



# Table des matières

Introduction	3
Notre objectif	4
Nos aspirations	5
Notre parcours à ce jour	7
L'orientation que nous adoptons : notre stratégie d'EDI pour 2025-2029	9
<b>Priorité n° 1</b> : Intégrer les principes d'EDI dans notre culture	10
<b>Priorité n° 2</b> : Promouvoir l'EDI au sein de notre réseau	11
<b>Priorité n° 3</b> : Communiquer nos progrès en matière d'EDI	14
Un mot sur la flexibilité de notre stratégie	15
<b>Principes directeurs</b>	<b>16</b>
<b>Rôles et responsabilité</b>	<b>17</b>
<b>Définition de termes importants</b>	<b>18</b>
<b>Conséquences</b>	<b>19</b>

# Introduction

Au premier plan de la recherche arctique au Canada, ArcticNet fait office de carrefour central réunissant des chercheurs et chercheuses, des décideurs politiques et des collectivités nordiques partout au pays. Nos travaux portent sur l'étude de l'Arctique en pleine mutation – ses écosystèmes, ses économies et ses habitants – et visent à mieux comprendre les répercussions profondes de ces changements à l'échelle canadienne et ailleurs dans le monde. À titre de chef de file de la recherche arctique, ArcticNet se doit d'être une organisation sécuritaire, inclusive et équitable.

Par conséquent, le respect d'un engagement ferme en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) fait partie intégrante de notre travail. Nous avons élaboré une stratégie d'EDI s'échelonnant sur quatre ans afin de veiller à ce que ces principes ne soient pas seulement des aspirations, mais aussi des éléments fondamentaux de notre mode de fonctionnement. Notre nouvelle stratégie d'EDI s'inspire de notre version précédente (2021-2024) et tient compte des données que nous avons recueillies lors d'entrevues réalisées auprès d'intervenants clés, dans le cadre d'un sondage mené auprès du personnel et des membres du réseau, ainsi que dans d'autres documents d'orientation pertinents.

Destinée à promouvoir l'intégration des principes d'EDI dans toutes les activités d'ArcticNet, cette stratégie s'articule autour de trois grandes priorités :

- **1 : Intégrer les principes d'EDI dans notre culture** – Veiller à ce que les principes d'EDI soient profondément ancrés dans la culture interne d'ArcticNet en déployant des efforts en matière de renforcement des capacités et en s'assurant que ces principes sont intégrés dans les pratiques de gestion du rendement.
- **2 : Promouvoir l'EDI au sein de notre réseau** – Veiller à ce que les principes d'EDI soient au cœur de toutes les activités du réseau, et s'assurer qu'ArcticNet organise des événements et crée des espaces et des environnements sécuritaires et inclusifs, tout en respectant les objectifs établis par le Fonds stratégique des sciences du gouvernement du Canada et d'autres organismes de financement en matière d'EDI.
- **3 : Communiquer nos progrès en matière d'EDI** – Communiquer nos progrès en matière d'EDI au sein comme à l'extérieur du réseau, en veillant au maintien d'une transparence et d'une responsabilisation dans le cadre de nos efforts visant à respecter notre engagement à l'égard de l'EDI, ainsi qu'à communiquer nos réalisations aux détenteurs de droits et aux intervenants avec qui nous collaborons.

En privilégiant l'EDI, nous renforçons l'impact de la recherche arctique non seulement au sein de notre organisation, mais aussi à l'échelle canadienne et ailleurs dans le monde. Par cette stratégie, nous réitérons notre engagement à favoriser la création d'environnements inclusifs où toutes les voix sont entendues et valorisées, où toutes les personnes sont habilitées à façonner l'avenir de l'Arctique.

# Notre objectif

Le respect des principes d'EDI doit être une priorité absolue au sein d'ArcticNet pour diverses raisons :

## **Notre travail est profondément enraciné dans le Nord.**

Notre travail au sein d'ArcticNet s'étend sur tout le Nord canadien – une région reconnue pour son histoire d'une grande richesse, pour la diversité de ses collectivités, et pour ses défis à la fois uniques et complexes. Les projets de recherche que nous finançons ont lieu sur des terres autochtones; c'est pourquoi les points de vue des Autochtones doivent être pris en compte dans les décisions que nous prenons, et ce, à tous les égards. Qu'il s'agisse de financer des chercheurs et chercheuses autochtones, de faire en sorte que les Autochtones soient représentés au sein de notre conseil d'administration et de nos comités, ou de mobiliser les connaissances autochtones dans notre travail, l'inclusion ne peut être le fruit d'une réflexion après coup – elle doit être l'assise sur laquelle repose notre travail.

## **La science a longtemps fait fi des voix de certains groupes.**

La science a longtemps fait abstraction de nombreux groupes, dont les femmes, les peuples autochtones et d'autres communautés sous-représentées. Une définition étroite de « l'excellence scientifique » a, pendant des siècles, occupé une place dominante dans les réseaux de recherche, faisant souvent fi de divers points de vue et systèmes de connaissances. Ce fut notamment le cas de la recherche arctique au Canada, qui, profondément enchevêtrée dans le colonialisme, a souvent considéré le Nord comme un site d'extraction, plutôt que le lieu de résidence de collectivités dynamiques, porteuses d'un savoir riche.

Bien que des progrès aient été réalisés, d'importantes barrières subsistent.

Si la recherche arctique aspire vraiment à l'excellence, nous devons, en tant que réseau de recherche, travailler dans une optique d'EDI afin de reconnaître cette histoire et de contribuer activement à bâtir un avenir plus inclusif. Autrement dit, nous devons reconnaître et dénoncer l'exclusion de certains groupes par le passé, nous engageant à offrir des possibilités intéressantes aux groupes sous-représentés, à redéfinir l'excellence en recherche, à respecter les systèmes de savoirs autochtones, à privilégier la collaboration avec les collectivités, à promouvoir la réconciliation et à faire en sorte que diverses voix s'unissent pour façonner l'avenir de la découverte scientifique.

## **Nous sommes un réseau rassembleur.**

ArcticNet regroupe des milliers d'étudiants et étudiantes, de chercheurs et chercheuses, de décideurs politiques et de dirigeants communautaires issus de milieux divers, et ce, sans égard à leur race, à leur origine ethnique, à leur handicap, à leur identité de genre, à leur orientation sexuelle, à leur religion, à leur âge, à leur emplacement ou à d'autres différences. Afin de remplir notre mission, nous devons créer des milieux où chacun et chacune se sentent reconnus, entendus et en mesure d'exprimer leur point de vue. En favorisant la création d'environnements inclusifs et équitables, non seulement nous renforçons notre réseau et contribuons à la réalisation des objectifs d'ArcticNet, mais nous augmentons aussi l'impact de la recherche arctique dans son ensemble.

# Nos aspirations

ArcticNet reconnaît que l'équité, la diversité et l'inclusion sont des objectifs de longue haleine – qu'elles ne constituent pas une finalité, mais plutôt un engagement continu à apprendre et à évoluer. C'est pourquoi nous devons nous doter d'une vision claire pour orienter nos efforts. Nous aspirons à un avenir où l'équité, la diversité et l'inclusion seront le fondement de nos décisions, de nos actions et de nos relations à tous les égards.

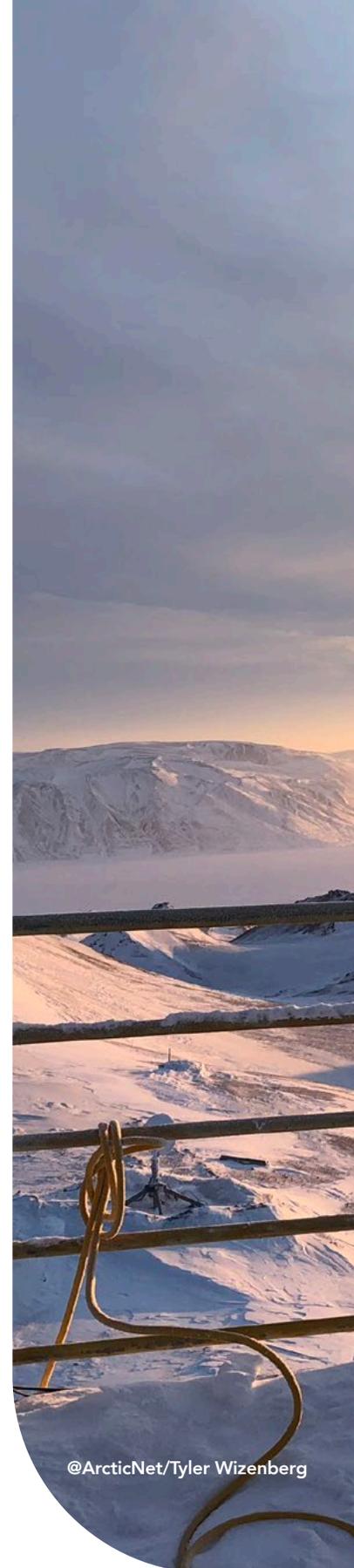
Un avenir où...

- **la recherche arctique est autochtonisée.** Les structures sur lesquelles s'appuie la recherche arctique étant décolonisées et autochtonisées, les divers systèmes de connaissances peuvent maintenant prospérer. Nous observons des changements quant à la façon dont les recherches sont financées et réalisées, aux organismes qui les financent et aux personnes qui les réalisent, ainsi qu'aux calendriers établis et aux visions du monde prises en compte. Nous sommes aussi témoins de changements quant à la façon dont on produit, valorise et mobilise diverses connaissances sur l'Arctique pour que les collectivités nordiques et la société planétaire en général en tirent des avantages positifs. La recherche arctique est donc devenue un processus coopératif et transparent, fondé sur la réciprocité et la confiance.
- **la recherche arctique est multidisciplinaire.** Afin de nous préparer efficacement à faire face aux changements dans l'Arctique, de nous y adapter et de prospérer dans cette nouvelle réalité, nous valorisons, finançons et mobilisons de façon égale la recherche issue de divers domaines (p. ex. sciences sociales, sciences de la santé, sciences naturelles, lettres et sciences humaines, génie), ainsi que celle des détenteurs des savoirs autochtones.
- **l'inclusion des Autochtones est imbriquée dans toutes les facettes d'ArcticNet.** Il ne s'agit pas seulement de collaborer avec les collectivités autochtones selon une approche fondée sur les distinctions, mais aussi de promouvoir la représentation et le leadership des Autochtones dans toutes les sphères de notre travail (p. ex. la gouvernance, la prise de décisions, l'élaboration de politiques, les communications et l'organisation d'événements). ArcticNet est un lieu propice à l'établissement de partenariats véritables, et la preuve qu'un réseau diversifié et équitable contribue à renforcer la recherche et son impact.



- **l'écart qui sépare les collectivités du Sud et du Nord se rétrécit.** La tension cède sa place à l'établissement d'une compréhension commune et de partenariats véritables. On reconnaît collectivement que la prise en compte des connaissances scientifiques occidentales comme du savoir autochtone est essentielle, et que la recherche arctique est plus percutante quand divers points de vue sont mis à contribution dans un climat de respect mutuel.
- **la confiance, l'humilité et la responsabilisation sont la norme.** Chacune des personnes qui collaborent avec ArcticNet s'investit dans un dialogue ouvert et respectueux, reconnaît ses erreurs, assume la responsabilité de ses actes et s'engage à poursuivre sa croissance. ArcticNet demeure un lieu où ces valeurs sont non seulement préconisées, mais aussi respectées.
- **chaque espace créé par ArcticNet – qu'il soit physique ou virtuel – est sécuritaire, inclusif et respectueux.** Aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de micro-agression n'est tolérée par ArcticNet, que ce soit dans ses environnements, ses événements ou ses rassemblements, ou dans ceux qui sont affiliés au réseau. Toute personne, peu importe ses origines ou son identité, peut y participer pleinement, sans crainte de se sentir exclue ou de subir des préjudices.
- **nous pouvons accomplir de réels progrès.** Notre engagement en matière d'EDI n'est pas qu'un énoncé; il se traduit aussi par des résultats concrets et mesurables. Nous pouvons mesurer notre impact et démontrer des améliorations importantes, et nous tenir ainsi responsables de notre croissance continue.

Nos aspirations nous servent de boussole et guident les efforts que nous déployons pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que pour remplir notre mission : permettre à l'Arctique canadien d'aspirer à un avenir prometteur en favorisant la création de programmes de recherche de classe mondiale et en appuyant le renforcement des capacités. C'est en alignant nos intentions à nos actions que nous concrétiserons cette vision.



@ArcticNet/Tyler Wizenberg

# Notre parcours à ce jour

La réalisation de progrès importants commence par la reconnaissance de notre parcours. En jetant un regard sur le travail que nous avons accompli à ce jour, nous prenons acte de notre croissance, tirons des leçons de nos expériences passées et nous appuyons sur nos débuts pour poursuivre notre chemin.

Notre parcours en matière d'EDI comporte des jalons importants à ce jour, dont les suivants :

- **Partir sur des bases solides** : La première stratégie d'EDI d'ArcticNet (2021-2024) a jeté les bases de l'intégration des principes d'EDI dans notre travail. Notre nouvelle stratégie s'appuie sur ces bases, prenant en compte les leçons retenues et réaffirmant nos engagements.
- **Promouvoir l'apprentissage et la sensibilisation** : Nous avons créé de nombreuses possibilités d'apprentissage, dont des webinaires, des programmes de formation sur l'éthique en recherche et des séances d'information sur la prévention du harcèlement sur le terrain, contribuant à l'établissement d'une culture axée sur le respect et la responsabilisation à l'échelle de notre organisation.
- **Créer des espaces sécuritaires lors d'événements** : Nous avons procédé au lancement des outils de signalement anonyme HearU et LA BOUCLE, et les avons mis à la disposition des participants à nos réunions scientifiques annuelles, afin que toutes les personnes participant à nos événements puissent signaler de manière anonyme les cas d'exclusion, de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de micro-agression.
- **Renforcer notre leadership en matière d'EDI** : Nous avons créé des comités sur l'équité, la diversité et l'inclusion, y compris l'initiative Inclusion dans la recherche nordique, fruit d'une collaboration entre ArcticNet et des partenaires inuits. Nous avons également accru le rôle et les responsabilités du Comité consultatif inuit, chargé de préserver le leadership autochtone dans la recherche arctique.
- **Nous faire le champion de la recherche dirigée par des Inuits** : Nous pilotons le premier programme de recherche dirigé par des Inuits au monde – notre programme North-by-North –, centré sur les priorités et les points de vue des Inuits concernant la recherche arctique.
- **Éliminer les obstacles à la participation** : Nous avons réalisé d'importants progrès à l'égard de l'élimination des obstacles à la participation, et ce, tant au sein d'ArcticNet comme organisation que dans tout le secteur de la recherche arctique, notamment grâce à notre programme North-by-North. Alors que nous poursuivons le travail amorcé à ce chapitre, nous reconnaissons et soulignons les progrès accomplis à ce jour pour assurer un accès équitable aux événements, aux possibilités de recherche et aux processus décisionnels.

- **Favoriser la mobilisation des connaissances** : Dans le cadre de webinaires, d'activités de sensibilisation et de conférences, nous favorisons l'échange de connaissances diversifiées. Nous nous faisons le champion d'une recherche fondée sur la réciprocité et le respect, et en démontrons la pertinence et l'impact dans la réalité.
- **Encourager la diversité au sein de l'équipe de direction** : Nous privilégions la diversité de genre et de race au sein de nos comités et de notre conseil d'administration, reconnaissant que la représentation diversifiée est essentielle à la création de réels changements.
- **Être à l'écoute de notre communauté** : En 2024, nous avons mené un sondage sur l'EDI auprès de notre personnel et des membres de notre réseau afin de recueillir des données démographiques et d'obtenir un portrait juste de leurs sentiments à l'égard de l'inclusion au sein d'ArcticNet pour ainsi orienter notre stratégie d'EDI.
- **Habiller la prochaine génération de chercheurs et chercheuses** : Reconnaisant les obstacles auxquels se heurtent les jeunes chercheurs et chercheuses, nous leur offrons des possibilités de financement, ainsi que l'accès à nos ateliers et à nos conférences, car nous avons à cœur de soutenir les étudiants et étudiantes, ainsi que les chercheurs et chercheuses en début de carrière, en sciences arctiques. De jeunes chercheurs et chercheuses dirigent l'Association étudiante d'ArcticNet, et siègent à son conseil d'administration et à son Comité de gestion de la recherche, ce qui leur permet d'acquérir des aptitudes en leadership dans le secteur de la gouvernance et de la gestion de la recherche.
- **Préconiser l'équité des genres en science** : Nous poursuivons nos efforts en vue d'aider les femmes à surmonter les défis systémiques auxquels elles font face dans le secteur de la recherche, pavant la voie à une inclusion et à un leadership renforcés.
- **Souligner la diversité** : Nous utilisons nos diverses plateformes pour faire entendre la voix des groupes sous-représentés en science, soulignant, par exemple, la Journée de la fierté polaire afin d'exprimer notre soutien aux personnes LGBTQ2S+ travaillant dans le secteur de la recherche arctique, ainsi que la Journée internationale des femmes et des filles de science.

ArcticNet a accompli des avancées significatives dans l'intégration des principes d'EDI dans ses activités, des progrès dont nous sommes fiers. À ce jour, notre parcours a, en grande partie, été marqué par la reconnaissance – la reconnaissance des préjudices causés par le passé, de l'exclusion des habitants du Nord, ainsi que des comportements parfois inadéquats au sein de la recherche arctique. Nous assumons notre part de responsabilité concernant ces réalités et nous continuerons de le faire, et c'est avec optimisme que nous passons à la prochaine étape de notre engagement en matière d'EDI. Nous continuerons de faire en sorte que notre reconnaissance se traduise par des mesures concrètes.



# L'orientation que nous adoptons : notre stratégie d'EDI pour 2025-2029

Notre stratégie d'EDI n'est pas qu'une simple liste de tâches; elle véhicule des principes qui exigent un profond changement de mentalité et de culture au sein de l'organisation. Nous nous sommes donc appuyés sur le travail accompli pour définir les trois grandes priorités qui orienteront nos efforts en matière d'EDI de 2025 à 2029. Ces priorités sont des étapes importantes que nous devons franchir pour concilier notre mission visant à promouvoir l'avancement des connaissances et le renforcement du leadership dans la recherche sur l'Arctique avec notre engagement à favoriser la création d'un environnement inclusif, diversifié et équitable pour tous et toutes.



# Priorité n° 1 : Intégrer les principes d'EDI dans notre culture

**Ce qu'elle signifie :** Renforcer les capacités internes en permettant au personnel, à la direction et au conseil d'administration d'acquérir des connaissances en matière d'EDI, et en intégrant ces principes dans la gestion du rendement afin qu'ils aient un impact durable. La création d'une culture interne forte, axée sur l'équité et l'inclusion, contribuera naturellement à façonner la manière dont ArcticNet collaborera avec les membres de son vaste réseau.

## Objectif n° 1 : Renforcer les capacités internes d'ArcticNet en matière d'EDI dans le cadre d'activités ciblées d'éducation et de perfectionnement en leadership.

À cette fin, nous prendrons les mesures suivantes :

Mesure	Objectif	Impact
1. Dispenser une formation à tout le personnel en matière d'EDI.	S'assurer que tous les membres du personnel actuel et futur acquièrent une compréhension commune des principes fondamentaux d'EDI se rapportant à leur travail.	On tient un même langage et on établit une prise de conscience commune en matière d'EDI, et l'on fournit au personnel des outils pratiques qu'il pourra utiliser dans ses activités quotidiennes.
2. Offrir une formation aux membres de la direction sur l'exercice d'un leadership en matière d'EDI.	Fournir aux membres de la direction les outils nécessaires pour se faire les champions de l'EDI et favoriser la mise en place de changements importants du premier au dernier échelon.	On privilégie les principes d'EDI, et l'on s'en sert comme modèle à tous les échelons, afin de renforcer la responsabilisation.
3. Intégrer une formation en matière d'EDI dans les activités de gouvernance du conseil d'administration.	Promouvoir l'inclusion au sein des processus décisionnels et des pratiques de gouvernance.	On intègre les principes d'EDI dans l'orientation stratégique d'ArcticNet, afin d'inciter à l'action à l'échelle de l'organisation.

## Objectif n° 2 : Intégrer les principes d'EDI dans les objectifs du personnel et la gestion de son rendement.

À cette fin, nous prendrons les mesures suivantes :

Mesure	Objectif	Impact
1. Intégrer les principes d'EDI dans les objectifs de rendement du personnel.	Définir les efforts en matière d'EDI en fonction du rôle qu'exerce chaque membre du personnel, veillant à ce qu'ils soient pertinents et aient un impact dans son travail quotidien.	L'intégration d'objectifs personnalisés en matière d'EDI au sein d'une petite équipe interne peut apporter de réels changements à l'échelle des différentes fonctions, dont la prise en compte des principes d'EDI dans les opérations d'ArcticNet.
2. Intégrer les attentes en matière d'EDI dans les rôles des membres de la direction.	S'assurer que les membres de la direction deviennent des champions actifs du respect des principes d'EDI, et qu'ils les intègrent dans leurs processus décisionnels et pratiques de gestion.	La responsabilisation des membres de la direction renforce la culture organisationnelle et consolide le respect de l'EDI comme une responsabilité partagée.

# Priorité n° 2 : Promouvoir l'EDI au sein de notre réseau

**Ce qu'elle signifie :** Pour que le respect des principes d'EDI soit au premier plan des activités d'ArcticNet dans l'ensemble du réseau, il est essentiel de favoriser la création d'environnements, d'espaces et d'événements sécuritaires et inclusifs, ainsi que de s'appuyer sur l'important travail déjà amorcé par notre programme dans le cadre du Fonds stratégique des sciences du gouvernement du Canada afin de collaborer efficacement avec les groupes méritant l'équité, notamment les Inuits et les membres des Premières Nations, et d'en promouvoir la représentation.

**Objectif n° 3 : Veiller à ce que tous les événements organisés par ArcticNet, notamment sa réunion scientifique annuelle, aient lieu dans des environnements sécuritaires, accueillants, inclusifs et accessibles pour toutes les personnes y participant.**

À cette fin, nous prendrons les mesures suivantes :

Mesure	Objectif	Impact
1. Communiquer et renforcer la politique de tolérance zéro d'ArcticNet visant toutes formes d'exclusion (c.-à-d. la discrimination, le harcèlement, l'intimidation, les micro-agressions ou tout autre préjudice).	Indiquer clairement qu'ArcticNet ne tolérera aucune forme d'exclusion, s'engageant à favoriser la création d'un environnement sécuritaire et respectueux dans tous ses événements, et prendra des mesures pour interdire toute forme de préjudice.	Les personnes se sentiront plus en confiance si elles savent qu'elles participeront à un événement qui privilégie la sécurité et l'inclusion, et favorise une participation accrue de tous les groupes, y compris les groupes sous-représentés.
2. Mettre en œuvre un mécanisme indépendant et anonyme de signalement, et en promouvoir l'utilisation auprès de toutes les personnes participant à un événement.	Offrir à toutes les personnes participant à un événement l'accès à un mécanisme fiable de signalement des cas d'exclusion.	On inculque un sentiment de confiance à l'égard de l'engagement d'ArcticNet en matière de sécurité et d'inclusion, tout en s'assurant que l'on tirera des leçons des tendances cernées en matière de signalement.
3. Offrir des possibilités d'apprentissage en matière d'EDI dans le cadre des réunions scientifiques annuelles.	Organiser des séances d'éducation sur l'EDI lors du plus grand rassemblement en personne de la communauté d'ArcticNet, s'assurant que les personnes qui y participeront en repartent mieux sensibilisées et y acquièrent des connaissances exploitables.	On renforce la culture générale d'inclusion dans les événements, on favorise l'acquisition d'une compréhension commune des principes d'EDI à l'échelle du réseau, et l'on encourage les personnes participant à l'événement à promouvoir le respect des principes d'EDI de retour au sein de leur établissement.
4. Favoriser l'établissement de réseaux et d'espaces sociaux plus inclusifs et accessibles.	Créer des environnements où toutes les personnes, notamment celles qui sont issues de groupes sous-représentés, se sentent à l'aise de collaborer, d'interagir et d'échanger des idées.	On favorise une participation plus constructive de toutes les personnes, ce qui renforce les collaborations et contribue à bâtir une communauté de recherche plus inclusive.

## Objectif n° 4 : Faire en sorte que tous les environnements où ont lieu des projets de recherche financés par ArcticNet soient sécuritaires, inclusifs et respectueux.

À cette fin, nous prendrons les mesures suivantes :\*

Mesure	Objectif	Impact
1. Communiquer et renforcer la politique de tolérance zéro d'ArcticNet visant toutes formes d'exclusion (c.-à-d. la discrimination, le harcèlement, l'intimidation, les micro-agressions ou tout autre préjudice).	Établir des attentes claires à l'égard de la création d'environnements respectueux et inclusifs pour les projets de recherche financés par ArcticNet.	On établit une culture axée sur la responsabilisation, s'assurant que l'ensemble des chercheurs et chercheuses affiliés à ArcticNet comprennent que l'organisme ne tolérera aucune pratique d'exclusion.
2. Mettre en œuvre un mécanisme indépendant et anonyme de signalement, et en promouvoir l'utilisation dans tous les environnements où travailleront les chercheurs et chercheuses d'ArcticNet.	Permettre aux chercheurs et chercheuses d'accéder à un mécanisme confidentiel et anonyme visant à signaler les cas d'inconduite dans tous les environnements où ont lieu des projets de recherche (p. ex. sur le campus, sur le terrain), ainsi qu'à obtenir un soutien, outre celui que leur offre leur établissement.	Par la mise en place d'un mécanisme anonyme, on aide ArcticNet à observer les tendances et modèles de comportement afin d'orienter les futurs efforts en matière d'EDI.
3. Fournir des lignes directrices et des ressources sur l'inclusion dans le cadre des travaux sur le terrain.	Positionner ArcticNet comme une ressource en matière de lignes directrices, et informer les équipes de recherche des stratégies pratiques à utiliser pour favoriser la création d'environnements sécuritaires, respectueux et inclusifs sur le terrain.	On aide les chercheurs et chercheuses à agir de manière proactive pour prévenir les préjudices, atténuer le déséquilibre des pouvoirs et surmonter les défis qui se présentent.
4. Renforcer les attentes établies dans les accords de financement en matière d'EDI.	S'assurer que toutes les équipes de recherche financées par ArcticNet s'engagent à respecter les principes d'EDI dans leur travail.	On tient compte de la responsabilisation dans les processus de financement, considérant les pratiques inclusives de recherche et de mobilisation des connaissances comme une attente normale et non comme une option.
5. Tenir compte des exigences relatives à la prestation d'une formation en matière d'EDI dans les possibilités de financement offertes par ArcticNet.	Veiller à ce que les chercheurs, chercheuses et équipes de recherche reçoivent une formation de base sur la conduite respectueuse, la dynamique du pouvoir et les pratiques inclusives avant d'amorcer des travaux sur le terrain.	On accroît le niveau de sensibilisation et de préparation, ce qui permet aux chercheurs et chercheuses de créer des environnements sécuritaires et inclusifs, et de les maintenir.
6. Veiller à ce que les possibilités de financement soient inclusives et équitables dans tous les domaines et pour tous les détenteurs du savoir.	Veiller à ce que les sciences sociales, les sciences de la santé, les sciences naturelles, les lettres et sciences humaines et le génie ainsi que les savoir autochtones sont valorisés et soutenus.	On observe une diversité accrue des projets financés et, donc, une compréhension plus approfondie des changements que subit l'Arctique.

\*Remarque : Comme la majorité de ces mesures seront mises en place dans la troisième et la quatrième année de la stratégie, elles s'inscriront dans le cadre de notre prochain cycle de financement.

**Objectif n° 5 : S'appuyer sur le travail déjà amorcé par notre programme dans le cadre du Fonds stratégique des sciences du gouvernement du Canada, afin de poursuivre nos principaux engagements en matière d'EDI.**

À cette fin, nous prendrons les mesures suivantes :

	Mesure	Objectif	Impact
1.	Mettre en œuvre tous les indicateurs de rendement clés en matière d'EDI énoncés aux fins de l'obtention de financement dans le cadre du Fonds stratégique des sciences du gouvernement du Canada. <sup>1</sup>	S'appuyer sur les efforts en cours pour renforcer l'établissement d'une collaboration constructive avec les groupes méritant l'équité, y compris, entre autres, les Inuits et autres intervenants autochtones, et en accroître la représentation, et ce, dans toutes les facettes de l'organisation.	On observe une collaboration et une représentation accrues de divers groupes, y compris, entre autres, les Inuits et autres intervenants autochtones, dans toutes les facettes de l'organisation, dont la recherche, la gestion de projets, le leadership et l'administration.



1. Dans le cadre de son engagement en matière d'EDI, le gouvernement du Canada, en vertu du Fonds stratégique des sciences, a demandé à ArcticNet de recueillir un ensemble d'indicateurs démographiques auprès de divers groupes d'intervenants collaborant avec le réseau. Ces indicateurs de mesure de l'EDI nous aident à mieux comprendre qui a accès aux programmes d'ArcticNet, à son aide financière et aux possibilités offertes, ainsi qu'à cerner tout obstacle à une participation équitable. Axés sur un processus d'auto-identification volontaire, ils comportent divers volets démographiques, dont les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, établis par le gouvernement du Canada, soit les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes de couleur, et sont fondés sur l'orientation sexuelle, la langue, l'âge et le statut d'immigrant. Ces indicateurs aideront ArcticNet à évaluer la représentation des principaux groupes d'intervenants et à appuyer les efforts visant à élaborer des pratiques et des programmes plus inclusifs au fil du temps.

# Priorité n° 3 : Communiquer nos progrès en matière d'EDI

**Ce qu'elle signifie :** Accroître la transparence et la communication au sein d'ArcticNet concernant les progrès réalisés en matière d'EDI, tant sur le plan interne qu'externe, afin d'encourager la responsabilisation et d'apporter de réels changements.

## Objectif n° 6 : Assurer une communication transparente et cohérente de nos progrès en matière d'EDI, tant sur le plan interne qu'externe.

À cette fin, nous prendrons les mesures suivantes :

	Mesure	Objectif	Impact
1.	Diffuser la stratégie et encourager la tenue d'un échange bilatéral.	Mener des activités de sensibilisation accrues et solliciter des commentaires.	Le personnel et les intervenants ont le sentiment de contribuer au succès de la stratégie et de s'y investir.
2.	Faire état régulièrement des progrès réalisés en matière d'EDI.	Agir avec transparence et informer tous les intervenants.	On établit une culture de confiance et de responsabilisation, tout en renforçant l'engagement d'ArcticNet en matière d'EDI.
3.	Vérifier régulièrement si le personnel est à l'affût des progrès réalisés en matière d'EDI.	Favoriser la tenue de discussions et de réflexions franches.	Le personnel a le sentiment qu'il contribue aux efforts en matière d'EDI, qu'il s'y investit et que l'on tient compte de son point de vue.
4.	S'assurer que le personnel responsable de l'EDI effectue un examen continu de la stratégie.	Suivre les progrès et s'assurer que l'on donne suite aux engagements.	La stratégie demeure pertinente, réalisable et conforme aux besoins changeants.
5.	Mener des sondages éclair auprès du personnel et des membres du réseau.	Évaluer l'efficacité des efforts déployés par ArcticNet en matière d'EDI et les adapter au besoin.	ArcticNet demeure à l'écoute des besoins émergents et améliore continuellement son approche.
6.	Souligner les exemples de réussite en matière d'EDI.	Saluer les progrès et encourager la poursuite des efforts.	On renforce l'impact positif des efforts en matière d'EDI et l'on encourage la collaboration continue.

# Un mot sur la flexibilité de notre stratégie

Les réalités de la recherche arctique, les attentes de la société et les besoins de notre organisation continueront de changer au fil du temps, et notre approche en matière d'EDI devra s'adapter à ces changements. Par conséquent, la présente stratégie se veut un document évolutif – un outil qui évoluera en même temps qu'ArcticNet, que notre communauté de recherche et que les diverses voix qui la façonnent.

La rétroaction et la collaboration continues de notre personnel, de nos partenaires, des chercheurs et chercheuses, ainsi que des collectivités nordiques nous dicteront la voie à suivre, nous aidant à relever de nouveaux défis, à saisir les occasions émergentes et à renforcer notre engagement à favoriser une participation importante des divers intervenants. C'est en conservant une écoute active que nous pourrons faire en sorte que notre stratégie d'EDI demeure pertinente et continue de faire partie intégrante de tout ce que nous faisons.



@ArcticNet/Antonin Boulanger Cartier

# Principes directeurs

L'engagement d'ArcticNet en matière d'EDI repose sur un ensemble de principes directeurs qui reflètent nos valeurs et guident nos actions. Ces principes servent de fondement à notre façon d'aborder le changement, tant au sein de notre organisation que dans la communauté élargie de la recherche arctique.

- **Authenticité** : Nous abordons l'EDI avec honnêteté et intégrité, reconnaissant que l'apport de réels changements ne se limite pas à des mots. Nous nous engageons à prendre des mesures qui traduisent nos valeurs et ont un impact durable.
- **Vulnérabilité et humilité** : Nous reconnaissons que nous n'avons pas réponse à tout. Notre vulnérabilité et notre humilité nous amènent à tirer des leçons de nos erreurs, à demeurer à l'écoute des autres et à nous améliorer, tant sur plan individuel qu'organisationnel.
- **Flexibilité** : La réalisation de réels progrès exige de l'adaptabilité. Nous continuons de faire preuve d'ouverture à l'égard de nouveaux points de vue, de l'évolution des connaissances et des changements de situation, prenant soin d'adopter une approche à la fois attentive et efficace à l'égard de l'EDI.
- **Responsabilisation** : Nous assumons notre part de responsabilité pour nos erreurs passées et nos décisions à venir, abordant l'EDI dans un état d'esprit axé sur l'action et l'apport de réels changements. Autrement dit, nous reconnaissons l'existence des iniquités historiques et systémiques, et continuerons de travailler activement à bâtir une communauté de la recherche arctique qui sera plus équitable.
- **Transparence** : Nous parlons ouvertement et en toute honnêteté de nos actions, de nos décisions et de nos enjeux. Notre engagement en matière d'EDI comprend aussi le partage de nos connaissances, de notre position et de nos objectifs.
- **Collaboration** : Nous travaillons en collaboration avec de nombreux intervenants, qu'il s'agisse de notre personnel, des chercheurs et chercheuses ou de nos partenaires autochtones. Nous privilégions l'écoute active, la réciprocité et la prise de décisions partagées, nous assurant que nos initiatives tiennent compte de divers points de vue grâce à l'établissement de partenariats véritables.
- **Respect** : Au cœur de nos actions se situe le respect – le respect des personnes, des cultures, des systèmes de connaissances et du territoire. Nous rendons hommage au vécu de celles et ceux avec qui nous travaillons et nous engageons à favoriser l'établissement d'une culture axée sur la dignité et l'inclusion dans tout ce que nous entreprenons.

# Rôles et responsabilité

La promotion efficace de l'EDI au sein d'ArcticNet nécessite une collaboration et un engagement inébranlables de la part de tous les intervenants de l'organisation. Chaque groupe joue un rôle important dans l'intégration des principes d'EDI au sein de notre travail.

Les **membres du personnel** doivent s'investir dans la mise en place d'initiatives de renforcement des capacités en matière d'EDI et contribuer à l'évolution de la culture inclusive au sein d'ArcticNet. Pour ce faire, ils doivent assister aux formations requises sur l'EDI et participer activement aux discussions en cette matière. Les membres du personnel doivent également afficher des comportements inclusifs dans leurs tâches et interactions quotidiennes, respectant les principes du respect et de la collaboration. En outre, dès l'établissement de leurs objectifs individuels en matière d'EDI, conformément à la priorité n° 1, les membres du personnel doivent s'efforcer d'atteindre ces objectifs, contribuant à la réalisation de progrès au sein de leur équipe et à l'échelle de l'organisation.

Les **membres de la direction** d'ArcticNet doivent se faire les champions des principes d'EDI du premier au dernier échelon, servant de modèles à l'ensemble de l'organisation. Ils doivent afficher des comportements inclusifs et favoriser la création d'un environnement où l'on écoute et valorise les divers points de vue, et y donne suite. Pour ce faire, ils doivent assister à des séances de formation sur l'EDI, prôner l'adoption de pratiques inclusives et veiller à ce que toutes les personnes au sein de l'organisation, y compris eux-mêmes, assument leurs responsabilités à l'égard de l'atteinte des objectifs établis en matière

d'EDI. Prêtant une attention particulière à l'EDI dans la prise de décisions et la stratégie organisationnelle, les membres de la direction s'assurent que l'on respecte les principes d'EDI au sein d'ArcticNet, et ce, à tous les égards.

Les **membres du conseil d'administration** jouent un rôle de gouvernance important dans la promotion des principes d'EDI au sein d'ArcticNet. Ils doivent veiller à ce que l'on tienne compte des principes d'EDI dans les priorités stratégiques et les politiques organisationnelles d'ArcticNet. Ils doivent également appuyer la mise en œuvre d'initiatives en matière d'EDI, s'assurant qu'elles respectent la mission et la vision générales de l'organisation. Enfin, les membres du conseil d'administration doivent participer activement aux discussions portant sur l'EDI, encourager le maintien d'une transparence et d'une responsabilisation, et exercer une surveillance des progrès réalisés à l'égard des buts et objectifs liés à l'EDI.

Les **membres du réseau**, c'est-à-dire les chercheurs et chercheuses, étudiants et étudiantes, partenaires communautaires et autres intervenants externes, doivent contribuer à la création d'environnements inclusifs, respectueux et sécuritaires. Pour ce faire, ils doivent respecter les lignes directrices relatives à l'EDI dans les sites de recherche et les événements, se conformant au Code de conduite d'ArcticNet, respectant les divers points de vue et contribuant activement à créer des environnements où toutes les voix sont entendues. En favorisant la création d'espaces inclusifs, les membres du réseau contribuent à faire en sorte qu'ArcticNet demeure un milieu accueillant pour toutes les personnes participant à ses activités.

# Définition de termes importants

Afin d'établir une compréhension commune de l'EDI et d'encourager la tenue de discussions constructives, nous définissons comme suit des termes jugés importants à ArcticNet en matière d'EDI.

- **Accès** : Capacité d'accéder à des possibilités, à des ressources et à des espaces, ainsi que d'en tirer profit, de manière équitable, sans se heurter à des obstacles inutiles. Il ne s'agit pas seulement de rendre quelque chose accessible, mais aussi de faire en sorte que les gens ont ce dont ils ont besoin pour s'investir pleinement dans leur milieu de travail et s'y épanouir.
- **Accessibilité** : Processus favorisant l'accès équitable de toute personne à l'éventail complet des capacités et expériences humaines, qu'elle soit physiquement apte ou ait une incapacité visible ou invisible. Sur le plan de l'EDI, l'accessibilité fait référence aux mesures que l'organisation prend pour composer avec les caractéristiques uniques que présente chaque intervenant du point de vue de ses capacités.
- **Appartenance** : Élément essentiel de l'inclusion, l'appartenance est le sentiment d'être accepté(e) au sein d'un groupe. C'est le désir inhérent d'appartenir et de constituer un élément important de quelque chose de plus grand que soi.
- **Culture** : Ensemble des valeurs, des attentes et des croyances communes qui définissent comment des personnes interagissent.
- **Diversité** : Présence de différences – visibles ou invisibles – au sein d'un environnement donné. Sur le plan de l'EDI, la diversité fait référence à la variété des caractéristiques qui différencient les personnes les unes des autres.
- **Équité** : Reconnaissance que différentes personnes peuvent avoir différents besoins et différentes origines, et qu'il est donc nécessaire d'offrir des ressources et des possibilités adaptées à leur situation. Il s'agit de répondre aux besoins de chaque personne (même si les ressources offertes diffèrent d'une personne à l'autre) pour que toutes arrivent au même résultat.
- **Inclusion** : L'inclusion se caractérise par le sentiment et la réalité d'appartenance. La personne incluse se sent en sécurité, respectée, entendue, acceptée, motivée et appréciée à sa juste valeur.



@ArcticNet/Douglas Noblet

# Conséquences

Toutes les personnes participant aux activités et aux événements organisés par ArcticNet doivent se conformer aux principes directeurs et objectifs énoncés dans la présente stratégie. Quiconque est sommé de mettre fin à tout comportement inadéquat devra acquiescer immédiatement à cette demande. Les organisateurs de l'activité ou de l'événement peuvent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à tout comportement ayant pour effet de perturber l'activité ou l'événement, ou de créer un environnement hostile ou dangereux pour les participants, ou tendant à les exclure. Selon la gravité de la situation, ils pourront, notamment, adresser une mise en garde à la personne mise en cause, l'expulser de l'activité ou de l'événement sans remboursement, ou refuser sa participation à d'autres activités, événements ou projets d'ArcticNet.

**Des questions concernant notre stratégie sur l'équité, la diversité et l'inclusion?** Si vous avez des questions ou des commentaires concernant le présent document, veuillez communiquer avec Melody Lynch à l'adresse suivante : [melody.lynch@arcticnet.ulaval.ca](mailto:melody.lynch@arcticnet.ulaval.ca).

