013). L'un des défis associés à l'accès aux études supérieures est de créer le cadre nécessaire au sein des structures, des disciplines, des politiques et des pratiques définies et imposées par une culture principalement euro-occidentale pour que les Autochtones y occupent une place importante. L'autochtonisation de l'enseignement supérieur est un mouvement visant à intégrer les peuples autochtones, leurs philosophies, leurs connaissances et leurs cultures au sein des programmes d'études ; elle consiste en fait à transformer les initiatives des établissements, telles que leurs politiques et leurs programmes

scolaires et parascolaires, afin de favoriser la réussite et l'autonomisation des Autochtones. S'inspirant de projets de recherche menés au cours des dix dernières années, cet article souligne les réussites ponctuelles au sein des établissements et cerne les obstacles à une autochtonisation qui se détournerait des approches purement symboliques ne tolérant que les connaissances autochtones pour faire en sorte que ces connaissances fassent partie intégrante du tissu institutionnel. » Michelle Pidgeon, Ph. D. professeure agrégée à la Faculté de l'éducation de l'Université Simon Fraser.

Il est à noter également que la prévalence des préjugés sexistes en milieu universitaire et leurs répercussions sont bien documentées au Canada, et que la pandémie actuelle aggrave ces répercussions sur les femmes, les collectivités nordiques et les populations autochtones. La situation était difficile aussi avant la pandémie, et l'on doit tenir compte de la charge de travail supplémentaire alors qu'ArcticNet procède à la mise en oeuvre d'une stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

« Les femmes continuent de faire face à bon nombre des obstacles auxquels elles se heurtaient il y a un demi-siècle. Ce sont elles qui se consacrent davantage aux projets de recherche communautaire, à la prestation de soins aux étudiant(e)s et aux collègues, ainsi qu'aux tâches administratives – toutes des formes de travail sous-évaluées ou dévaluées. Elles sont aussi victimes de sexisme (ainsi que de racisme, de discrimination fondée sur la capacité physique, et d'hétérosexisme) quand il s'agit d'évaluer leurs compétences en enseignement et leur parcours scolaire. »

CASSANDRA M. GUARINO et VICTOR M. H. BORDEN, Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?

Aperçu de la composition actuelle d'ArcticNet

Bien que les femmes soient bien représentées au sein des comités et de la direction d'ArcticNet, la plupart ne sont pas issues de milieux diversifiés. En effet, moins de 5 % des projets de recherche financés par ArcticNet sont dirigés par des scientifiques membres des Premières Nations et des collectivités métisses et inuites.

Données actuelles relatives au personnel scientifique principal d'ArcticNet :

45 % sont des femmes

55 % sont des hommes

1 personne s'identifie comme membre d'une collectivité métisse.

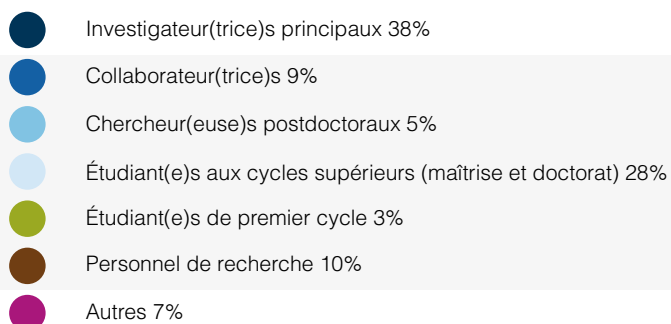
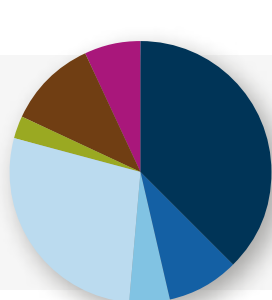
2 personnes s'identifient comme membres d'une collectivité des Premières Nations.

3 personnes s'identifient comme membres d'une collectivité inuite.

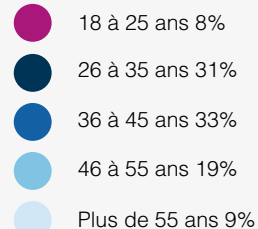
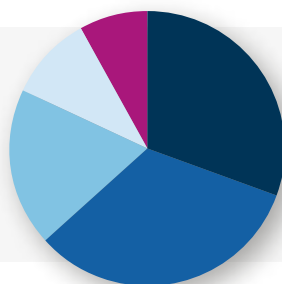
Profil démographique des personnes ayant répondu au sondage

Nombre de personnes ayant répondu au sondage : 104

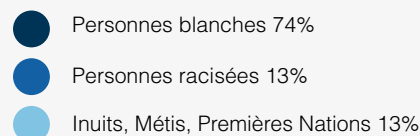
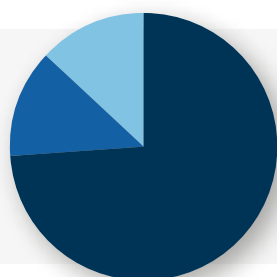
Rôle



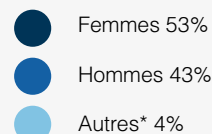
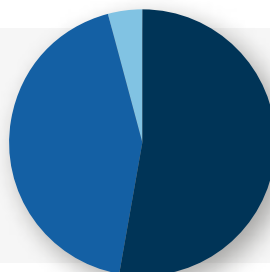
Âge



Ethnicité



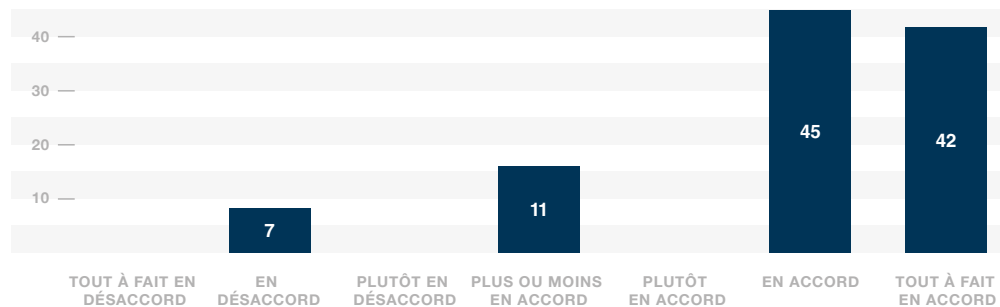
Sexe*



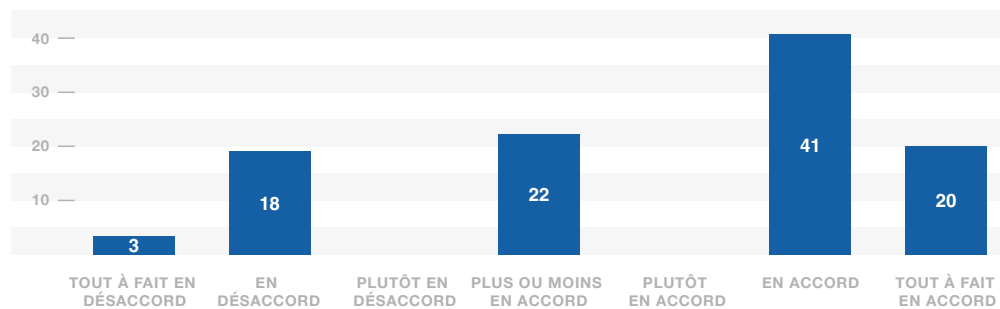
* Nous n'utiliserons aucun terme précis ici afin de ne pas identifier les personnes.

Réponses au sondage

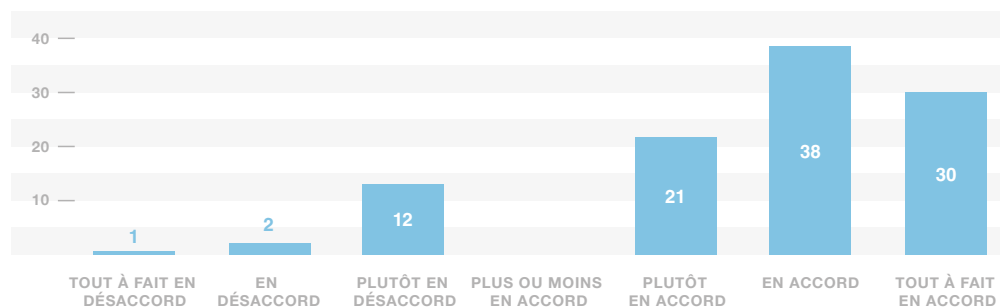
1. En général, dans la réalisation de mon travail ou de mes recherches, j'ai le sentiment qu'on m'inclut dans le processus et qu'on me respecte.



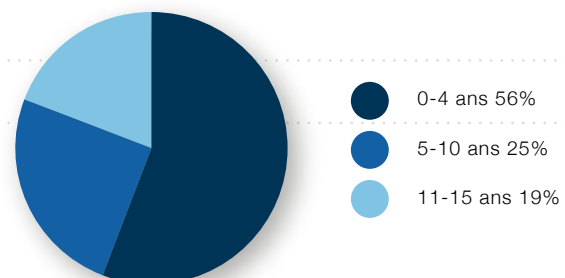
2. À mon avis, les personnes différentes de la plupart des autres reçoivent un traitement équitable.



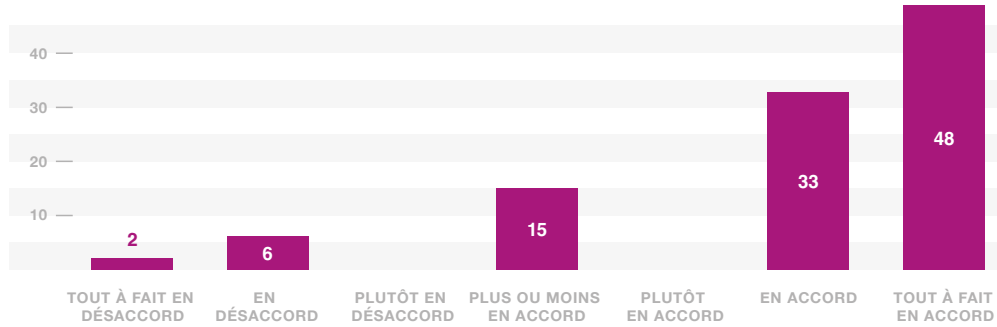
3. En général, dans la réalisation de mon travail ou de mes recherches, on respecte et valorise toutes les personnes, sans égard à leur culture, à leur sexe et à leurs origines.



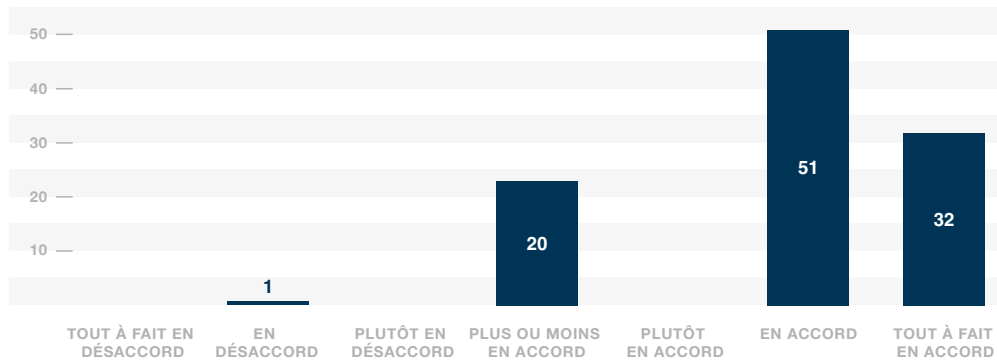
4. Je suis membre du réseau ArcticNet depuis :



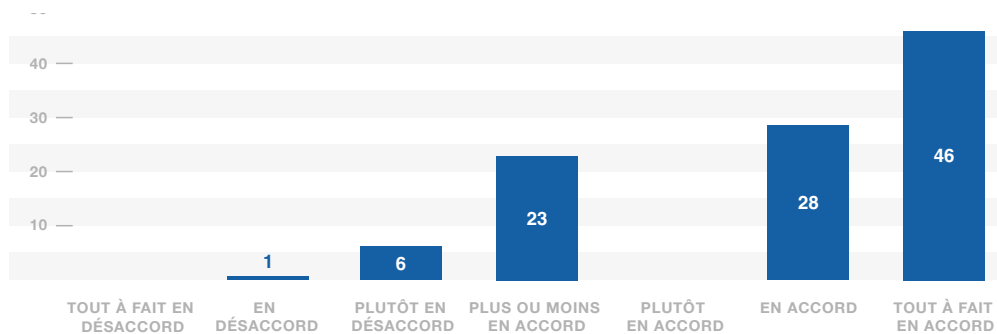
5. Je me sens à l'aise de parler de mes origines et de ma culture avec mes collègues.



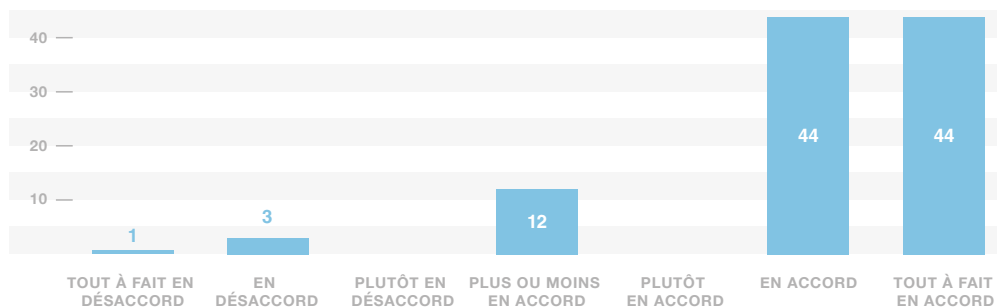
6. Mes collègues se sentent en sécurité et à l'aise de mener des travaux sur le terrain.



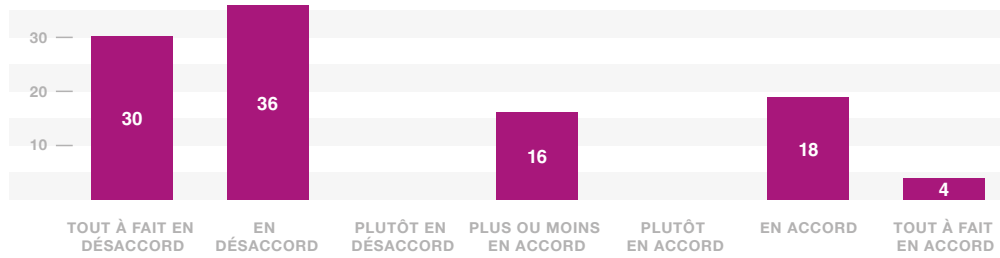
7. Les blagues à connotation raciste, ethnique et sexiste ne sont pas tolérées.



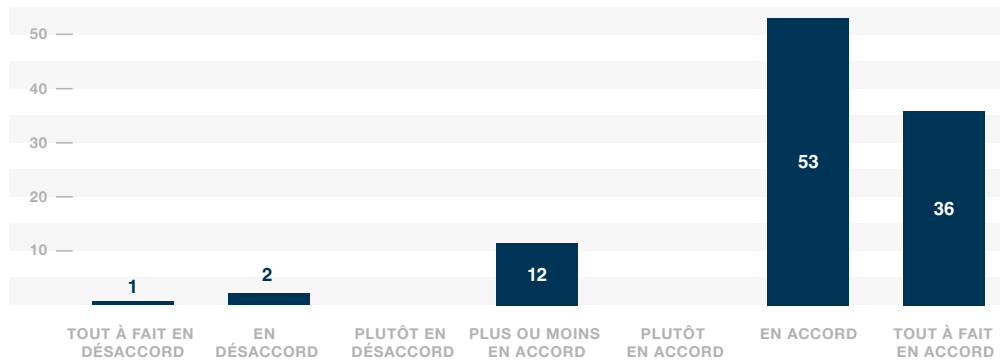
8. Je fais partie d'un milieu où l'on encourage la libre expression des idées, des opinions et des croyances.



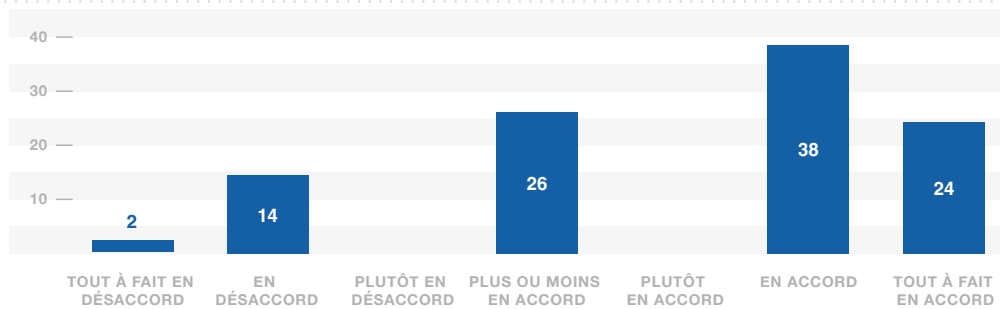
9. J'ai été témoin ou victime de discrimination ou de harcèlement à l'occasion d'une activité, d'une conférence ou d'une séance d'information organisée par ArcticNet, dans le cadre de travaux sur le terrain financés par ArcticNet, dans un laboratoire financé par ArcticNet ou au sein d'un comité d'ArcticNet.



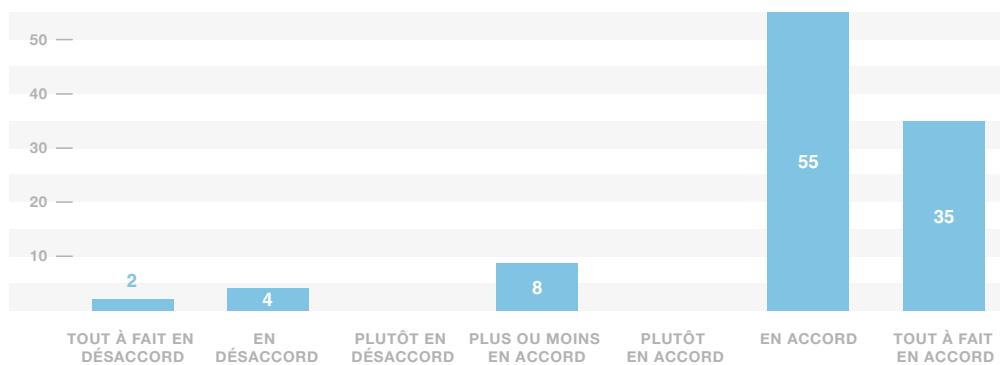
10. Je me sens en sécurité et j'ai le sentiment qu'on me respecte quand je travaille sur le terrain ou à distance.



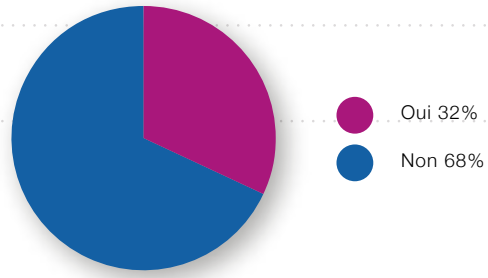
11. Si une nouvelle personne se joint à mon équipe, c'est avec un groupe composé de membres diversifiés qu'elle travaillera.



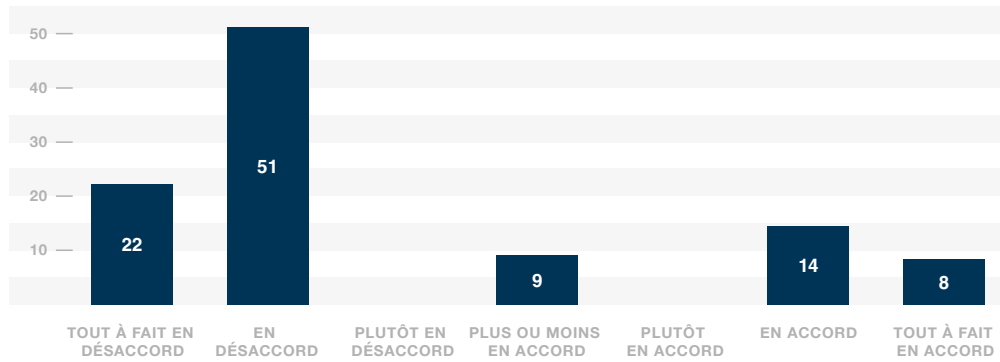
12. J'ai le sentiment que les tâches sont assignées de manière équitable.



13. J'ai suivi des programmes de formation qui encouragent la diversité et l'inclusion.



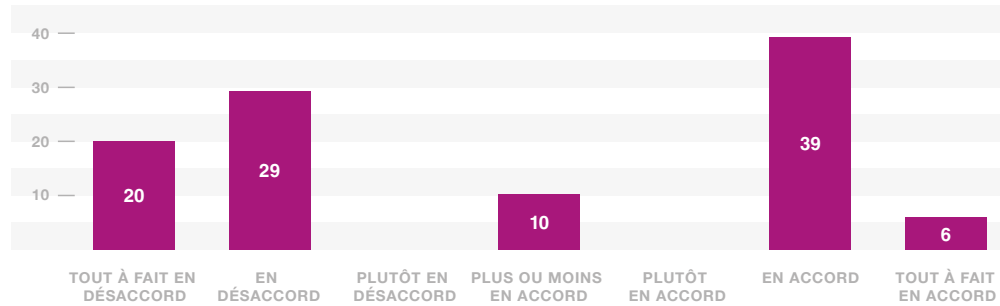
14. On m'a offert de participer à une formation sur les répercussions du colonialisme en science et en recherche.



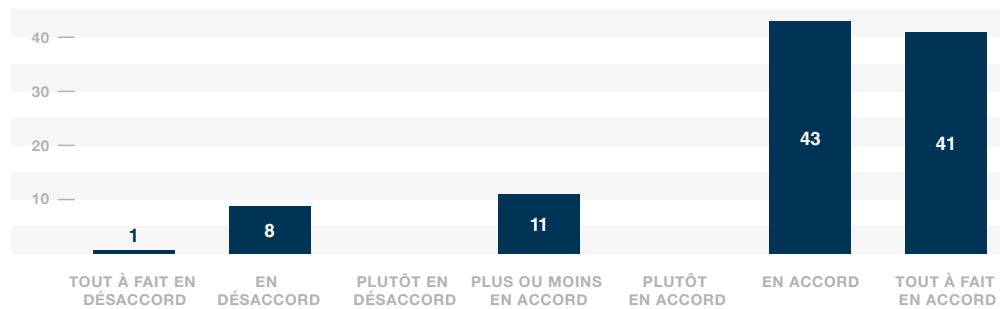
15. Il est de mon devoir de comprendre les expériences, la culture et l'histoire des collectivités avec lesquelles je travaille.



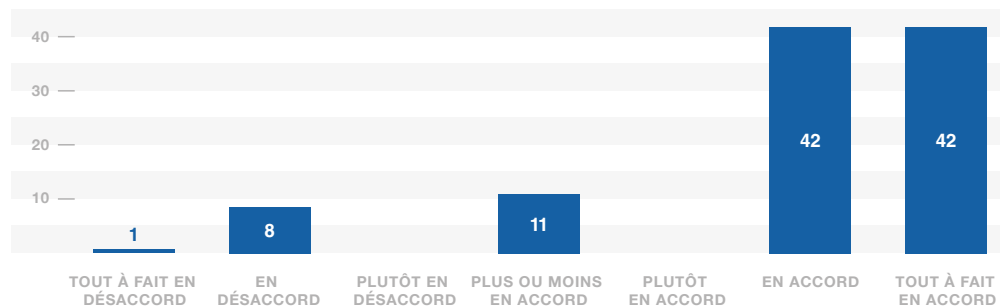
16. J'ai été témoin ou victime de discrimination ou de harcèlement dans mon lieu de travail.



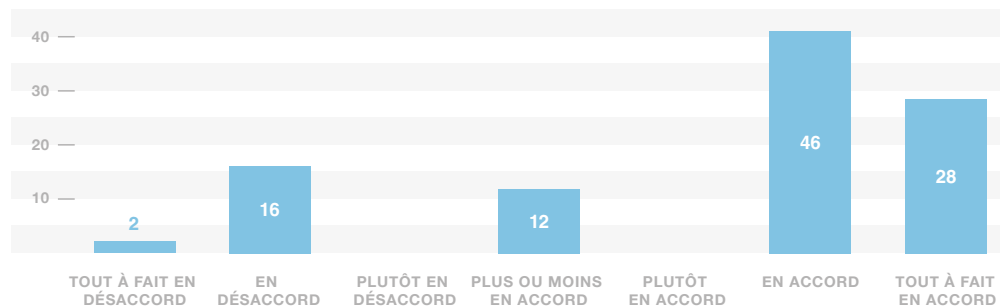
17. L'appartenance est le sentiment de faire partie intégrante d'un groupe, d'en être un membre important. J'éprouve un sentiment d'appartenance à l'égard de mon lieu de travail.



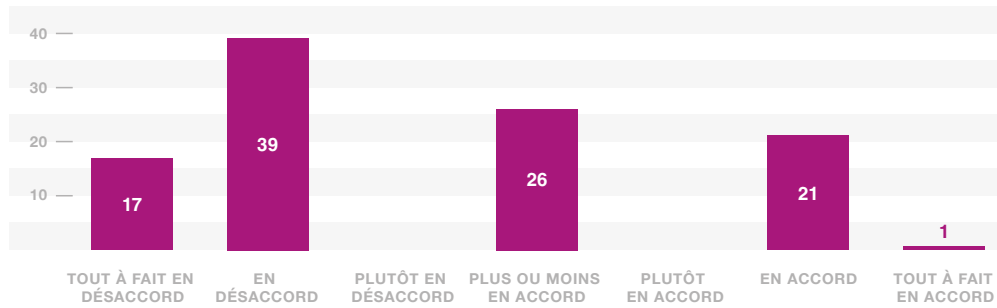
18. Au sein de mon équipe de travail et de recherche, je n'ai pas de difficulté à être moi-même.



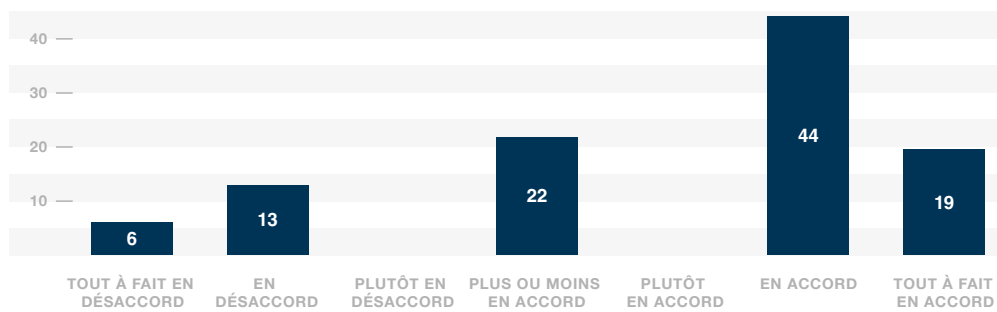
19. Je peux exprimer une opinion contraire sans craindre des conséquences négatives.



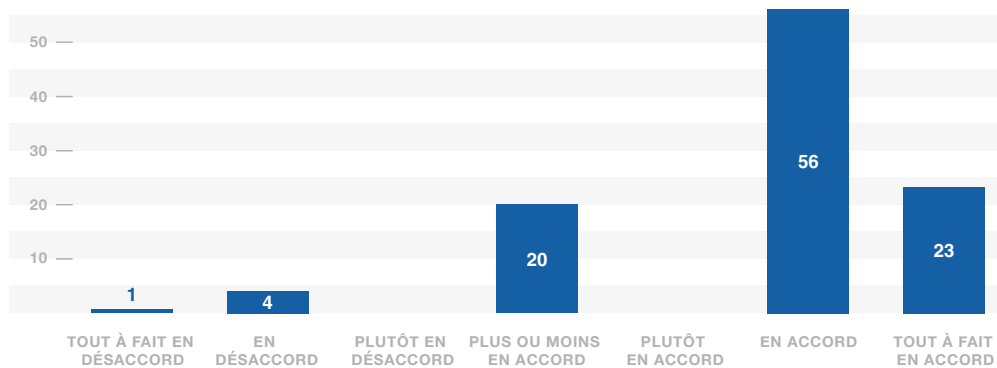
20. Je crains souvent de ne pas avoir de points en commun avec d'autres personnes.



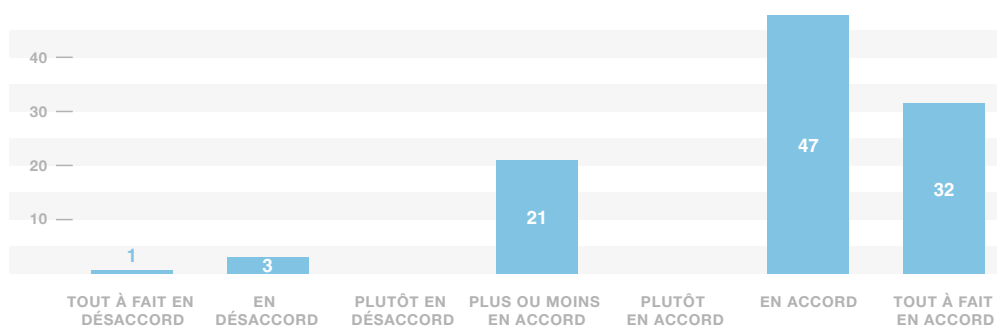
21. J'ai rarement le sentiment d'être « la seule personne à être comme ça ».



22. J'ai le sentiment que mes collègues me comprennent.



23. On répond bien aux besoins individuels concernant des obligations familiales ou d'autres mesures d'adaptation.



Analyse intersectionnelle des données

Profil démographique des personnes ayant répondu « en désaccord » ou « tout à fait en désaccord » aux questions concernant des expériences positives, ou « en accord » et « tout à fait en accord » à celles qui concernent des expériences négatives, par ordre de prévalence :

- Personnes s'identifiant comme membres des Premières Nations ou d'une collectivité métisse ou inuite
- Personnes de race noire
- Personnes racisées
- Personnes dont l'orientation sexuelle est autre que l'hétérosexualité
- Personnes non binaires

Bien qu'elles ne représentent que 30 % de l'ensemble des répondants, 98 % des personnes possédant ces caractéristiques intersectionnelles disent avoir une expérience ou une perception négative ou très négative. Les expériences vécues par les personnes ayant répondu au sondage sont le reflet de la situation actuelle au Canada. Les Autochtones, les membres de collectivités inuites, les personnes racisées, les personnes qui s'identifient comme étant non cisgenres ou appartenant à la communauté 2SLGBTQ+, ainsi que les femmes, disent vivre ou avoir vécu des expériences négatives.

Les expériences les plus positives ont été relevées chez les personnes qui s'identifient comme étant hétérosexuelles, de race blanche et de sexe masculin.

Les résultats du sondage révèlent une grande motivation au sein de tous les groupes démographiques à comprendre les répercussions du colonialisme sur la recherche arctique, et tous ont d'ailleurs indiqué qu'ils souhaiteraient recevoir plus de formation à ce chapitre. Seulement 20 % se sont vu offrir une formation et disent souhaiter avoir accès à plus de ressources.

Un peu plus de la moitié des personnes ayant répondu au sondage ont suivi une formation

en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, suggérant ainsi une volonté d'améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que le souhait d'avoir accès à plus de ressources en cette matière.

Résultats thématiques du sondage et des entrevues

Les caractéristiques que valorise le groupe dominant au sein d'une organisation jouent un rôle important dans l'établissement de la culture et de l'environnement de travail. Les personnes qui ne possèdent pas ces caractéristiques ou qui n'ont pas les mêmes chances de les acquérir auront le sentiment d'être moins acceptées.

Selon les personnes ayant participé au sondage et aux entrevues, les caractéristiques les plus valorisées au sein du réseau ArcticNet sont les suivantes :

- Atteindre l'excellence scientifique
- S'associer à des partenaires internationaux et travailler au sein d'initiatives internationales de grande envergure
- Préférer les sciences de la nature et le génie aux sciences sociales, à la mobilisation communautaire ou aux projets de recherche concertés

Caractéristiques individuelles perçues comme étant les plus valorisées au sein d'ArcticNet :

- Avoir confiance en soi et être charismatique
- Venir du Sud
- Être de sexe masculin et hétérosexuel
- Aimer la compétition
- Obtenir d'importantes subventions
- Travailler à l'échelle internationale

Perceptions au sein du réseau

Résultats thématiques généraux

La plupart des personnes ayant participé au sondage et aux entrevues ont livré des commentaires positifs quant à leur travail au sein d'ArcticNet. Chacune a donné des exemples de changements positifs ou avait l'impression que la situation s'améliorait.

Il est clair que, pour les membres d'ArcticNet, le programme *North-by-North* et le soutien qui est offert aux résidents et résidentes du Nord afin de leur permettre d'assister aux réunions d'ArcticNet sont des exemples que le réseau évolue et change de manière positive.

On reconnaît que plusieurs équipes de recherche attachent une grande importance à l'inclusion et au soutien de tous les membres, sans égard à leurs origines ou à leur identité. Plusieurs personnes ont dit avoir le sentiment d'être très importantes au sein de leur équipe, bien que ce sentiment soit moins ressenti sur le terrain, à l'échelle internationale ou aux réunions scientifiques.

Certaines personnes ont dit faire partie d'équipes pour qui l'équité, la diversité et l'inclusion sont des valeurs profondes, et dont les chefs discutent ouvertement de ces sujets. Elles ont le sentiment qu'on les reconnaît à leur juste valeur et que leurs points de vue sont pris en compte.

Certaines personnes estiment travailler dans un milieu flexible, convivial et sensible aux situations uniques qu'elles vivent sur le plan personnel, et mentionnent que de nouvelles approches mises en place au sein du réseau pourraient être utilisées comme exemples pour élaborer de meilleures pratiques.

Certaines personnes reconnaissent qu'elles ont la responsabilité de faire en sorte que leur milieu de travail soit plus inclusif et ouvert. Les personnes interrogées estiment que la stratégie d'ArcticNet en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est une bonne initiative et qu'elle contribue aux efforts du réseau.

Toutefois, certaines personnes ont eu des réactions défensives ou négatives au moment de parler des expériences vécues au sein de leur équipe de recherche. Plusieurs personnes

interrogées estiment qu'il est difficile d'exprimer leurs émotions au travail. Certaines craignent d'être étiquetées comme des personnes « émotives » et d'en subir les conséquences dans leur carrière. Beaucoup ont signalé qu'elles n'ont pas toutes la possibilité de faire entendre leur voix au sein des sciences traditionnelles.

Certaines personnes se sont dites incapables d'obtenir de l'aide pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle, ou ont signalé de piètres comportements à cet égard. Elles disent craindre d'exprimer leur décision d'accorder la priorité à leur famille ou leur besoin de prendre des dispositions pour la garde de leurs enfants ou des congés pour passer du temps en famille, étant donné qu'elles auraient l'impression qu'on pense qu'elles négligent leur travail. Elles disent avoir le sentiment qu'on les oblige à travailler de longues heures et à mener des projets internationaux sur le terrain, à défaut de quoi elles risquent de compromettre leur réussite.

Certaines personnes ont été témoins ou victimes de l'absence de mesures facilitant la conciliation travail-vie personnelle. Par exemple, certaines ont vu des parents de jeunes enfants quitter leur carrière en recherche en raison de responsabilités conflictuelles. On soutient que les attentes sont les mêmes pour l'ensemble des membres du réseau, peu importe qu'on ait ou non des obligations familiales.

Les expériences vécues par les différents membres du réseau indiquent qu'il existe des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, mais qu'on ne les utilise pas de manière cohérente dans l'ensemble des projets. Les équipes, les styles de gestion et les établissements étant différents, les expériences vécues le sont tout autant.

Les personnes interrogées croient fermement que l'élaboration d'un portefeuille de recherche comportant des projets internationaux d'envergure est la clé du succès en recherche arctique. Selon les commentaires recueillis, l'établissement d'une collaboration internationale est un critère si important qu'on omet parfois d'aborder les questions de harcèlement sexuel ou de discrimination avec les collègues internationaux.

Les personnes ayant été témoins ou victimes de discrimination disent craindre de subir des représailles ou d'être exclues si elles signalent

des incidents, notamment dans le cadre de travaux sur le terrain.

Des préoccupations ont été soulevées quant au fait que l'acceptation et la sécurité des membres de la communauté 2SLGBTQ+ varient d'une collectivité à l'autre à l'échelle internationale. Certaines personnes soutiennent que les obligations familiales ne permettent pas toujours de travailler dans d'autres pays du monde. D'autres se sont résignées à poursuivre des objectifs moins ambitieux au sein de leur carrière en raison de ces obstacles.

Il apparaît que les problèmes liés aux travaux sur le terrain sont systémiques. Plusieurs personnes ont confié que certains chercheurs et chercheuses principaux ayant des antécédents connus de comportements négatifs échappent à leur responsabilité en raison du prestige qu'on leur attribue. En effet, il semble que les problèmes liés aux travaux sur le terrain et aux projets internationaux sont systémiques et tolérés au sein d'ArcticNet.

Observations liées à la culture

Les personnes interrogées ont exprimé leurs opinions quant aux écarts qui existent entre les régions du Nord et du Sud sur le plan culturel. Elles ont le sentiment de devoir s'adapter au milieu universitaire plutôt que d'y évoluer librement.

Bien que cet enjeu ne soit pas propre au réseau ArcticNet, il convient de comprendre les perceptions à cet égard, y compris au sein du réseau, et d'y répondre dans la mesure où il est possible d'y exercer une influence.

On estime fortement que les membres des Premières Nations et des collectivités inuites sont de plus en plus nombreux à participer aux réunions d'ArcticNet. « La participation des résidents et résidentes du Nord est importante pour moi. C'est ce que je constate au sein du réseau ArcticNet, mais pas dans mon établissement », affirme l'une des personnes interrogées.

Parallèlement, certaines personnes soutiennent qu'en raison des possibilités de financement restreintes, il est difficile de faire face aux problèmes pratiques actuels. « Il arrive souvent que la science ne réponde pas aux besoins de la collectivité », soutient l'une d'elles.

On reconnaît en même temps que le programme *North-by-North* a été conçu pour résoudre une partie des problèmes que vivent couramment les scientifiques dans le Nord.

Certaines personnes ont le vif sentiment que les esprits sont plus ouverts et qu'il existe une volonté d'adopter des approches nouvelles, même si elles estiment que la science est un système « rigide », incapable de s'adapter à cette nouvelle volonté de respecter les connaissances traditionnelles ou de mener des projets de recherche importants, élaborés en collaboration avec les communautés du Nord.

Dans toutes les entrevues, on a mentionné qu'il était nécessaire que plus de projets de recherche soient dirigés expressément par des Inuits. « On ne se soucie pas des enjeux scientifiques auxquels les collectivités nordiques font face », a-t-on souligné. En même temps, on considère qu'ArcticNet est l'instigateur de changements positifs à cet égard.

Certaines personnes estiment que le milieu universitaire s'intéresse peu à l'élaboration conjointe de projets de recherche, à la mobilisation communautaire, au transfert des connaissances pratiques et à la diffusion de l'information. L'une d'elles affirme que « le système d'évaluation par les pairs ne sachant pas comment aborder ces questions, ces dernières n'ont pas d'importance réelle en recherche ».

On a l'impression que, pour certains membres du réseau, la participation des Inuits, des Métis et des Premières Nations se limite à jouer un rôle de guides ou de soutien lors de travaux sur le terrain.

Autres considérations

Nous vous invitons à considérer la page Web suivante : <https://arcticnet.ulaval.ca/fr/depart-dun-batisseur-des-sciences-arctiques>.

Les qualités soulignées dans ces articles sont le reflet des valeurs qui définissent le réseau. Toutes les observations qui y sont citées ont été faites par d'éminents scientifiques et organismes du Sud. On y constate l'absence de commentaires provenant de personnes issues de milieux diversifiés ou soulignant l'impact positif des collectivités nordiques et de l'élaboration conjointe de projets de recherche, ainsi que l'importance de respecter les connaissances

traditionnelles ou d'offrir des bourses d'études à des personnes originaires du Nord. En fait, on ne cite absolument personne venant du Nord.

Le 28 septembre 2020, un article diffusé sur la chaîne anglophone de Radio-Canada faisait état d'incidents à caractère sexiste qui se seraient produits à bord d'un navire dans le cadre d'une importante mission de recherche internationale appelée MOSAiC, dirigée par l'Institut Alfred-Wegener. Les événements révèlent la présence d'une culture généralisée et inquiétante dans le secteur des sciences favorisant le sexisme, la misogynie et la condamnation de la victime. L'absence d'une déclaration publique officielle de la part d'ArcticNet, condamnant tout geste ou propos à caractère sexuel au sein de projets de recherche dans l'Arctique, ou exprimant sa solidarité à l'égard des femmes qui étaient à bord du navire, pourrait donner l'impression que rien n'est plus important que l'atteinte de l'excellence scientifique et la réalisation d'importants projets internationaux de plusieurs millions de dollars.

En raison des antécédents en matière de harcèlement sexuel dans les travaux menés sur le terrain et du fait que la communauté de la recherche arctique est au courant de ces incidents, cette absence de réaction pourrait être perçue comme une « absence institutionnalisée de bienveillance » générale – une expression inventée par la Canadienne Colleen Sheppard, professeure de droit, qu'on aurait dû sérieusement prendre en compte.

Points importants à retenir

La priorité doit être de poursuivre le programme North-by-North, d'en favoriser l'expansion et de promouvoir les valeurs qui y sont véhiculées.

Mettre en place des programmes de formation visant à mieux comprendre les répercussions du colonialisme sur les collectivités nordiques, et en offrir la possibilité.

Prodiguer une formation sur les pratiques exemplaires à utiliser en recherche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Se concentrer sur la mise en place de mécanismes visant à éliminer le sexisme et le harcèlement dans les travaux de recherche sur le terrain, et obtenir un soutien à cette fin.

Poursuivre les efforts visant à faire en sorte que les événements et programmes d'ArcticNet soient sécuritaires pour tous les membres du réseau sur le plan culturel.

Revoir le processus de sélection des projets de recherche et les critères de financement afin d'éliminer les préjugés.

Prêter une attention particulière aux groupes démographiques suivants en raison des piètres résultats obtenus à leur égard en matière d'inclusion :

Les Inuits, Premières Nations et Métis

Les membres de la communauté 2SLGBTQ+ et les personnes s'identifiant comme appartenant à diverses identités de genre

Les femmes chargées de prodiguer des soins

Les personnes de race noire et les personnes racisées

Les personnes handicapées

Conclusion

Dans la majorité des cas, les membres d'ArcticNet considèrent leur environnement de recherche comme accueillant, éprouvent un fort sentiment d'appartenance, et ont le sentiment que leurs contributions et opinions sont importantes. La plupart des personnes ayant participé au sondage et aux entrevues estiment avoir des chances égales d'avancement professionnel en recherche. On constate une reconnaissance mondiale du leadership dont a fait preuve ArcticNet en créant le programme *North-by-North*.

Les conclusions du présent rapport témoignent de l'expérience que vivent les membres d'ArcticNet au sein de leur équipe de recherche, dans le cadre de travaux sur le terrain, et lors de réunions et d'ateliers organisés par ArcticNet.

Elles traduisent leur perception à l'égard de leur équipe actuelle, de leur organisme, de leur établissement et de leur expérience aux événements organisés par ArcticNet.

ArcticNet, comme la plupart des organismes, tient actuellement une réflexion sur son mandat et ses activités, poursuivant, avec une énergie renouvelée, ses efforts visant à instaurer des changements positifs. Bien que les conclusions présentées dans ce rapport fassent ressortir les mêmes inégalités qu'on retrouve dans tous les secteurs à l'échelle canadienne, elles visent notamment à cerner et à cibler les secteurs où ArcticNet pourrait être l'instigateur de changements positifs.

Annexe A: Définitions

Résident(e)s du Sud : Personnes vivant dans les régions densément peuplées du sud du Canada.

Résident(e)s du Nord : Personnes vivant dans les vastes régions nordiques et arctiques du Canada.

Nord : Vastes régions nordiques et arctiques du Canada.

Sud : Régions densément peuplées du sud du Canada.

Race : Il s'agit d'un « construit social ». En d'autres termes, la société crée des idées de race en fonction de facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que de traits physiques, bien qu'aucun de ces éléments ne puisse légitimement être utilisé pour classer les groupes de personnes.

Racialisation : Processus selon lequel des groupes en viennent à être socialement désignés comme étant différents, en raison de caractéristiques telles que l'origine ethnique, la langue, la situation économique, la religion, la culture et les opinions politiques.

Intersectionnalité : Idée selon laquelle de multiples identités chez les personnes (par exemple, le genre, l'ethnicité, l'orientation sexuelle et la capacité) s'entremêlent pour créer un ensemble qui diffère des identités qui le forment.

Équité : Justesse, impartialité. Processus distinct consistant à accepter les différences inhérentes à

des groupes de personnes afin d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie d'une personne.

Discrimination : Fait de traiter une personne injustement, soit en lui imposant des fardeaux, soit en l'empêchant d'avoir accès aux privilèges, aux bénéfices ou aux avantages offerts à d'autres, en raison de sa race, de sa citoyenneté, de son état familial, d'un handicap, de son sexe ou d'autres caractéristiques personnelles.

Racisme systémique ou institutionnel : Comportements, politiques ou pratiques qui font partie des structures sociales et administratives d'une organisation, et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation de désavantage relatif pour les personnes visées. Ceux-ci peuvent sembler neutres en apparence, mais ont néanmoins un effet d'exclusion sur les personnes racisées.

Participation sociale : Participation à des activités significatives (sociales, culturelles, physiques, éducatives, récréatives, etc.), qui renforcent le sentiment d'appartenance et de bien-être.

Non binaire, transgenre et expansion de genre : Termes hyperonymes qui désignent les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas aux deux catégories traditionnelles (femme et homme). Les personnes exprimant l'expansion de genre peuvent être agenres, bigenres, queers, au genre fluide ou d'autres genres.

Annexe B: Ressources

Articles d'intérêt

Stratégie canadienne de lutte contre le racisme :

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/nous-avons-entendu.html>

Statistique Canada :

[Les femmes et les étudiants de minorité sexuelle sont plus susceptibles de subir de la discrimination.](#)

Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire :

https://cca-reports.ca/wp-content/uploads/2018/10/wur_fullreportfr.pdf.pdf

Rapport intitulé *Radical Inclusion: Equity and Diversity Among Female Faculty at Simon Fraser University* <https://www.sfu.ca/academicwomen.html>

Article intitulé *Numbers Take Us Only So Far*

<https://hbr.org/2017/11/numbers-take-us-only-so-far>

Article intitulé *Mistreated: The legacy of segregated hospitals haunts Indigenous survivors*.

<https://www.cbc.ca/news2/interactives/sh/jTCWPYgkNH/mistreated/>

Ressources :

Cours intitulé *Indigenous Canada*

<https://www.coursera.org/learn/Indigenous-canada>

Établissement de cadres d'équité visant à éliminer les préjugés

<https://biasinterrupters.org/about/>

Programme de formation en ligne intitulé *San'yas : Formation à la sécurité culturelle autochtone*

<http://www.sanyas.ca/>

Ressources en matière d'antiracisme et définition de notions connexes

https://www.yesmagazine.org/issue/world-we-want/2020/02/19/antiracism-language/?gclid=Cj0KCQjwlvT8BRDeARIsAACRFiX6Al ext-JZlo-v-LtRpMEj7I-aIKEIU1V-QqCuSqTU-v0JiDsviyUaAlxUEALw_wcB

Articles portant sur des projets de recherche

<https://www.sfu.ca/education/faculty-profiles/mpidgeon.html>

Ouvrages de référence recommandés

The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities Frances Henry, Enakshi Dua, Carl E. James, Audrey Kobayashi, Peter Li, Howard Ramos, and Malinda s. Smith.

Inclusive Equality: The Relational Dimensions Of Systemic Discrimination In Canada Colleen Sheppard

Disability and Campus Dynamics, HE 154 1st Edition Wendy Harbour

White Fragility Robin D'Angelo

