



Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Document produit à l'intention d'ArcticNet • 15 novembre 2020
Document mis à jour • 8 janvier 2021

ArcticNet

ᐃᐅᐃᑦᑕᑦᑕᐅᑦ ᑕᐅᑦᑕᑦᑕᐅᑦ

À propos de la stratégie

Une première version de ce document a été produite par Kelly Nolan, une experte chevronnée en affaires stratégiques, qui se spécialise dans l'élaboration de programmes de formation et de stratégies en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Mme 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'EDI. Parmi ses clients, elle compte des établissements de recherche, des institutions gouvernementales, des entreprises et des initiatives mondiales. Mme 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. Souvent appelée à donner des conférences, Mme 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.

De nombreux membres du réseau ArcticNet ont participé à des sondages et à des entrevues qui ont alimenté les premières versions de cette stratégie. Cette dernière a ensuite bénéficié de la généreuse contribution d'un comité externe qui a critiqué de façon constructive les versions précédentes de ce document et les a enrichies. Ce comité est composé d'autochtones, d'aînés, de jeunes, de consultant(e)s et de chercheur(euse)s. ArcticNet tient à remercier sincèrement toutes les personnes qui ont participé au processus et souhaite encourager ses membres et ses partenaires à améliorer ce document en évolution en faisant part de leurs préoccupations et de leurs idées à conduct@arcticnet.ulaval.ca ou en remplissant le sondage anonyme disponible sur le site web d'ArcticNet

Table des matières

À propos de la stratégie	2	3. Objectif : Favoriser la création d'un environnement de recherche sécuritaire sur le plan culturel	6
Introduction	3	4. Objectif : Améliorer la représentation et la visibilité des membres issus de divers milieux	7
Méthode	3	5. Objectif : Soutenir les projets de recherche élaborés par le Nord et pour le Nord	7
Situation actuelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	4	Recommandations particulières concernant la réunion scientifique annuelle.....	8
Établir le fondement d'une stratégie efficace en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	4	Calendrier.....	9
Principes directeurs	5	Conclusion	11
Recommandations	5	Annexe A : Glossaire	11
1. Objectif : Faire en sorte que les projets de recherche financés par ArcticNet aient lieu dans des environnements inclusifs et sécuritaires	5	Annexe B : Ressources	12
2. Objectif : Favoriser la conciliation travail-vie personnelle dans les projets de recherche financés par ArcticNet	6		

Introduction

ArcticNet renouvelle son engagement à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de son réseau. Le présent rapport propose des recommandations à l'égard des secteurs dans lesquels ArcticNet peut exercer une influence afin d'améliorer concrètement les expériences des membres diversifiés qui composent son réseau.

Les preuves sont irréfutables : les équipes diversifiées produisent de meilleurs résultats. Cette stratégie répond au désir de la direction d'ArcticNet de partager la responsabilité de la promotion de l'inclusion culturelle et de la mise en place d'un changement positif au sein du réseau. Elle reconnaît que l'existence du racisme systémique envers les personnes racisées et les autochtones, les répercussions du colonialisme au Canada, la discrimination à l'égard des membres de la communauté 2SLGBTQ+ et des personnes en situation d'handicap, ainsi que l'inégalité de genre (ou toutes combinaisons de ces dernières) font obstacle à la pleine participation de nombreux membres du réseau ArcticNet.

Cette stratégie tente également d'aller au-delà des listes de vérification inefficaces et des petits changements d'orientation, qui n'aboutissent à aucun résultat concret. Elle établit un cadre d'amélioration continue visant à accroître la contribution des membres diversifiés du réseau et à améliorer leurs expériences.

Méthode

La présente stratégie a été élaborée selon une méthode d'analyse exploratoire. En septembre 2020, un sondage a été envoyé aux membres d'ArcticNet afin de mesurer leur sentiment d'appartenance et de responsabilisation ainsi que leurs perceptions sur la progression de leur carrière. Plus de 100 membres ont participé au sondage, dont près de 40% étaient des chercheur(euse)s principaux (collaborateur(trice)s=9%, PDF=5%, étudiant(e)s=31%, personnel de recherche=10%, autres=7%), 74% étaient blancs (racisés=13 %, Inuits, Métis, Premières nations=13%) et 53% étaient des femmes (hommes=43%, autres=4%). Des entrevues ont été menées auprès de quelques membres d'ArcticNet (n=10). Bien que cette cohorte soit petite, elle représentait un mélange d'origines, de groupes d'âge, de sexe et d'orientation sexuelle. Nous sommes conscients que des efforts continus doivent être faits pour donner une voix aux groupes les plus marginalisés et nous nous engageons à entendre et à inclure leurs préoccupations dans cette stratégie.

L'analyse des données a été incorporée ainsi que l'application des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ceci a été réalisé dans le but d'identifier les défis et les lacunes liés à la diversité, l'équité et l'inclusion. La réalisation d'une analyse quantitative visant

à déterminer la variance intra- et intergroupe, et à comparer chaque groupe à la moyenne totale, ainsi que d'une analyse qualitative thématique des commentaires écrits et des entrevues, 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. Les recommandations formulées dans ce rapport sont fondées sur les conclusions du rapport d'ArcticNet sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Le présent rapport tente de proposer une stratégie et un cadre qui s'inspirent des réussites antérieures, tout en tenant compte des réalités actuelles. Il vise à proposer des stratégies destinées à accroître le sentiment d'appartenance chez les membres du réseau, à promouvoir l'adoption d'approches équitables et, dans la mesure du possible, à réduire les inégalités. Plus de détails ainsi qu'une liste complète des questions de l'enquête sont disponibles dans le rapport d'enquête.

Nous sommes conscients qu'obtenir une vue d'ensemble parfaite des discriminations potentielles au sein d'un réseau de recherche n'est pas une tâche facile. Nous reconnaissons que nous n'avons pas répertorié ou entendu toutes les situations problématiques, mais nous nous engageons à poursuivre notre travail pour rendre le réseau aussi inclusif que possible.

Situation actuelle

en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Les événements majeurs de 2020, y compris, mais sans s'y limiter, la pandémie de COVID-19 et les décès filmés dus à la brutalité policière et au traitement inéquitable de patients racisés par le personnel hospitalier, ont mis en évidence les profondes inégalités sociétales au Canada et dans le monde. On observe un désir croissant de comprendre comment des facteurs comme le genre, la race, le statut socioéconomique, les handicaps, l'éducation, le statut de citoyen, l'identité culturelle et l'emplacement géographique peuvent avoir une influence sur les inégalités et les disparités vécues par différentes populations.

Ces événements ont modifié le discours sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ont aussi permis de jeter un œil critique sur la manière dont certaines stratégies sont mises en œuvre.

De plus en plus d'organisations souhaitent se doter de stratégies en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et sont déterminées à revoir leurs politiques et leurs programmes selon une approche intersectionnelle axée sur l'inclusion.

Bien que cette détermination soit un premier pas important, il est impératif de s'assurer que les personnes responsables de la mise en œuvre de la stratégie aient un portrait juste de la situation actuelle au Canada. On ne peut parler d'équité, de diversité et d'inclusion sans reconnaître et comprendre les traumatismes historiques, intergénérationnels et actuels vécus par vos collègues en raison du colonialisme et du racisme systémique, de la prévalence des préjugés liés au genre et à l'orientation sexuelle, et de la discrimination à laquelle sont confrontées les personnes handicapées.

Il convient donc de s'assurer que les recommandations formulées dans le présent rapport contribueront à jeter les bases d'une amélioration et d'une réflexion continues.

Établir le fondement d'une stratégie efficace en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Un environnement de recherche inclusif tente de veiller à ce que les membres des groupes culturels et sociaux non dominants aient autant de chance de progresser au sein de l'organisation que ceux des groupes traditionnellement dominants. Cela requiert un engagement personnel et collectif profond de la part des membres des groupes dominants.

Pour qu'une stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion soit efficace et percutante, le groupe dominant doit faire preuve d'empathie et doit s'informer des préoccupations et des appréhensions des autres, ainsi que des torts dont ils peuvent être victimes. Dans le cas contraire, les efforts sont souvent symboliques et liés à la performance. Le groupe dominant est aussi appelé à diversifier ses propres réseaux professionnels et à sortir de sa zone de confort.

Principes directeurs

- Les membres de la direction, du personnel et des comités, de même que les chercheur(euse)s principaux, doivent connaître les effets du colonialisme sur la recherche, ainsi qu'être conscients des conséquences du racisme systémique, des préjugés sexistes, de la discrimination fondée sur la capacité physique et de la pauvreté au Canada.
- Il importe que les personnes victimes d'exclusion ne soient pas tenues d'expliquer ou de revivre leurs expériences traumatisantes, ni de « prouver » que leurs expériences soient différentes de celles que vivent les membres du groupe dominant.
- Il importe de reconnaître que c'est par privilège que certains membres sont aveugles aux inégalités au sein du réseau.
- Les efforts qui sont déployés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ne doivent pas servir à convaincre la majorité de l'importance des travaux réalisés à ce chapitre, mais plutôt à améliorer expressément les expériences des différentes communautés diversifiées qui composent le réseau
- Il importe de faire preuve de respect en mettant en œuvre et en finançant des initiatives et des ateliers de sensibilisation aux cultures qui contribuent à prendre conscience des effets du colonialisme.
- Il importe de faire preuve de respect en mettant en œuvre et en finançant des initiatives et des ateliers de sensibilisation aux cultures qui contribuent à prendre conscience des effets du colonialisme.

Recommandations

1. Objectif : Faire en sorte que les projets de recherche financés par ArcticNet aient lieu dans des environnements inclusifs et sécuritaires

- Reconnaître et éliminer la discrimination à l'égard des femmes et des membres de la communauté 2SLGBTQ+, les personnes racisées, les autochtones et les personnes handicapées dans le cadre de la recherche sur le terrain, sur les navires, en laboratoire et à l'échelle internationale.
- Reconnaître et condamner publiquement le sexisme, le racisme et les préjugés à l'égard des membres de la communauté 2SLGBTQ+ dans les travaux réalisés sur le terrain et au sein des projets de recherche menés dans l'Arctique.
- Voir à ce que les partenaires internationaux respectent les mêmes normes.
- De concert avec les partenaires d'ArcticNet, établir un mécanisme indépendant de signalement des incidents sur le terrain grâce à la mise sur pied d'un code de conduite en recherche arctique.
- Revoir les voies et les activités officielles de communication afin de s'assurer que ces plateformes ne font pas l'éloge d'équipes de recherche qui n'adhèrent pas à ces valeurs.
- Examiner les politiques actuelles concernant les expériences négatives, qui font passer le bien-être des victimes avant la réputation de l'organisation ou de la recherche de l'excellence scientifique. Travailler en temps opportun directement auprès des collectivités quand surviennent des expériences négatives.
- Examiner toutes les plaintes concernant des comportements répétitifs. Consulter le code de conduite pour savoir comment gérer ces situations et prendre les mesures qui s'imposent pour régler le problème.
- Être imputable.

2. Objectif : Favoriser la conciliation travail-vie personnelle dans les projets de recherche financés par ArcticNet

- Revoir les politiques, les critères d'évaluation des projets de recherche, l'organisation des conférences et les possibilités de financement afin de s'assurer qu'ils tiennent compte des réalités des parents et des personnes ayant des proches à charge.
- S'assurer que les possibilités de financement soient accessibles aux personnes qui doivent accroître leurs revenus ou subvenir aux besoins de leur famille.
- Mener des enquêtes afin de connaître les meilleures pratiques et trouver des solutions flexibles.
- Offrir des mesures incitatives et des récompenses favorisant la conciliation travail-vie personnelle, la persévérance et les parcours atypiques.
- Prévoir des moments lors des événements et dans toutes les réunions des comités et de la direction pour discuter des travaux réalisés au chapitre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Encourager et souligner l'adoption de différents parcours universitaires et de recherche.
- Revoir les critères d'évaluation, tels que le nombre de publications et les collaborations internationales, qui favorisent les personnes n'ayant pas d'obligations financières ou familiales.
- Initier une réflexion collective sur la signification de l'excellence de la recherche.

3. Objectif : Favoriser la création d'un environnement de recherche sécuritaire sur le plan culturel

- Continuer de reconnaître officiellement les effets du colonialisme et la responsabilité d'ArcticNet de travailler de manière respectueuse et harmonieuse avec les collectivités nordiques, et continuer de reconnaître le privilège d'avoir accès à leurs eaux et à leurs territoires pour mener des travaux de recherche.
- Mettre en place des mesures incitatives et des critères qui encouragent les membres des groupes dominants au sein d'ArcticNet à suivre une formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que sur l'histoire coloniale du Canada et de ses répercussions sur les collectivités nordiques.
- Créer des environnements sécuritaires sur le plan culturel pour les Inuits, les Métis, les membres des Premières Nations, ainsi que les membres d'ArcticNet faisant partie de groupes racisés afin de comprendre leurs réalités particulières.
- Créer un environnement propice à l'expression de points de vue diversifiés dans les débats d'experts, les présentations ou toutes autres voies de communication.
- Continuer de promouvoir la diversité culturelle et communautaire dans les collectivités nordiques du Canada.
- La publication de textes en Inuktitut sur le site web d'ArcticNet, ainsi que de photos de collectivités du Nord profite à la réputation d'ArcticNet et non aux populations nordiques. En guise de reconnaissance envers les collectivités nordiques qui permettent l'accès à leurs territoires, concevoir, en collaboration avec les partenaires des régions du Nord, un programme de défense des droits des collectivités nordiques qui les aidera à surmonter certains défis auxquels elles sont confrontées.
- Offrir des possibilités de mentorat culturel.
- S'assurer que les critères de promotion de l'égalité des sexes ne nuisent pas à la représentation des populations autochtones et nordiques.
- Être des alliés visibles et actifs des populations nordiques du Canada.
- Réparer les fautes commises par des gestes tangibles et non pas par des mots vides.

4. Objectif : Améliorer la représentation et la visibilité des membres issus de divers milieux

- Élaborer des plans de relève de la direction d'ArcticNet qui garantiront la représentation adéquate des collectivités nordiques au sein de l'appareil décisionnel du réseau.
- Encourager activement la candidature de personnes issues de divers milieux, et veiller à ce que le processus de sélection des candidat(e)s, y compris les critères de sélection, s'appuie sur un cadre d'équité permettant d'atténuer les préjugés.
- Maintenir une représentation adéquate de la diversité de genre, tout en mettant l'accent sur la représentation des femmes racisées, en reconnaissant qu'elles sont souvent surchargées par ces tâches. Valoriser et rémunérer ces contributions.
- Revoir les critères de sélection des candidat(e)s afin d'atténuer les préjugés et veiller à ce qu'aucun groupe particulier n'en soit exclu.
- Effectuer une évaluation officielle du processus de sélection des lauréat(e)s et des candidat(e)s à des prix afin d'atténuer les préjugés.
- S'assurer que les activités sont supervisées par des personnes possédant une expertise en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que des connaissances culturelles.
- Soutenir les activités des populations autochtones et nordiques lorsque ceci est possible.
- Développer une stratégie de communication inclusive qui donne une voix à la grande diversité du réseau.

5. Objectif : Soutenir les projets de recherche élaborés par le Nord et pour le Nord

- Établir des critères équitables afin que toutes les collectivités du Nord, peu importe leur taille ou l'existence d'un gouvernement régional, puissent collaborer avec ArcticNet et ses équipes de recherche.
- Instaurer des mesures incitatives et des récompenses pour les projets de recherche élaborés en collaboration avec des collectivités du Nord, qui font preuve de respect à l'égard des connaissances traditionnelles et qui répondent aux questions scientifiques qui sont importantes pour les collectivités nordiques. Mettre en place des mesures incitatives visant à accroître le mérite des projets de recherche destinés à répondre aux besoins des collectivités nordiques.
- Souligner et faire prospérer les initiatives mises en place par le programme *North by North*.
- Organiser des événements dans le Nord, dans la mesure du possible, et continuer d'explorer de nouvelles pistes pour favoriser l'interaction et le réseautage avec les résidents du Nord.
- S'assurer que les critères établis pour maintenir l'équilibre entre les genres au sein des équipes de recherche n'excluent pas, par inadvertance, la participation des chercheur(euse)s racisés ou issus des collectivités inuites, métisses et des Premières Nations.
- Offrir aux jeunes des collectivités nordiques des possibilités particulières de réseautage.
- Continuer de soutenir les groupes, initiatives et organisations qui favorisent l'inclusion dans la recherche nordique (p. ex., Polar Pride, Polar Impact, Arviat Film Society).

Recommandations particulières concernant la réunion scientifique annuelle

- Maintenir les cérémonies culturelles d'ouverture et de clôture des Premières Nations, des Inuits et des Métis à tous les événements organisés par ArcticNet. S'assurer que leur participation est rémunérée.
- Créer des environnements sécuritaires sur le plan culturel expressément pour les membres des divers groupes.
- Aux grandes réunions, inviter des conseiller(ère)s qui sont ouverts aux différences culturelles et qui, de ce fait, pourraient soutenir les personnes présentes qui pourraient vivre des traumatismes ou éprouver un sentiment d'exclusion culturelle.
- Chaque année, mener des sondages auprès des participants afin de connaître leurs besoins en matière d'adaptation.
- Redoubler d'efforts pour inciter les membres des collectivités nordiques à participer à la réunion scientifique annuelle d'ArcticNet.
- Prévoir une salle d'allaitement, un service de garderie ou d'aide aux soins de jeunes enfants, des salles de recueillement et de prière, ainsi qu'un service d'accompagnement pour les personnes qui participent à la réunion scientifique annuelle pour la première fois, notamment les jeunes et les résidents du Nord.
- S'assurer que des protocoles de sécurité soient mis en place lors d'événements sociaux ou tenus en soirée.
- Favoriser une grande diversité de conférencier(ère)s lors de la Journée étudiante ainsi que lors de la conférence.
- Offrir une plus grande programmation sur les sciences sociales.
- Offrir un soutien accru aux jeunes des collectivités nordiques afin de les inciter à assister à la réunion scientifique annuelle et à y participer.
- Prévoir des ateliers de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que des séances de formation sur la sécurité culturelle.
- Mettre en place un mécanisme indépendant et rapide de signalement des incidents qui peuvent se produire lors de la réunion annuelle.

Calendrier

Phase 1

1

- Présenter et communiquer les résultats de l'exercice et de la stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux membres du personnel, des comités et de la direction.
- Discuter des recommandations et de la stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion avec les membres d'ArcticNet, les publier, solliciter des commentaires, les évaluer et adopter une approche personnalisée au besoin.
- Offrir des possibilités de formation aux membres du personnel, des comités et de la direction en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de sécurité culturelle.
- Diffuser les cours et les documents de lecture recommandés à l'ensemble du réseau.
- Réaliser une vérification des voies et des activités de communication afin de s'assurer que toutes favorisent une représentation équitable des membres de milieux diversifiés et livrent un contenu à l'image des objectifs de la stratégie.
- Continuer d'améliorer les résultats des initiatives mises en place par le programme *North by North*.
- Amorcer l'élaboration progressive d'un plan de relève et de mentorat afin de résoudre les problèmes liés à la représentation, et recourir aux services d'entreprises spécialisées et d'experts pour obtenir des conseils.
- Étudier la possibilité de confier la direction de l'évaluation des programmes et des activités à des membres des collectivités autochtones et nordiques.
- Élaborer des indicateurs de rendement clés pour chacun des objectifs de la stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Établir les indicateurs pour chaque objectif.
- Définir les ressources et les budgets nécessaires, et élaborer un plan opérationnel.

Phase 2

2

- Prévoir du temps à toutes les réunions des comités et du conseil d'administration pour revoir les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et évaluer les progrès réalisés en vue de les atteindre.
- Élaborer un processus d'examen des critères de sélection du programme de financement des projets de recherche sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Constituer un groupe de travail international et élaborer une déclaration publique afin de résoudre les problèmes de sécurité liés aux travaux scientifiques menés sur le terrain.
- Donner suite aux recommandations formulées à l'égard de la réunion scientifique annuelle.
- S'employer à mettre en œuvre des activités qui témoignent de la volonté active d'être des alliés des populations et des collectivités nordiques du Canada.
- Trouver des moyens de soutenir les entreprises des Inuits, des Métis et des Premières Nations.
- Réaliser un examen trimestriel des plaintes officielles et des expériences négatives, et intervenir au besoin et dans la mesure du possible.
- Élaborer une approche pour ce qui est de confier la direction de l'évaluation des programmes et des activités à des membres des collectivités autochtones et nordiques.
- Poursuivre l'élaboration du plan de relève, déterminer les prochains postes vacants et accroître les efforts relatifs à la sélection des candidat(e)s afin d'embaucher de façon ciblée un nouveau personnel diversifié, et accroître les réseaux professionnels afin de travailler de concert avec des associations et des organisations diversifiées.

Phase 3

3

- Commencer à travailler avec les partenaires internationaux à l'élaboration d'un code de conduite relatif aux activités menées sur le terrain, et envisager l'établissement de mécanismes de signalement par des tiers.
- Étudier les possibilités de mentorat culturel et mener un sondage auprès des membres du réseau afin de connaître les meilleures pratiques.
- Élaborer un programme annuel de reconnaissance fondé sur les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Promouvoir la tenue d'activités témoignant de la volonté d'être des alliés.
- Mettre à l'essai l'approche qui a été élaborée en vue de confier la direction de l'évaluation des programmes et des activités à des membres des collectivités autochtones et nordiques.
- Instaurer des mesures incitatives et des récompenses pour les projets de recherche élaborés en collaboration avec des collectivités du Nord, qui font preuve de respect à l'égard des connaissances traditionnelles et qui répondent aux questions scientifiques qui sont importantes pour les collectivités nordiques.
- Évaluer les efforts relatifs à l'élaboration du plan de relève, et étudier la possibilité de recourir aux services d'une personne experte en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui serait chargée d'observer le fonctionnement du processus de sélection des candidat(e)s afin d'atténuer les préjugés.
- Exercer un suivi auprès des personnes ayant terminé une formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, évaluer les progrès accomplis, et s'assurer que les membres de la direction, des comités et du personnel ont suivi la formation.

Phase 4

4

- Mesurer l'impact des efforts réalisés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et mener un sondage auprès des membres afin d'évaluer les progrès accomplis.
- Réaliser une évaluation officielle de l'approche utilisée en vue de confier la direction de l'évaluation des programmes et des activités à des membres des collectivités autochtones et nordiques. Mettre en œuvre des approches visant à donner suite aux recommandations de l'évaluation.
- Évaluer les besoins continus de formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et continuer de partager des expériences visant à accroître la diversité, ainsi que de nouvelles approches relatives à l'élaboration conjointe de projets de recherche.
- Revoir les paramètres et les indicateurs de rendement clés établis afin de s'assurer qu'ils cadrent avec les résultats du sondage auprès des membres.
- Publier les rapports faisant état des progrès réalisés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et évaluer l'efficacité de la stratégie chaque année.
- Examiner les données démographiques et la diversité des membres représentés, et mettre en place des initiatives ciblées visant à favoriser l'inclusion équitable des membres issus de milieux diversifiés.
- De concert avec les dirigeants des collectivités, examiner de plus près la possibilité d'offrir des programmes de formation et d'échanges culturels.

Conclusion

L'organisme de recherche qui se veut inclusif met l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses programmes, de ses politiques et de ses mécanismes de financement. L'adoption de la présente stratégie au sein d'ArcticNet permettra au réseau de jeter les bases d'une approche visant à favoriser la création de

changements positifs importants, à promouvoir l'utilisation de pratiques exemplaires, à élaborer de nouvelles méthodes de résolution des problèmes, ainsi qu'à offrir des ressources et un soutien à ses membres.

Annexe A

Glossaire

Résidents du Sud : Personnes vivant dans les régions densément peuplées du sud du Canada

Résidents 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'entrecroisent pour créer un tout différent des identités qui le composent.

Équité : Justice, 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 : Le 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 sa situation familiale, 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.

Annexe B

Ressources

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](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/95-009-x/2018001/article/00001-eng.htm)

Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire
https://www.rapports-cac.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>

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=Cj0KCQjwlvT8BRDeARIsAACR-FIX6A1ext-JZlo-v-LtRpMEj7I-aIKEIU1V-QqCuSq-TU-v0JiDsviyUaAlxUEALw_wcB

Commission de vérité et réconciliation du Canada: Appels à l'action
http://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

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 et Malinda S. Smith

Inclusive Equality – The Relational Dimensions of Systemic Discrimination in Canada

Colleen Sheppard

Disability and Campus Dynamics, HE 154 1st Edition

Wendy S. Harbour

Fragilité blanche – Ce racisme que les Blancs ne voient pas

Robin DiAngelo

Research and Reconciliation – Unsettling Ways of Knowing Through Indigenous Relationships

Publié sous la direction de: Shawn Wilson, Andrea V. Breen et Lindsay DuPré

