



HAL
open science

Les Rangers canadiens et les Rangers Juniors canadiens : vecteur de sécurité humaine des Inuit canadiens

Magali Nicolas-Vullierme

► To cite this version:

Magali Nicolas-Vullierme. Les Rangers canadiens et les Rangers Juniors canadiens : vecteur de sécurité humaine des Inuit canadiens. Science politique. Université Paris Saclay (COMUE), 2018. Français. NNT : 2018SACLV008 . tel-02610410

HAL Id: tel-02610410

<https://theses.hal.science/tel-02610410>

Submitted on 17 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les Rangers et les Rangers Juniors canadiens : vecteur de sécurité humaine des Inuit canadiens

Thèse de doctorat de l'Université Paris-Saclay
préparée à l'Université de Versailles-Saint-Quentin

École doctorale n°578 Sciences de l'Homme et de la Société ED SHS
Spécialité de doctorat: Sciences Politiques

Thèse présentée et soutenue à Guyancourt, le 16 mai 2018, par

Magali Nicolas-Vullierme

Composition du Jury :

Whitney Lackenbauer Professeur, St Jérôme, Université de Waterloo, Waterloo, Canada	Rapporteur
Ronald Hatto Professeur, SciencesPo Paris, Paris, France	Rapporteur
Jean-François Savard Professeur, Ecole Nationale D'Administration Publique, Gatineau, Canada	Président du Jury
Eric Canobbio Maître de conférences, Université Paris VIII (LADYSS), Saint Denis, France	Examineur
Alexandre Taithe Chargé de recherche, Fondation pour la recherche stratégique, Paris, France	Examineur
Charlotte Da Cunha Maitre de conférences, Versailles-Saint-Quentin (CEARC), Université Paris Saclay, Guyancourt, France	Examineur
Jean-Paul Vanderlinden Professeur, Versailles-Saint-Quentin (CEARC), Université Paris Saclay, Guyancourt, France	Directeur de thèse
Stéphane Roussel Professeur, Ecole Nationale D'Administration Publique, (CIRRICQ) Montréal, Canada	Co-Directeur de thèse



REMERCIEMENT

Une thèse de doctorat est l'aboutissement d'un long travail de recherche, de réflexion et de rédaction qui nécessite un accompagnement universitaire mais également un soutien humain et moral.

Tout d'abord, je souhaite transmettre mon immense reconnaissance à Jean-Paul Vanderlinden, Professeur en Economie écologique et études de l'environnement à l'Université Paris-Saclay/Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) et Directeur du Laboratoire Cultures Environnements Arctique Représentations Climat (CEARC). Son écoute, ses critiques constructives et les discussions que nous avons pu avoir ont toujours enrichi mes réflexions tout en me permettant de garder de la liberté dans leur construction. Je ne le remercierai jamais assez d'avoir accepté d'être mon directeur de thèse.

J'aimerais également exprimer toute ma gratitude à Stéphane Roussel, Professeur à l'École Nationale d'Administration Publique (ENAP) et Directeur du Centre interuniversitaire de recherche sur les relations internationales du Canada et du Québec (CIRRICQ) pour son accompagnement à titre de codirecteur. Grâce à celui-ci, j'ai eu la grande opportunité de participer à la vie quotidienne de l'ENAP durant l'année 2016 et d'effectuer mon travail de terrain, travail sans lequel je n'aurais pas pu conduire mes entretiens et réaliser cette étude.

Je souhaite remercier sincèrement Jan Borm, Professeur en Littérature britannique à l'UVSQ et co-responsable du Master 2 *Arctic Studies*, d'avoir accepté de me diriger au début de mon parcours doctoral. Bien que cette collaboration fût écourtée pour des raisons administratives, sa disponibilité et sa compréhension m'ont permis de me lancer avec grande facilité dans cette aventure.

Mes remerciements vont également à l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN) dont le soutien financier durant ces trois années a couvert une partie conséquente des dépenses de terrains effectuées pour cette thèse. Ces remerciements vont également à la Fondation de France pour la bourse qu'elle m'a accordée en 2017.

Je ne remercierai jamais assez le Lieutenant-colonel Plourde, ainsi que le Lieutenant-colonel Mainville et le 2 GPRC dans son ensemble pour m'avoir laissé conduire mes entretiens ; merci également au 1 GPRC d'avoir accepté de m'emmener sur le terrain. Un grand merci à Danny et à Franck pour avoir veillé sur moi ; j'espère ne pas avoir été trop encombrante durant les entraînements des patrouilles. De sincères remerciements vont également à Elizabeth T-L, Josée B. et Marie-Anne J. pour tout le travail qu'elles ont accompli en amont de ces déplacements terrains. Un grand merci également à Guylaine F., Hélène S-L. et Karine R. pour leur disponibilité, par courriel comme sur le terrain. Enfin, j'aimerais remercier tous les militaires, les réservistes et les civils travaillant au sein des Forces Armées Canadiennes qui ont pu contribuer à cette recherche de près ou de loin.

Un immense merci aux vingt-et-un participants, Rangers et militaires, qui ont accepté de prendre le temps d'échanger avec moi. J'espère avoir reproduit le plus fidèlement possible leurs opinions et leurs paroles. Cette recherche n'aurait pas pu aboutir sans eux.

Par ailleurs, je voudrais remercier mes relecteurs, ma mère et mon « codoc » Michael pour leurs corrections attentives et pleines de sens.

Une pensée particulière à Marie, Léa, Michael et Alexandra pour avoir, chacun à des étapes différentes de cette thèse, partagé de plus ou moins longues journées de travail. Leur présence m'a permis de sortir de la 'solitude' que peut parfois ressentir un chercheur. Plus spécialement, je souhaite exprimer toute mon amitié à Léa, avec laquelle j'ai pu débattre de mes pistes de travail, et sans laquelle je n'aurai pas pu avancer – du moins aussi efficacement – dans l'écriture de ce manuscrit.

J'aimerais terminer en remerciant ma famille et mes amis pour leurs présences tout au long de cette aventure. Merci à tous.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENT	i
TABLE DES MATIERES	iii
LISTE DES ACRONYMES (ORDRE ALPHABETIQUE).....	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES FIGURES.....	vii
AVANT-PROPOS.....	1
INTRODUCTION	3
PARTIE I. CONTEXTE	12
Chapitre 1 : L'Arctique canadien	13
1.1. L'Arctique, une mosaïque de sous-régions	13
1.2. La sous-région canadienne	16
1.3. Le Nunavik	20
Chapitre 2 : La sécurité humaine.....	37
2.1. De la sécurité traditionnelle à la sécurisation, l'exemple de l'Arctique	38
2.2. La sécurité humaine, les débuts d'une application à l'Arctique	48
Chapitre 3 : Les relations entre civils et militaires au Canada.....	62
3.1. Illustration des relations entre Autochtones et militaires au Canada	63
3.2. Les Rangers canadiens, exemple de relations entre les Autochtones « réservistes » et les militaires.....	71
PARTIE II. METHODE.....	84
Chapitre 4 : Devis méthodologique.....	86
4.1. Population à l'étude et sites de la recherche	86
4.2. Constitution de l'échantillon : le groupe de Rangers et d'instructeurs à l'étude	90
4.3. Collecte des échantillons.....	91
Chapitre 5 : Démarche analytique.....	106
5.1. Emprunt à l'analyse qualitative de théorisation et à la théorisation ancrée	106
5.2. Utilisation des observations consignées dans le journal de bord	110
5.3. Les phases de codification, de réduction et d'analyse des données « entretiens »	111
5.4. Introduction à l'analyse des résultats : participants et thèmes dominants.....	118
PARTIE III – RESULTATS ET DISCUSSIONS	123
Chapitre 6 : La dimension personnelle des patrouilles de Rangers, les relations entre militaires et Autochtones réservistes.....	125

6.1. Les relations entre Autochtones « réservistes » et militaires au Canada, court rappel introductif.....	126
6.2. Données.....	127
6.3. Conclusion	142
Chapitre 7 : La dimension utilitaire des patrouilles de Rangers, les éléments d’assimilation et d’agentivité des membres.....	143
7.1. Les théories de l’assimilation et de l’agentivité, courte présentation introductive	144
7.2. Données.....	148
7.3. Conclusion	163
Chapitre 8 : La dimension sécuritaire des patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors, les éléments vecteurs de sécurité humaine	164
8.1. La notion d’auto-efficacité ou « sentiment d’efficacité », courte présentation introductive	165
8.2. Données.....	167
8.3. Conclusion	190
CONCLUSION GENERALE	191
BIBLIOGRAPHIE.....	199
ANNEXE I – Questionnaires aux participants	213
ANNEXE II – Regroupement des familles par thèmes d’analyse	215

LISTE DES ACRONYMES (ORDRE ALPHABETIQUE)

AEPS : *Arctic Environmental Protection Strategy*

ANRC : Autorité Nationale des Rangers Canadiens

ATV : *All-Terrain Vehicle*

CEARC : laboratoire Cultures Environnements Arctique Représentations Climat

DEW Line : *Distant Early Warning Line*

DOAD : Directive et ordonnance administratives de la défense

ENAP : Ecole Nationale d'Administration Publique

FAC : Forces Armées Canadiennes

FOIN : Force Opérationnelle Interarmées du Nord

GPRC : Groupe de Patrouille de Rangers Canadiens

GRC : Gendarmerie Royale du Canada

IHEDN : Institut des Hautes Études de Défense Nationale

MDN : Ministère de la Défense nationale

NADAP : *Native Alcohol and Drugs Prevention*

NORAD : Commandement de la Défense Aérospatiale de l'Amérique du Nord ; *North American Aerospace Defense Command*

ONU : Organisation des Nations Unies

OTAN : Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

PHASE : (programme de) Prévention du Harcèlement et de l'Abus par la Sensibilisation et l'Éducation

RC : Rangers Canadiens

RES : Recherche et Sauvetage

RJC : Rangers Juniors canadiens

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

RMCP : Rangers de la Milice de la Côte du Pacifique

SAN : Système d'Alerte du Nord

SQ : Sûreté du Québec

SEC : Sentiment d'Efficacité Collective

SEP : Sentiment d'Efficacité Personnelle

ULM : planeur ultra-léger motorisé

VIH/SIDA : Virus Immunodéficience Humaine/Syndrome d'Immunodéficience Acquis

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Les sept dimensions de la sécurité humaine dégagées par le Rapport mondial sur le développement humain 1994	53
Tableau 2 - Tableau-synthèse des étapes de la collecte de données	91
Tableau 3 - Présélection de trois communautés.....	93
Tableau 4 - Exemple de calendriers pour les groupes « base » et « avancé ».....	96
Tableau 5 - Exemple de calendriers pour le groupe « leadership ».....	97
Tableau 6 - Tableau de transposition interrogative en vue de la collecte	103
Tableau 7 - Différences entre la théorisation ancrée et l'analyse qualitative de théorisation.....	108
Tableau 8 - Rapport de fusion des deux unités herméneutiques	113
Tableau 9 - Codes, citations, mémos et familles de code de l'unité herméneutique globale	113
Tableau 10 - Nombre et types de familles par unité herméneutique au 13 février 2016	115
Tableau 11 - Nombre et types de familles par unité herméneutique au 15 février 2016	116
Tableau 12 - Nombre de codes et de familles de codes dans l'unité herméneutique globale	116
Tableau 13 - Tableau recensant les dix participants Rangers	119
Tableau 14 - Tableau recensant les dix participants militaires	120
Tableau 15 - Thèmes d'analyse et sous-thèmes correspondants	122

LISTE DES FIGURES

Figure 1 - Les frontières de l'Arctique	15
Figure 2 - Inuit Nunangat, les territoires inuit du Canada.....	17
Figure 3 - Carte du Nunavik.....	21
Figure 4 - Carte des villages du Nunavik avec les trois sous-ensembles.....	22
Figure 5 - Exemples des trajets aériens d'Air Inuit.....	24
Figure 6 - Carte du Groenland avec Thulé.....	41
Figure 7 - Carte des routes de relocalisation de 1953.....	43
Figure 8 - Le 20 juin 1942, un sous-marin japonais bombarde « Estevan Point »	72
Figure 9 - Carte des cinq des Groupes de Patrouilles des Rangers canadiens	78
Figure 10 - Carte des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens du 2 GPRC (Québec).....	88

AVANT-PROPOS

« Un des plus vieux rêves de l'humanité est d'accéder à une dignité qui pourrait inclure tout ce qui vit. Et ce à quoi les hommes devraient aspirer le plus fortement serait de faire vivre cette dignité dans leurs propres rêves, pour que chacun trouve sa vie exemplaire en quelque façon ».
Lopez, 1987, p. 363.

Une thèse est l'aboutissement d'un long parcours, souvent solitaire mais toujours enrichissant. Tout au long de celui-ci, la première mission du doctorant consiste avant tout à lire tous les ouvrages ayant un lien direct ou indirect avec son sujet. Parmi toutes ces lectures, nombreuses ne seront pas utilisées lors de la rédaction. Mais ce n'est pas pour autant qu'elles n'auront pas joué un rôle important dans le cheminement intellectuel du doctorant.

Notre parcours n'a pas fait exception à cette règle. De nombreuses pistes passionnantes n'ont pas été suivies pour l'écriture de cette thèse. Parmi celles qui nous ont le plus enrichies, se trouve la théorie de la reconnaissance. La reconnaissance de la valeur de chacun, tel qu'il est, nous semble essentielle à la construction d'une société où chaque individu peut trouver sa place. Parmi les penseurs de la reconnaissance, nous retiendrons surtout Honneth (Honneth, 2013). En effet, si *Les Parcours de la Reconnaissance* de Ricœur (2005) nous ont fait découvrir cette théorie, les écrits d'Honneth sont ceux qui nous ont le plus marqué. Sans doute est-ce parce que, pour le néophyte philosophe que nous sommes, ils nous ont paru plus accessibles que ceux du philosophe français.

Mais quelles sont les grandes lignes de cette théorie ? La théorie de la reconnaissance part du postulat que la formation de l'identité individuelle se réalise en intériorisant les réactions socialement standardisées. Un individu construit son identité en étant constamment exposé à une exigence de reconnaissance. Il apprend à se construire à la fois comme une valeur propre et comme étant un membre d'une société organisée selon la division du travail. La reconnaissance sociale nécessite donc une réciprocité lors des échanges. Chacun a besoin d'être reconnu par l'autre, et non pas seulement connu. En effet, « connaître » (*Erkennen*) n'est pas « reconnaître » (*Anerkennen*) : « contrairement à la connaissance qui est un acte cognitif non public, la reconnaissance dépend de moyens de communication qui expriment le fait que l'autre personne est censée posséder une « valeur » sociale » (Honneth, 2004b, p. 141). Partant, toute absence de reconnaissance sociale ou toute disparition de cette reconnaissance « débouche sur des expériences de mépris et d'humiliation qui ne peuvent être sans conséquences pour la formation de l'identité de l'individu » (Honneth, 2004a, p. 134). C'est pourquoi « ce qu'il y a de juste ou de bon dans une société se mesure à sa capacité à assurer les conditions de la reconnaissance réciproque qui permettent à la formation de l'identité personnelle – et donc à la réalisation de soi de l'individu – de s'accomplir de façon satisfaisante » (Honneth, 2004a, p. 134-135).

Pour s'accomplir de façon satisfaisante, un individu doit se réaliser et être reconnu dans trois sphères : « celle de l'amour, qui apporte confiance en soi, celle du droit, qui apporte respect, et celle de la coopération sociale, qui apporte estime de soi » (Guéguen & Malochet, 2012). Ces trois sphères, ces 'trois principes institutionnalisés', peuvent évoluer avec les transformations structurelles des sociétés (Honneth, 2004a). Dans les sociétés contemporaines, l'éthique politique ou la morale sociale reposent sur les trois principes institutionnalisés de reconnaissance que sont l'amour, l'égalité et le mérite « qui, pris ensemble, déterminent ce qu'aujourd'hui, nous devons comprendre sous le terme de justice sociale » (Honneth, 2004a, p. 135).

Cette théorie se situe à des chemins très éloignés du cœur de cette thèse – et de notre parcours universitaire et personnel axé sur le Droit et la Défense et Sécurité. Pourtant, elle nous a semblé présente en filigrane tout au long de cette recherche. C'est donc en vous incitant à garder à l'esprit cet objectif idéaliste de reconnaître les sphère d'amour, d'égalité et de mérite de chacun que nous vous invitons à débiter votre lecture.

INTRODUCTION

Nous débuterons cette thèse par un court développement introductif. Celui-ci nous permettra de détailler : les objectifs (a), le contexte (b), la question de recherche (c), le cadre conceptuelle et analytique (d) et enfin, la structure (e) de cette thèse.

a. Objectifs

Etudier les relations entre les peuples Autochtones et les forces armées en matière de sécurisation dans l'Arctique nous a toujours passionné. D'ailleurs, notre sujet de mémoire de Master 2 portait déjà sur un travail d'identification d'unités Autochtones travaillant de concert avec les forces armées des Etats côtiers de l'océan Glacial Arctique. Lors de ce travail, il s'agissait de comprendre si les connaissances des populations locales étaient utilisées pour garantir la sécurité de cette zone. Pour acquérir une telle compréhension, échanger avec ces populations locales nous a toujours paru essentiel. En effet, qui mieux que les Autochtones vivant dans ces territoires peut nous aider à comprendre les enjeux, les dimensions sécuritaires et la 'réalité' quotidienne de ces communautés ? C'est pourquoi notre sujet de thèse reposait avant tout sur des déplacements sur le terrain pour tenter de retranscrire le plus fidèlement possible cette 'réalité'.

Afin de pouvoir identifier des éléments concrets et comparables, nous avons centré cette étude sur un type de mission. En effet, il paraissait plus pertinent d'étudier le déroulement d'opérations précises existant dans l'ensemble des États arctiques. Dans ce cadre, nous avons opté pour une étude des opérations de Recherche et Sauvetage (RES) qui contribuent à sécuriser une zone et ses habitants. Nous souhaitons travailler sur l'interaction, la coordination et la collaboration avec les peuples Autochtones en cas de situations d'urgence en Arctique. Pour ce faire, nous souhaitons étudier un échantillonnage pertinent de missions et de centres de RES implantés en Arctique afin de déterminer l'importance accordée à la valorisation du savoir, de l'expérience ou encore de la connaissance autochtone (comparaison des temps de réponse, rapidité d'exécution, localisation des personnes en détresse etc..). Nous avons ainsi présélectionné trois villes ou communautés côtières pour chacun des États côtiers de l'océan Glacial Arctique. Ces villes devaient également être comparables en termes de taille, de populations autochtones et de rôles administratifs.

Toutefois, il est rapidement apparu que notre projet de départ était très ambitieux et demandait de négocier avec succès l'accès aux terrains visés. Cela n'a pas été possible pour l'ensemble des cas pressentis et nous avons dû recentrer notre axe de recherche.

En effet, certaines limites ont rendu nécessaire le réajustement de notre axe de recherche. Des limites pécuniaires se sont fait ressentir très rapidement. N'étant pas bénéficiaire d'une allocation de recherche, nous devions trouver des fonds pour couvrir les dépenses terrain qu'une étude comparative circumpolaire engendrerait. Grâce à notre laboratoire de recherche, le CEARC (Cultures Environnements Arctique Représentations Climat), et à la confiance renouvelée de l'Institut des Hautes Études de Défense Nationales (IHEDN), nous avons pu aller en Sibérie, au Royaume du Danemark et au Canada. Les données récoltées au Royaume du Danemark, bien qu'elles ne soient pas directement réutilisées dans cette étude, nous ont permis d'avoir une première approche de la RES maritime en Arctique. Ce terrain nous a ainsi fait réaliser que la RES maritime était généralement conduite par les gardes côtes et les militaires des États arctiques, et n'incluaient pas (ou très peu) d'Autochtones. Partant, nous avons réajusté notre axe de recherche sur la RES terrestre. Ensuite, des limites temporelles sont également très vite apparues. En effet, pour faire du travail de terrain qualitatif, il est nécessaire de rester un peu de temps sur place. Or, faire du terrain dans cinq États différents représentait beaucoup de déplacements et une accumulation de séjours

longs, accumulation incompatible avec la réalisation d'une thèse dans un temps forcément limité. Enfin, il existait une limite linguistique concernant la Russie et, dans une moindre mesure, la Norvège. Par exemple, l'information identifiable sur les sources publiques concernant la Russie reste assez succincte. La plupart des textes législatifs identifiés régissant la zone Arctique et la RES sont en langue russe. Beaucoup de traduction de sources secondaires ont été identifiées mais il était très difficile de récolter des données pertinentes et détaillées en anglais. Plusieurs déplacements auraient donc été nécessaires pour avoir accès à de l'information qualitative en anglais ou en français.

Pour toutes ces raisons, nous avons recentré notre axe de recherche sur une étude approfondie des Rangers canadiens (RC), sous-élément que nous avons identifié lors des recherches pour notre mémoire. Ainsi, nous avons déjà une bonne idée de leur organisation. Les éléments identifiés lors de notre travail de Master 2 offraient une bonne base de départ. Par ailleurs, nous avons déjà prévu de passer du temps au Canada, à Montréal pour travailler avec notre co-directeur de thèse, le Pr. Roussel. Cela nous permettait d'avoir du temps pour identifier et rencontrer les personnes travaillant au sein et avec les Rangers canadiens.

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire de faire un rapide point sur le vocabulaire utilisé tout au long de cette thèse. Tout d'abord, les termes 'Rangers canadiens', 'RC', ou 'sous-élément' renvoient à l'institution des Rangers canadiens ; les termes 'Ranger' ou 'Rangers' renvoient aux individus. Sur le même modèle, les termes 'Rangers Juniors', 'Rangers Juniors canadiens', 'RJC' ou 'programme' renvoient à l'institution des Rangers Juniors canadiens ; les termes 'Junior' ou 'Juniors' renvoient aux individus. Par ailleurs, plusieurs mots en inuktitut sont utilisés. Rappelons que le terme 'inuit' est le pluriel [au cas absolutif] du mot 'inuk' qui signifie « être humain ». Dans cette recherche, le terme 'Inuit' renvoie au peuple dans son ensemble ; le terme 'Inuk' renvoie à un individu seul. Les termes 'inuit' ou 'inuk' utilisés en tant qu'adjectifs qualificatifs seront orthographiés selon les règles de l'inuktitut et non selon celles du français. Nous n'écrivons donc pas 'culture *inuite*' mais 'culture *inuit*'. En effet, « l'usage du pluriel 'inuit' comme qualificatif s'appliquant à une entité singulière autre qu'une personne se justifie par le fait que dans ce cas, l'adjectif signifie: 'qui relève des Inuit' » (Dorais, 2004, p. 156). Ainsi, l'expression 'culture inuit' ne doit pas être comprise comme signifiant 'culture qui est un Inuk', mais comme 'culture relevant des Inuit' (Dorais, 2004).

b. Contexte

Comme nous le détaillerons en première partie, cette recherche porte sur l'arctique québécois.

L'Arctique est un ensemble de sous-régions appartenant à des Etats souverains. De nombreuses différences culturelles, historiques ou encore politiques existent entre chacune d'elles ; ces différences sont également visibles au sein d'un même Etat. Ainsi, l'arctique canadien est composé à lui seul de quatre territoires. L'Inuit Nunangat (en inuktitut) regroupe, d'ouest en est, l'Inuvialuit (Yukon et Territoires du Nord-Ouest), le Nunavut, le Nunavik (Québec) et le Nunatsiavut (Labrador). Conduite majoritairement au Québec, cette recherche se focalise donc sur le Nunavik et sur les Inuit québécois.

Aujourd'hui, les communautés québécoises rencontrent de nombreuses difficultés sociales résultant de traumatismes passés. Soumises au système de pensionnats autochtones et sédentarisées de force dans les années 1950-1960, de nombreux risques négatifs liés au concept de sécurité humaine peuvent être identifiés au sein de ces communautés. Afin de les protéger, une solution serait d'appliquer le concept de sécurité humaine dans la politique intérieure arctique canadienne.

Les Rangers canadiens, patrouilles de réservistes composées d'Autochtones et d'Allochtones, sont un lieu de rencontre entre militaires – agents prioritairement 'dédiés' aux problématiques de sécurité – et Inuit – représentants de ces minorités arctiques. Une analyse des dynamiques au sein de ces patrouilles offre donc un angle pertinent pour identifier d'éventuels éléments de sécurité humaine dans la politique intérieure arctique canadienne.

c. Question de recherche

Comme nous le verrons dans la deuxième partie, cette recherche est axée sur les relations entre les Rangers Inuit et les militaires du 2 GPRC. Elle a pour objectif d'identifier les éléments renforçant la sécurité humaine des communautés arctiques canadiennes à travers l'étude de ces patrouilles.

Partant, notre question générale de recherche peut être formulée ainsi : quels sont les éléments pouvant permettre la création d'un environnement favorable au renforcement de la protection de la sécurité humaine des communautés arctiques canadiennes ?

Cette question porte en elle-même d'autres interrogations :

- *Quelles raisons poussent les Inuit et les militaires à intégrer les Rangers canadiens ?*
- *Quelles dynamiques relationnelles existent entre les Rangers et leur instructeur ? Comment fonctionnent les échanges au sein des patrouilles ?*
- *Comment sont utilisées les connaissances et la culture autochtones au sein des patrouilles de Rangers ?*
- *Quel est l'apport réel des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens pour les Inuit et pour les communautés arctiques ?*
- *Quelle(s) tâche(s) des Rangers canadiens et des Rangers Juniors canadiens semble(nt) avoir le plus d'importance pour les communautés arctiques ?*

Ces questions peuvent être traduites en objectifs de recherche :

- ✓ Comprendre les mécanismes relationnels entre Inuit et militaires au sein des patrouilles de Rangers
- ✓ Comprendre l'utilité des Rangers canadiens pour les membres des patrouilles
- ✓ Comprendre les aspects sécuritaires des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens

d. Cadre conceptuel et analytique

Le cadre conceptuel de cette recherche se situe dans une démarche de type qualitatif exploratoire et inductif. Avant de détailler ces trois éléments, notons que les termes 'cadre conceptuel' et 'cadre théorique' renvoient à une même notion mais sont chacun utilisés dans des démarches de recherche différentes. Ainsi, le terme 'cadre conceptuel' est plutôt employé pour les démarches exploratoires ou inductives. Le terme 'cadre théorique', lui, se retrouve généralement dans les démarches hypothético-déductive (Van der Maren, 1996, p. 369).

Pour commencer, une recherche qualitative désigne toute recherche empirique en sciences humaines et sociales qui répond aux cinq caractéristiques suivantes : « (1) la recherche est conçue en grande partie dans une optique compréhensive, (2) elle aborde son objet d'étude de manière ouverte et assez large, (3) elle inclut une cueillette de données effectuées au moyen de méthodes qualitatives, c'est-à-dire des méthodes n'impliquant, à la saisie, aucune

quantification, voire aucun traitement, ce qui est le cas, entre autres, de l'interview, de l'observation libre et de la collecte de documents, (4) elle donne lieu à une analyse qualitative des données où les mots sont analysés directement par l'entremise d'autres mots, sans qu'il y ait passage par une opération numérique, et (5) elle débouche sur un récit ou une théorie (et non sur une démonstration) » (Paillé, 2009c). Par ailleurs, selon Mucchielli (1991), la méthode qualitative en sciences humaines recherche, explicite, analyse des phénomènes (visibles ou cachés) par l'utilisation d'un ensemble de techniques qualitatives de recueil et d'analyse de données utilisé pour un objectif de recherche. Dans une autre définition, il désigne la méthode qualitative comme « une succession d'opérations et de manipulations techniques et intellectuelles qu'un chercheur fait subir à un objet ou phénomène humain pour en faire surgir les significations pour lui-même et les autres hommes » (Mucchielli, 2009).

Cette recherche cherche à comprendre les éléments permettant la création d'un environnement favorable à la protection de la sécurité humaine des communautés arctiques canadiennes par l'étude des relations entre Inuit et militaires du 2 GPRC. Elle est basée sur une méthodologie qualitative : une collecte de données conduite lors d'interviews et d'observations libres ; des données qui n'ont pas été analysées par des opérations numériques. Pour finir, cette recherche utilise les récits des participants pour comprendre leurs visions des éléments étudiés.

Ensuite, la démarche de recherche est généralement inductive, c'est-à-dire que l'on part d'une situation particulière pour tenter de généraliser (Lacasse, 1991). Cette démarche de recherche est à privilégier lorsque la recherche porte, par exemple, sur des nouveaux systèmes ou processus, sur des liens informels et non structurés. Elle est centrée sur l'analyse de ceux et celles qui vivent la situation ou le phénomène et est réalisée dans le milieu naturel d'observation par la collecte de données concernant directement le vécu des gens et exprimées dans leurs propres termes. « En fait, la recherche qualitative sera particulièrement efficace pour toute recherche exploratoire ou descriptive centrée sur le contexte, l'environnement et les interactions humaines qui en ressortent » (Lacasse, 1991, p. 111).

Notre recherche tente de mieux comprendre les modalités des relations entre Inuit et militaires au sein des Rangers canadiens. Il s'agit donc de « liens informels et non structurés » (interactions humaines) qui lient les Inuit d'un côté et les instructeurs militaires de l'autre au sein des Rangers canadiens (contexte et environnement).

Enfin, selon Groulx (Poupart, Groulx, Mayer, Deslauriers, Laperrière & Pires, 1998) la forme exploratoire permet de :

Faire ressortir ou d'explorer les divers enjeux que font apparaître les situations nouvelles ou les problématiques inédites et les changements ou les transformations qui touchent les individus et les groupes. Elle est souvent justifiée pour approfondir la complexité d'une situation ou d'un processus ou découvrir l'émergence d'une réalité sociale nouvelle (...). Le caractère exploratoire s'applique autant à la nouveauté de la démarche qui ne peut s'appuyer sur un héritage cumulatif de connaissances dans le domaine étudié qu'à la nouveauté du questionnement ou de l'objet (Poupart, *et al.*, 1998, pp. 33-34).

Nous verrons dans nos développements que peu d'ouvrages scientifiques existent sur les Rangers canadiens. Notons que la plupart des écrits universitaire proviennent d'un même auteur. En outre, le développement de la sécurité humaine est relativement récent. Dès lors, cette recherche « ne peut s'appuyer sur un héritage cumulatif de connaissances dans le domaine étudié ». Elle cherche par ailleurs à étudier les liens entre Inuit et militaires au sein des patrouilles en questionnant les deux parties. Ce questionnement et cet objet sont nouveaux, la plupart des ouvrages scientifiques sur les liens entre Autochtones et militaires portant sur l'angle historique.

Il s'agit donc d'une recherche qualitative inductive et exploratoire. Nous verrons dans notre deuxième partie les techniques qualitatives de recueil et d'analyse de données utilisées en l'espèce.

e. Structure de la thèse

Cette thèse est structurée en trois parties et huit chapitres, bordés par une introduction et une conclusion.

La première partie pose le contexte de cette thèse. Elle est divisée en trois chapitres. Le premier chapitre s'ouvre sur une définition de l'Arctique dans sa globalité avant de se recentrer sur le Canada. Il présente les caractéristiques historiques et démographiques des régions arctiques canadiennes, notamment de l'Arctique québécois. Il se focalise ensuite sur les Inuit québécois, sujet de notre étude. Le deuxième chapitre présente l'évolution des concepts de sécurité dans l'Arctique. De la sécurité traditionnelle à la sécurisation puis à la

sécurité humaine, l'Arctique – et plus particulièrement l'arctique canadien et/ou québécois, permet d'illustrer la construction du concept de sécurité humaine appliqué aux communautés arctiques. En effet, les communautés arctiques canadiennes semblent faire partie des « minorités » « non sécurisées » qu'il est nécessaire de protéger des risques négatifs à la sécurité humaine. Enfin, le troisième chapitre présente les relations entre civils et militaires au Canada selon le statut des Autochtones. Il illustre les relations entre Autochtones « conscrits » ou « volontaires » et les Forces Armées Canadiennes. Ensuite, des exemples de relations entre Autochtones « civils » et militaires chargés d'appliquer les politiques fédérales sont décrites. Il termine sur une description des relations entre Autochtones « réservistes » et militaires. Cette description résume les développements historiques et contemporains des Rangers canadiens, patrouilles composées de réservistes Autochtones et militaires.

La deuxième partie, composée des chapitres 4 et 5, explique la démarche méthodologique de cette recherche. Elle débute par le quatrième chapitre qui décrit le devis méthodologique. Après avoir présenté la population à l'étude et les sites de recherches, il explique la constitution de l'échantillon et les temps de collecte conduits pendant cette recherche. Le cinquième chapitre porte sur la démarche analytique des données collectées. Il débute en soulignant les emprunts à l'analyse qualitative de théorisation et à la théorisation ancrée puis détaille les phases de codifications, de réduction et d'analyse des données. Enfin, une description de l'analyse de résultats clôt ce chapitre et cette partie.

La troisième partie contient l'analyse des résultats effectuée au sein de trois chapitres, les chapitres 6, 7 et 8. Le sixième chapitre est axé sur la dimension personnelle des patrouilles de Rangers, sur les relations entre militaires et Autochtones réservistes. Un court rappel des relations entre réservistes Autochtones et militaires est effectué avant de présenter les données et de conclure. Le septième chapitre présente la dimension utilitaire des patrouilles de Rangers et les éléments d'assimilation et d'agentivité des membres. Il débute sur une présentation des concepts d'assimilation et d'agentivité. Ces concepts sont ensuite liés aux résultats de notre corpus avant de conclure. Enfin, le huitième chapitre détaille la dimension sécuritaire des patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors et leurs éléments vecteurs de sécurité humaine pour les communautés arctiques. Là aussi un court rappel du concept de sécurité humaine est effectué avant l'analyse des données et la conclusion de chapitre.

Enfin, cette thèse se termine par une conclusion générale qui rappelle les objectifs de recherche et les résultats atteints lors de cette recherche. Elle discute ensuite de l'éventuelle application ou utilisation des résultats à d'autres sujets d'étude, que cela soit d'autres enjeux sécuritaires arctiques, d'autres peuples Autochtones ou d'autres modèles de partenariat. Par ailleurs, elle présente de nouvelles pistes de recherches à explorer, au sein des Rangers canadiens et des Rangers Juniors canadiens ou dans d'autres domaines.

PARTIE I. CONTEXTE

Chapitre 1 : L'Arctique canadien

« Il est aisé de sous-estimer la puissance d'une longue association avec une terre, non pas seulement avec des lieux spécifiques, mais avec leur étendue dans la mémoire et l'imagination, avec la façon dont, par exemple, ils habitent les rêves de certains. Il y a des gens qui pensent que ce qu'ils sont ne s'arrêtent pas à leur peau, mais continue avec tout ce que leurs sens peuvent leur dévoiler de la nature qui les environne ».
Lopez, 1987, p. 252.

1.1. L'Arctique, une mosaïque de sous-régions

S'il est courant de se référer aux deux pôles comme un ensemble logique, il faut préciser que l'Arctique est l'exact opposé de l'Antarctique : l'Antarctique est un continent recouvert de glace entouré d'océans et de mers ; l'Arctique est un océan recouvert de glace entouré d'Etats souverains.

Du grec « Arktos » (ἄρκτος, « ours » en grec ancien), l'Arctique est la région polaire située autour du Pôle Nord et de l'océan Glacial Arctique. Cet océan, le plus petit océan de la Planète Terre (environ 13 millions de kilomètres carrés), est en partie recouvert d'une couche de glace épaisse d'un à quatre mètres. L'extension de la couverture de glace varie d'une saison à l'autre, bien qu'une partie, appelée « glace éternelle », ne fonde jamais.

Très souvent, l'on a tendance à aborder l'Arctique comme s'il s'agissait d'une région du monde à part entière – comme le continent antarctique. Or, l'Arctique doit plutôt être « considéré comme un ensemble de sous-régions que comme un tout » (Griffith, 2015, p. 277). En effet, cette étendue glacée est bordée par cinq Etats : les États-Unis d'Amérique (avec l'Alaska), le

Canada, le Royaume du Danemark (avec le Groenland), le Royaume de Norvège (avec l'archipel du Svalbard) et la Fédération de Russie. Toutefois, si l'on applique une définition élargie des frontières de l'Arctique, il faut inclure trois autres États : la République d'Islande, le Royaume de Suède et la République de Finlande. Avant de présenter rapidement les différentes définitions utilisées pour déterminer les frontières de l'Arctique, notons que la définition élargie est généralement celle retenue dans les instances régionales. L'exemple le plus répandu est le Conseil de l'Arctique, forum intergouvernemental institué par la Déclaration d'Ottawa en 1996, qui compte ces huit États parmi ses membres permanents – aux côtés d'institutions de peuples Autochtones et d'organisations non-gouvernementales.

Ainsi, il existe plusieurs définitions pour délimiter les frontières des régions arctiques des États. En effet, les géographes, les climatologues et les biogéographes utilisent différents critères. L'Arctique peut être défini :

- Comme la zone localisée au nord du Cercle Arctique (66° 33'N). Sur la carte située à la page suivante (Figure 1), le Cercle Arctique est la ligne noire en pointillée ;
- Comme la zone enregistrant une température moyenne en Juillet – le mois le plus chaud – en-dessous des 10°C (autour de l'isotherme +10°C). Sur la carte, cet isotherme est représenté par la ligne rouge ;
- Comme la zone située au nord de la limite des arbres qui est elle-même la transition entre la taïga et la toundra. Sur la carte, il s'agit de la ligne verte.

En l'espèce, nous aborderons l'Arctique comme étant la région située au Nord de la transition entre la taïga et la toundra. En effet, cette définition prend mieux en compte la spécificité de l'environnement arctique, dont l'une des principales caractéristiques est d'être composé d'étendues n'offrant que peu de résistance aux vents.

Cette définition inclue les cinq États côtiers ainsi que l'extrême Nord de la Suède et la Finlande, le long de la péninsule de Kola (voir Figure 1). En revanche, la présence d'arbres à l'extrême Nord de l'Islande l'exclut de cette définition. Nous ne discuterons pas de cette problématique ici, cette étude étant centrée sur le Canada. Si l'on se concentre sur le Canada, cette définition inclue, en plus du Haut-Arctique, les parties suivantes du Bas-Arctique canadien : l'extrême Nord du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et du Canada ainsi qu'une bonne partie du Nord du Québec.

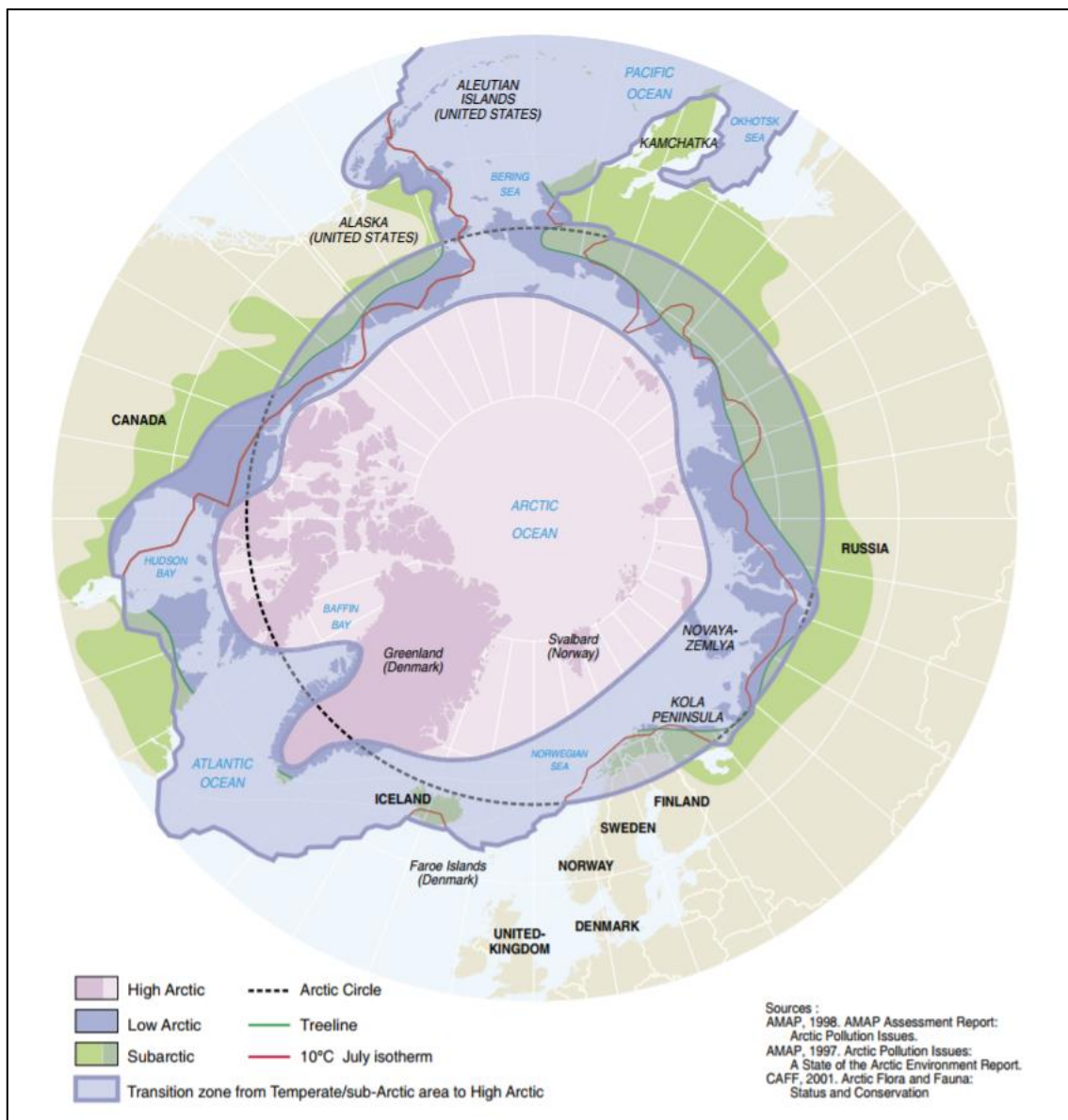


Figure 1 - Les frontières de l'Arctique
 Source : UNEP/GRID-Arendal (2004). Vital Arctic Graphics.

1.2. La sous-région canadienne

Le Canada, deuxième Etat arctique en taille après la Russie, accorde une grande importance à ses régions arctiques. Signe de cette importance, la Politique étrangère du Canada pour l'Arctique de 2010 débute en ces termes : « L'Arctique est essentiel à l'identité nationale canadienne. (...). L'Arctique fait partie de l'histoire et de la culture canadiennes, ainsi que de l'âme du Canada » (Gouvernement du Canada, 2010, p. 2). Et ce n'est pas la seule communication officielle qui adopte une telle rhétorique. Ainsi, l'Arctique est essentiel à la construction de l'identité nationale canadienne et au rôle joué par le Canada à l'échelle mondiale (Gouvernement du Canada, 2017a)¹. Mary Simon², personnalité incontournable du paysage arctique canadien, a également souligné cette importance de « le considérer comme une représentation de [notre] identité en tant que pays arctique qui entre dans une nouvelle ère de relations interculturelles, de science mondiale et de développement durable » (Gouvernement du Canada, 2017b).

Mais à quoi renvoie le terme « Arctique » au Canada ? Quelles sont les régions qui y sont considérées comme « arctiques » ? Où se situe cette partie de l' « âme du Canada » ?

L'Arctique canadien recouvre plus de quarante pour cent de son territoire terrestre. Quelques 100 000 habitants³ s'y répartissent, dont presque la moitié d'entre eux est Inuk (Gouvernement du Canada, 2017c). Notons qu'au total, 64 235 Inuit habitent dans tout le Canada. Il faut donc en conclure qu'un très faible pourcentage d'Inuit habite dans le Sud du pays (Affaire Autochtones et du Nord, 2017).

¹ Voir également : Hamelin, L. E. (1980). *Nordicité canadienne*. Vol. 55. Montréal : Éditions Hurtubise HMH. ; Grace, S. E. (2002). *Canada and the Idea of North*. Montréal : Presse des Universités McGill-Queen. ; Hulan, R. (2002). *Northern experience and the myths of Canadian culture*. Montréal : Presse des Universités McGill-Queen.

² Mary Simon, née à Kangiqsualujjuaq (Nunavik, Québec), a notamment été présidente du Conseil Circumpolaire Inuit, de l'Inuit Tapiriit Kanatami (organisation nationale) et de la Société Makivik (chargée des revendications territoriales des Inuit du Nunavik) ainsi que du Comité national sur l'éducation des Inuit. Elle a également été ambassadrice canadienne aux affaires circumpolaires.

³ Une autre source gouvernementale mise à jour la même année mentionne, elle, 200 000 habitants Autochtones et non-Autochtones (voir Gouvernement du Canada (2017c)). En effet, il est précisé que, « alors que la plupart des anciennes stratégies fédérales étaient principalement axées sur le Nord territorial », le nouveau Cadre Stratégique adoptera une approche qui « s'accompagne d'un champ d'application géographique élargi ». Cette nouvelle approche explique la différence numérique entre ces deux sources. En l'espèce, nous garderons une analyse centrée sur la zone géographique strictement arctique – c'est-à-dire en fonction de la ligne des arbres.

L’Inuit Nunangat, terme inuktitut renvoyant à l’ensemble des régions arctiques canadiennes, est composé d’ouest en est par l’Inuvialuit (Yukon et Territoires du Nord-Ouest), le Nunavut, le Nunavik (Québec) et le Nunatsiavut (Labrador).

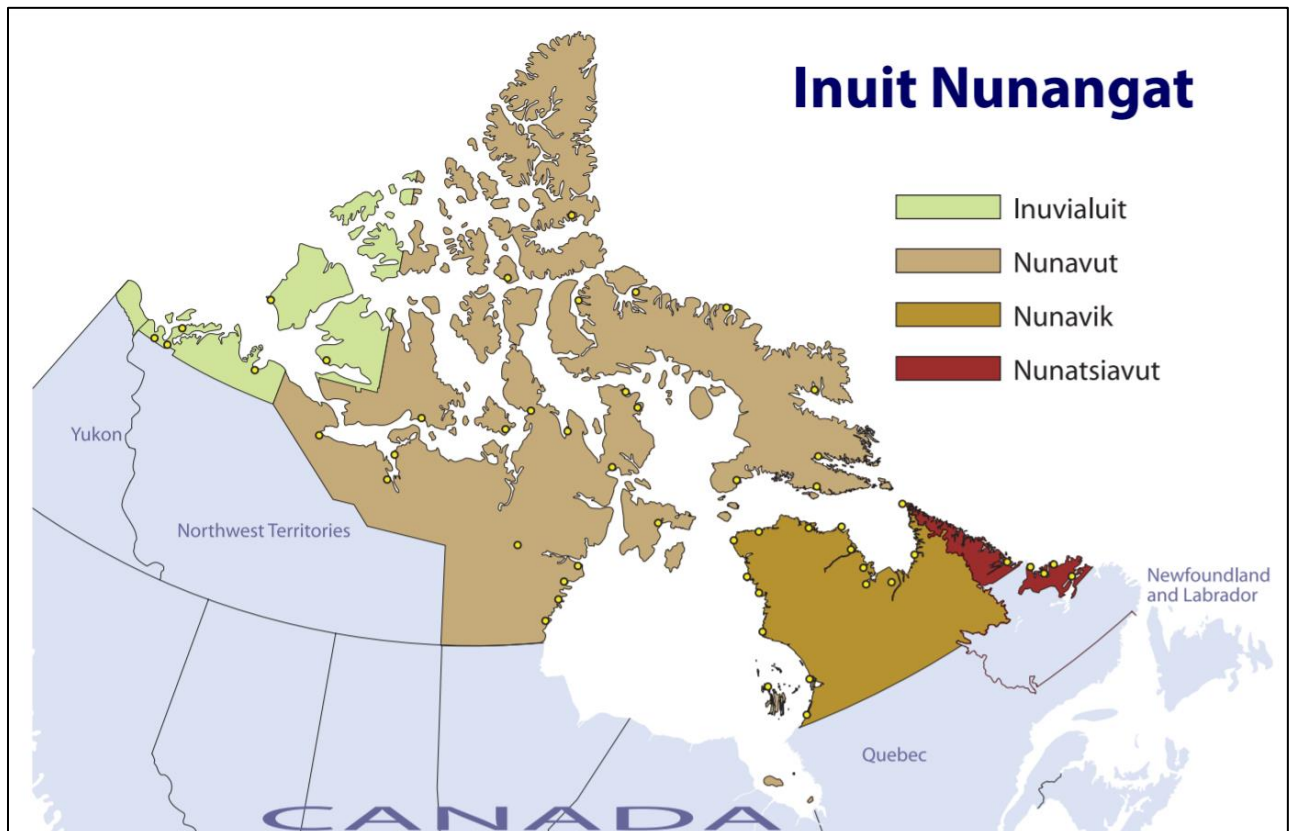


Figure 2 - Inuit Nunangat, les territoires inuit du Canada
Source : Inuit Tapiriit Kanatami, 2018.

Chacune de ces régions a une histoire et un statut administratif qui lui est propre.

D’une part, les traités de revendications territoriales et d’autonomie de l’Inuvialuit, du Nunavik et du Nunatsiavut ont été négociés indépendamment (Bonesteel, 2006, p.xi). Ces traités reconnaissent les droits ancestraux sur les terres et ressources et le droit inhérent à l’autonomie gouvernementale visés au paragraphe 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. Ils ont été négociés dans le cadre de la politique sur les revendications territoriales globales visant à la conclusion « d’ententes justes et équitables et à assurer une conciliation durable des droits et des intérêts » sur des affaires non réglées dans des traités canadiens (Gouvernement du Canada, 2018a).

D'autre part, le Nunavut ne constitue pas un territoire autochtone au même titre que les terres visées par ces traités de revendications territoriales et d'autonomie. Par exemple, les Autochtones y ont aussi le droit d'exercer des fonctions institutionnelles et de posséder des terres.

Nous présenterons rapidement l'Inuvialuit (1.2.1), le Nunavut (1.2.2) et le Nunatsiavut (1.2.3) avant de nous concentrer, dans une autre partie, sur le Nunavik (1.3), région où nous avons effectué nos études de terrain.

1.2.1. *L'Inuvialuit*

L'Inuvialuit est une région de 435 000 kilomètres carrés située dans l'Arctique de l'Ouest. Elle s'étend entre le nord du Yukon (Mer de Beaufort) et des Territoires du Nord-Ouest (détroit du fleuve Mackenzie) et jusqu'aux îles de l'ouest de l'archipel arctique canadien⁴. Selon le recensement de 2016 (Statistique Canada, 2016), 4 080 Inuit vivent dans les Territoires du Nord-Ouest et 225 au Yukon. L'Inuvialuit comprend six communautés dont la plus grande est Inuvik (3 125 habitants, 1 310 Inuit), suivie par Tuktoyaktuk (870 habitants, 790 Inuit) et Aklavik (590 habitants, 315 Inuit) (Statistique Canada, 2016).

La Convention Définitive des Inuvialuit (CDI) a été signée en 1984. D'après cette Convention, les Inuvialuit détiennent le droit de propriété sur environ 90 600 kilomètres carrés de terres (sur les 435 000 kilomètres carrés) (Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 2017). Depuis sa création en 1984, la Société Régionale Inuvialuit (IRC) s'assure du respect de la Convention et représente les droits et avantages des Inuvialuit.

Le 21 juillet 2015, les Inuvialuit et les gouvernements fédéral et provincial signent l'Entente de principe sur l'autonomie gouvernementale et entament les négociations de l'Accord définitif sur l'autonomie gouvernementale des Inuvialuit.

⁴ Notamment les parties rattachées aux Territoires du Nord-Ouest des îles Victoria, Melville, du Roi Mackenzie et Borden ; ainsi que les îles Banks, du Prince-Patrick, Richards, Eglinton, Brock et Emerald.

1.2.2. *Le Nunavut*

Le territoire du Nunavut, autrefois intégré aux Territoires du Nord-Ouest, couvre 1 936 113 kilomètres carrés de terres et 157 077 kilomètres carrés de mer, soit 21 % de la surface totale du Canada. Il est situé au nord de la partie continentale du Canada et comprend l'archipel arctique, les îles de la Baie d'Hudson, de la Baie James et de la Baie d'Ungava (Nunavut, Villes et régions habitées (s.d), 2017). Le Nunavut comprend trois régions principales (Qikiqtaaluk, Kivalliq et Kitikmeot) et vingt-cinq communautés. Selon le recensement 2016, la population inuit du Nunavut s'élève à 30 140 (pour un total de 35 580 habitants, soit 85 % de la population). Sa capitale, Iqaluit, compte 7 590 habitants dont 4 270 Inuit. Viennent ensuite Rankin Inlet (2 770 habitants, 2 275 Inuit), Arviat (2 650 habitants, 2 515 Inuit) et Baker Lake (2 050 habitants, 1 885 Inuit).

La Commission Inuit de revendications territoriales des Territoires du Nord-Ouest (1977), le projet de revendications territoriales du Nunavut (1979) et la Fédération Tunngavik du Nunavut (1982) ont été créés successivement pour se charger des négociations avec le gouvernement fédéral. En 1982, un référendum sur la division des Territoires du Nord-Ouest récolte 56 % des faveurs des votants. L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN), signé en septembre 1992, est accepté à 84,7 % par référendum en octobre 1992. La Loi concernant l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et la Loi sur le Nunavut sont adoptées le 10 juin 1993. Le 15 février 1999 se tient la première élection du Nunavut et le 1^{er} avril 1999, le Nunavut se sépare officiellement des Territoires du Nord-Ouest et devient à son tour un territoire canadien (Nunavut, Villes et régions habitées (s.d), 2017).

1.2.3. *Le Nunatsiavut*

Le Nunatsiavut est un territoire autonome de 72 520 kilomètres carrés situé au nord de Terre-Neuve-et-Labrador (Accord sur les revendications territoriales des Inuit du Labrador, 2005). Selon le recensement 2006, sa population est de 2 160 habitants (Statistique Canada, 2006). Selon le recensement de 2016, 6 450 Inuit vivent à Terre-Neuve-et-Labrador. Parmi les cinq

communautés du Nunatsiavut⁵, les plus peuplées sont Nain (1 125 habitants, 1 025 Inuit), Hopedale (570 habitants, 515 Inuit) et Makkovik (375 habitants, 320 Inuit) (Statistique Canada, 2016).

L'Association des Inuit du Labrador (AIL) fut créé en 1973 pour conduire des négociations avec le gouvernement provincial. En 1977, elle soumet une demande de revendications territoriales visant 116 000 kilomètres carrés sur terre et mer. Puis, en 2002, elle lui soumet une proposition d'autonomie gouvernementale limitée. Les négociations sont conclues le 6 décembre 2004 ; l'Accord sur les revendications territoriales et sur l'autonomie gouvernementale du Nunatsiavut fut ratifié le 1^{er} décembre 2005. A la suite de ce succès, l'Association des Inuit du Labrador fut dissoute pour être remplacée par le gouvernement autonome du Nunatsiavut en 2006.

1.3. Le Nunavik

Le Nunavik, terrain de la recherche de ce travail, est l'arctique québécois. Après quelques données introductives (1.3.1.), nous traiterons du statut administratif (1.3.2.) et des Inuit (1.3.3.) du Nunavik. Nous ferons un point spécifique sur la Commission Royale sur les peuples Autochtones, établie en 1991 et dont le rapport de 1996 a jeté les bases de nouvelles relations entre Autochtones canadiens et gouvernements fédéral et provinciaux (1.3.4.). Nous terminerons en présentant le rapport récent de Mary Simon, *Un nouveau modèle de leadership partagé dans l'Arctique*, qui permet de mesurer les avancées depuis 1996 (1.3.5.).

1.3.1. Données introductives

En 2015, la province de Québec regroupe dix nations amérindiennes et une nation Inuit, rassemblées en 55 communautés qui totalisent 104 633 Autochtones, soit un peu plus de 1 % de la population québécoise (Gouvernement du Canada, 2015b; Gouvernement du Québec, 2015a et 2015b).

⁵ Les autres communautés sont Postville (175 habitants, 145 inuit) et Rigolet (305 habitants, 280 inuit)

Le Nunavik est la partie située à l'extrême Nord du Québec. Couvrant près d'un tiers du Québec avec environ 507 000 kilomètres carrés, elle était peuplée en 2011 par 12 090 habitants, soit 0,15 % de la population québécoise. A titre informatif, en 2016, la population totale d'Inuit au Québec est de 13 945. Cette population est également une des plus jeunes du Canada, avec une médiane d'environ 25 ans.



Figure 3 - Carte du Nunavik
Source : Inuit First Canadians (2014).

Le Nunavik peut être découpé en trois sous-ensembles: la Baie d’Hudson, située sur la côte ouest du Québec ; le détroit d’Hudson, situé dans le prolongement de la baie, sur la côte nord-ouest du Québec ; et enfin, la Baie d’Ungava, située sur la côte nord-est du Québec, à la frontière avec le Labrador.



Figure 4 - Carte des villages du Nunavik avec les trois sous-ensembles
 Source : Société Makivik (2017). Cartes du Nunavik.

Les 14 communautés du Nunavik, toutes côtières, comptent entre 200 et environ 2 000 habitants (Gouvernement du Canada, 2015b; Gouvernement du Québec, 2015a et 2015b). Les plus grandes sont Kuujuaq (Baie d’Ungava), Inukjuak (Baie d’Hudson), Puvirnituk (Baie d’Hudson) et Salluit (Détroit d’Hudson) (Nunivaat, 2015). Selon le recensement 2016, Kuujuaq compte 2 000 Inuit (pour 2 725 habitants), Puvirnituk compte 1 645 Inuit (pour 1 750 habitants), Inukjuak compte 1 705 Inuit (pour 1 755 habitants) et Salluit compte 1 430 Inuit (pour 1 475 habitants) (Statistique Canada, 2016). Ces chiffres indiquent que toutes ces communautés sont majoritairement habitées par des Inuit.

Des vols quotidiens relient le Nunavik au Sud du Québec. En fonction de la destination, ces vols passent par différentes escales. Pour se rendre dans la Baie d'Hudson, il existe notamment des vols entre Montréal et Kuujuaapik. Les vols desservent ensuite successivement toutes les communautés. Pour relier le détroit d'Hudson et la baie d'Ungava, les vols partent de Québec, font un arrêt à Schefferville et Kuujuaq. Il faut ensuite prendre un ULM (planeur ultra-léger motorisé) pour relier les autres communautés. En été, ces communautés sont exclusivement accessibles par voie aérienne; en hiver, des routes praticables en motoneiges relient les communautés.

Ces éléments illustrent une partie des difficultés rencontrées par ces régions éloignées, tant d'un point de vue sécuritaire que pécuniaire. Tributaires des conditions météorologiques et très éloignées des centres d'urgence, les communautés peuvent se trouver isolées en cas de problèmes (comme lors d'opérations de recherche et sauvetage ou d'urgences médicales). Par ailleurs, le ravitaillement des communautés se faisant presque exclusivement par voie aérienne, le coût des denrées quotidiennes (légumes, produits laitiers) est exorbitant, presque dix fois plus élevé que dans le sud du Canada. Enfin, le coût des billets d'avion est élevé, quand bien même les Inuit ont des tarifs préférentiels.

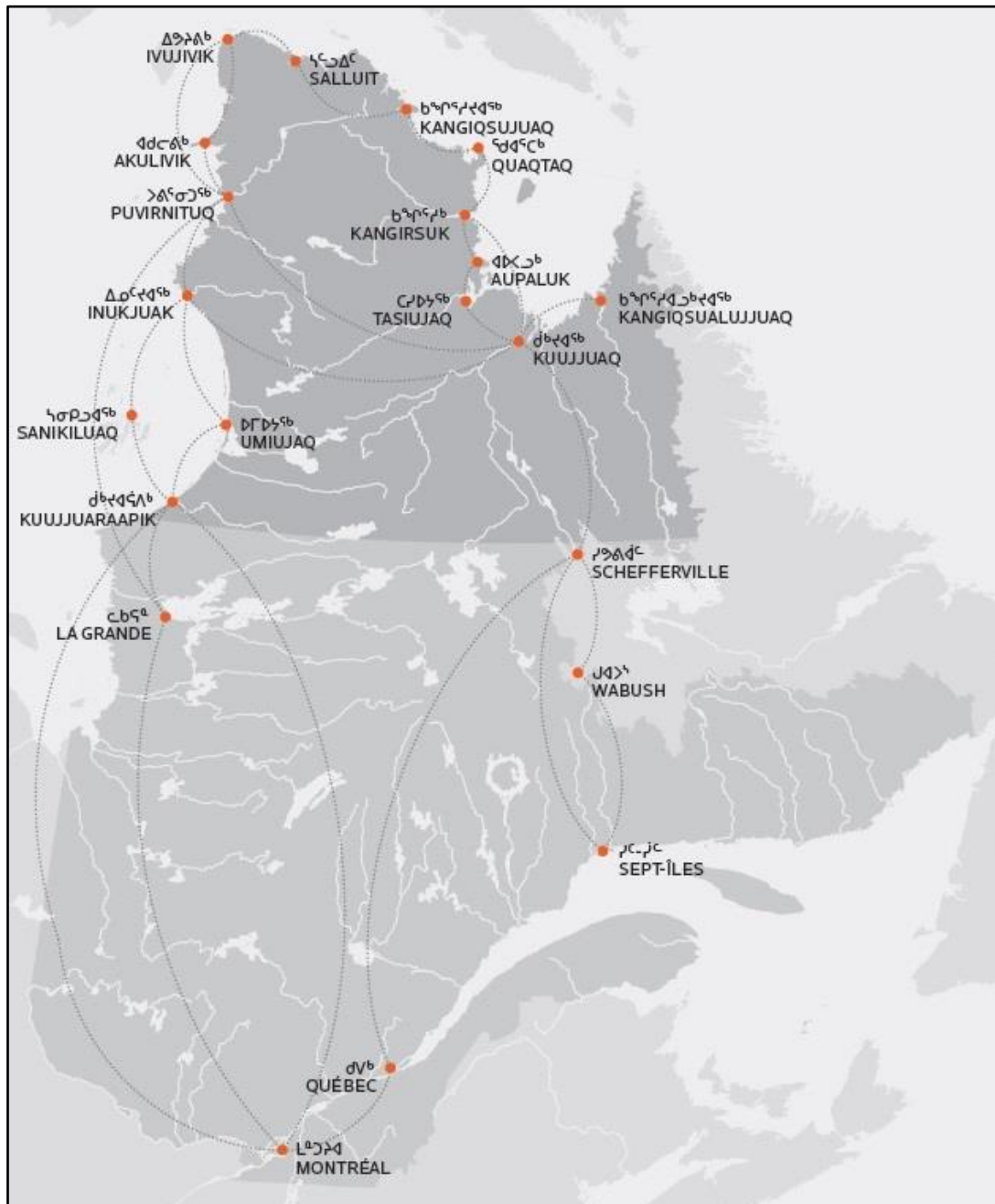


Figure 5 - Exemples des trajets aériens d’Air Inuit
 Source : Air Inuit (2018). Carte des trajets aériens du Nunavik.

1.3.2. Statut administratif

Bien que partie intégrante du Québec dès 1912, le Nunavik a entièrement été administré par le gouvernement fédéral jusque dans le milieu des années 1960.

Cela résulte d'une incertitude sur le statut des Inuit qui a longtemps existé : étaient-ils des citoyens canadiens, relevant du gouvernement provincial, ou des pupilles de l'Etat, relevant du gouvernement fédéral au même titre que les Premières nations ? Dans les années 1930, la réponse à cette question était encore floue. En 1924, le ministre de l'intérieur⁶ modifie la *Loi sur les Indiens de 1876* pour l'appliquer aux Inuit. En 1930, le gouvernement abroge cette modification. Par ailleurs, « on ne savait pas avec certitude si les Inuit étaient considérés comme des indiens dans la Proclamation royale de 1763 et dans la *Loi constitutionnelle de 1867* » (Bonesteel, 2006, p. 8). En 1935, le Québec saisit le Cour Suprême pour trancher cette question. Selon l'argumentaire du gouvernement québécois, les Inuit devaient être considéré comme des indiens et relever de la responsabilité du Ministère des Affaires indiennes, et partant, de celle du gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral souhaitait, lui, se désengager de cette responsabilité. La décision *Re Eskimo*, rendu le 5 avril 1939 par la Cour Suprême, donne raison au Québec : en termes constitutionnels, les Inuit sont des « indiens » relevant de la responsabilité fédérale. L'appel de cette décision, porté par le gouvernement fédéral, resta en suspens avec le début de la Seconde Guerre mondiale.

Toutefois, le gouvernement fédéral fait en sorte de ne pas créer d'amalgame entre Premières nations et Inuit dans la législation et l'administration. Par exemple, les Inuit obtiennent le droit de vote aux élections fédérales en 1950, quand les Premières nations ne l'obtiennent qu'en 1960. En revanche, les Affaires inuit continuent à relever du fédéral et, en 1966, le ministère aux Affaires indiennes et du Nord est créé. En parallèle, le Québec commence à s'impliquer dans les politiques et services provinciaux du Nunavik (éducation, santé) dès 1964 (Bonesteel, 2006, pp. 7-9).

⁶ Le Ministère de l'Intérieur était un ancien ministère fédéral, établie du Premier ministère (1867-1873) au Seizième ministère (1935-1948). Le ministre de l'Intérieur était d'office surintendant général des Affaires indiennes. Ce ministère, ainsi que les fonctions de ministre de l'Immigration et de la Colonisation, de ministre de l'Intérieur, de ministre des Mines et de surintendant général des Affaires indiennes, furent abolies par la Loi 1 Éd. VIII, ch. 33, sanctionnée le 23 juin 1936. Le Ministère de l'Intérieur fut remplacé par le Ministère des Mines et des Ressources (Gouvernement du Canada, 2018b).

De leur côté, les Inuit du Nunavik commencent vers la fin des années 1970 à se constituer en association pour défendre leurs intérêts. Ainsi, en 1971, l'Association des Inuit du Nord québécois (AINQ) est créée pour représenter les voix inuit du Nunavik lors des négociations de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (ci-après : « Convention »). La Convention fut acceptée en 1975, et appliquée dès 1978. Accompagnant l'aboutissement des négociations, l'AINQ devient en 1976 la Société Makivik⁷, garante de la mise en œuvre des dispositions de la Convention (Bonesteel, 2006, p. 54). Aux termes de la Convention, les Inuit du Nunavik détiennent les titres sur 8 152 kilomètres carrés de terres et exercent certains droits sur 992 307,58 kilomètres carrés de terres (Affaires Autochtones et du Nord Canada, 2017).

En parallèle de ces revendications inuit, la proclamation de la nouvelle loi constitutionnelle du 17 avril 1982 va accélérer l'éveil des revendications autochtones. Cette nouvelle loi aboutit au rapatriement de la Constitution du Canada, processus par lequel la constitution canadienne est placée désormais sous l'autorité du Parlement du Canada et non plus sous celle du Parlement britannique (Canobbio, 2009). Or, pour les Premières Nations, ce rapatriement constituait un « risque d'une extinction pure et simple » des droits historiques des Indiens accordés par la Couronne britannique, devenant « un moteur efficace dans la formulation d'un droit au territoire et à l'autodétermination » (Canobbio, 2009, p. 126-127). A cette époque s'opère également une modification de la base théorique sur laquelle reposaient les revendications autochtones : de revendications axées sur la culture et l'identité, l'on passait à des revendications liées aux territoires et aux droits historiques.

Les Inuit, dont les territoires n'avaient pourtant pas fait l'objet de traités signés avec la Couronne britannique, se rallièrent, solidaires, aux revendications amérindiennes. Cet éveil aura pour conséquences d'accélérer l'avancée des négociations sur plusieurs fronts.

Selon l'Accord sur les Revendications Territoriales des Inuit du Nunavik (ARTIN), entré en vigueur le 10 Juillet 2007, les Inuit du Nunavik obtiennent des droits sur environ 5 100 kilomètre carrés de terres dans les îles (Affaire Autochtones et du Nord Canada, 2017).

⁷ La société Makivik est un exemple de politisation des Inuit depuis les années 1970. Nous pouvons également citer l'Inuit Tapiriit Kanatami (auparavant Inuit Tapirisat of Canada) fondé en 1971 au niveau national, et le Conseil Circumpolaire Inuit fondée en 1977 au niveau international. Ce dernier représente les 160 000 Inuit d'Alaska, du Canada, du Groenland et de Chukotka au Conseil de l'Arctique.

La Société Makivik va également débiter les négociations avec le gouvernement provincial pour la mise en place d'un gouvernement du Nunavik. En effet, les Inuit du Nunavik souhaitent pouvoir prendre directement les décisions impliquant leurs communautés, sans toutefois envisager l'indépendance ou la souveraineté du Nunavik (Hervé, 2014, p. 2). Ces négociations ont abouti à la signature de plusieurs accords : l'Accord politique entre le Nunavik, le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral pour l'examen d'une forme de gouvernement au Nunavik par l'institution d'une Commission du Nunavik (le 5 novembre 1999), l'Entente-cadre de négociation sur la fusion de certaines institutions et la création d'une nouvelle forme de gouvernement au Nunavik (le 26 juin 2003) et enfin l'Entente de principe sur la fusion de certaines institutions publiques et la création du Gouvernement régional du Nunavik (le 5 décembre 2007). Le 27 avril 2011, cette dernière a été soumise par référendum aux résidents du Nunavik et aux bénéficiaires inuit de la Convention de la Baie James et du Nord québécois. 54 % des inscrits ont voté (soit 4 242 votants pour 7 881 inscrits). L'entente a été rejetée à 66,99 % et le « non » l'a emporté dans l'ensemble des quatorze communautés du Nunavik.

Plusieurs raisons ont été avancées par la suite pour expliquer ce rejet (Papillon, 2011a & 2011b). Tout d'abord, cette entente semblait trop générale et les Inuit ne souhaitaient pas donner un chèque en blanc à ce nouveau gouvernement. Ensuite, elle n'allait pas assez loin dans l'autonomie et la délégation de pouvoirs, notamment législatifs. Enfin, elle ne traitait pas des problématiques de préservation culturelle, questions cruciales pour les Inuit. Ce rejet a mis en suspens le processus, laissant la société Makivik responsable de l'administration régionale.

Après ces quelques éléments de l'histoire récente de l'administration du Nunavik, nous allons maintenant revenir sur certains épisodes et dates clés de l'histoire des Inuit du Québec.

1.3.3. *Les Inuit québécois*

Cette étude étant centrée sur la période actuelle et sur le Québec, nous n'entrerons pas dans tout le détail historique du Canada. Notons au préalable que l'histoire des Amérindiens et celle des Inuit du Canada, comme leur administration au niveau fédéral, diffèrent grandement (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a). En effet, les contacts permanents entre Amérindiens et Européens ont débuté bien avant ceux avec les Inuit. Vivant dans des régions éloignées et, partant, plus difficilement atteignables pour les explorateurs, les commerçants et les baleiniers, les premières missions permanentes ont été installées près d'un siècle plus tard sur les territoires inuit.

Pour les Amérindiens, le premier voyage de Cartier en 1534 – suivi en 1603 par le premier voyage de Samuel de Champlain – lance le début du commerce de fourrures. Au XVI^e siècle, les missionnaires franciscains (1615) puis les missionnaires jésuites (1625) débutent leurs missions d'évangélisation et de sédentarisation des Autochtones. En 1876, la *Loi sur les Indiens*, instaure un régime de tutelles et la mise en réserve des Indiens. A la fin du XIX^e siècle, désireux d'accélérer le processus d'assimilation des Autochtones, le gouvernement canadien fait notamment interdire les pratiques culturelles et religieuses (1884, *article 3 de l'Acte à l'effet de modifier de nouveau l'Acte relatif aux Sauvages, 1880*).

Pour les Inuit, si les premières rencontres avec les Européens remontent au X^e siècle, lorsque Erik le Rouge débarque sur les côtes de Terre-Neuve et Labrador, les premiers contacts permanents n'ont eu lieu que beaucoup plus tardivement. En effet, ce n'est qu'en 1765 que les frères Moraves, principaux missionnaires de Terre-Neuve et Labrador, établissent leurs premières missions. Les contacts permanents avec les baleiniers ont, eux, débuté à la fin du XVIII^e siècle et ont progressivement été installés dans les régions nordiques. En 1840, les postes de baleiniers américains, anglais et écossais remontaient jusqu'au Nunavut, à l'ouest de la Baie de Cumberland et sur l'île de Baffin à Mittimatalik (« Pond Inlet »). Malgré ces interactions, les Inuit ont conservé leur mode de vie nomade et traditionnel jusqu'à la deuxième moitié du XX^e siècle (Bonesteel, 2006).

Autre différence majeure entre les Amérindiens et les Inuit – que nous avons déjà évoquée plus haut, les Inuit ne sont pas assujettis à la Loi sur les Indiens de 1876 et à ses amendements de 1880 et 1884. En revanche, ils ont été soumis au même titre que les Amérindiens au

système de pensionnats autochtones (a) – souvent appelés « pensionnats Indiens », nous utiliserons ici le terme de « pensionnats autochtones » ; en effet, l'appellation « pensionnats Indiens » semble exclure les Inuit de ce système alors même qu'ils y étaient également envoyés. D'autre part, l'extermination des chiens de traîneaux pratiquée entre 1950 et 1960 au Québec, fut également traumatisante pour les Inuit (b).

a. Les pensionnats autochtones

Officiellement instaurés en 1892 par le gouvernement, les Eglises catholique, anglicane, méthodiste, presbytérienne et l'Église Unie du Canada, l'origine des pensionnats remontent à 1600, lors des premières missions chrétiennes (Robelin, 2003, p.79). Dans les années 1890, ces pensionnats se multiplient dans le sud du Québec. Les premiers pensionnats inuit sont apparus plus tardivement aux alentours de la Seconde Guerre mondiale (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a).

Ces pensionnats font partie du programme canadien de « civilisation » des Amérindiens et des Inuit, défendu notamment par John A. McDonald, Premier Ministre de l'époque. En d'autres termes, le gouvernement canadien souhaite assimiler de force les Autochtones en éduquant les enfants « à la culture européenne ». Arrachés à leurs familles, les enfants Autochtones avaient interdiction de parler leurs langues et de pratiquer leurs cultures (Truth and Reconciliation Commission of Canada, 2015). Privés de leurs liens familiaux, livrés à des mauvais traitements, à la famine, à des harcèlements sexuels, au travail forcé (champs, bétails, menuiseries) – pour citer quelques sombres exemples parmi tant d'autres⁸ –, nombreux enfants ont vu dans le suicide ou la fugue les seules échappatoires possibles au pensionnat (Robelin, 2003, pp. 85-86). En s'efforçant de détruire chez des enfants jusqu'à la dernière miette de leurs cultures, les pensionnats ont été l'instrument de ce que Grant (1996) a qualifié

⁸ « Par centaines, ceux-ci ont dévoilé la liste des sévices qui leur ont été infligés, parmi lesquels les enlèvements, les abus sexuels, la brutalité, les aiguilles poussées à travers leur langue pour les punir de parler dans leur langue maternelle, le port forcé de leurs sous-vêtements souillés sur la tête, l'immersion de leur visage dans les excréments humains, l'obligation sous menace de manger de la nourriture pourrie infestée d'asticots ou leur propre vomi, le déshabillage forcé et la parade devant tous les élèves et le personnel, l'ordre de se tenir immobile, souvent sur une seule jambe pendant des heures jusqu'à l'écroulement, le port de chaussures trop petites, l'immersion dans de l'eau glacée, l'arrachage de cheveux, l'extraction de dents sans anesthésie, la participation forcée à des expériences médicales, l'emprisonnement pendant des jours dans des placards, sans eau ni nourriture, membres ligotés, l'application de chocs électriques, les séjours forcés dehors pendant des jours et des nuits par grands froids, ou la marche forcée en plein hiver sans vêtements de saison, le travail forcé, le viol et l'avortement clandestin de fillettes, etc. » (Robelin, G., 2003, p.84).

de génocide culturel. Lors de la fermeture du dernier pensionnat, en 1996, les survivants ont été « rendus » à leurs communautés – communautés qu'ils n'avaient pas connues et qu'on leur avait appris à rejeter.

En 1991, suite à la crise d'Oka (que nous traiterons plus loin), une Commission Royale sur les Peuples Autochtones (CRPA) est créée pour examiner l'ensemble des dossiers autochtones. En parallèle, l'Assemblée des Premières nations a publié, en 1994, le rapport « Briser le silence – Breaking the silence » réunissant des témoignages des victimes et des survivants des pensionnats.

En 1996, la CRPA rend son rapport en cinq volumes (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996, vol I à V). La question des pensionnats est abordée dans le Chapitre X du premier volume (pp. 309 et s.). Ce chapitre souligne la responsabilité du gouvernement fédéral et des églises dans le maintien de ces pensionnats et la nécessité de reconstruire une relation de confiance avec les peuples Autochtones.

Aujourd'hui encore, les générations descendantes des victimes des pensionnats souffrent des séquelles des traitements infligés à leurs aïeux, lentes à réparer tant elles ont profondément marqué plusieurs générations :

Tous les segments des sociétés Autochtones ont été atteints par les séquelles des pensionnats. Chaque communauté a souffert d'une désintégration sociale, économique et politique. Les langues Autochtones ont été détruites et celles qui ont survécu ne cessent d'être menacées. Les familles ont été déchirées. Ceux qui ont fréquenté les pensionnats ont eu leur vie dévastée. Un grand nombre de survivants, perpétuant le cycle des abus et des dysfonctionnements générés par le système des pensionnats, ont fait subir les mêmes abus à leurs propres enfants. Beaucoup n'ont pu développer dans ces écoles les compétences parentales nécessaires pour élever leurs enfants de manière saine et les aider à leur tour à devenir des parents compétents. Ils ont dû lutter chaque jour contre la destruction de leur identité d'Autochtones, contre la perte de leur droit à la liberté et à la vie privée et contre les souvenirs de tous les abus, les traumatismes, la pauvreté et la négligence qu'ils ont endurés. (...). Bien que le régime des pensionnats ne soit pas à lui seul responsable des conditions actuelles qui dévastent les vies Autochtones (citons, parmi les autres éléments, la loi sur les

indiens, les systèmes de justice et de protection de l'enfance), il a joué un rôle crucial » (Robelin, G., 2003, pp. 88-89).

Pour compléter cette page déjà très sombre de l'histoire canadienne, il convient de s'attarder également sur le traumatisme engendré au Nunavik (Québec) par l'extermination massive des chiens de traîneaux dans les années 1950-1960.

b. Extermination massive des chiens de traîneaux au Québec (1950-1960)

L'extermination des chiens de traîneaux au Québec prend sa source sur la volonté canadienne et québécoise de sédentarisation forcée des Inuit. En effet, au début des années 50, les Inuit du Nunavik sont touchés par la chute du prix de la fourrure de renard et le massacre des populations de caribous. Sous couvert de vouloir leur offrir des services hospitaliers et sociaux, les gouvernements canadien et québécois sédentarisent progressivement les Inuit en construisant des écoles près des postes de traites ou des missions religieuses (Gruda, 2010).

La multiplication des villages et l'implantation de ce nouveau mode de vie a pour conséquence de laisser de nombreux chiens de traîneaux en liberté dans les lieux publics. Face à l'augmentation des attaques et des épidémies de rage, les gouvernements demandent de garder les chiens en laisse du 1^{er} avril au 15 décembre de chaque année. Cette décision n'est pas appliquée dans les communautés, les Inuit ayant toujours laissé les chiens en liberté. En réponse, le gouvernement du Canada, suivi de celui du Québec en 1965, annoncent l'abattage systématique de tous les chiens errants. Plusieurs témoignages confirment qu'« à de nombreuses occasions, des policiers arrivaient dans un village pour ordonner aux habitants de faire abattre leurs chiens, ou pour tirer sur tout chien laissé en liberté » (Gruda, 2010).

Or, il n'y avait pas de motoneige ou de routes à l'époque. Les Inuit dépendaient de leurs attelages pour aller chasser, pêcher, se déplacer, et aller vendre leurs prises à la Compagnie de la Baie d'Hudson (Fortier, 2005). En massacrant leur unique moyen de subsistance et de transport, les gouvernements ont contribué à la sédentarisation forcée des Inuit et à la destruction d'un des piliers de leurs cultures. Ne pouvant plus aller chasser, cela a également rendu les Inuit inactifs et dépendants des aides sociales (Le Devoir, 2005).

Le gouvernement du Québec, face aux demandes répétées des Inuit, présenta ses excuses officielles le 8 août 2011. Le gouvernement fédéral n'a pas reconnu sa responsabilité (L'Autre 150^e, 2017).

1.3.4. *La Commission royale sur les peuples autochtones et ses rapports (1996)*

La mise en place de la Commission Royale sur les Peuples Autochtones (CRPA) est une étape majeure du renouveau des relations entre Autochtones et pouvoirs publics. Comme souligné dans l'introduction du volume 1 des rapports rendus par la Commission, « l'examen sans complaisance de [nos] relations antérieures rend évidente la nécessité d'une telle redéfinition » (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, p. 12)⁹. C'est pourquoi il est important de s'y attarder.

Créée en 1991, la CRPA a conduit pendant près de cinq années des enquêtes et des auditions sur l'ensemble des dossiers touchant les Autochtones canadiens, qu'ils soient Inuit, Métis ou Premières Nations. Pour ce faire, elle devait analyser l'évolution des relations entre Autochtones, gouvernement canadien et société canadienne afin de proposer des solutions « précises, étayées par l'expérience interne et internationale » aux problèmes rencontrés dans le passé. Seize points avaient été détaillés dans son mandat pour répondre à la question suivante : « *quels sont les fondements d'une relation équitable et honorable entre Autochtones et non-Autochtones au Canada ?* » (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996b). Pour conduire ce travail, quatre commissaires autochtones et trois commissaires non-autochtones ont été désignés.

La Commission a rendu son travail en 1996 sous forme de cinq volumes : *Un passé, un avenir* (volume 1), *Une relation à redéfinir* (volume 2), *Vers un ressourcement* (volume 3), *Perspectives et réalités* (volume 4) et enfin, *Vingt ans d'action soutenue pour le renouveau* (volume 5). Au sein de ce travail, elle a identifié quatre principes fondateurs pour une relation

⁹ La version française des rapports ne comprenant pas de pagination, les paginations correspondent à la version anglaise des rapports de la Commission royale sur les peuples Autochtones.

renouvelée : la reconnaissance, le respect, le partage et la responsabilité (Commission Royale, 1996b)¹⁰.

La reconnaissance mutuelle implique que les non-Autochtones reconnaissent que les Autochtones étaient les premiers habitants des terres canadiennes ; et que les Autochtones reconnaissent que les non-Autochtones y sont également attachés par naissance ou adoption.

Le respect passe par la création d'un climat de respect mutuel entre les peuples et au sein des peuples, qui permet d'être protégé des tentatives de domination et de contrôle. Cela suppose le respect de la culture et du patrimoine des Autochtones¹¹.

Le partage implique l'équité des avantages reçus et accordés, base de la fondation du Canada : lors de l'arrivée des explorateurs, si les Autochtones n'avaient pas accepté de partager leurs ressources et leur connaissance du terrain, aucun allochtone n'aurait survécu.

Enfin, la responsabilité renvoie au nécessaire respect des promesses et des engagements effectués. Responsabilité, honnêteté et bonne foi doivent dicter l'ensemble des relations futures entre Autochtones et non-Autochtones.

L'ensemble des recommandations de la Commission sont détaillées dans le volume 5 mais nous n'entrerons pas dans ces détails ici. En revanche, nous nous attarderons un peu sur le tout récent rapport de Mary Simon qui permet de mieux se rendre compte de l'état de la situation vingt ans plus tard (Gouvernement du Canada, 2017c).

¹⁰ Dans leur étude, Sistili et al. identifient d'autres concepts tirés du rapport de la Commission : la relation renouvelée, l'auto-détermination, l'indépendance et la guérison. Voir : Sistili, B., Metatawabin, M., Iannucci, G., Tsuji, L.J.S. (2006). "An Aboriginal Perspective on the Remediation of Mid-Canada Radar Line Sites in the Subarctic: A Partnership Evaluation." *Arctic*, 59(2), 142–54.

¹¹ Il nous paraît nécessaire ici de formuler une petite interrogation. Dans le vocabulaire utilisé, on sent une mise en avant des Premières nations par rapport aux autres peuples Autochtones. Par exemple, dans le paragraphe sur le « respect » (Commission Royale, 1996b), un des quatre principes fondateurs pour une relation renouvelée, il est question du « respect du statut et des droits particuliers des Premières nations ainsi que de la culture et du patrimoine précieux dont est dépositaire tout autochtone ».

1.3.5. *Quelles avancées vingt ans après la CRPA ? : Un nouveau modèle de leadership partagé dans l'Arctique*¹²

En amont de l'élaboration de la nouvelle Stratégie pour le Nord du Canada¹³, la Ministre des Affaires Autochtones et du Nord Carolyn Bennett a nommé, en août 2016, Mary Simon 'représentante spéciale à l'égard du leadership dans l'Arctique'. Son mandat consistait à effectuer un travail préliminaire de consultation auprès de parties prenantes¹⁴. Ce travail a été effectué en deux phases comptabilisant 65 réunions, 170 participants et 34 soumissions écrites (Gouvernement du Canada, 2017d). Le résultat final de ce travail préliminaire a été publié le 31 mars 2017 dans un document intitulé *Un nouveau modèle de leadership partagé dans l'Arctique* (Gouvernement du Canada, 2017c).

Le rapport de Mary Simon détaille sept secteurs prioritaires traités lors de ses rencontres : 'Éducation et langues' ; 'Recherche et savoir autochtone' ; 'Comblent les lacunes dans l'infrastructure' ; 'Transmission à large bande' ; 'Logement' ; 'Réduire la dépendance aux combustibles fossiles' ; 'Poursuivre les discussions relatives à la conservation'. Notons que ces secteurs étaient couverts par les rapports de la CRPA.

Mary Simon propose également huit principes de partenariat de ce nouveau cadre stratégique national pour l'Arctique, conditions essentielles pour l'élaboration d'un nouveau cadre pertinent et performant (Vullierme, 2017a).

Ces huit principes de partenariat sont développés afin de rétablir la confiance à l'égard du gouvernement du Canada. Ils reprennent en filigrane les quatre principes fondateurs énoncés par la Commission Royale en 1996 et résumés plus haut (Commission Royale, 1996b). En effet, « l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique pour l'Arctique doit être effectuée par un processus inclusif axé sur l'égalité, le respect mutuel (notamment envers le savoir autochtone) et la confiance. Ce processus doit être appliqué à toutes les étapes du partenariat et modifier les rapports de pouvoir dans un but de réconciliation. Il doit appliquer des formules différentes

¹² Ces développements sont tirés d'un article écrit pour l'Observatoire pour l'Arctique, Fondation pour la Recherche Stratégique (Contribution non publique) en mai 2017 (Vullierme, 2017a).

¹³ La politique arctique canadienne est formulée au niveau international par la Politique Étrangère du Canada pour l'Arctique (Gouvernement du Canada, 2010) et au niveau national par la Stratégie pour le Nord du Canada (Gouvernement du Canada, 2009).

¹⁴ Les personnes interrogées étaient les « dirigeants élus de l'Arctique et leur personnel de niveau supérieur, les jeunes, les organisations de revendications territoriales, les scientifiques, les représentants de l'industrie et les organismes non gouvernementaux »

de celles utilisées par le passé en proposant des politiques flexibles et adaptées. Enfin, ce partenariat doit comprendre et respecter les accords déjà signés (comme l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*) et les accords à venir (suivi, respect des délais, respect de l'esprit et l'intention de ces accords) » (Vullierme, 2017a). Notons que la nécessité de rappeler les conditions indispensables pour établir un partenariat durable vingt ans après les rapports de 1996 peut être le signe d'un échec de leur mise en place. A tout le moins, cela démontre qu'il reste encore du chemin à parcourir.

Par ailleurs, ce nouveau cadre doit être le fruit d'une collaboration transparente avec les gouvernements locaux et « champions » Autochtones. Il doit être centré sur les besoins réels des communautés et ne pas seulement refléter une vision globale fédérale. De plus, de nombreuses collectivités ont une majorité de leur population âgée de moins de trente ans. L'inclusion de ces jeunes leur donnera des perspectives futures et, à long terme, permettra de réduire les nombreux problèmes de 'santé mentale' (dépendances aux drogues et alcool, violences familiales, suicides) en rétablissement un « sentiment d'identité et d'estime d'eux-mêmes ». Enfin, l'établissement et la mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation face aux conséquences du réchauffement (sécurité alimentaire, infrastructure, logement et sécurité au sol et sur l'eau) doit être une priorité nationale (Vullierme, 2017a).

Comme le montre ces éléments, le rapport de Mary Simon, vingt ans après celui de la CRPA, souligne une nouvelle fois les nombreuses difficultés rencontrées par les communautés Autochtones.

Les rapports de la Commission de 1996 et le rapport de Mary Simon montrent qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir. Les difficultés sociales et le mal-être rencontrés par les Autochtones en général, et par les Inuit en particulier, résultent de traumatismes passés encore profondément ancrés dans les communautés. La perte de la culture, la pauvreté et les lacunes de l'éducation au sein des communautés inuit – pour ne citer que quelques exemples – les empêchent aujourd'hui encore de trouver des solutions pérennes et d'être libres de choisir leur avenir.

Or, un individu ou un groupe est considéré en sécurité s'il n'est soumis à aucune menace, s'il est émancipé et libre de contraintes physiques et humaines qui l'empêchent de faire ce qu'il aurait choisi de faire en l'absence de telles contraintes (Battistella, Petiteville, Smouts & Vennesson, 2012). Parmi elles, l'on trouve notamment la pauvreté, l'éducation défailante ou encore l'oppression politique. Cette définition est celle du concept de sécurité humaine qui découle de l'évolution du concept de sécurité traditionnelle à celui de la sécurisation, et de l'évolution de ce dernier vers le concept de sécurité humaine. Dans le prochain chapitre, nous présenterons rapidement ces deux premiers concepts avant de nous concentrer sur celui de sécurité humaine.

Chapitre 2 : La sécurité humaine

« L'expérience de l'abaissement et de l'humiliation sociale menace les êtres humains dans leur identité, tout comme les maladies les menacent dans leur existence physique ».
Honneth, 2002, p. 230.

A la frontière entre les territoires russe, nord-américain et européen, l'Arctique est une région passionnante à étudier sous le prisme des enjeux de sécurité. Situé à équidistance des trois, l'océan Glacial Arctique a occupé une place importante au sein des conflits du XXème siècle. Son exemple permet d'illustrer les importantes évolutions des études de sécurité depuis le milieu du XXème siècle.

La notion de sécurité peut être définie « de façon simple comme une « absence de menace » (B. Buzan), et de façon approfondie comme l'« absence de menaces sur les valeurs centrales » au sens objectif et comme l'« absence de peur que les valeurs centrales ne fassent l'objet d'une attaque » au sens subjectif (A. Wolfers) » (Battistella *et al.*, 2012, p. 23). Réponse à une menace existentielle, le concept de « sécurité » permet donc de légitimer l'usage de la force, ou plus généralement, de permettre à l'Etat de mobiliser ses ressources, d'utiliser des pouvoirs spéciaux.

A ce jour, trois écoles existent dans les études de sécurité (Buzan, Waever & Wilde, 1998), reprises dans le Dictionnaire des Relations Internationales de Battistella *et al.* (2012) : la sécurité nationale (ou « traditionnelle »), la sécurité élargie (ou « sécurisation ») et la sécurité humaine.

Elles résultent d'évolutions que nous traiterons successivement : le concept traditionnel de sécurité a été élargi vers celui de sécurisation (section 2.1) ; puis, ce dernier a évolué vers celui de sécurité humaine qui nous intéressera tout particulièrement (section 2.2). Pour illustrer ces évolutions, nous nous concentrerons avant tout sur l'exemple qui nous intéresse ici : l'Arctique canadien.

2.1. De la sécurité traditionnelle à la sécurisation, l'exemple de l'Arctique

L'évolution des études de sécurité a accompagné celle des conflits mondiaux. Ainsi, le concept de sécurité traditionnelle était largement utilisé pendant la Seconde Guerre mondiale et la guerre froide (2.1.1). L'effondrement des blocs et la multi polarisation du monde a fait glisser celui-ci vers le processus de sécurisation, pensé par certains comme plus adapté pour expliquer les nouveaux phénomènes mondiaux (2.1.2).

2.1.1. *La sécurité traditionnelle en Arctique pendant la Seconde Guerre mondiale et la guerre froide*

La sécurité traditionnelle met en parallèle la stratégie et la sécurité. Le référent de la sécurité étant l'Etat, les valeurs centrales qu'il protège sont la souveraineté étatique, l'indépendance nationale et l'intégrité de son territoire. Dans la théorie du complexe militaro-politique, elle touche à tout ce qui relève de la survie ; ainsi, la sécurité nationale couvre la manière dont les collectivités humaines se perçoivent en termes de menaces et de vulnérabilités, mais peut également renvoyer à des menaces venant de l'environnement naturel (Buzan *et al.*, 1998, p. 23). Ces menaces justifient le recours ultime à la force militaire (Ecole Nationale d'Administration, 2008) et impliquent que la force armée soit capable de ces attaques, qu'elles soient de sources étatiques ou non-étatiques (Battistella *et al.*, 2012).

Or, le processus de militarisation de l'océan Glacial Arctique et de ses frontières terrestres commence lentement pendant la Seconde Guerre mondiale et la guerre froide. Ainsi, outre les nombreux sous-marins soviétiques, allemands et alliés croisant dans ses eaux, des

territoires arctiques ont fait l'objet de tensions et nombreux dispositifs mis en place pendant ces périodes sont toujours opérationnels¹⁵.

Par exemple, lorsque le Danemark est envahi par l'armée germanique le 9 avril 1940, le gouvernement danois en exil place le Groenland sous protectorat américain. Dans ce cadre, l'« *Operation Resolute* » est lancée. Dirigée par une unité navale, elle a pour objectif d'identifier et de détruire les bases météorologiques germaniques cachées dans le Nord-Est du Groenland. Essentielles aux campagnes de leurs sous-marins « U-Boat », leurs destructions systématiques handicapent sévèrement les manœuvres allemandes. En 1953, l'*Operation Resolute* est rattachée à l'armée danoise et renommée « Patrouille Sirius » (« Slædepatruljen Sirius » en danois). Composée de six équipages de traîneaux de onze à quinze chiens, maniés par deux soldats, la Patrouille Sirius devient une unité d'élite de l'Armée danoise. Depuis la fin de la guerre froide, la mission principale de Slædepatruljen Sirius est d'assurer la souveraineté danoise sur le Groenland : patrouillant quotidiennement dans le Nord-Est, le Royaume du Danemark démontre sa souveraineté sur ses terres hautement symboliques.

Autre exemple, l'arctique canadien est depuis la guerre froide la pierre angulaire du programme de missiles et de surveillance du Commandement de la Défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (*North American Aerospace Defense Command* ou NORAD). La construction de nombreuses stations radars fut décidée entre les Etats-Unis et le Canada dans les années 1950. Installés sur le 69^e parallèle canadien mais financés par des fonds américains, ces radars constituèrent la ligne d'avancée d'alerte précoce (*Distant Early Warning Line* ou DEW Line). L'utilisation de fonds américains suscita de nombreuses inquiétudes au Canada et accentua le rôle des militaires canadiens dans la région (Lackenbauer & Kikkert, 2010). La DEW Line, remplacée dans les années 1980 par le Système d'alerte du Nord (SAN), est toujours active (Gouvernement du Canada, 2017e).

¹⁵ Voir par exemple : Pic, P. (2018) ; Lackenbauer, W., Shackleton, R. (2012). Inuit-Air Force Relations in the Qikiqtani Region during the Early Cold War. In Lackenbauer, W., March W.A. (Eds.), *De-Icing Required: The Canadian Air Force's Experience in the Arctic, Sic Itur Ad Astra*: Canadian Aerospace Power Studies Series No.4 (pp. 73-94). Trenton: Canadian Forces Air Warfare Centre. Voir également : Gagnon, M., Kublu, A., Arnaqquq, A. (2002). "*Inuit Iqaumanirijangit Unaliksajait Iqalungniinniri Lauqtanginni: Inuit Recollections on the Military Presence in Iqaluit*". Nunavut Arctic College, Language and Culture Program. ; Farish, M., Lackenbauer W. (2009). "High modernism in the Arctic: planning Frobisher Bay and Inuvik." *Journal of Historical Geography*, 35(3), 517-44. ; Lackenbauer, W. (2017). Race, Gender, and International 'Relations': African Americans and Aboriginal People in the Canadian North, 1942-48. In McKenzie, F., Madokoro, L., Meren. D. (Eds.), *Dominion of Race: Rethinking Canada's International History* (pp. 112-38). Vancouver: UBC Press.

Enfin, deux autres exemples illustrent des démonstrations de souveraineté américaine et canadienne. Il s'agit des relocalisations de populations autochtones effectuées en 1953 sur la côte nord-ouest du Groenland, dans la région de Thulé (a), et sur la côte nord-est du Canada, dans le Haut-Arctique (b). Effectuées pour des raisons *a priori* différentes, il ne nous échappe pas que ces relocalisations ont toutes deux été décidées à quelques mois d'écart en 1953 et dans des territoires qui se font face : la base de Thulé est située à quelques kilomètres des communautés canadiennes, comme le montre la Figure 6 ci-dessous.

a. Les Relocalisations de Thulé

Le 9 avril 1941, le Danemark et les Etats-Unis signent un accord de défense relatif au Groenland, placé sous protectorat américain jusqu'à la libération danoise en mai 1945. En février 1951, la construction de la base aérienne de Thulé débuta sans consultation préalable ou accord des populations locales (Christensen & Sorensen, 2001). L'extension de la base – dont les dimensions indiquées dans l'accord de prolongation étaient inférieures aux dimensions réelles – devait être effectuée d'une manière à ne pas entrer en contact avec les populations locales. Pourtant, à l'automne 1953, les Américains demandèrent aux autorités danoises la relocalisation des habitants proches de la base.

En mai 1953, sur ordre des autorités danoises, les 116 habitants d'Uummannaq sont placés dans des tentes temporaires dans d'autres villages du district de Thulé. Effectuée en quatre jours, cette relocalisation est officiellement présentée comme un choix (Christensen & Sorensen, 2001) : la présence de la base américaine de Thulé faisant fuir le gibier, les habitants d'Uummannaq auraient préféré déménager. Toutefois, pour Brøsted et Fægteborg (1985), il ne fait aucun doute que ces familles ont été « stratégiquement expulsées » pour permettre l'agrandissement de la base militaire américaine.



Figure 6 - Carte du Groenland avec Thulé
Source : SWmaps (2017). Cartes de voyages.

En 1959 et 1960, le Conseil des Chasseurs de la région de Thulé déposa une demande de compensation auprès du Ministère du Groenland. « Ce qu'il s'est passé ensuite n'est pas clair », les autorités soutenant que le dossier judiciaire avait disparu ; il réapparut en 2000 mais aucune réponse ne lui a été donnée (Cour européenne des droits de l'Homme, 2006). En 1985, afin de relancer les demandes de réparations, l'association Hingitaq 53 (composée de descendants des relocalisés de Thulé) et 428 individus déposèrent une plainte pour violations des droits de l'Homme. Il fallut près de 45 ans pour que cette plainte passe devant la Cour Suprême danoise (Christensen & Sorensen, 2001). Dans sa décision du 28 novembre 2003, la Cour Suprême reconnaît l'illégalité de la relocalisation mais rejette la demande de droit de retour aux descendants des relocalisés (Conseil Circumpolaire Inuit, 2017 ; Cour européenne des droits de l'Homme, 2006). Le 12 janvier 2006, la Cour européenne des droits de l'Homme (2006) déclare la demande des requérants irrecevable, mettant fin à des décennies de combats.

Cette relocalisation controversée comporte certaines similitudes avec la relocalisation canadienne du Haut arctique, débutée en août 1953.

b. Les Relocalisations du Haut-Arctique canadien

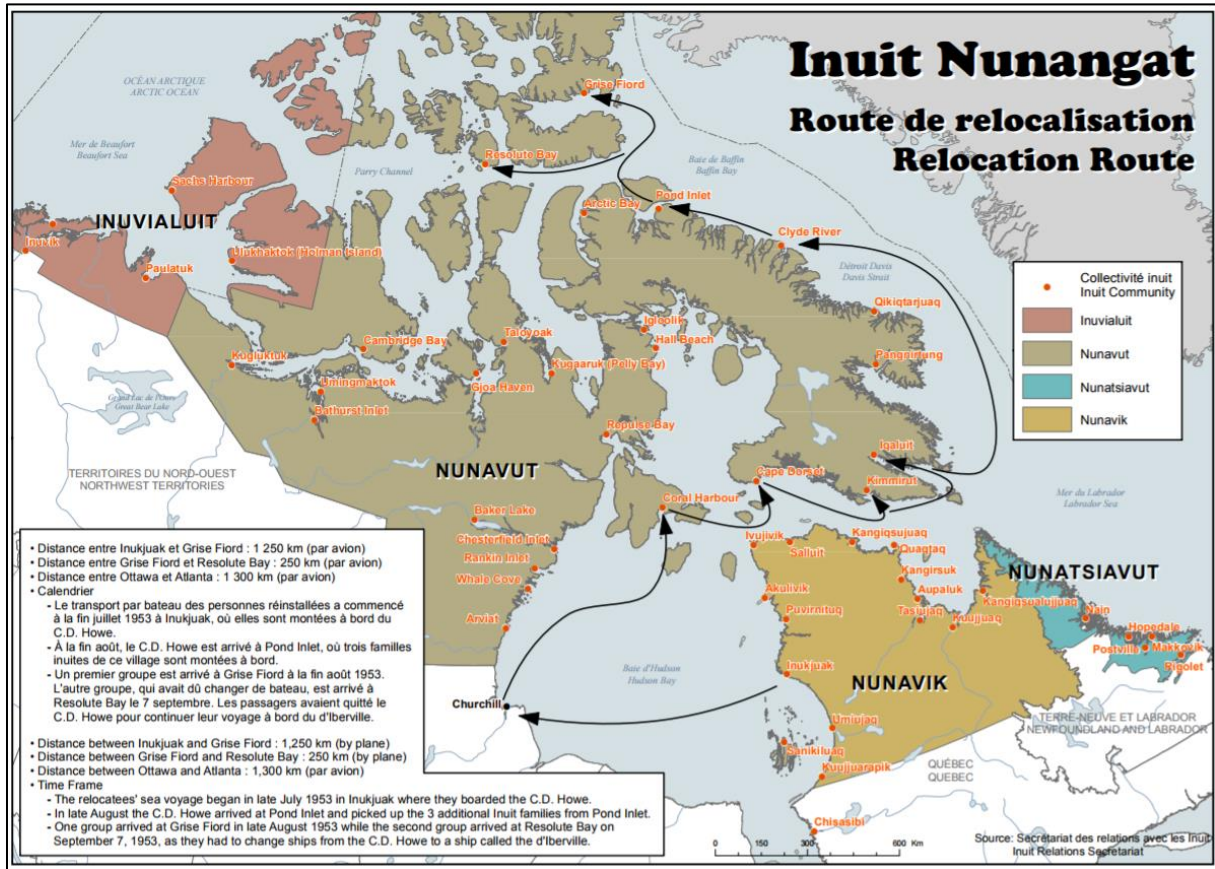


Figure 7 - Carte des routes de relocalisation de 1953

Source : Affaires Indiennes et du Nord Canada (2010). *Inuit Nunangat, Route de Relocalisation*

Au Canada, la guerre froide fut une période de « mise sous tutelle généralisée des populations autochtones polaires » (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, p. 576, 621 & 692). Cette mise sous tutelle prend sa source en 1950, lorsque l'effondrement du marché des peaux et fourrures endette plusieurs communautés. La Compagnie de la Baie d'Hudson demande alors l'aide du gouvernement canadien. En août 1953, ce dernier propose de relocaliser certaines familles plus au Nord pour faire face à la famine. Sept familles d'Inukjuak (Port Harrison) et trois familles de Mittimatalik (Pond Inlet) sont délocalisées dans des bases de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) – situées en face au Groenland (Qausuittuq (Resolute Bay), Craig Harbour et Alexandra Fiord). En 1955, huit autres familles sont relocalisées.

A l'époque, ces relocalisations sont acceptées pour plusieurs raisons : d'abord, la zone de relocalisation est décrite comme regorgeant de mammifères marins et terrestres ; ensuite, des ressources et de l'équipement devaient être préparés pour l'arrivée des familles ; pour finir, les nouveaux arrivants pourraient retourner dans leurs communautés d'origines après deux ans s'ils ne s'acclimataient pas à leur nouvel environnement (Naniiliqpita, 2009). Mais la réalité fut bien différente. Arrivés trop tôt avant l'hiver et ne connaissant ni ce nouvel environnement ni les trajets de migrations des mammifères, beaucoup souffrirent de la faim et du froid. Ils ne trouvèrent ni équipement ni ressources à leur arrivée et ne purent pas retourner dans leurs communautés d'origines, même après le délai de deux ans.

Officiellement, cette relocalisation répondait à un objectif « humaniste » : diminuer la trop forte dépendance des Inuit au commerce de traite en les poussant à retourner à une vie plus « traditionnelle ». A terme, il s'agissait d'offrir aux familles, toutes volontaires, une meilleure qualité de vie (Naniiliqpita, 2009 ; Marcus, 1995). Mais pour beaucoup, dont les Inuit, ces relocalisations servaient en réalité à affirmer la souveraineté d'Ottawa dans le Haut Arctique. Cette « Inuit Belt » instaurait « une ligne de défense avancée » face à la base militaire américaine de Thulé et consacrait « la réalité d'une présence humaine permanente » (Canobbio, 2007, p. 35) sur ce territoire canadien. Cette position a été notamment confirmée par Grant (2016) qui recense plusieurs témoignages soulignant l'affirmation de cette souveraineté comme principale raison de ces relocalisations – l'autre raison avancée étant économique.

Ces quelques exemples illustrent la place stratégique qu'ont joué les régions arctiques durant la Seconde Guerre mondiale et la guerre froide. Côté canadien, les relocalisations de 1953, effectuées trois mois après celles de Thulé, sont un moyen de montrer aux États-Unis sa souveraineté sur ces territoires du Haut Arctique. Au service d'une politique décidée au niveau national par le gouvernement canadien et la couronne danoise, ces relocalisations servent avant tout un intérêt stratégique. Il s'agit de défendre la souveraineté, l'indépendance et l'intégrité étatique en mobilisant sa propre force militaire – ou celle de ses alliés – face à un adversaire menaçant sa sécurité au sens traditionnel du terme.

À la fin de la guerre froide, l'effondrement de deux blocs bouleverse cette approche traditionnelle des relations internationales et des études de sécurité. L'émergence d'un « nouveau » monde multipolaire oblige à repenser les visions binaires classiques des relations interétatiques. Dans le monde universitaire, cela se traduit par une nouvelle définition de la sécurité qui fut notamment portée par Buzan, Waever et Wilde de l'École de Copenhague : celle de sécurisation.

2.1.2. *La sécurisation en Arctique après la guerre froide*

Ainsi, la « sécurité traditionnelle » renvoyait au fait de prendre des politiques au-delà des règles du jeu établi et de cadrer le problème soit comme une politique à part entière, soit comme une thématique surpassant des politiques. La « sécurisation » – ou sécurité élargie – va plus loin que la sécurité définie au sens traditionnel. Si la sécurité traditionnelle prend l'État comme objet de sécurité, la sécurisation renvoie au processus transformant un sujet, un thème ou encore une entité en objet de sécurité (Buzan *et al.*, 1998).

Plusieurs conséquences découlent de ce processus. Tout d'abord, ce nouvel objet de sécurité, qui ne touche pas nécessairement à la survie objective de l'État, doit être accepté par le reste de la société. En effet, l'acte de sécurisation doit être analysé sous le prisme de plusieurs interrogations : qui sécurise ? Pour quelles menaces ? Pour qui ? Quel est l'objet à protéger (population, culture) ? Pourquoi ? Avec quels résultats ? Il s'agit donc d'analyser les relations entre l'acteur de la sécurisation, l'objet référent et son public (Arcudi, 2006). Cet élément explique que toute problématique publique peut être déplacée de la sphère non-politisée –

l'Etat ne s'en occupe pas, ne donne en aucun cas son avis sur la question – à la sphère politisée – la problématique fait partie du débat public et requiert une prise de décision du gouvernement, des ressources etc. – ou sécurisée – la problématique pose une menace éventuelle requérant des mesures d'urgence allant au-delà de la procédure politique normale. Egalement, une problématique peut évoluer d'une sphère à l'autre en fonction de l'époque, de l'apparition d'un nouvel élément ou d'un Etat. Par exemple, la religion est politisée en Iran et en Arabie Saoudite, mais ne l'est théoriquement plus en France. Notons qu'un changement de sphère ne vient pas exclusivement d'une initiative étatique mais peut venir d'une autre unité. Autre conséquence de ce processus, le référent de sécurité n'est plus seulement l'Etat ; il peut s'agir de la société, de l'humanité tout entière (changement climatique) ou encore de sociétés (Battistella *et al.*, 2012). C'est pourquoi la sécurisation couvre des domaines ne relevant pas seulement du militaire.

Ainsi, cinq domaines sont identifiés par Buzan *et al.* (1998). Le secteur militaire, où le processus de sécurisation est le plus institutionnalisé, peut être utilisé pour des éléments ne relevant pas forcément de la sécurité traditionnelle tels que les opérations de maintien de la paix. Le secteur économique¹⁶ regroupe les menaces à la survie économique d'un pays, généralement liées à la globalisation. Le secteur sociétal vise les collectivités et la défense de leurs identités. Le secteur environnemental couvre les problématiques liées à la destruction des écosystèmes, à la pollution et implique des acteurs économiques et décisionnels diverses (agroalimentaire, nucléaire ; ministères, régions). Enfin, le secteur politique, dont l'enjeu premier est l'organisation d'un ordre social stable, peut inclure les menaces non-militaires à la souveraineté ; secteur large, il est pensé comme résiduel et inclus toutes problématiques ne pouvant pas être classées dans l'un des quatre autres secteurs.

En Arctique, la sécurisation est apparue avant tout dans le secteur environnemental. En effet, si certains angles sécuritaires tels que la sécurité des habitants, leur bien-être économique et les menaces contre l'environnement avaient déjà été relevés pendant la guerre froide, ils étaient « submergés par la sécurité militaire » (Heininen, 2014, p. 32). Or, en 1987, l'environnement devient un objet de sécurité arctique avec deux évènements notables. (i) Tout d'abord, le tournant décisif de cette transition sécuritaire a été apporté par le Discours

¹⁶ Portée par le rapport Brandt qui place la sécurité économique comme condition de la sécurité politique.

de Mourmansk. Porteur d'un message d'apaisement, Gorbatchev (1987) y prône la « démilitarisation du Nord et l'établissement d'un processus de coopération internationale portant sur les questions de protection de l'environnement, d'exploitation des ressources, d'échanges scientifiques, de gestion du trafic maritime » (Lasserre, 2010, p. 122 ; Heininen, 2014, p. 32). Partant, « la sécurité nordique ainsi que la sécurité universelle ont été considérées selon toutes leurs dimensions interreliées – militaire, politique, écologique, économique, humanitaire » (Issaraelian, 1989, p. 63). (ii) Par ailleurs, l'environnement fait son entrée dans la sphère politisée – ou sécurisée – avec le rapport Brundtland qui propose la première définition du concept de « développement durable » : « le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de « besoins », et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels à venir » (Nations Unies, 1987).

Au début des années 1990, l'émergence du concept du développement durable couplée aux idées présentes dans le discours de Mourmansk gagne assez de poids politique pour aboutir à la création d'un régime de protection de l'environnement arctique, formalisé par l'*Arctic Environmental Protection Strategy* (AEPS), ancêtre du Conseil de l'Arctique (Heininen, 2014, p. 32).

Autre signe de reconnaissance de l'évolution des définitions de sécurité, le rapport Ramphal de 1995 utilise clairement le concept de « sécurité humaine » (David & Rioux, 2001, p. 22). De toutes ces nouvelles notions, cette dernière est celle qui va le plus loin dans la remise en cause de l'Etat comme seul référent (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a), puisqu'elle prend comme objet référent non l'Etat (« *hard security* »), la société ou la communauté mais l'être humain (« *soft security* ») (Tamnes & Offerdal, 2016). Quels sont les contours de la sécurité humaine ?

2.2. La sécurité humaine, les débuts d'une application à l'Arctique

La sécurité humaine part du postulat qu'un individu ou un groupe est en sécurité s'il y a :

Une absence de menaces, une émancipation et la libération [des gens] des contraintes physiques et humaines qui les empêchent de faire ce qu'ils auraient choisi de faire en l'absence de telles contraintes. La guerre et la menace de la guerre constituent l'une de ces contraintes, à côté de la pauvreté, de l'éducation défailante, de l'oppression politique, etc. La sécurité et l'émancipation sont les deux côtés d'une même médaille. C'est l'émancipation, et non pas la puissance et l'ordre, qui produit la véritable sécurité. L'émancipation, d'un point de vue théorique, constitue la sécurité (K. Booth) ». Partant, l'Etat est source d'insécurité dès lors qu'il représente un obstacle à l'émancipation. La sécurité humaine renvoie à « la protection des individus contre les menaces, qu'elles s'accompagnent ou non de violence (Johan Galtung) (Battistella *et al.*, 2012, p. 453).

Ainsi, la sécurité humaine englobe la sûreté physique des individus, mais également leur bien-être économique et social, le respect de leur dignité et de leurs valeurs (Alkire, 2010, p. 23 ; Colard, 2002, p. 233 ; Ecole Nationale d'Administration, 2008, p. 6 ; Nations Unies, 1993 & 1994). Elaborée sur la scène internationale avec pour objectif d'aider les victimes des conflits armés (2.2.1), l'application de la sécurité humaine au niveau national fait l'objet de débats (2.2.2.).

2.2.1. *La sécurité humaine au niveau international : émergence et contours*

Dans un discours d'introduction à un séminaire sur la sécurité humaine dans l'Arctique (Tromsø, 3 mai 2004), Shirley Wolff Serafini, Ambassadrice canadienne auprès de la Norvège, explique l'utilisation de la sécurité humaine dans les relations internationales : « La phrase « paix et sécurité internationale » implique que la sécurité d'un Etat dépend de la sécurité d'un autre Etat. Une perspective de sécurité humaine se construit sur cette logique en arguant que la sécurité d'un peuple d'une partie du monde dépend de la sécurité des autres peuples

ailleurs dans le monde » (Serafini, 2004, p. xvii)¹⁷. La promotion et l'extension des opérations de paix conduites par l'Organisation des Nations Unies (ONU) sont effectuées dans cet objectif : la sécurité du peuple de l'Etat X étant tributaire de la sécurité du peuple de l'Etat Y, l'Etat X peut (doit ?) intervenir sur le territoire de l'Etat Y si ce dernier n'est pas en mesure de protéger son peuple, s'il porte lui-même atteinte à sa sécurité ou s'il n'a pas les ressources pour garantir cette sécurité.

Néanmoins, l'émergence et l'utilisation de ce concept au sein de l'ONU a entraîné des débats. La sécurité humaine étant apparue « ni dans une communauté non-gouvernementale, ni dans un Etat, mais dans une organisation internationale » (Krause, 2002, p. 77), trois critiques liées à son origine et à l'ambiguïté de sa définition¹⁸ (Fukuda-Parr & Messineo, 2012 ; King & Murray, 2001) ont notamment été émises. (i) Tout d'abord, il s'agit d'un concept politique élaboré hors des cercles militaires. Or, ceux-ci sont pourtant les principaux concernés par l'application des politiques de sécurité humaine. Par ailleurs, elle complexifie le mandat des soldats qui doivent, lors des opérations de paix, apporter de l'aide humanitaire, protéger les civils et participer à la consolidation de la paix tout en surveillant les zones démilitarisées. C'est pourquoi, les militaires sont souvent sceptiques voire opposés à ce concept (Rioux, 2002). (ii) Ensuite, son ancrage est purement axé sur les relations internationales (interétatiques), et son contenu centré sur des thèmes 'classiques' de l'agenda international (armes légères, crimes de guerre, enfants soldats) qui concernent un Etat (Krause, 2002). Or, la sécurité humaine, qui vise à protéger les citoyens d'un Etat tierce, devrait également « avoir des retombées très concrètes pour les citoyens » nationaux (Rioux, 2002, p. 269). (iii) Enfin, la sécurité humaine est dans la quasi-exclusivité des cas liée aux conséquences d'un conflit violent, d'une guerre ou de l'incapacité d'un Etat de prendre en charge ou de protéger sa propre population¹⁹. Or, elle devrait pouvoir englober des situations moins violentes aux conséquences tout aussi désastreuses pour les individus.

¹⁷ Traduction libre de l'auteur. Citation originale : « The phrase "international peace and security" implies that the security of one state depends on the security of other state. A human security perspective builds on this logic by noting that the security of people in one part of the world depends on the security of people elsewhere ».

¹⁸ Un recensement effectué en 1994 par Owen fait état de vingt-et-une définitions doctrinales (Owen, 2004. Cité par Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a, pp. 4-5).

¹⁹ Par exemple, la Déclaration de Saint-Boniface du 14 mai 2016 utilise la notion de sécurité humaine en lien avec le principe de responsabilité de protéger dans son point 43 : « Soulignons encore l'intérêt de notions et normes relatives à la sécurité humaine et à la responsabilité de protéger » (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006b) ; Voir également: Ouvrage collectif, 2009, p. 11.

Face à ces critiques, le Conseil de Sécurité de l'ONU a graduellement opté pour une conception plus élargie de la sécurité humaine. Dépassant celles de la sécurité nationale des Etats (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a), le Conseil de Sécurité intègre progressivement dans ses débats des actes non-issus de conflit, mais menaçant la paix et la sécurité internationale – la pauvreté, la maladie, la famine, l'oppression ou encore le désespoir (Boutros-Ghali, 1992 ; Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a). En 2000, cet élargissement est définitivement effectué lors d'un débat sur la pandémie du VIH/SIDA²⁰ qui freine les efforts de développement en détruisant les structures familiales, sociales et économiques, en favorisant les guerres civiles, les déplacements massifs de population ou encore les combattants armés (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a). Tenu en l'absence de la Chine et de la Russie qui refusent une extension du mandat du Conseil de Sécurité à ces problématiques, ce débat est le premier – après 4 000 réunions – qui porte sur des questions de santé publique. Pour Gore, président de séance, ce débat crée un précédent pour les préoccupations et actions du Conseil de sécurité : « cette réunion nous demande de voir la sécurité au travers d'un prisme nouveau et plus large et, à partir de maintenant, de la penser avec une définition nouvelle et plus étendue » (Gore, 2000, p. 2)²¹. Plus tard, ce débat sera analysé comme la reconnaissance « officielle » de la « nature changeante des menaces à la sécurité dans le monde » (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a, p. 17).

A la suite de cet élargissement, deux écoles de pensées susceptibles de regrouper les multiples approches de la sécurité humaine sont identifiées par la doctrine (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a) : il s'agit de la sécurité humaine au sens restreint (a) et de la sécurité humaine au sens large (b). Malgré ces efforts de définitions, nombreuses critiques envers le concept de sécurité humaine sont toujours formulées. Pour y répondre, Paris (2001) propose de faire de la sécurité humaine une catégorie de recherche plutôt qu'un concept (c).

²⁰ VIH/SIDA : Virus immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise

²¹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « This meeting demands of us that we see security through a new and wider prism and, forever after, think about it according to a new and more expansive definition ».

a. La sécurité humaine au sens restreint

La sécurité humaine au sens restreint inclut des menaces classiques et violentes directement perceptibles (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a). Plus précisément, la sécurité humaine au sens restreint est déclinée selon trois variantes. (i) La première vise à assurer l'intégrité physique contre toute forme de violence, résultat ou non d'un conflit intra-étatiques. (ii) La deuxième lie ces menaces à des situations conflictuelles multiples (mines anti personnelles, prolifération des armes légères, respect du droit humanitaire ou encore sanctions internationales). (iii) La troisième englobe les menaces déstabilisantes pour les individus dans des situations indépendantes de conflits. Utilisée par le Canada, cette dernière variante comprend les menaces portant atteinte à la sécurité publique, le terrorisme, le trafic d'êtres humains ou encore les drogues illicites.

Selon la Délégation aux Droits de l'Homme et à la Démocratie de l'Organisation Internationale de la Francophonie (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a), le succès de la sécurité humaine au sens restreint est montré par le nombre d'initiatives internationales l'appliquant. En englobant des menaces précises, plus facilement appréhendables que les menaces visées dans la définition de la sécurité humaine au sens large, son utilisation permet des avancées concrètes telles que la création de la Cour Pénale Internationale, le Traité d'interdiction des mines anti-personnels, ou bien la lutte contre le recours aux enfants-soldats.

Néanmoins, cette définition est prioritairement axée sur les menaces physiques violentes aux effets immédiatement visibles, qui nous semblent trop éloignées de notre sujet d'étude. Qu'en est-il de la sécurité humaine au sens large ?

b. La sécurité humaine au sens large

La sécurité humaine au sens large inclut des menaces violentes et classiques comme les guerres, mais également les menaces au développement, à la santé ou à l'environnement (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a). Elle est construite autour de trois éléments. (i) « La portée de la sécurité humaine, (ii) l'importance des liens de causalité entre ses différentes composantes, et (iii) l'accent mis sur l'essentiel vital des personnes » (Organisation Internationale de la Francophonie, 2006a, p.6). Cette définition de la sécurité humaine fixe des limites très larges, qui poussent les autres définitions à justifier leur restriction. Elle place la préservation de l'essentiel vital des personnes dans les situations d'urgence comme élément central, ce qui la distingue du développement humain – tournée uniquement sur le bien-être.

Pour Sen (cité par Alkire, 2002), le concept de sécurité humaine au sens large est un élément fondamental des processus de développement, eux-mêmes liés à la sécurisation des capacités humaines, aux « différentes combinaisons de fonctionnements (identités et actions) à la disposition d'une personne. (...). Un ensemble de vecteurs de fonctionnements, reflétant la liberté de la personne à mener tel type de vie, plutôt qu'un autre... à choisir parmi plusieurs vies possibles » (Sen, 1989. Cité par ouvrage collectif, 2009, p. 9). Partant, la sécurité humaine au sens large met l'accent sur les vies individuelles ; sur l'importance de la société et des dispositions sociales pour renforcer de manière constructive la sécurité des vies humaines ; sur l'importance de réduire les risques tangibles immédiats menaçant la survie, la poursuite de la vie quotidienne et la dignité de la personne (appelés « risques négatifs »). Ces « risques négatifs » nécessitent la protection des droits humains les plus élémentaires face aux conflits, à la privation, à l'extrême pauvreté, etc.

Ces risques négatifs se retrouvent dans les sept dimensions de la sécurité humaine au sens large dégagés par le *Rapport mondial sur le développement humain 1994* (Nations Unies, 1994) et recensés dans le Tableau 1.

Tableau 1 – Les sept dimensions de la sécurité humaine dégagées par le Rapport mondial sur le développement humain 1994

Type de sécurité	Garantie par	Exemples de menaces
Economique	Accès à un revenu minimum (via un emploi ou un système public de protection)	Le chômage, la précarité, la baisse des salaires réels et l'insécurité des revenus, la perte du domicile
Alimentaire	Accès matériel et économique facile et quotidien à une alimentation de base	La famine, les carences
Sanitaire	Accès à des soins médicaux et à de bonnes conditions sanitaires	Les blessures, les maladies infectieuses et parasitaires ou cardio-vasculaires, les carences, environnement insalubre
Environnementale	Accès à un environnement salubre, survie des ressources et des écosystèmes locaux	La pollution, la dégradation et l'inaccessibilité des ressources, la désertification, la salinisation
Personnelle	Accès à l'indépendance et la protection contre la violence physique	La torture, la guerre, les tensions ethniques, la criminalité, les viols, les violences conjugales, le mauvais traitement infligés aux enfants, le suicide, les accidents de transports
Communautaire	Un groupe social procurant une identité culturelle, des valeurs et un soutien (famille, communauté, groupes ethnique)	Les tensions entre communautés (concurrence, accès limité aux opportunités et aux ressources) les pratiques oppressives de certaines communautés traditionnelles (servage, excision)
Politique	Accès à une société respectueuse des droits et libertés fondamentales	L'arbitraire et la répression politique, tortures, mauvais traitements et disparitions, incarcérations pour motifs politiques, contrôle des idées et de l'information

Si l'on reprend les sept dimensions de la sécurité humaine au sens large, on s'aperçoit que les communautés arctiques, par leur isolement et par la rudesse du climat, réunissent plusieurs éléments de ces dimensions : chômage (sécurité économique), mal-être et violences (sécurité personnelle), perte du lien intergénérationnel (sécurité communautaire), accès à certains soins très compliqué (sécurité sanitaire), dégradation de l'environnement (sécurité environnementale), nourriture de base (notamment les légumes) très chère (sécurité alimentaire). Incluant au côté de menaces physiques, des menaces aux effets moins directement perceptibles et non issues de conflits armés, l'application, à ces communautés, de la sécurité humaine nous semble pertinente. Cette application est d'autant plus pertinente que plusieurs études montrent que les Inuit identifient les menaces à leur environnement, leur sécurité alimentaire, leur culture ou encore leur santé comme source d'insécurité (Greaves, 2016).

Avant de démontrer cela, nous présenterons la solution proposée par Paris (2001) : la sécurité humaine comme catégorie de recherche plutôt que comme concept.

c. La sécurité humaine comme catégorie de recherche

Pour Paris (2001), la souplesse de la définition du concept de sécurité humaine limite la pertinence de son utilisation. Trop vague, ce concept ne serait pas « opérationnalisable », c'est-à-dire qu'on ne pourrait réellement l'appliquer ou le confronter à des situations concrètes²². Pour lui, des efforts de (re)définition de la sécurité humaine doivent donc être effectués. En 2001, il propose une autre solution : faire de la sécurité humaine une catégorie de recherche plutôt qu'un concept.

Selon lui, les études de Sécurité pourraient être rangées en quatre catégories :

- La première catégorie regrouperait les études portant sur les menaces militaires envers les Etats. Elle est appelée « sécurité nationale » et regroupe les études réalistes conventionnelles ;
- La deuxième catégorie rassemblerait les études sur les menaces militaires et/ou non-militaires envers les Etats. Nommée « sécurité redéfinie » et y range les études sur la sécurité environnementale ou économique ;

²² Pour une autre approche critique : Gros, F. (2008). Désastre humanitaire et sécurité humaine. Le troisième âge de la sécurité. *Esprit*, 2008/3 (Mars/avril), 51-66.

- La troisième catégorie engloberait les études des menaces militaires touchant les sociétés, les groupes ou les individus. Appelée « sécurité intraétatique », elle rassemble les études sur les guerres civiles, les conflits ethniques ou les ‘démocides’ ;
- Enfin, la quatrième catégorie contiendrait les études portant sur les menaces militaires et/ou non-militaires touchant les sociétés, les groupes ou les individus. Elle est nommée « sécurité humaine » et regroupe les études portant sur les menaces environnementales et économiques à la survie des sociétés, groupes et individus.

Pour Paris (2001), ce classement en catégories de recherche respecterait l’esprit du concept tout en reconnaissant qu’il est inutile de chercher à l’opérationnaliser. Une recherche portant, par exemple, sur des menaces non-militaires envers un groupe d’individus rentrerait ‘automatiquement’ dans la catégorie de recherche « sécurité humaine ».

Les efforts de définitions effectués par l’ONU ou les solutions proposées par Paris portent avant tout sur l’utilisation de la sécurité humaine dans les Relations Internationales. Qu’en est-il de l’application de la sécurité humaine au niveau national ?

2.2.2. *La sécurité humaine au niveau national : débats et application*

Concept développé par une organisation internationale, la sécurité humaine est avant tout destinée à une application internationale comme nous l’avons vu. Toutefois, beaucoup soutiennent son application à des problématiques étatiques (a) afin d’accompagner les minorités de certains Etats, et notamment les minorités arctiques (b).

a. L’application de la sécurité humaine au niveau national

L’application « nationale » de la sécurité humaine ne fait actuellement pas l’unanimité. Pourtant, comme l’a souligné Slowey (2004, p. 190)²³, « si le langage de la sécurité humaine est avant tout ancré dans le champ des relations internationales et lié aux affaires étrangères, la pertinence de son utilisation dans les affaires intérieures est indéniable. Bien que la sécurité humaine soit une

²³ Traduction libre de l’auteur. Citation originale : « While the language of human security is very much rooted in the field of international relations and tied to foreign affairs, the extent to which it is relevant in domestic analysis is undeniable. Although human security is a people-centered approach to foreign policy, it can also be viewed as an approach to domestic policy ».

approche de la politique étrangère centrée sur les personnes, elle peut aussi être pensée comme une approche de la politique intérieure ». Il s'agirait dans cette dernière approche de se concentrer sur la sécurité humaine de ses propres citoyens plutôt que sur celle de citoyens d'un Etat tierce. Deux développements peuvent être effectués ici.

(i) Tout d'abord, dans la plupart des cas, ce sont les pays développés qui appliquent la sécurité humaine dans leur approche de politique extérieure pour venir en aide à des pays « en voie de développement » – selon les critères occidentaux. Comme le souligne Kaldor (2006), « une approche de sécurité humaine implique *plus* (et non moins) d'aide au développement, puisque le développement humain en est une composante clé ». Appliquer la sécurité humaine dans son approche de politique intérieure revient à reconnaître que certaines populations ou certaines régions de son propre territoire sont « en voie de développement » – ce qui revient à reconnaître ses propres échecs. Or, il paraît pourtant nécessaire d'effectuer cette introspection et d'appliquer localement cette approche. En effet, pour Owen (2008), les cas les plus sévères de menaces à la sécurité humaine sont présents dans les pays développés. « Réalité empirique plus que théorie idéologique », certaines régions de pays développés souffrent de problèmes de sécurité humaine, ce qui est le cas de « nombreuses communautés Autochtones du Nord » (Owen, 2008, p. 447).

A cet effet, Hoogensen Gjorv (2004) propose d'appliquer une approche « *bottom-up* » de la sécurité dans l'Arctique. Dans cette approche, la sécurité est analysée selon le point de vue de ceux qui sont le plus 'insécurisés', les plus précaires : plutôt que de classer les régions du monde en deux groupes globaux dichotomiques (« sécurisées » ou « non-sécurisées »), il faut regarder les « sécurités des non-dominants » (« *securities of non-dominance* »), et partant, des minorités. Ainsi, si les pays occidentaux sont généralement considérés comme « sécuritaires », une étude de la sécurité des minorités permet d'avoir une analyse plus minutieuse et plus nuancée.

(ii) Ensuite, l'application de la sécurité humaine dans des régions ne souffrant pas de conflits armés ouverts, comme l'Arctique contemporain, résulte d'un choix politique et d'une décision active :

C'est un *choix politique* d'utiliser le concept de sécurité humaine dans l'Arctique car la notion de 'sécurité', largement employée dans l'Arctique, invoque le pouvoir et est habituellement utilisée et légitimée pour prioriser certaines activités et pratiques par rapport à d'autres. Tout argument en faveur d'une approche de sécurité humaine dans la région Arctique doit faire face au discours dominant associant la notion de sécurité à l'usage de la force, en particulier par les militaires. Dire que la sécurité est une question purement militaire, c'est

rejeter les nombreuses autres perceptions existantes ; c'est aussi montrer que la sécurité ne peut pas être pertinemment appliquée au niveau local. Dire que la 'sécurité humaine' ne devrait pas être employée dans un contexte arctique, c'est ôter un outil de communication – et un outil puissant qui plus est – aux communautés locales. (...). Il est important d'entendre la perception qu'ont les communautés de leur sécurité ; de comprendre de quelle manière leur conception pourrait ne pas correspondre aux notions étatiques ; et de reconnaître les notions communautaires et individuelles de la sécurité afin d'avoir une approche holistique de la sécurité dans l'Arctique.

C'est également une *décision active* d'utiliser les concepts de sécurité humaine et environnementale dans l'analyse du contexte arctique. Cela permet d'en apprendre d'avantage, de 'cartographier' les valeurs et préoccupations différentes des acteurs non-étatiques ; mais également de collecter, mesurer et analyser les données nécessaires à une gouvernance globale et aux évaluations de développement durable, primordiales dans les politiques arctiques (Goloviznina & Hoogensen Gjorv, 2004, p. 271).

Cet extrait illustre bien les débats concernant l'application de la sécurité humaine au niveau national, et plus particulièrement dans l'Arctique. Pour les auteurs (Hoogensen Gjorv & Goloviznina, 2004, p. 3), l'application du concept de sécurité humaine dans les régions arctiques permettrait une reconnaissance de la complexité croissante des concepts de sécurité dans cette région. Cette position reprend d'ailleurs une position soutenue par Mary Simon – et le Conseil Circumpolaire Inuit – qui soulignait en 1986 qu'il « était essentiel que les concepts de sécurité de l'Arctique, comme ceux de la sécurité mondiale, soient redéfinis pour inclure les dimensions environnementales, sociales, économiques et culturelles » (Shadian, 2014, p. 115). Qu'en est-il de l'Arctique canadien ?

b. L'application de la sécurité humaine dans l'Arctique canadien

Fervent promoteur de la sécurité humaine, le Canada l'utilise comme objectif de politique étrangère. Ainsi, à la fin de la guerre froide, le discours politique canadien sur l'Arctique se déplace de la sécurité traditionnelle à la sécurité humaine et environnementale (Lackenbauer & Dean, 2016). En 1995, la sécurité humaine devient également « un élément central de la politique extérieure canadienne » (David & Roche, 2002, p. 113) qui participe prioritairement aux opérations extérieures axées sur le soutien de la paix ou sur la protection des droits de la personne. Principalement portée par Lloyd Axworthy, ministre des Affaires étrangères de 1996 à 2000, la sécurité humaine peut être

définie comme « la protection des individus contre les menaces, qu'elles s'accompagnent ou non de violence ; une entreprise destinée à bâtir une société mondiale, une société où la sécurité de l'individu est au centre des priorités internationales et devient la motivation de l'action internationale, une société où les normes humanitaires internationales et la règle de droit progressent et constituent un filet solidement tissé qui protège les individus » (David & Roche, 2002, p. 113).

Or, en 1996, la Commission royale sur les peuples Autochtones porte une critique majeure à l'attitude contradictoire du Canada :

« Nous sommes fermement convaincus que le moment est venu de mettre fin à la contradiction criante qui résulte du fait que nous nous faisons les défenseurs des droits de la personne sur la scène internationale tout en bafouant nos propres peuples Autochtones par l'attitude colonialiste et condescendante que nous avons encore à leur égard » (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, p. 25).

Faisant écho à cette critique, le premier document canadien sur l'Arctique de 2000, porté par Jean Chrétien, promeut les enjeux de sécurité humaine et de développement durable (Landriault, 2013). Le gouvernement Chrétien s'engage également à étendre la sécurité et la prospérité des Canadiens et à préserver la souveraineté canadienne sur ses territoires nordiques – problématique relevant de la sécurité traditionnelle.

Prolongeant cette prise de position, le gouvernement Martin publie sa Stratégie Nordique en 2004. Celle-ci est construite autour de sept buts visant à protéger la sécurité humaine et environnementale. Par exemple, elle souhaite renforcer la gouvernance autochtone, promouvoir un environnement sain, promouvoir la coopération internationale ou encore promouvoir les cultures autochtones (Lackenbauer & Dean, 2016). Parallèlement, de nombreux résultats scientifiques sur l'évolution du changement climatique et de son impact sont publiés. Certains universitaires canadiens soulignent alors la nécessité d'anticiper les éventuelles « crises de souveraineté » liées au statut du Passage du Nord-Ouest. Selon eux, une présence militaire plus poussée est nécessaire à titre préventif. Bien que cette analyse ne soit pas partagée par tous, une transition politique vers une sécurité plus traditionnelle dans l'Arctique est entamée en 2005 dans l'Énoncé de Politique Internationale du gouvernement Martin. L'Arctique y est identifié comme une zone prioritaire étant donné les « menaces grandissantes à la sécurité, la redistribution des pouvoir,

les défis pour les institutions internationales existantes et transformation de l'économie mondiale » (Lackenbauer & Dean, 2016, p. xxx).

En 2006, l'arrivée au pouvoir des conservateurs de Harper confirme ce changement de positionnement. La sécurité traditionnelle et le renforcement militaire prennent le pas sur les approches de sécurité humaine et environnementale. Lors de sa première tournée nordique, Harper utilise une formule devenue le symbole de sa politique arctique : « *Use it or Lose it* » : pour ne pas « perdre » la souveraineté sur ces territoires, le Canada doit l'« utiliser » en patrouillant, en implantant des bases militaires ou encore, en renforçant les patrouilles de Rangers Canadiens. Cette formule est mal accueillie par les habitants des régions nordiques, et plus particulièrement par les Autochtones. Rappelant leur présence ancestrale dans ces régions, ils soulignent à nouveau l'importance de les consulter et rappelle les besoins « prioritaires » des communautés nordiques – à savoir la sécurité humaine, les investissements en infrastructure, l'éducation et la santé (Lackenbauer & Dean, 2016). Le discours du Trône de 2007 annonce l'élaboration d'une nouvelle stratégie arctique englobant les problématiques de culture et d'environnement, de développement économique et social, de gouvernance aux côtés de problématiques de sécurité et de souveraineté traditionnelle.

Cette nouvelle stratégie est finalisée en 2009 par la publication de la *Stratégie pour le Nord du Canada* (Gouvernement du Canada, 2009) – destinée aux affaires internes – et complétée en 2010 par la *Politique Étrangère du Canada pour l'Arctique* (Gouvernement du Canada, 2010) – destinée aux affaires internationales. Bien que ces deux documents ne mentionnent pas la sécurité humaine en tant que tel, la *Stratégie pour le Nord du Canada* renvoie au développement social et économique et au bien-être des communautés, qu'elle lie à la construction d'hôpitaux, d'écoles et de services sociaux (Exner-Pirot, 2012). Ces éléments sont repris par le rapport de Mary Simon déjà évoqué au Chapitre 1 (Gouvernement du Canada, 2017b). En effet, si le rapport de Mary Simon n'utilise pas non plus clairement le concept de sécurité humaine, il mentionne à plusieurs reprises des éléments pouvant y être rattachés : la sécurité alimentaire, la santé physique et mentale ou encore le logement. Notons également que ce rapport mentionne plusieurs fois le bien-être des familles ou des collectivités arctiques. Tous ces éléments relèvent de la sécurité humaine au sens large et de certaines de ses sept dimensions – ou « risque négatifs » – comme la sécurité alimentaire, la sécurité sanitaire ou la sécurité personnelle (voir Tableau 1).

c. L'application de la sécurité humaine dans cette recherche

Qu'elle soit utilisée comme concept ou comme catégorie de recherche, la sécurité humaine nous semble un angle pertinent pour comprendre les enjeux contemporains des communautés arctiques canadiennes.

Tout d'abord, c'est un concept large, inclusif qui permet de prendre en compte l'ensemble des problématiques sociales que rencontrent ces communautés. En effet, les sept dimensions du *Rapport sur le développement humain* de 1994 couvrent les problématiques évoquées plus haut – chômage, suicide, mal-être – et identifiées lors de nos terrains, comme nous le verrons.

Par ailleurs, ces problématiques sociales sont notamment les conséquences de politiques fédérales d'assimilation et de sédentarisation. Or, sur la scène internationale, la sécurité humaine peut être utilisée pour protéger une population des manquements de son gouvernement ; dans ce cas, un Etat tierce va mobiliser ses militaires pour aider cette population. Si l'on applique la sécurité humaine au niveau national, elle servirait à la protection de ses propres citoyens souffrant des résultats de politiques passées par exemple.

Ensuite, cette recherche porte sur la vulnérabilité des communautés arctiques face à des menaces non militaires, ce qui est la définition de la sécurité comme catégorie de recherche – définition dégagée par Paris. Or, nos participants ont largement évoquées la vulnérabilité des communautés arctiques lors de leurs entretiens.

L'application de la sécurité humaine dans cette recherche fait écho aux données récoltées lors de nos terrains, que cela soit dans les entretiens ou lors de nos observations.

Ainsi, les problèmes rencontrés par les communautés arctiques canadiennes touchent aux dimensions de la sécurité humaine. En effet, sans utiliser clairement ce concept, le rapport de Mary Simon fait référence à plusieurs menaces envers la sécurité humaine au sens large listées par l'ONU. Pays développé, le Canada fait face aux difficultés rencontrées dans ses propres régions par ses Autochtones – ses « minorités » « non-dominantes » « les plus insécurisées ». Afin d'y remédier, le Canada pourrait faire ce « choix politique », cette « décision active » d'appliquer le concept de sécurité humaine dans sa politique intérieure arctique.

Avant d'identifier d'éventuels éléments de nos données montrant que le Canada utilise ce concept de sécurité humaine dans sa politique intérieure arctique, nous devons d'abord nous concentrer sur une vision plus globale. Pour ce faire, une étude des relations entre civils – ici, Autochtones canadiens – et militaires au Canada est particulièrement pertinente. Dans le prochain chapitre, nous entamerons une analyse des relations entre civils-militaires au Canada selon le statut des Autochtones – civils, conscrits, volontaires ou réservistes.

Chapitre 3 : Les relations entre civils et militaires au Canada

« Aucune relation n'est plus importante pour moi et pour le Canada que la relation avec les peuples Autochtones. Il est temps de renouveler la relation de nation à nation avec les peuples Autochtones pour qu'elle soit fondée sur la reconnaissance des droits, le respect, la collaboration et le partenariat ».
Justin Trudeau, Lettre de mandat adressée à son Ministre de la Défense.

Le 7 juin 2017, le gouvernement Trudeau a présenté la nouvelle politique de défense canadienne dans un document intitulé *Protection, Sécurité, Engagement, la politique de défense du Canada* (Gouvernement du Canada, 2017e). Cette politique fait suite à la lettre de mandat adressée par Justin Trudeau à Harjit S. Sajjan, son Ministre de la Défense (Gouvernement du Canada, 2015a) et au document de consultation publique *Examen de la Politique de défense* issu par le Ministère de la Défense en 2016 (Gouvernement du Canada, 2016a).

Dans ses territoires arctiques, le Canada entend acquérir une meilleure mobilité et portée et renforcer sa présence à long terme²⁴. Plus particulièrement, trois thèmes ont été identifiés dans la nouvelle politique de défense canadienne relatifs à l'Arctique : une présentation globale des défis spécifiques de la région, des investissements et – ce qui nous intéresse ici – le renforcement des liens avec les Autochtones (Vullierme, 2017b). En effet, dans sa lettre de mandat adressée au

²⁴ Tout en exerçant intégralement sa souveraineté dans le Nord, le Canada souhaite une collaboration étroite avec ses partenaires arctiques, plus particulièrement les Etats-Unis (*via* le Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD)), mais également la Norvège et le Danemark. Le Canada reconnaît aussi l'intérêt accru d'Etats et d'organisations non-arctiques et se dit prêt à collaborer « avec tous les partenaires bien disposés pour faire avancer les intérêts communs en matière de sécurité ». Le rôle de l'OTAN est également avancé pour les exercices conjoints, le renforcement des connaissances locales et des moyens d'échange d'information (Ministère de la Défense, 2017e, p. 80 ; 90).

Ministre de la Défense, Justin Trudeau donnait déjà une place particulière aux Autochtones : « aucune relation n'est plus importante pour moi et pour le Canada que la relation avec les peuples Autochtones. Il est temps de renouveler la relation de nation à nation avec les peuples Autochtones pour qu'elle soit fondée sur la reconnaissance des droits, le respect, la collaboration et le partenariat » (Gouvernement du Canada, 2015a). Comment se traduit ce « renforcement des liens avec les Autochtones » et les militaires en matière de sécurité ?

Avant de nous concentrer sur les Rangers canadiens (RC) (section 3.2), nous illustrerons les relations entre Autochtones et militaires canadiens par des exemples plus globaux, passés ou contemporains (section 3.1).

3.1. Illustration des relations entre Autochtones et militaires au Canada

Les relations civils-militaires peuvent être analysées tant au niveau international que national. Au niveau international, elles sont notamment analysées dans le cadre des opérations de maintien de la paix conduites par des militaires pour la protection de la sécurité humaine de civils. Au niveau national, elles peuvent être analysées selon trois axes : tout d'abord, les relations entre les Autochtones « conscrits » ou « volontaires » et les Forces Armées Canadiennes (FAC) en tant qu'institution (3.1.1) ; ensuite, les relations entre les Autochtones « civils » et les unités militaires chargées d'appliquer les politiques fédérales (3.1.2) ; enfin, les relations entre les Autochtones « réservistes » et les militaires, comme les Rangers canadiens, qui feront l'objet d'une autre partie (voir section 3.2).

3.1.1. *Les relations entre les Autochtones « conscrits » ou « volontaires » et les Forces Armées Canadiennes*

Les relations entre les Autochtones « conscrits » ou « volontaires » et les FAC en tant qu'institution peuvent être illustrées par des exemples passés – liés aux difficultés rencontrées par les Autochtones souhaitant s'engager ou retournant à la vie civile (a) – et par des exemples contemporains – liés aux programmes d'enrôlements des Autochtones développés par les FAC (b).

a. Les difficultés passées rencontrées avant et après l'enrôlement

Dans le passé, les Autochtones ont pu rencontrer des difficultés pour s'enrôler dans les rangs canadiens. Par ailleurs, le retour à la vie civile a très souvent été source de discrimination pour les vétérans Autochtones.

Difficultés lors de l'enrôlement (conscrit ou volontaire)

Tout d'abord, notons qu'au Canada, les différences de statuts entre les trois groupes Autochtones se répercutaient sur les règles de conscription (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, Chapitre 12)²⁵. N'ayant ni la nationalité canadienne ni le droit de vote, et n'étant pas représentés au Parlement, les Premières Nations et les Métis s'opposaient à leurs conscriptions ; du fait de leur isolement géographique et linguistique et de la non application de la *Loi sur la mobilisation des ressources nationales* à leur égard, les Inuit, quant à eux, en étaient exempt de fait.

A côté de la conscription, les Autochtones canadiens pouvaient se porter volontaires mais rencontrèrent des obstacles. Historiquement, les politiques de recrutements de certaines forces armées ont exclu les Autochtones pendant de nombreuses années (Jordens, 1989). Au Canada, c'était par exemple le cas pendant la Première Guerre mondiale, lorsque le gouvernement fédéral adopta une « politique interdisant de recruter les volontaires Autochtones parce que 'les Allemands pourraient refuser de les traiter conformément aux principes de la guerre civilisée' » (Macfarlane & Moses, 2005, p. 26). A la même époque, « au moins la moitié des hommes qui s'étaient portés volontaires pour les forces armées ont dû être refusés », pour raisons de santé (tuberculose, pneumonie, scarlatine etc.) et d'instruction (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, p. 534 ; Sheffield, 1996). Dans la Marine, le refus d'engager des Autochtones étaient clairement basé sur la discrimination raciale. En réponse à une demande de renseignements du ministère des Mines et des Ressources, la Marine expliqua que « bien que l'on considère qu'il puisse y avoir d'excellentes recrues parmi les Indiens de la côte de la Colombie-Britannique, il est fortement recommandé que toutes les marines royales continuent à s'en tenir à la règle écrite voulant que le personnel soit 'de descendance européenne pure et de race blanche' » (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, p. 536-537). Fondée sur la réglementation britannique, cette politique ne fut levée qu'en février 1943.

²⁵ Voir également les analyses effectuées auprès des aborigènes en Australie (Riseman, 2014 ; Boa, 2010).

Malgré ces obstacles, le *Rapport de la Commission Royale sur les peuples Autochtones* de 1996 souligne que « dans bien des collectivités autochtones, presque tous les hommes remplissant les conditions requises se sont enrôlés ; et, en fait, tellement d'Indiens ont essayé par tous les moyens de s'engager dans les forces armées qu'il est évident qu'ils en avaient contre le principe de la conscription, non contre le fait de servir leur pays. Le carnet de route de bien des hommes en témoigne, sans parler du nombre remarquable de femmes Autochtones qui se sont portées volontaires même si, en tant que femmes, elles n'auraient pas pu être mobilisées » (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a, p. 541 ; voir également Moses, 2000 ; Moses, Graves & Sinclair, 2004 ; Shewell, 2006).

En sus de ces difficultés « à l'entrée », les Autochtones ont connus des discriminations lors de leurs retours à la vie civile après leur mobilisation²⁶.

Difficultés lors du retour à la vie civile

Ainsi, dans « *Le son d'un autre tambour : la culture autochtone et les forces armées canadiennes 1939-2002* », Macfarlane et Moses (2005) évaluent l'interaction entre les peuples Autochtones et les soldats dans les FAC. Selon leur étude, la grande majorité des personnes interviewées (14 sur 20) se sentait « égales » aux autres soldats durant leur mobilisation. En réalité, le plus dur était le retour à la vie civile après la mobilisation, car ils n'étaient pas traités de la même manière que les autres vétérans (Sheffield, 2001).

En effet, beaucoup d'études ont rapportées les différences de traitement et de statut juridique entre vétérans Autochtones et vétérans non-Autochtones (Commission royale sur les peuples Autochtones, 1996a ; Innes, 2000 ; Paluszkiewicz-Misiaczek, 2014 ; Riseman, 2014). Au Canada par exemple (Innes, 2000), les vétérans Autochtones issus des Premières Nations et les Métis n'étaient pas rattachés au Ministère des Anciens Combattants, mais au Ministère des Affaires Indiennes. Or, cela avait pour conséquence directe qu'ils ne touchaient pas les mêmes pensions que les autres vétérans. En effet, si la pension annuelle de principe s'élevait à 6 000 dollars canadiens, les vétérans Autochtones ne bénéficiaient que d'une subvention de 2 320 dollars canadiens. Cette différence, justifiée officiellement par le statut juridique « plus favorables » des réserves indiennes, a été perçue comme inégalitaire par les vétérans Autochtones.

²⁶ Voir pour l'Australie : Riseman, 2012.

Ces quelques exemples montrent les discriminations rencontrées dans le passé par les Autochtones. Aujourd'hui, ces difficultés ont presque disparu. L'enrôlement des Autochtones est à présent encouragé par les politiques fédérales axées sur la diversité et des programmes spécifiques d'enrôlement existent au sein des FAC (Fraser, 2013 ; Jung, 2007 ; Scoppio, 2009). Notons toutefois que le système n'est pas encore parfait. Si l'on prend le cas des Autochtones réservistes – les Rangers canadiens que nous étudierons plus en détail en deuxième partie de chapitre – des différences existent entre leurs couvertures santé et celle des autres réservistes. Ce constat a été effectué par le rapport du Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale des Forces armées canadiennes (2017). Ce rapport indique que l'emplacement géographique, le niveau de connaissances des droits et la pratique actuelle de suivi et de déclaration des maladies et blessures des Rangers les placent dans une situation ne leur permettant pas d'accéder aux mêmes droits en matière de soins de santé et de prestations connexes que les autres réservistes. Ces explications semblent toutefois plus liées à l'éloignement des communautés Autochtones des centres de soins et administratifs qu'à des considérations ethniques.

b. Les programmes contemporains destinés aux Autochtones

Actuellement, plusieurs programmes de l'Armée canadienne sont destinés aux Autochtones (Gouvernement du Canada, 2017e) : le programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones ; les trois programmes d'instruction estivaux *Bold Eagle*, *Raven* et *Black Bear* ; et enfin, le programme d'enrôlement des Autochtones des Forces Armées Canadiennes. Nous les présenterons rapidement.

Le Programme d'Initiation au Leadership à l'intention des Autochtones (PILA)

Le programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones se déroule sur un an au Collège Militaire Royal du Canada (CMRC), à Kingston (Ontario). Focalisé sur l'éducation et le leadership, le programme comprend les volets suivants : 'activités sportives', 'sorties éducatives', 'perfectionnement du leadership', 'instruction militaire', 'activités de soutien culturel' et 'plans d'apprentissage individuels'. En sus de ces volets, des tutorats individuels ou groupés pour des « cours préuniversitaires (sans crédit) et des cours universitaires de première année » sont délivrés (Gouvernement du Canada, 2017f).

A l'issue du programme, les Autochtones sont admis au sein des FAC pour un an au rang d'élève-officier, sans frais à déboursier (scolarité ou manuels scolaires). Ils peuvent demander une inscription

au CMRC, au Programme de formation des officiers de la Force régulière ou au Programme de formation (Intégration à la Réserve).

Les programmes d'instruction estivaux *Bold Eagle, Raven* et *Black Bear*

Ces programmes associent le mode de vie militaire et la sensibilisation culturelle (Gouvernement du Canada, 2017g). D'une durée de six semaines en juillet et août, ces programmes sont axés sur une introduction à l'instruction militaire fondée sur la qualification militaire de base de la Réserve de l'Armée.

En fonction du programme, le lieu d'instruction change (Gouvernement du Canada, 2017h) :

- *Bold Eagle*, destiné aux Autochtones de l'Ouest et du Nord-Ouest de l'Ontario, se déroule à Wainwright (Alberta) ;
- *Raven*, programme de la Marine organisé à Esquimalt (Colombie-Britannique), est ouvert à tous les Autochtones ;
- Enfin, *Black Bear*, également ouvert à l'ensemble des Autochtones canadiens, se déroule à Oromocto (Nouveau-Brunswick).

Les programmes sont constitués d'un camp culturel de quatre jours et d'un cours de formation des recrues militaires. Lors du camp culturel, les Anciens et des enseignants Premières Nations, Métis et Inuit partagent les « croyances spirituelles communes afin de faciliter la transition de la maison à la vie militaire » (Gouvernement du Canada, 2017g). Le cours de formation correspond au cours de qualification militaire de base (connaissances sur la navigation, premiers soins, techniques de survie).

Afin de permettre aux Autochtones de s'y rendre, le programme prévoit le transport, fournis les vêtements et l'équipement militaires ainsi que la nourriture et le logement. Enfin, une solde pour soldat (recrue) d'environ 3 500 dollars canadiens est allouée pour ces six semaines.

Le Programme d'Enrôlement des Autochtones des Forces armées Canadiennes (PEAFC)

Ce programme dure trois semaines et permet « d'acquérir une expérience concrète de l'instruction, des carrières et de la vie militaires, sans l'obligation de s'enrôler dans les Forces » (Gouvernement du Canada, 2017i). Il est effectué à l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes de Saint-Jean-Sur-le-Richelieu (Québec), pour la partie francophone, et à la Base des Forces

canadiennes à Halifax (Nouvelle-Écosse) pour la partie anglophone (Gouvernement du Canada, 2017j).

Durant ces trois semaines, les participants se familiarisent et reçoivent des conseils sur les emplois et programmes militaires, font des activités pour découvrir les trois services (visites de navires et escadrons, expérimentation des conditions de vies de l'Armée de terre en campagne), ou encore, apprennent l'histoire des Autochtones dans les FAC. Afin d'apporter une aide éventuelle, des « conseillers Autochtones sont de garde 24 heures sur 24 » (Gouvernement du Canada, 2017i).

Là encore, transport, vêtements, équipements militaires, nourriture et logement sont prévus. L'allocation s'élève ici à 1 200 dollars canadiens pour les trois semaines.

Les relations entre Autochtones « conscrits » ou « volontaires » et les FAC en tant qu'institution se sont donc beaucoup améliorées. Les politiques fédérales discriminants les Autochtones à l'enrôlement ont évolué vers des politiques axées sur leurs enrôlements et la valorisation des différences culturelles. Qu'en est-il des rapports entre Autochtones « civils » et militaires chargés d'appliquer les politiques fédérales ?

3.1.2. Les relations entre les Autochtones « civils » et les militaires chargés d'appliquer les politiques fédérales

Au Canada, les relations entre les Autochtones « civils » et les militaires appliquant les politiques fédérales peuvent être illustrées notamment par deux types d'exemple. Le premier type d'exemple concerne les relocalisations – en l'espèce, celle des Inuit dans le Haut Arctique. Déjà présenté dans le Chapitre 2, nous n'y reviendrons pas. Le deuxième type d'exemple concerne le rôle des militaires lors de revendications territoriales autochtones. Or, récemment, les FAC ont joué un rôle de maintien de l'ordre dans plusieurs revendications territoriales Autochtones des Premières Nations, comme lors de la crise d'Oka (De Lint, 2004 ; Trudel, 2009 & 2010) ou celle du Lac Gustafsen (Comité de soutien aux Indiens des Amériques, 1996 ; Mahony, 2001). Ces crises restent, encore à ce jour, symboliques des combats menés par les Autochtones. C'est pourquoi elles méritent qu'on décrive les contextes qui les engendrèrent.

En mars 1990, la municipalité d'Oka au sud de Montréal (Québec) valide un projet d'agrandissement d'un parcours de golf et de construction d'une maison sur un territoire sacré revendiqué par les Mohawks de Kanasetake, une des Premières Nations canadiennes. Pour montrer leur désaccord, les

Mohawks s'organisent en manifestant sur la route menant au golf. Afin d'étouffer ces revendications, la municipalité passe une injonction rendant ces manifestations illégales. En réponse, les Mohawks de Kanasetake érigent des barricades autour de leur réserve et du terrain disputé. En juillet, malgré la mobilisation de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) et la Sûreté du Québec (SQ), la crise n'est pas résolue. Elle atteint son point culminant le 11 juillet, date à laquelle plus de cent officiers de la SQ sont envoyés pour détruire les barricades de Kanasetake. En guise de soutien et pour faire diversion, les Mohawks de la réserve de Kahnawake érigent des barricades sur le pont Mercier, entre la rive Sud et Montréal. D'après Trudel (2010), c'est le blocage du pont Mercier qui pousse la SQ à donner l'assaut à Kanasetake. Les affrontements débutent dans la confusion sous les tirs de grenades assourdissantes et de gaz lacrymogènes de la SQ. Puis, « en l'espace de vingt à trente secondes, au moins 93 tirs d'armes à feu ont été entendus, dont 51 provenaient des armes de cinq à six policiers » (Trudel, 2009, p. 132), d'autres venaient de tirs de la Société des Guerriers de Kahnawake. L'assaut prend fin lorsqu'un membre de Sûreté du Québec est fatalement touché. Dès le lendemain, un état de siège commence à Kanasetake et à Kahnawake. Plusieurs tentatives de négociations échouent et, le 17 août, les FAC prennent la relève de la GRC et de la SQ. Face à la surveillance et aux patrouilles intensives des militaires, les barricades disparaissent progressivement et les revendications sont étouffées fin août (De Lint, 2004).

Encore aujourd'hui, la gestion de cette crise est critiquée. Pour De Lint (2004), plusieurs principes démocratiques canadiens ont été bafoués par la municipalité d'Oka. Ainsi, l'injonction, prise trop rapidement et sans tentative de dialogue avec les Mohawks, opposa de manière frontale les deux parties. La procédure d'application – attachée à toute injonction légale – ne permit pas une sortie de crise 'souple'. Il y aurait ainsi eu une forme d'instrumentalisation de l'outil juridique et des forces (de police et armées) par la municipalité. La crise d'Oka reste une blessure très présente dans la mémoire québécoise ; plusieurs participants l'ont d'ailleurs mentionné pendant les entretiens.

Quelques années plus tard, à l'été 1995, la crise du Lac Gustafsen, Colombie-Britannique, se déclencha (Comité de soutien aux Indiens des Amériques, 1996). Les terres traditionnelles de la nation Shuswap disputées faisaient parties des territoires revendiqués par la nation Secwepemc et étaient utilisées depuis 1990 pour la cérémonie annuelle de la Sundance (nda : rite sacré des Indiens de la plaine). Or, un éleveur du Montana détenait des titres de propriétés sur ces mêmes terres. Le 13 juin, il notifie aux Shuswap un ordre d'éviction, qu'ils refusent d'exécuter. Sundance se déroule. Mais à sa fin, une trentaine de Shuswap décident de rester pour « défendre la souveraineté de leur nation sur ses terres » (Comité de soutien aux Indiens des Amériques, 1996, p. 16). Le 20 août, la

GRC lance un assaut qui fait quelques blessés. La police déploie alors ses effectifs en position fixe autour du camp. Le 26 août, Ovide Mercredi, chef de l'Assemblée des Premières Nations envoyé pour négocier, déclare à la presse que « la police canadienne aurait dû retenir quelque chose de leur expérience lors de la crise d'Oka, avant de se lancer à l'assaut des Autochtones, au lieu d'ouvrir des négociations » (Comité de soutien aux Indiens des Amériques, 1996, p. 16). Entre le 2 et le 5 septembre, alors que tous les moyens de communication ont été coupés, la GRC annonce la création d'une zone interdite de 2 500 km² autour de la région du lac. Des équipes d'interventions spéciales, 23 barrages de police, 4 blindés de l'armée canadienne et une dizaine de soldats de l'armée fédérale sont déployés. Au Québec, les Mohawks de Kahnawake manifestent leur soutien et le symbolique Pont Mercier est fermé par mesure de précaution. La crise atteint son point culminant le 11 septembre, lorsqu'une camionnette tentant de ravitailler le camp en eau est touchée par l'explosion d'une mine de la police. Les jours suivants, certains Amérindiens cherchant de l'eau se rendent sous les coups de feu. Le mouvement prend fin le 17 septembre lorsque William « Wolverine » Jones Ignace, Percy Rosette et 14 autres militants se rendent pacifiquement. William « Wolverine » Jones Ignace, chef du mouvement fut reconnu coupable notamment des chefs de détournement de propriété, et d'utilisation d'armes à feu envers les forces de l'ordre. Des peines de prisons de six mois à huit ans ont été prononcées. L'un des condamnés demanda l'asile politique et fuit aux États-Unis.

Ces exemples, tout comme les relocalisations du Haut Arctique, montrent les FAC en tant qu'agent chargé d'appliquer une décision fédérale. Ici, la mobilisation des Forces canadiennes, tardive dans les deux conflits, y mit fin. Elle pourrait donc être analysée comme la source de l'échec de ces revendications. Toutefois, d'autres éléments expliquent également la fin des revendications : côté Mohawks – les mois d'affrontements et de siège ou encore les manifestations des résidents de banlieues environnantes – peuvent atténuer le rôle coercitif des FAC dans cette crise (Trudel, 2010) ; côté Shuswap, la visite effectuée le 13 septembre par Avro Looking Horse, un Lakota du Sud-Dakota, gardien de la pipe sacrée originelle, aurait permis l'ouverture d'une solution pacifique (Comité de soutien aux Indiens des Amériques, 1996, p. 17).

Dans le passé, les Autochtones pouvaient rencontrer des difficultés pour s'enrôler ainsi que lors de leur retour à la vie civile. En revanche, ils ne rencontraient pas de difficultés une fois enrôlés, étant traité selon leur rang – et non leur origines – dans leurs unités. Pendant les années 1990, les conflits résultants des revendications autochtones atteignent leur apogée. Rappelons que le rapatriement de la Constitution du Canada a été vécu comme une menace par les Premières nations et a accéléré les négociations des traités territoriaux (Chapitre 1). Actuellement, suite au mouvement de

réconciliation et de reconstruction des relations avec les Autochtones, les FAC ont créé des programmes spécifiquement destinés aux Autochtones afin d'encourager leur enrôlement. Qu'en est-il pour les Rangers canadiens, Autochtones au statut de réservistes ? Dans quel contexte ces patrouilles ont-elles été créées ? Comment sont-elles organisées actuellement ?

3.2. Les Rangers canadiens, exemple de relations entre les Autochtones « réservistes » et les militaires

L'ancêtre des patrouilles de Rangers canadiens (RC) est apparu spontanément pendant la Seconde Guerre mondiale, lorsque des habitants de Colombie-Britannique s'organisent pour défendre leurs villages (3.2.1.). Progressivement, le gouvernement canadien leur a donné une structure officielle. A ce jour, cinq groupes de patrouilles sont réparties sur des zones géographiques et sont responsables d'un panel de missions (3.2.2.).

3.2.1. Contexte historique des Rangers canadiens et des Rangers Juniors canadiens

Peu de sources traitent de l'histoire des Rangers canadiens et la plupart provient du travail de Lackenbauer (2006, 2007, 2011 & 2013 ; Lackenbauer & Mantle, 2007 ; Lackenbauer, Huebert & Griffiths, 2015). En l'espèce, la majorité des développements s'appuie sur son ouvrage *The Canadian Rangers, a living history* (Lackenbauer, 2013), qui détaille le contexte ainsi que les politiques et directives successivement appliquées aux Rangers canadiens. Apparu plus récemment, le programme des Rangers Juniors canadiens (RJC) est né sous l'impulsion des communautés. Leur histoire est principalement tiré de l'ouvrage *Histoire des Rangers Juniors canadiens au Québec* (Gouvernement du Canada, 2017k) qui nous a été donné par le 2^{ème} Groupe de Patrouille de Rangers Canadiens (2 GPRC) et provient de nos observations de terrains. Nous présenterons succinctement l'histoire des Rangers canadiens (a) avant de voir celle des Rangers Juniors canadiens (b).

a. Le sous-élément des Rangers canadiens (RC)

La nécessité de créer une troupe spéciale pour défendre les territoires isolés du Canada est née pendant la Seconde Guerre mondiale.

Le 20 juin 1942, un sous-marin japonais bombarde Estevan Point en Colombie-Britannique. Face à cette menace, et estimant que les forces armées régulières ne sont pas en mesure d'assurer efficacement leur protection, les habitants de Colombie Britannique se regroupent en milices pour surveiller et défendre le littoral.

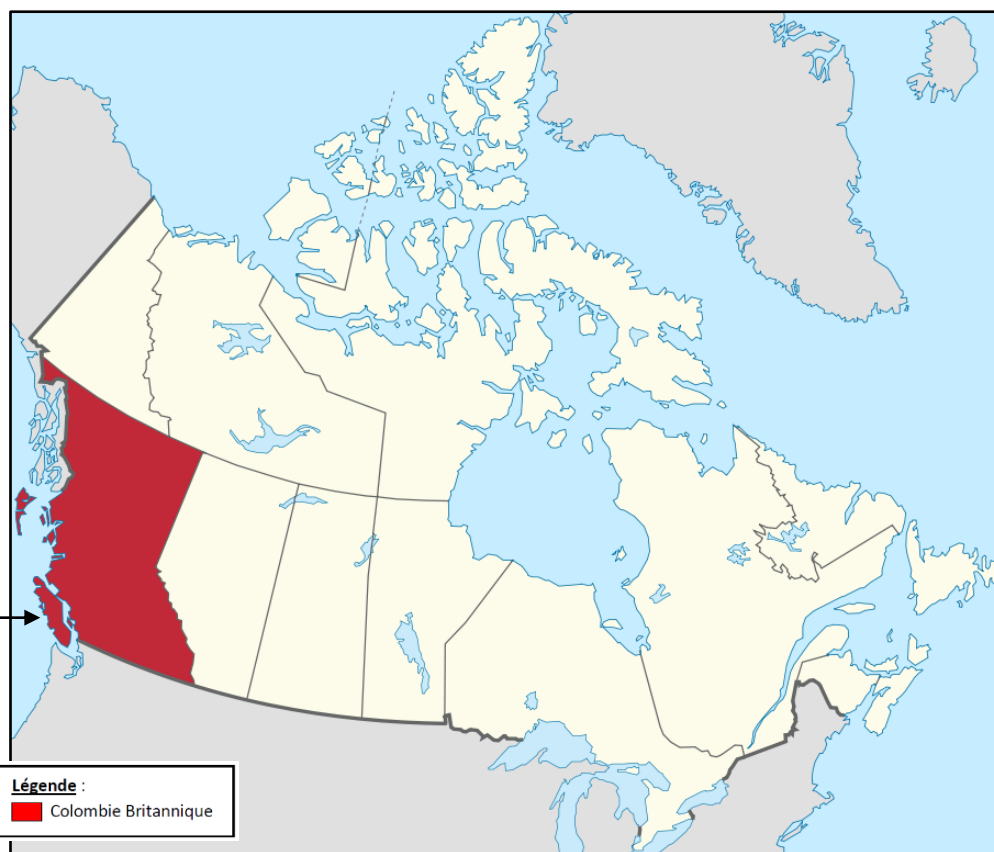


Figure 8 - Le 20 juin 1942, un sous-marin japonais bombarde « Estevan Point »
Source : Colombie Britannique, Canada. (s.d), 2011.

Bûcherons, trappeurs et pêcheurs locaux, épaulés par une minorité de membres des Premières Nations, composent ces milices atypiques. Autonomes et connaissant le littoral accidenté et les épaisses forêts de l'intérieur, ces membres sont reconnus comme ayant toutes les capacités nécessaires pour défendre la province (Rangers canadiens (Wood, J.), 2015).

Répondant à un réel besoin en termes de sécurité traditionnelle, ces milices 'spontanées' ont été officialisées sous le nom de « Rangers de la Milice de la Côte du Pacifique » (ou RMCP)²⁷ quelques années plus tard. En effet, déployées de l'Est jusqu'en Colombie-Britannique, les troupes régulières des FAC ne connaissaient pas suffisamment la région. Par ailleurs, les unités de réserves de la

²⁷ En anglais : « *Pacific Coast Militia Rangers* » (ou PCMR)

province n'ont pas l'organisation, les connaissances ou l'expérience pour être opérationnelles en dehors de leurs zones de responsabilités immédiates (Lackenbauer, 2013, p. 31).

Les membres de cette organisation ont trois tâches opérationnelles : (i) avoir une connaissance « à jour, complète et détaillée de leur zone », connaissance qu'ils doivent partager avec le quartier général du Commandement Pacifique²⁸ et les chefs militaires locaux ; (ii) reporter tout vaisseau suspect, toute activité inhabituelle subversive ou tout groupe de partisans²⁹ infiltrés sur le sol canadien ; (iii) en cas d'urgence, repousser les invasions et attaques ennemies (seuls ou avec l'armée) et ralentir leur progression en utilisant des mesures anti-sabotage et des tactiques de guérilla (Lackenbauer, 2013).

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, les RMCP sont démantelés. Mais les tensions de la guerre froide font naître la crainte d'une invasion soviétique par le Nord et cette force est progressivement recomposée à partir de 1946 sous le nom de 'Rangers Canadiens'.

Afin de trouver un cadre satisfaisant pour créer ces patrouilles, le Major-General F.F. "Worthy" Worthington est envoyé dans plusieurs communautés au début de l'année 1946. Pour assurer une présence militaire dans ces régions éloignées, une des solutions avancées est le recrutement de réservistes au sein des communautés nordiques. Mais, malgré la volonté de ces communautés de contribuer à la Défense canadienne, cette solution est abandonnée. En effet, les réseaux de communication et de transports ainsi que la démographie des communautés ne sont pas 'adaptés' aux modèles typiques des unités de réserves. Pour pallier ces limites, Worthington suggère de former des clubs de tirs. Cette idée est également rejetée, ce type de clubs étant jugé trop difficile à contrôler et à administrer du fait de l'éloignement des communautés (Lackenbauer, 2013). D'autres solutions sont avancées : lors d'une visite de Worthington à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), une délégation locale propose de former une unité territoriale (de Rangers ou de réservistes) sur le modèle des RMCP ; à Dawson City (Yukon), l'on propose cette fois de former une unité nationale avec des membres issus des petites communautés isolées du Nord et des deux littoraux (Lackenbauer, 2013).

Or, ces propositions se sont à chaque fois heurtées à la difficulté de trouver un cadre national uniformisé ne 'rivalisant' pas avec les unités de réserves des FAC (Lackenbauer, 2013). Ces exemples

²⁸ Le Commandement Pacifique a été formé pendant la Seconde Guerre mondiale, notamment pour renforcer et administrer les FAC face à la menace japonaise.

²⁹ Désigné sous l'appellation « cinquième colonne »

expliquent pourquoi l'évolution de ces patrouilles resta chaotique durant plusieurs années. Des débats récurrents sur l'utilité et la structure de ces unités ont lieu au sein du Ministère de la Défense. La coordination au niveau national s'est révélée particulièrement difficile (Lackenbauer, 2013). A cela, s'ajoutait la frilosité des politiques d'armer des Autochtones dans des régions isolées difficilement accessibles. Il ne faut également pas oublier qu'à l'époque les Autochtones ont un accès restreint aux rangs militaires, du fait de discrimination à l'enrôlement. Il est dès lors difficile de justifier la création de patrouilles Autochtones – même réservistes – dans le Nord, lorsque l'accès aux forces armées était restreint de fait à ces mêmes Autochtones dans le Sud.

Néanmoins, ces hésitations politiques au niveau fédéral ne sont souvent pas relayées aux commandements de régions. Partant, ces unités continuent à se développer (Lackenbauer, 2013). A l'Ouest, entre 1947 et 1949, Worthington prévoit d'implanter treize compagnies le long de la rivière Mackenzie et de la route de l'Alaska, près des côtes et à d'autres points stratégiques vulnérables dans les terres. Ottawa lui indique que le Nord et les côtes restent prioritaires et que le budget des armées ne pouvait pas couvrir ses unités : « le succès des Rangers dépendraient des connaissances et de budgets locaux – en l'occurrence du secteur public et de sociétés », et non de celui de l'Armée (Lackenbauer, 2013, p. 90). Au Québec, par exemple, elles sont financées par les réseaux ferroviaires du Pacifique, par la compagnie minière Hollinger ou encore, par le clergé catholique ou protestant (Lackenbauer, 2013).

Dans les années 1950, la plupart des Rangers recrutés sont des vétérans ou des soldats retraités, prêts à continuer à défendre leur pays. En 1954, 90 % des patrouilles sont situées au-dessus du 50^e parallèle, dans des communautés nordiques (Lackenbauer, 2013). Toutefois, si « officiellement les Rangers avaient un rôle militaire, ils avaient aussi une valeur locale, qu'ils ont montré sans aucun doute lors de la recherche réussie de deux chasseurs disparus de leur communauté en octobre 1955. La Recherche et le Sauvetage (RES) était l'activité bénévole la plus fréquente pour les Rangers dans tous le Canada » (Lackenbauer, 2013, pp. 159-160). Ainsi, lorsque la baisse de l'intérêt stratégique de la zone arctique et les restrictions budgétaires de la fin des années 1960 s'accompagnèrent d'une baisse d'intérêt de l'Armée pour les patrouilles de Rangers, elles ne disparurent pourtant pas. En effet, les Autochtones continuèrent à se réunir, à s'entraîner, à entretenir leur matériel et leur stock, à assister la GRC ainsi qu'à conduire des opérations de RES dans leurs zones de responsabilité (Lackenbauer, 2013).

En 1969, les tensions diplomatiques déclenchées par le voyage du pétrolier américain *Manhattan* ravivent l'intérêt pour le passage du Nord-Ouest et les territoires nordiques canadiens. Les discussions sur les Rangers sont relancées, avec toutefois un changement de positionnement. En effet, les années 1970 sont marquées par une volonté nationale de redonner aux Autochtones de l'indépendance et des pouvoirs en matière de gouvernance. Corollaire de cette volonté, le groupe de travail sur les activités nordiques des Rangers, Réservistes et Cadets des FAC (*Canadian Forces Northern Activities Task Group on Rangers*) souligne en 1970 que les « leaders naturels sélectionnés par les Rangers eux-mêmes auraient de meilleurs résultats » et ajoute : « se détacher de la structure conventionnelle et hiérarchique de l'Armée allégerait l'organisation [du sous-élément], la rendrait plus efficace et plus représentative des communautés locales » (Lackenbauer, 2013, p. 243). Si, auparavant le commandement des patrouilles était donné aux résidents Blancs des communautés, il est progressivement transféré aux Autochtones à partir de cette époque.

Les livres blancs de la défense s'inscrivent également dans ce mouvement de réconciliation nationale plus large. Le *Livre Blanc de la Défense de 1971* appuie la volonté d'accroître la surveillance et l'entraînement arctique et de reconstituer les Rangers canadiens. L'idée de leur donner plus de responsabilités pour les opérations de RES émerge également durant cette période (Lackenbauer, 2013). Quelques années plus tard, le *Livre Blanc de la Défense de 1994*, souligne l'importance des Rangers canadiens pour l'identité nationale et la volonté gouvernementale d'améliorer leur capacité pour conduire des patrouilles sur les côtes et en Arctique.

L'adaptation des patrouilles se poursuit tout au long des années 1970 à 1990 avec de nombreux ajustements (structure, adaptation à la culture, échange, coopération). Parallèlement à l'essor des patrouilles de Rangers canadiens, est lancé le programme des Rangers Juniors canadiens.

b. Le programme des Rangers Juniors canadiens (RJC)

Tout débute en 1993 au Québec³⁰, lorsque le Conseil de l'Administration régionale Kativik, « préoccupé par le taux élevé de suicide et de décrochage chez les jeunes » (Gouvernement du Canada, 2017k, p. 14), demande au gouvernement provincial la mise en place d'une aide communautaire.

³⁰ Un premier essai – qualifié de « raté » – eut lieu début 1994 à Paulatuk, dans les Territoires-du-Nord-Ouest. Il s'agissait d'un projet pilote de deux ans similaire aux cadets (Lackenbauer, 2013).

En 1995, Kativik finance des camps de 10 jours pour 12 jeunes au mois de juillet et un entraînement annuel en septembre. Ce financement comprend notamment 45 000 dollars d'équipement pour chaque patrouille (Lackenbauer, 2013). La même année, Kuujuaq, Puvirnituk et Salluit – toutes des communautés inuit – accueillent les premières patrouilles de Juniors. Face à l' « immense succès, d'autres communautés manifestèrent leur intérêt » (Gouvernement du Canada, 2017k, p. 14) ; en 2017, en l'espace de seulement vingt ans, 145 patrouilles de Juniors ont été créés dans tous le Canada.

Le 31 mai 1996, le ministre de la Défense nationale lance officiellement le programme des Rangers Juniors canadiens (RJC). Suivant le modèle des Cadets, les RJC sont structurés autour de trois domaines : les « habilités traditionnelles », les « habilités de vie » et les « habilités des Rangers ». Ces domaines de compétences sont adaptés afin de préserver la spécificité de chaque communauté (Gouvernement du Canada, 2017k, p. 12).

En 1998, le sous-élément des RC fait partie intégrante des RJC puisque les Rangers et les instructeurs sont chargés d'administrer et d'animer les réunions de Juniors.

Il ne s'agit toutefois pas – loin de là – d'une des seules missions dont les Rangers ont la responsabilité.

3.2.2. *Structure actuelle des Rangers canadiens*

A ce jour, les Rangers canadiens sont un sous-élément de l'Armée de réserve. Composée à majorité d'Autochtones, ces membres sont issus des peuples des Premières Nations, Métis ou Inuit selon la localisation des communautés.

Chapeautés par l'Autorité Nationale des Rangers Canadiens (ANRC), les Rangers sont regroupés en cinq groupes de patrouilles (a). Actuellement, les missions des Rangers canadiens sont détaillées dans la Directive et ordonnance administratives de la défense 2020-2 qui s'applique aux officiers et aux militaires du rang des Forces armées canadiennes (FAC) des Rangers canadiens publiée le 21 mai 2015 (b).

a. Autorité Nationale des Rangers Canadiens (ANRC)

L'Autorité Nationale des Rangers Canadiens³¹ « est autorisée à établir des priorités, à gérer les incertitudes et le risque et est chargée de la surveillance de l'utilisation des ressources touchant à tous les Rangers canadiens » (Gouvernement du Canada, 2017l) : politiques nationales, validation des équipements et des besoins en instruction, examens et distributions des fonds, coordination des changements de tenue et développement de la gestion des ressources humaines.

Les Rangers canadiens sont plus ou moins 5 000 répartis, en 200 patrouilles, elles-mêmes regroupées en cinq Groupe de Patrouilles des Rangers Canadiens (GPRC)³², toutes responsables d'une zone géographique précise (Gouvernement du Canada, 2017l) :

- GPRC 1 (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut)
- GPRC 2 (Nord-du-Québec)
- GPRC 3 (Ontario)
- GPRC 4 (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan et Manitoba)
- GPRC 5 (Terre-Neuve et Labrador)

Ces groupes de patrouilles couvrent tous les territoires canadiens hormis la Nouvelle-Écosse, l'île du Prince Édouard et le Nouveau Brunswick.

Ici, il est important de souligner que des différences existent entre les GRPC. Si l'on se concentre sur les GPRC couvrant les territoires arctiques, à savoir le 1 GRPC et le 2 GPRC, le statut des instructeurs n'est pas le même. En effet, les instructeurs du 1 GPRC sont des militaires de l'armée régulière ; ainsi, ils sont postés dans les communautés arctiques, généralement pour trois ans. Au 2 GPRC, les instructeurs font partie de l'armée de terre de réserve ; à ce titre, ils choisissent d'intégrer un GRPC pour travailler avec les Rangers canadiens et peuvent rester en poste pour des durées plus longues. Nous verrons dans nos résultats que cette différence de statut peut avoir des conséquences sur le terrain et la formation des instructeurs (Partie III).

Nous verrons dans les chapitres suivants que cette étude a été effectuée au sein du 2 GPRC, groupe de patrouille du Québec dont le quartier général est situé à Saint-Jean-Sur-Richelieu, au sud de Montréal.

³¹ En anglais : « *Canadian Rangers National Authority* » (ou CRNA)

³² En anglais « *Canadian Rangers Group Patrol* » (CRPG)



Figure 9 - Carte des cinq des Groupes de Patrouilles des Rangers canadiens
 Source: Gouvernement du Canada, 2017m.

b. Directive et ordonnance administratives de la défense 2020-2 qui s'applique aux officiers et aux militaires du rang des Forces armées canadiennes (FAC) des Rangers Canadiens (21 mai 2015)

Le mandat officiel des Rangers canadiens est détaillé par la Directive et ordonnance administratives de la défense 2020-2 qui s'applique aux officiers et aux militaires du rang des Forces armées canadiennes (FAC) des Rangers canadiens publiée le 21 mai 2015 (Directive et ordonnance administratives de la défense, 2015 ; ci-après nommée DOAD-2020).

Selon la DOAD-2020, les RC ont pour rôle de fournir une présence des FAC dans les régions nordiques, côtières et isolées peu peuplées du Canada qui ne pourraient être prises en charge convenablement ou économiquement par d'autres éléments. Les patrouilles de RC remplissent ce rôle en fournissant des forces mobiles autonomes et dotées d'équipement léger pour soutenir les FAC dans leurs opérations de protection du territoire canadien et leurs autres opérations nationales (Directive et ordonnance administratives de la défense, 2015).

Appelés les « Yeux et les Oreilles » de l'Armée, les Rangers sont des réservistes avec un statut spécial : ils n'ont pas vocation à être mobilisés sur le front, que cela soit sur le sol canadien ou à l'étranger. Ils sont mobilisés pour trois tâches principales ; elles sont détaillées ci-dessous.

Mener des opérations de protection du territoire et soutenir ces opérations

Cette tâche comprend les objectifs suivants : 'Mener et soutenir des patrouilles de surveillance et de protection du territoire, y compris en offrant de l'instruction au Canada', 'Effectuer des patrouilles dans les postes du Système d'Alerte du Nord (SAN)' ou encore, 'Signaler les activités suspectes ou inhabituelles'.

Les Rangers servent l'État depuis leur lieu de vie ; ils relèvent et rapportent pendant leurs activités quotidiennes tout événement sortant de l'ordinaire. A titre d'exemple, depuis 1997, les Rangers ont relevé plusieurs sous-marins suspects (Lackenbauer, 2006). Ils doivent également vérifier régulièrement que les systèmes de radars n'ont pas été endommagés par des animaux ou vandalisés.

Mener des opérations nationales des FAC et prêter main-forte à ces opérations

Cette tâche se décline avec les éléments suivants : 'Effectuer des patrouilles du territoire canadien', 'Fournir des connaissances sur le milieu local et l'expertise des RC (c.-à-d. conseils et guides)', 'Participer à des opérations de recherche et de sauvetage', ou encore 'Fournir du soutien en cas de désastres naturels ou causés par l'homme et dans le cadre d'opérations humanitaires'.

Ainsi, les Rangers prennent part aux exercices et opérations militaires annuels avec l'armée régulière. Ils participent aux patrouilles d'entraînements collectifs, entraînements durant lesquels ils guident l'Armée de Terre, la Marine ou l'Armée de l'Air. Ces patrouilles d'entraînements collectifs sont réalisées par une ou deux patrouilles³³. La « patrouille annuelle d'élargissement de la protection du territoire » quant à elle est une patrouille de zones reculées conduites par le 1 GPRC, sous la responsabilité de la Force Opérationnelle Interarmées du Nord (ou FOIN). Il existe également des missions où les Rangers sont mobilisés pour aider et former les soldats de la régulière. Pendant ces missions, ils sont observateurs, guides et conseillers de l'Armée. Par exemple, lors de l'exercice Narwhal d'août 2004, qui s'est déroulé près de Pangnirtung (dans la péninsule « Cumberland »), l'aptitude des Rangers à survivre et à observer l'environnement arctique a été utilisée pour aider et entraîner les troupes militaires.

La plus impressionnante de ces opérations militaires du Nord Canadien est l'Opération Nanook³⁴ qui a lieu tous les ans depuis 2007. Opération intergouvernementale, elle a pour but d'affirmer la souveraineté du Canada sur son territoire septentrional. Dans l'optique d'apprendre à coordonner les réponses lors d'un incident arctique (Bihan, 2013), l'Opération Nanook est conduite par les forces canadiennes, les Rangers canadiens, la GRC et la Garde côtière canadienne. La première Opération Nanook (2007) a été conduite sur les côtes de l'île Baffin et dans le Détroit d'Hudson du 7 au 17 août. Les entraînements ont été organisés suivant deux scénarios : (1) la Gendarmerie Royale du Canada a été appelée pour aider les FAC à combattre les trafics de drogues et (2) les Gardes Côtes Canadiens ont demandé de l'aide suite à un incident environnemental. En 2009, l'Opération Nanook a eu lieu dans l'Est du Canada du 6 au 28 août. En plus des forces terrestres, les forces aériennes et les vaisseaux de la Marine y ont participé. L'Opération Nanook 10 s'est déroulée du 6 au 26 août 2010 avec 900 membres des forces canadiennes. Cette année-là, les entraînements étaient divisés

³³ Par exemple, l'opération *Shookum Elan II* à Quiet Lake (Yukon) a eu lieu en mars 2004 et l'opération Kigliqaqvik Ranger III a été conduite en avril 2005 à Eureka.

³⁴ Nanook est l'appellation anglicisée de *nanuq* qui signifie « Ours Polaire » en inuktitut.

en deux exercices principaux : Exercice Natsiq³⁵ qui comprenait des patrouilles de souveraineté ; Exercice Tallurutiit³⁶ qui était une simulation de confinement et d'endigement de marée noire. Notons que le gouvernement canadien invite régulièrement plusieurs forces armées d'autres États arctiques à participer à ces exercices annuels. Cela permet de démontrer les capacités militaires canadiennes à assurer la souveraineté en Arctique, plus particulièrement sur le Passage du Nord-Ouest.

Par ailleurs, les Rangers canadiens sont une source de derniers recours dans les opérations de RES. Par exemple, en 1999-2000, les Rangers du 1 GPRC ont effectués 164 missions volontaires de RES, une évacuation sanitaire et un sauvetage en situation d'urgence (Lackenbauer, 2006, p. 52). En 1999 également, 11 patrouilles (sur les 14 patrouilles du Nunavut) ont été envoyées dans le Nord du Québec à Kangiqsualujjuaq pour aider les victimes d'une avalanche et le 2 GPRC a reçu la Mention élogieuse du Chef d'état-major de la Défense pour son rôle durant cette mission (Gouvernement du Canada, 2017n).

Avec le changement climatique, le risque de catastrophes naturelles et anthropogénique augmente et, avec lui, la nécessité d'être capable d'effectuer ces missions. Nous traiterons de ces opérations plus en détail dans notre analyse.

Assurer une présence des FAC dans la collectivité locale

Cette tâche a deux sous-composantes : 'Instruire, encadrer et superviser les Rangers juniors canadiens' ; et 'Soutenir les activités de la collectivité locale et y participer (p. ex. Yukon Quest, la Fête du Canada, le jour du Souvenir, etc.)'.

Ici, nous retrouvons la mission d'encadrement des Rangers Juniors Canadiens. Par ailleurs, la présence des Rangers canadiens lors des parades est source de fierté pour les communautés.

Ces missions sont réaffirmées par la nouvelle politique de défense. Après avoir souligné l'importance des Autochtones pour la sécurité dans le Nord, elle précise que le gouvernement souhaite y « élargir et resserrer [ses] relations importantes (...) notamment par l'intermédiaire » des RC et des RJC et favoriser leur participation aux opérations et exercices courants (Gouvernement du Canada, 2017e, p. 80). Côté Rangers canadiens, il est prévu d'« améliorer et augmenter leur instruction et leur efficacité dans le but de rehausser leurs capacités fonctionnelles au sein des FAC »

³⁵ Natsiq signifie « *phoque annelé* » en inuktitut.

³⁶ Tallurutiit signifie « *Passage du Nord-Ouest* » en inuktitut.

(Gouvernement du Canada, 2017e, annexe D, n° 108). Côté Rangers Juniors canadiens, il est prévu d'élargir la portée du programme. Cet élargissement fait écho aux recommandations de Mary Simon, 'représentante spéciale à l'égard du leadership dans l'Arctique', qui place en priorité l'éducation, la transmission de la culture autochtone ou encore la santé mentale dans les communautés (Gouvernement du Canada, 2017d).

Ainsi, la nouvelle politique de défense souligne l'importance des collectivités Autochtones pour la sécurité dans le Nord. Comme nous l'avons vu, les relations entre Autochtones et militaires au niveau national peuvent être analysées sous différents prismes selon le statut – civils, conscrits, volontaires ou réservistes – des Autochtones. Si généralement les rencontres entre Autochtones civils, conscrits ou volontaires et militaires ont fait l'objet de difficultés diverses, les rencontres entre Autochtones réservistes et militaires ont été plutôt positives, comme le montre l'exemple des Rangers canadiens. Comme déjà souligné, cette analyse sera effectuée au sein du 2 GPRC, Groupe de patrouilles dans lequel instructeurs et Autochtones ont le statut de réservistes contrairement au 1 GPRC.

Les Rangers canadiens, patrouilles de réservistes composées presque exclusivement d'Autochtones, sont un lieu de rencontre entre militaires – agents prioritairement 'dédiés' aux problématiques de sécurité – et inuit – représentants des minorités arctiques. Partant, elles sont un terreau privilégié d'échange entre les perceptions étatiques de la sécurité et les perceptions locales de la sécurité des communautés arctiques. Une analyse des dynamiques au sein de ces patrouilles offre un angle pertinent pour identifier d'éventuels éléments de sécurité humaine dans la politique intérieure arctique canadienne.

PARTIE II. METHODE

Cette partie traite du cadre méthodologique suivi durant cette recherche. Elle explicite le devis méthodologique, qui couvre la population et les sites à l'étude ainsi que la stratégie et les méthodes de collecte et enfin, la constitution de l'échantillon (Chapitre 4). Elle détaille également la démarche d'analyse des données, présentant les éléments de l'analyse qualitative de théorisation et de la théorisation ancrée utilisés dans cette recherche ainsi que les phases de codification, de réduction et d'analyse des données (Chapitre 5).

Chapitre 4 : Devis méthodologique

Le devis méthodologique de cette recherche est composé de trois parties principales. Nous développerons dans un premier temps la population à l'étude et les sites de la recherche (section 4.1). Nous expliciterons ensuite la constitution de l'échantillon (section 4.2) pour enfin détailler la démarche de collecte de données (section 4.3).

4.1. Population à l'étude et sites de la recherche

Comme déjà souligné, l'Autorité Nationale des Rangers Canadiens est l'autorité administrative fédérale des cinq Groupes de Patrouilles des Rangers canadiens.

La quasi-totalité de la population à l'étude dans cette recherche est composée de personnes rattachées au 2^{ème} Groupe de Patrouille des Rangers Canadiens (2 GPRC)³⁷, dont le quartier général est situé à Saint-Jean-Sur-Richelieu, dans le sud-est de Montréal (Québec, Canada) (4.1.1.). Au sein du 2 GPRC, nous avons interrogé en priorité deux types de personnes : les Rangers Inuit et la chaîne de commandement, la grande majorité des participants étant instructeurs. Par ailleurs, cette recherche au sein du 2 GPRC est basée sur des entretiens conduits dans deux sites différents : Aupaluk et Saint-Jean-Sur-Richelieu (4.1.2.). En effet, bien que quatre temps de collecte aient été effectués entre 2016 et 2017 (voir section 4.3), les entretiens ont uniquement été conduits lors des deux premiers temps de collecte, à Aupaluk et à Saint-Jean-Sur-Richelieu.

³⁷ Une seule personne interrogée ne fait pas partie du 2 GPRC mais travaille au sein de l'ANRC.

4.1.1. *Le 2ème Groupe de Patrouille des Rangers Canadiens (2 GPRC)*

a. Le 2 GPRC

Selon un document fourni par le Lieutenant-colonel Plourde, commandant du 2 GPRC en février 2016, la mission du 2 GPRC est de :

Fournir des Rangers entraînés afin de répondre aux besoins domestiques et d'expertise locale au nord du 51^e parallèle pour la 2^e Division du Canada et livrer le programme des Rangers Juniors canadiens (RJC) (2 GPRC, 2016c).

Par ailleurs, le Lieutenant-colonel Plourde décrit sa vision du 2 GPRC comme suit :

Le 2 GPRC sera reconnu comme le centre de référence nordique et arctique dans le soutien aux opérations domestiques et aux entraînements de la 2^e Division du Canada. Mon intention est de rehausser la connaissance des autres formations sur les capacités opérationnelles spécifiques de nos patrouilles Rangers et de notre appui au programme RJC. Notre contribution s'effectuera dans l'équilibre entre les impératifs opérationnels, le respect des traditions et de la culture de nos diverses communautés nordiques (2 GPRC, 2016c).

Pour atteindre ces objectifs, cinq priorités opérationnelles sont identifiées :

1. Entraînement des Rangers : capacité et autonomie
2. Réponse appropriée aux demandes d'opérations domestiques
3. Rangers Juniors : emphase sur les habilités Rangers et maintenir les volets traditionnels et de vie saine
4. Qualification et reconnaissance institutionnelle de l'entraînement spécialisé reçu d'agences extérieures au MDN³⁸
5. Recrutement et rétention de nos Rangers

Le 2 GPRC est responsable d'une surface d'opération de 1,17M km² soit 75,8 % de la province québécoise (1,54M km²). Cette zone d'opération est occupée par environ 120 000 habitants, issus à 95 % de Premières Nations et d'Inuit.

³⁸ nda : Ministère de la Défense

b. Les Inuit au sein du 2 GPRC

Comment sont représentés ces peuples Autochtones au sein des patrouilles du 2 GPRC ? Le 16 février 2016, le 2 GPRC compte 1 436 membres répartis comme suit : 706 Rangers pour 25 patrouilles, 683 Rangers Juniors pour 35 patrouilles (2 GPRC, 2016a ; Gouvernement du Canada, 2017k) et 47 militaires permanents (2 GPRC, 2016b, diapositive 15).

Au sein des Rangers, les Inuit représentent 43,4 % des effectifs, soit 326 personnes (248 hommes et 78 femmes) (2 GPRC, 2016b, diapositive 16). Il existe une patrouille de Rangers au sein des 14 communautés inuit. La carte ci-dessous représente l'ensemble de ces communautés et des patrouilles du 2 GPRC.

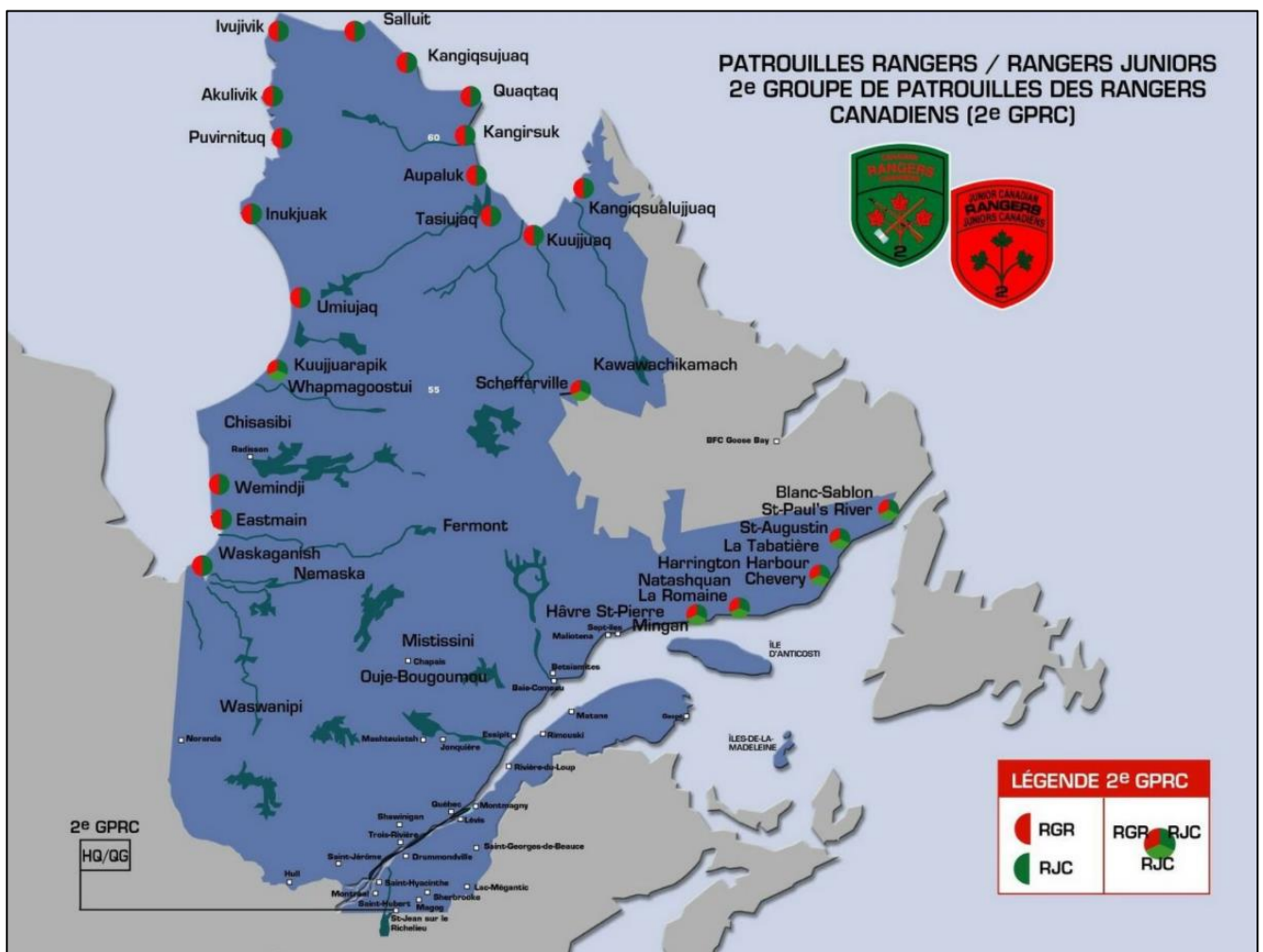


Figure 10 - Carte des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens du 2 GPRC (Québec)

Source : Fort Port, 2010.

c. Les instructeurs du 2 GPRC

Selon les sources terrains, le 2 GPRC compte entre 12 et 14 instructeurs. Généralement, un instructeur est formé pendant un cycle d'un an et fera ses premières sorties en communautés accompagné d'un autre instructeur.

Un instructeur doit avoir le grade de sous-officier (sergent ou adjudant) et les prérequis suivants (2 GPRC, 2016b, diapositive 18) : motoneige, véhicule tout-terrain et canot, brevet opérateur nautique, sauvetage sur glace et sauvetage en eau vive, instructeur premiers soins, avalanche et coaching. Il doit être bilingue français-anglais, l'anglais étant utilisé dans 21 des 25 patrouilles. Le rôle de l'instructeur auprès de la patrouille est de donner à ses Rangers les outils nécessaires afin de les rendre le plus autonomes possible. Il a pour responsabilité de faire une instruction adaptée à son auditoire, de gérer l'administration et les finances de ses patrouilles (enrôlements, libérations, paie, compensations), de faire le compte-rendu des patrouilles et régions (connaissance situationnelle) et enfin d'être instructeur (ou accompagnateur) lors des activités et des camps des Juniors.

Comme nous le verrons dans l'analyse des données, chaque instructeur imprègne de sa personnalité la gestion de ses patrouilles.

4.1.2. *Les sites : Aupaluk et Saint-Jean-Sur-Richelieu*

a. Description d'Aupaluk

Aupaluk, dont le nom vient du mot inuktitut *auka* (rouge), est située dans la Baie d'Ungava, entre Tasijuaq et Kangirsuk, à 150 km au Nord de Kuujjuaq. Plus petite communauté du Québec d'environ 200 habitants, Aupaluk est construite au fond d'une baie qui enregistre de forts coefficients de marées. Fascinantes à regarder (si l'on passe cinq minutes au bord de l'eau, le changement de marées se voit à vue d'œil), ces marées sont toutefois très dangereuses, même pour les habitués : nous avons entendu de nombreux récits de personnes s'étant retrouvées piégées par la marée montante, ce qui laisse à penser qu'il s'agit du type d'accidents le plus fréquent. Le relief aux alentours étant très plat, Aupaluk est également la proie de rafales de vent impressionnantes.

Aupaluk a une patrouille de 12 Rangers et de 16 Rangers Juniors (2 GPRC, 2016a)³⁹. Lors de notre séjour sur place, qui a eu lieu du 4 au 10 août 2016, 6 Rangers ont participé activement à l'entraînement. Nous n'avons pas croisé les autres Rangers.

b. Description de St Jean

Le quartier général du 2 GPRC est situé à Saint-Jean-Sur-Richelieu, ville du sud-est de Montréal, sur le cours supérieur du Richelieu prenant sa source au Lac Champlain (États-Unis). Saint-Jean-Sur-Richelieu est une « ville-garnison » en raison de la présence de deux institutions militaires, la Garnison Saint-Jean des Forces Canadiennes, et le Collège Militaire Royal du Canada. Ces institutions accueillent l'intégralité des candidats aux concours d'entrées des Forces Armées Canadiennes.

Le quartier général du 2 GPRC est géré par 47 personnes dont les tâches sont de s'occuper du commandement, des opérations, du soutien et de l'administration des patrouilles du Québec (2 GPRC, 2016b, diapositive 16).

4.2. Constitution de l'échantillon : le groupe de Rangers et d'instructeurs à l'étude

Pour rappel, l'objectif de recherche cible les relations entre militaires et Autochtones concernant les aspects sécuritaires en Arctique. Comme indiqué plus haut, le travail de recherche préliminaire a permis d'identifier les patrouilles de Rangers Canadiens comme sujet d'étude intéressant pour analyser les dynamiques au sein des patrouilles de Rangers canadiens. Pour mener à bien cette étude, notre projet était de passer une année au Canada afin de prendre contact avec ce sous-élément, de conduire des entretiens et de faire du travail de terrain avec eux.

Notre codirecteur de thèse, le Pr. Roussel, étant basé à Montréal, notre séjour se déroula dans la province du Québec, couverte par le 2^{ème} Groupe de Patrouille des Rangers Canadiens. L'objectif était donc d'entrer en contact avec le 2 GPRC et de pouvoir échanger avec la chaîne de commandement (à majorité blanche) et avec les Rangers (des communautés inuit).

Arrivée en février 2016, nous avons eu la chance de pouvoir être mis en contact avec les bons interlocuteurs très rapidement grâce au Pr. Roussel. Ainsi, trois jours après notre arrivée, nous avons eu l'opportunité d'assister à un exercice de la réserve de l'Armée de terre des Forces Armées

³⁹ Ces chiffres sont différents de ceux indiqués sur le site internet, qui annonce 10 Rangers canadiens et 18 Rangers juniors canadiens (Gouvernement du Canada, 2016b).

Canadiennes. Lors de cet exercice, nous avons établi le contact avec le Bureau des Affaires publiques de la Défense nationale de la Région du Québec (Ministère de la Défense nationale, Gouvernement du Canada) et plus particulièrement, avec la personne en charge de la promotion des Forces Armées Canadiennes auprès des civils. Après quelques échanges, une réunion avec le Lieutenant-colonel Plourde, à l'époque commandant du 2 GPRC, a été organisée. Cette réunion s'est tenue au Quartier Général du 2 GPRC, le Vendredi 19 février 2016. Le Lieutenant-colonel Plourde nous a exposé les missions, rôles et structures du 2 GPRC. Par ailleurs, le Lieutenant-colonel Plourde a exprimé sa pré-approbation à notre éventuelle participation à un entraînement d'une de ses patrouilles.

La collecte d'échantillons s'est répartie sur les années 2016 et 2017. L'année 2016 a permis de conduire les entretiens basant cette recherche. L'année 2017 a permis d'approfondir certains points, notamment côté Rangers Juniors et de faire des terrains d'observations.

4.3. Collecte des échantillons

4.3.1. Temps de collecte

La collecte s'est déroulée en quatre temps : en août 2016 lors d'un travail de terrain à Aupaluk (a) ; en décembre 2016 lors d'un entraînement de leadership à Saint-Jean-Sur-Richelieu (b) ; en juin 2017 lors de camp d'été Okpiapik des Rangers Juniors canadiens (c) ; et enfin en août 2017, lors d'un travail de terrain à Naujaat (d). Le tableau ci-dessous résume ces quatre périodes de collecte.

Étapes de la collecte	Méthodes de collecte				Date de réalisation
	Entretiens Rangers	Entretiens instructeurs	Journal de bord	Carnet de suivi des rencontres	
Avant la collecte de données				X	sept. 2015 – août 2016
1 ^{er} temps de collecte	X	X	X	X	4-10 août 2016
2 ^{ème} temps de collecte	X	X	X	X	12-14 déc. 2016
3 ^{ème} temps de collecte			X	X	26-27 juin 2017
4 ^{ème} temps de collecte			X	X	8-19 août 2017
Après la collecte de données				X	déc. 2016 – août 2017

Tableau 2 - Tableau-synthèse des étapes de la collecte de données

Comme le montre ce tableau, aucun entretien n'a été conduit lors des troisième et quatrième temps de collecte. En effet, deux objectifs différents sous-tendaient les terrains effectués en 2017 : suivre un camp de Juniors afin de mieux comprendre comment ce programme fonctionnait ou/et suivre un entraînement de Rangers dans une autre patrouille afin de pouvoir faire des comparaisons. Grâce au Lieutenant-colonel Mainville – successeur du Lieutenant-colonel Plourde –, au Bureau des Affaires Publiques de la Défense nationale (région Québec) et au FOIN, nous avons pu remplir ces deux objectifs. Toutefois, il nous a été demandé de ne pas conduire d'entretiens. En effet, les Juniors étant mineurs, il aurait été très difficile d'obtenir le consentement des parents pour conduire de tels échanges. Par ailleurs, nos contacts au sein du FOIN ont souligné qu'il serait plus facile d'obtenir les autorisations de départ si aucun entretien formel n'était conduit. Nous nous en sommes donc tenus à de la stricte observation lors du camp Juniors et à de l'observation participante lors de l'entraînement à Naujaat.

Voyons à présent les éléments liés à ces quatre temps de collecte.

a. 1er temps de collecte : travail de terrain à Aupaluk

Les échanges concernant notre éventuelle participation à un entraînement ont été relancés fin juin 2016. Avant de demander la validation de sa chaîne de commandement, le Lieutenant-colonel Plourde a demandé à réfléchir aux financements dont nous pouvions disposer, et de considérer « la plage du calendrier, la durée et la région de déploiement qui [te] conviennent le plus » en ajoutant : « ceci dit, la période de janvier à avril est notre période où l'entraînement est le plus concentré » (courriel du 23 juin 2016). Partant, nous avons eu l'opportunité de soumettre une pré-sélection.

Pour faire cette présélection, nous avons utilisé deux documents fournis par le Lieutenant-colonel Plourde lors de notre rencontre de février : (1) un calendrier du 2 GPRC indiquant la liste de l'intégralité des entraînements prévus en 2016 pour chaque communauté (2 GPRC, 2016d) et (2) un tableau des patrouilles avec le nombre de Rangers par communautés (2 GPRC, 2016a).

Sur la base de ces documents, une présélection de trois communautés a été effectuée selon les variables suivantes. Tout d'abord, nous avons regardé la localisation – les communautés inuit les plus nordiques du Nunavik étant regroupées dans la Baie d'Ungava et l'Hudson. Souhaitant établir un contact privilégié avec les Rangers, nous avons préféré les « petites » communautés accueillant une patrouille de Rangers « modeste ». En effet, nous souhaitions que les Rangers apprennent à nous connaître, nous « apprivoisent », avant de les interroger. En février 2016, les patrouilles de

Rangers Inuit comptaient entre 11 et 48 membres. Enfin, nous avons prêté attention aux dates d'entraînements – les entraînements devaient avoir lieu lors de notre séjour au Canada entre mi-août et octobre, et à leurs durées – 5, 8 ou 14 jours.

Selon ces critères, nous avons présélectionné les trois communautés suivantes :

Communautés	Nombre de Rangers	Période d'entraînements		Localisations
		Période	Nombre de jours	
Salluit	23	19 Sept. – 2 oct.	14	Détroit d'Hudson
Qaqtaq	23	19-26 sept.	8	Détroit d'Hudson
Ivujivik	12	23-29 août	5	Détroit d'Hudson

Tableau 3 - Présélection de trois communautés

Après discussion téléphonique le 1^{er} juillet 2016, le Lieutenant-colonel Plourde a contacté sa chaîne de commandement et l'accord final a été confirmé le 20 juillet 2016 pour suivre l'entraînement d'Aupaluk du 4 au 10 août 2016.

Le 24 juillet 2016, nous rencontrons l'adjudant Danny Boudreault, instructeur de la Baie d'Ungava que nous allons accompagner sur le terrain. Cette rencontre avait pour objectif de faire connaissance, d'expliquer le programme d'entraînement et de faire le tour de l'équipement à emporter. Le 2 GPRC a complété les éléments manquants – bottes imperméables, sous-couches en laine, chaussettes en laine etc.

Ainsi, la constitution de l'échantillon pour notre premier temps de collecte nous a en partie « échappée ». Nous avons pour objectif de travailler avec une patrouille du Québec et nous avons pu soumettre une pré-sélection de communautés. Toutefois, le choix final d'Aupaluk a été pris par le 2 GPRC. Bien qu'Aupaluk ne fût pas dans notre présélection, nous nous sommes adaptés à ce qu'on nous proposait – et qui représentait déjà une chance unique.

b. 2^{ème} temps de collecte : entretiens à Saint-Jean-Sur-Richelieu

Le deuxième temps de collecte a été réalisé une nouvelle fois grâce au Lieutenant-colonel Plourde qui a donné les autorisations pour que nous puissions assister à l'entraînement annuel de leadership tenu du 8 au 15 décembre 2016 à la base de Saint-Jean-Sur-Richelieu.

Par échange de courriels, le Lieutenant-colonel Plourde a demandé de préciser nos objectifs d'entretiens (nombre et qualités des personnes interrogées ; durée approximative des entretiens). Ayant conduit jusqu'alors cinq (5) entretiens Rangers (à Aupaluk) et trois (3) entretiens de la chaîne

de commandement, notre objectif était de dix (10) Rangers et de douze (12) instructeurs, afin d'atteindre un bassin de trent (30) entretiens au total. Le Lieutenant-colonel Plourde ayant expliqué que ce serait difficile d'avoir autant de personnes, nous avons ajusté notre objectif à cinq (5) Rangers et sept (7) instructeurs (total de vingt (20) entretiens). La durée d'entretiens posant potentiellement problème, nous avons précisé que cela dépendait de l'intérêt et de la disponibilité de chacun, étant entendu que nous nous adapterions à l'entraînement et que nous ne souhaitons pas être une gêne lors de celui-ci.

Avec le calendrier d'entraînement, il a été convenu que nous pourrions venir du 12 au 14 décembre 2016. Le Lieutenant-colonel Plourde nous a ensuite mis en contact avec un adjudant-maître qui se chargerait de notre accueil et de nous donner accès aux personnes pour faire les entretiens. Lors de ces deux jours, cet adjudant-maître nous a conduit aux différentes places d'exercices et a identifié des Rangers « qui parlent » et des instructeurs pour répondre à nos questions.

Là encore, la constitution de l'échantillon nous a en partie échappé. Notre intermédiaire avait déjà une bonne idée des « candidats » qui seraient prêts à parler et les a approchés en amont. Nous avons également dû nous adapter, n'étant pas à l'aise dans cette configuration d'entretiens « à la chaîne » avec des personnes ne nous connaissant pas – et dont nous ne connaissions rien. Mais ce « débit » était nécessaire aux vues des objectifs transmis. Et cela a permis de les atteindre et de constituer, au bout du compte, un bassin de vingt (20) entretiens à analyser.

c. 3ème temps de collecte : observation du camp d'été Okpiapik RJC à Valcartier

Le troisième temps de collecte s'est déroulé en juin 2017. Le camp Okpiapik 2017 se déroulait à la base militaire de Valcartier, Québec du 23 juin au 1^{er} juillet ; nous étions attendus les 26 et 27 juin.

Durant le camp d'été, les jeunes sont répartis selon leurs âges en trois groupes – 'de base', 'avancé' et '*leadership*' – puis en sections dans lesquels les jeunes sont mélangés entre communautés (Inuit, Innu, Cree, Blancs etc.). Tous les jeunes suivent un briefing PHASE (Programme de Prévention du Harcèlement et de l'Abus par la Sensibilisation et l'Education) le jour de leur arrivée. Par ailleurs, le groupe 'avancé' et le '*leadership*' suivent un cours de premiers secours à l'issue duquel un diplôme est délivré. Hormis ces deux cours, les activités sont différentes et adaptées aux besoins et âges des trois groupes. Les journées au camp commencent à 5h (trente minutes de sport, douche et rangement) pour être à 6h au petit-déjeuner. Puis, il y a un entraînement quotidien pour la parade

du dernier jour. À la fin de celui-ci, le programme de la journée est expliqué : différentes activités sont organisées durant la semaine et les jeunes se séparent.

Lors du troisième temps de collecte, un seul entretien a été conduit auprès de la chaîne de commandement des Rangers Juniors. Ce participant, noté « M-11 », n'est pas inclus dans le tableau des entretiens conduits lors des premier et deuxième temps de collecte. En effet, cet entretien n'a pas été codé et analysé au moyen d'Atlas.ti. Ces propos ont été rajoutés par la suite pour enrichir l'analyse des données.

Les calendriers suivants (tableau 3 et 4) montrent un exemple de programme en fonction des trois groupes. Le premier concerne les groupes 'base' et 'avancé' et le second le groupe '*leadership*'.

Horaire	Groupe	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	
06h/07h40		Réveil / Entraînement Physique / Douche / Petit-déjeuner						
07h45/08h		Parade 150						
08h15		Départ des autobus						
8h15/11h30	Base	Canoë	Sport / cuisine	Cours de gardien averti	Laser-tag	Course d'orientation	Compétition d'exercice élémentaire / Village des sports / Déjeuner	
	Avancé	Randonnée	Canoë	Vélo	Cours de premiers soins	Cours compétence embarcation de plaisance		
11h30/13h		Déjeuner						
16h30/18h		Dîner						
18h/18h45		Pratique de la compétition d'exercice élémentaire (drill)						
19h/21h	Base	Piscine	Parade de paie / shopping	Projet 150	Piste à obstacles	Soirée sociale	Cérémonie de clôture / nettoyage des quartiers	
	Avancé	Activité selon le cercle d'apprentissage		Piscine	Projet 150 / escalade	Parade de paie / shopping		
21h/22h30		Fin des activités						
23h		Coucher						

Tableau 4 - Exemple de calendriers pour les groupes « base » et « avancé »

Horaire	Groupe	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	
05h30/07h40		Réveil / Entraînement Physique / Douche / Petit-déjeuner						
07h45/08h		Parade 150						
08h/08h30		Inspections						
8h40/09h30	Leadership	Concept de base	Diriger des jeux et des sports	Cours de Premiers soins	Katag	Géocaching (Ville de Québec)	Compétition d'exercice élémentaire / Village des sports / Déjeuner	
09h40/10h30		Défis des stagiaires	Inclusion et plan de sécurité					
10h40/11h30		Pratique des Leaders	Planification d'une activité					
11h30/12h30		Déjeuner						
12h40/13h30	Leadership	Tenue d'un journal	Intro à l'art oratoire	Cours de Premiers soins	Activité leadership Duchesnay (Le Village)	Géocaching (Ville de Québec)		
13h40/14h30		Développement du groupe	Gérer le stress et leadership					
14h40/15h30		Gestion du temps	Récapitulation					
15h40/16h		Récapitulation						
16h30/18h		Dîner						
18h/18h45		Pratique de la compétition d'exercice élémentaire (drill)						
19h/21h	Leadership	Piscine	Mur d'escalade / Projet 150	Soirée sociale / Projet 150	Géocaching (Ville de Québec)	Parade de paie / shopping	Cérémonie de clôture / nettoyage des quartiers	
21h/22h30		Fin des activités						
23h		Coucher						

Tableau 5 - Exemple de calendriers pour le groupe « leadership »

Pendant les deux jours, nous avons suivi les entraînements '*leadership*' destinés aux Juniors de 16 à 18 ans. Il peut arriver que des jeunes de moins de 16 ans participent au '*leadership*' si les instructeurs souhaitent développer leurs potentiels. Comme le montrent les exemples de calendriers, les cours de '*leadership*' sont avant tout théoriques quand bien même les formateurs font participer les jeunes au maximum. En comparaison, les entraînements des plus jeunes sont tournés vers le sport (canoë, course d'orientation, accrobranche, piscine) et l'apprentissage ('gardien averti', culinaire). Les loisirs et activités du soir (laser-tag, visite de Québec, karaoké) sont les mêmes pour tous – même s'il peut arriver que les membres du '*leadership*' soit chargés, sous supervision, de faire l'animation et d'encadrer les plus jeunes.

d. 4ème temps de collecte : observation participante à Naujaat

Le quatrième temps de collecte s'est déroulé du 8 au 19 août 2017 à Naujaat, Nunavut. La patrouille de cette communauté est bien plus grande que celle d'Aupaluk : 20 Rangers au lieu de 6. Nous sommes partis à 11 bateaux pour camper à quelques kilomètres de la communauté. Pour cette patrouille, il s'agissait du premier entraînement effectué intégralement en bateau – les motoneiges ou véhicules tout-terrain (« *all-terrain vehicle* » ou ATV) sont les moyens de locomotion généralement utilisés. Il s'agissait également de la première patrouille d'une telle durée sur le terrain – généralement, elles se font sur 7 jours dont 3 ou 4 en bivouac. Durant ces sept jours de bivouac, nous avons accompagné les Rangers lors des activités traditionnelles (notamment la chasse aux phoques et aux caribous), et avons participé à un exercice de RES.

Suivre une patrouille du 1 GPRC a permis de pouvoir faire des comparaisons entre le Nunavik et le Nunavut. Cela a également permis de partir en autonomie d'une semaine avec l'ensemble des Rangers, leur instructeur et un photjournaliste ; et donc de suivre les Rangers dans leurs environnements. Enfin, cette semaine a permis d'avoir un exemple de la relation entre instructeur (Blanc) et sergent (Inuk). Généralement, l'instructeur indique ce qu'il souhaite faire, demande au sergent ce qu'il en pense et comment atteindre cet objectif ; le sergent en discute avec les plus anciens ; puis transmet à l'instructeur. Une fois le programme globalement arrêté, le sergent réunit la patrouille. Les informations sont transmises en anglais par l'instructeur puis en inuktitut par le sergent. Quelques échanges peuvent avoir lieu puis la patrouille se disperse pour se préparer.

4.3.2. *Les instruments utilisés et méthodes de collecte de données*

Ce développement présente les instruments et méthodes utilisés pour la collecte de données. Trois instruments ont été utilisés : le journal de bord (a), les 'entretiens Rangers' et les 'entretiens instructeurs' (b).

a. Le journal de bord.

Le journal de bord est un « document dans lequel le chercheur note une variété d'informations : à propos de lui-même, ses pensées, ses réflexions, ses réactions, la qualité des rapports lors de ses premiers contacts avec le/les sites de recherche ainsi qu'avec les personnes impliquées. (...). Il constitue en quelque sorte la « mémoire vive » de la recherche (...) et est un document accessoire [qui] aide à donner une dimension contextuelle supplémentaire et permet au chercheur de se recentrer par rapport à sa recherche » (Savoie-Zajc, 2009), « de documenter le processus de recherche, et tracer l'évolution de celle-ci » (Joncas, 2013). Généralement, le journal de bord est un instrument utilisé pour assurer une certaine qualité de la recherche. Dans cette recherche, le journal de bord a été utilisé lors des quatre terrains effectués. Nous y avons noté les données descriptives et analytiques ainsi que les réflexions « à chaud » et les premières impressions après chaque entretien. Ce journal a été divisé en quatre parties. (1) La partie « carnet de voyage » a permis de consigner le déroulé des journées lors des périodes de terrain – soit du mercredi 3 août 2016 (jour 1) au mercredi 10 août 2016 (jour 8) ; les 12 décembre (jour 1) et 13 décembre (jour 2) 2017 ; les 26 juin (jour 1) et 27 juin (jour 2) 2017 ; du 8 (jour 1) au 19 août 2017 (jour 12). (2) La partie « mémo, réflexion à chaud » a servi à noter toutes les réflexions et pistes analytiques qui ressortaient lors des journées, après des discussions, des événements, mais surtout, après chaque entretien. Cette partie détaille également les questionnements et les impressions du quotidien. (3) La partie « liste des interviews » comporte deux tableaux répertoriant la totalité des vingt personnes interrogées avec leurs codes de référence. Pour rappel, M-11 n'est pas inclus dans le tableau de ces entretiens. (4) La partie « Atlas.ti » a permis de suivre la prise en main et les différentes étapes d'analyse des codes des transcriptions d'entretiens.

b. Les entretiens

Au total, une vingtaine d'entretiens formels a été conduite, dix de Rangers et dix de membres de la chaîne de commandement. Comme déjà indiqué, ces entretiens ont été conduits en 2016 pendant deux temps de collecte, en août à Aupaluk et en décembre à Saint-Jean-Sur-Richelieu. Souhaitant faire une analyse qualitative et non quantitative, nous avons opté pour des entretiens semi-directifs. Ces entretiens sont composés d'une dizaine de questions (voir Annexe I), questions qui ont été sensiblement adaptées en fonction de l'interlocuteur (Rangers ou instructeurs). Ces questions visent à comprendre trois aspects essentiels des Rangers :

- Les modalités de la relation entre militaires et inuit (comment ?)
- Les modalités de l'utilité des Rangers canadiens (pourquoi ?)
- Les modalités des missions des RC et RJC (dans quel but ?)

Le tableau ci-dessous – largement inspiré de Gauthier (2005, pp. 117-118) – reporte les transpositions interrogatives de ces trois aspects essentiels. En partant des éléments constitutifs de chacun de ces aspects, nous avons réfléchi à l'objectif d'investigation et à sa transposition interrogative dans le but de préparer les questions des entretiens semi-directifs. Trois dimensions ont été dégagées :

- la dimension personnelle est constituée de questions se rapportant au partage du savoir militaire et autochtone et à la relation à l'autre (respect, lien relationnel) ;
- la dimension utilitaire est liée au rapport à la patrouille (appréciation et intérêt) et à l'institution (impact, rapport à l'autorité, apport) ;
- la dimension sécuritaire englobe le rapport à la construction sociale (implication, sentiment d'appartenance ou encore appréciation) et au mandat officiel des patrouilles de Rangers canadiens (savoir pratique, savoir inuit, souveraineté canadienne).

1 – La dimension personnelle, respect et partage		
Constituants de la dimension	Visée investigatrices	Transposition interrogative
<p>Rapport au partage</p> <p><u>Thèmes de référence</u></p> <p>Le savoir militaire, transposé aux RC</p> <p>Le savoir autochtone, transposé aux RC</p>	<p>Ce que faire partie des RC apporte sur le plan personnel, humain et professionnel.</p>	<p><i>Diriez-vous que vous disposez de meilleurs outils sur le terrain en faisant partie des RC ? Pourriez-vous décrire lesquels?</i></p> <p><i>Selon vous, est-ce qu'il y a un partage réel de connaissance au sein des RC ? Est-ce que vous leur apprenez autant qu'ils vous en apprennent? De votre expérience, existe-t-il un partage équitable entre Rangers et militaires ?</i></p>
<p>Rapport à l'autre</p> <p><u>Thèmes de référence</u></p> <p>Le partage mutuel</p> <p>Le respect de la culture de l'autre</p> <p>Les liens relationnels tissés au sein d'une patrouille (autres Rangers et instructeurs) ou d'un groupe de patrouille (autre patrouilles)</p>	<p>La place que chacun estime avoir au sein de sa patrouille.</p> <p>La nature des liens que chacun y tisse.</p> <p>La compréhension et le respect de la culture de l'autre.</p>	<p><i>A votre avis, est-ce que votre vision, votre approche des peuples Autochtones a évolué avec les RC ? A votre avis, est-ce que votre vision, votre approche des militaires à évoluer avec les RC ?</i></p> <p><i>Comment se prépare-t-on en tant qu'instructeur à venir travailler au sein des communautés?</i></p>

2 – La dimension utilitaire, entre agentivité et assimilation

Constituants de la dimension	Visée investigatrices	Transposition interrogative
<p align="center">Rapport à la patrouille</p> <p><u>Thèmes de référence</u></p> <p>L'appréciation des RC, milieu physique et humain</p> <p>L'intérêt des Autochtones pour les RC</p>	<p>La place que les RC occupent pour les Inuit et les militaires.</p> <p>La valeur et le temps accordés par chacun pour sa patrouille.</p>	<p><i>Lors de notre séjour à Aupaluk, il est plusieurs fois revenu la question du nombre de Rangers, qui serait un peu en déclin. Est-ce que vous partagez cette opinion ? A quoi cela serait-il dû?</i></p>
<p align="center">Rapport à l'institution</p> <p><u>Thèmes de référence</u></p> <p>L'impact réel des RC et RJC sur les communautés</p> <p>Le rapport à l'autorité institutionnelle (instructeurs, chaîne de commandement)</p> <p>Apport professionnel, personnel et humain</p>	<p>L'impact et l'utilité réels des RC et RJC pour les communautés inuit et pour chacun.</p> <p>La perception de la chaîne de commandement par les Inuit.</p>	<p><i>Depuis quand travaillez-vous avec les RC ? Pouvez-vous expliquer pourquoi? Comment est-ce que vous décririez l'impact des RC et des RJC sur les communautés? Est-ce que vous pouvez décrire ce que vous as apporté le travail avec les RC et les RJC? D'un point de vue professionnel, personnel, humain ?</i></p>

3 – La dimension sociale/sécuritaire, réelle nécessité des RC et RJC		
Constituants de la dimension	Visée investigatrices	Transposition interrogative
<p>Rapport à la construction sociale</p> <p><u>Thèmes de référence</u></p> <p>L'implication de la communauté et des Forces Armées Canadiennes</p> <p>Sentiment éprouvé à faire partie des RC</p> <p>L'appréciation du leadership communautaire au regard des ambitions personnelles</p> <p>La préparation des instructeurs à gérer des activités « hors mandat »</p>	<p>Le rôle qu'occupent les RJC dans la construction du jeune. L'impact réel des RC et des RJC sur les problèmes sociaux.</p> <p>La place que chacun accorde aux RJC/RC dans sa vie quotidienne et dans la vie future.</p> <p>L'évaluation que chacun fait de sa vie dans la communauté, dans le 2 GPRC.</p>	<p><i>Comment est-ce que vous décririez l'impact des RJC sur les communautés? Selon vous, les RC et les RJC aident-ils les Autochtones à trouver une « place » dans leurs communautés? A lutter contre les problèmes sociaux? A être mieux reconnus en tant que peuples Autochtones?</i></p> <p><i>Est-ce que vous vous attendiez en tant qu'instructeur au sein des RC à devoir gérer les problèmes sociaux? Comment se prépare-t-on en tant qu'instructeur à faire face aux problèmes sociaux rencontrés dans les communautés?</i></p>
<p>Rapport au mandat officiel</p> <p><u>Thèmes de référence</u></p> <p>Le savoir pratique, outil utilisé au quotidien sur le terrain</p> <p>Le savoir inuit, transposé aux militaires</p> <p>La souveraineté canadienne</p>	<p>Ce que chacun considère avoir appris de valable, ce que chacun apprécie, ce que chacun souhaite apprendre.</p> <p>La place du mandat officiel au sein des RC.</p> <p>La formation et le processus des opérations de recherche et sauvetage.</p>	<p><i>Pouvez-vous décrire une journée-typique au sein des RC? De votre point de vue, pouvez-vous décrire une opération de RES? Pouvez-vous raconter une opération RES qui vous a marqué? Direz-vous que vous êtes mieux préparé pour le terrain grâce aux RC; pourquoi? A votre avis, à quoi ressemblerait le Nord sans les RC? Et sans les RJC?</i></p>

Tableau 6 - Tableau de transposition interrogative en vue de la collecte

4.3.3. *Les limites de la collecte de données*

Cette analyse comporte ses limites, limites qui sont notamment liées à la collecte de données. Malgré tout le soin qu'il a été porté à la constitution d'un échantillonnage objectif et représentatif, les contraintes structurelles, pécuniaires et temporelles restent réelles et ont un impact sur cette objectivité et cette représentativité.

Tout d'abord, nous n'avons pas effectué plusieurs vagues d'entretiens auprès des participants, ce qui nous aurait permis de comparer – voire de confronter – leurs propos. Par ailleurs, une partie de la constitution de l'échantillon nous a échappé lors des deux temps de collectes. Toutefois, nous ne pensons pas que cela ait introduit un biais attribuable à une volonté de contrôle strict des données de la part du 2 GPRC. Ces choix semblent plus résulter de contraintes calendaires. Bien entendu, il est évident que le 2 GPRC et les FAC ont eu un droit de regard sur l'accès aux données. Pour autant, nous n'avons pas été envoyés dans la communauté et la patrouille de Rangers « modèle ». En effet, plusieurs instructeurs ont souligné qu'Aupaluk était ni une communauté facile d'accès ni une des patrouilles les plus 'performantes'. Partant, le choix d'Aupaluk ne semble pas correspondre à un choix imposé par des visées politiques qui nous échapperaient.

Côté Rangers, les temps de collecte ont leurs limites. Lors des périodes de collecte, les entretiens ont été conduits auprès de ceux qui étaient présents et qui ont accepté de répondre aux questions. Ainsi, il est arrivé dans deux cas que les Rangers ne souhaitent pas parler ou refusent d'être enregistrés. Lors du deuxième temps de collecte, l'échantillonnage s'est déroulé auprès des Rangers présents à Saint-Jean-Sur-Richelieu. Ainsi, il s'agissait des Rangers les plus « à l'aise » avec les déplacements, ceux qui sont prêts à quitter leurs communautés pour suivre un entraînement de *leadership* d'une semaine.

Côté instructeurs, nous n'avons pas rencontré de refus. Le nombre d'instructeur au 2 GPRC variant entre douze et quatorze, nous avons interrogé la très grande majorité des instructeurs (huit) et la quasi-totalité des instructeurs ayant travaillé ou travaillant avec des inuit.

Pour les Rangers comme pour les instructeurs, notre plus grande limite est de ne pas avoir pu contacter ceux qui avaient quitté le 2 GPRC, soit par désaccord, soit par désintérêt, soit parce que cela ne leur correspondait pas. Ces départs ont des raisons différentes :

- Pour les Rangers, plusieurs analyses historiques montrent qu'en cas de désaccord, il est dans la culture inuit de partir (voir Lackenbauer). Il n'y aura jamais d'affrontements directs ; la personne partira simplement, en silence. Au lancement des patrouilles, plusieurs instructeurs ont été surpris de voir des Rangers quitter les rangs pour montrer leur désaccord (voir chapitre 7).
- Pour les instructeurs, il s'agirait plus d'une 'compatibilité de caractère'. En effet, on nous a plusieurs fois souligné qu'être 'instructeur Rangers' n'est pas « pour tout le monde », et qu'on est « volontaire deux fois : pour venir et pour partir ». Ainsi, il faut généralement trois à six mois pour savoir si l'on est fait pour être instructeur (au 2 GPRC) (voir chapitre 6).

Chapitre 5 : Démarche analytique

La démarche analytique de cette recherche utilise des processus développés dans l'analyse qualitative de théorisation et la théorisation ancrée. Après les avoir présentées (section 5.1), nous expliquerons les procédés d'utilisation des observations consignées dans le journal de bord (section 5.2) puis ceux de codification, de réduction et d'analyse des données « entretiens » (section 5.3). Nous terminerons par une introduction à l'analyse des résultats, présentant les participants et les thèmes dominants de cette recherche (section 5.4).

5.1. Emprunt à l'analyse qualitative de théorisation et à la théorisation ancrée

Une analyse qualitative est « une démarche discursive et signifiante de reformulation, d'explicitation ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou d'un phénomène » (Paillé, 2009a). Deux courants majeurs ont été identifiés : l'analyse qualitative de théorisation et la théorisation ancrée (5.1.1.). Nous présenterons rapidement les analyses qualitatives objectivistes et constructivistes (5.1.2.) avant de résumer les procédés utilisés dans cette recherche (5.1.3.).

5.1.1. *L'analyse qualitative de théorisation et théorisation ancrée*

Formulée en 1967 par Glaser et Strauss (Bryant, Charmaz, 2010) afin de proposer un outil structurel aux recherches qualitatives, l'analyse qualitative de théorisation peut être définie comme un « processus qui permet de dégager le sens d'un événement et de lier ensemble divers éléments d'une situation ou d'un phénomène » (Paillé, 2009). L'objectif des recherches conduites en utilisant ce processus d'analyse qualitative de théorisation est donc avant tout la production d'une théorie.

Or, pour Paillé, les recherches qualitatives ne sont pas uniquement conduites dans le but de produire une théorie ; elles ont avant tout pour objectif d'apporter une « compréhension nouvelle, d'insérer des événements dans des contextes explicatifs, de lier dans un schéma (...), les interactions et processus à l'œuvre dans une situation éducative, organisationnelle, sociale » (Paillé, 2009b). Partant, il a développé une approche différente quoique proche du processus d'analyse qualitative de théorisation. Appelée 'analyse par théorisation ancrée', cette approche vise à « générer inductivement une théorisation au sujet d'un phénomène culturel, social ou psychologique, en procédant à la conceptualisation et la mise en relation progressives et valides de données empiriques qualitatives » (Paillé, 2009b ; voir aussi Charmaz, 2008). Cette approche est sensiblement différente de celle de Glaser et Strauss pour trois raisons : « (i) elle est prise [ici] comme méthode d'analyse de données, plutôt que comme stratégie générale de recherche, gagnant par le fait même une certaine autonomie au niveau théorique (par rapport aux orientations prises par Glaser et Strauss) et sur le plan technique (on peut adapter la méthode à des fins diverses) (ii) elle laisse de côté l'objectif de production d'une théorie, pour celui, plus réaliste, moins engageant et plus axé sur le processus, de théorisation ; (iii) elle est détaillée en termes d'opérations successives de construction théorisante, plutôt que de codifications multiples (Strauss et Corbin, 1990 ; 2004) » (Paillé, 2009b). Il s'agit donc de partir du terrain, d'observations empiriques, pour en construire des analyses 'théorisantes' – mais non une théorie – en les enracinant dans la réalité.

Le tableau reproduit ci-dessous résume les différences entre la théorisation ancrée et l'analyse qualitative de théorisation (Méliani, 2013, p. 438).

Théorisation ancrée	Analyse qualitative de théorisation
Méthode d'analyse de données (autonomie théorique et technique)	Stratégie générale de recherche
Objectif de théorisation (moins ambitieux, plus généraliste)	Objectif de production d'une théorie
Composée d'opérations conduisant à la construction théorisante	Composée de codages multiples

Tableau 7 - Différences entre la théorisation ancrée et l'analyse qualitative de théorisation

Une autre différence méthodologique existe entre ces deux courants. Pour les premiers, « les deux séries d'opérations (collecte et analyse) doivent être réalisées « ensemble », dans une interaction réciproque de telle sorte que les frontières deviennent plutôt floues, et ce, du début à la fin de la démarche de recherche » (Guillemette & Luckerhoff, 2009, p. 11). Pour les seconds, « la collecte et l'analyse des données sont tellement liées qu'ils ne peuvent pas les séparer dans une séquence où l'une vient avant l'autre. Au contraire, elles sont réalisées en même temps, ou dans un même mouvement, et elles interagissent constamment, les données dirigent l'analyse et vice versa » (Guillemette & Luckerhoff, 2009, p. 11).

5.1.2. *Analyses qualitatives objectivistes et constructivistes*

Charmaz (2006, 2012) a beaucoup travaillé au développement de la théorisation ancrée ou '*grounded theory*'. Ses travaux ont notamment dégagé deux types d'analyses qualitatives : l'analyse qualitative objectiviste et l'analyse qualitative constructiviste.

La version objectiviste, ou traditionnelle, conçoit la réalité comme externe au chercheur, qui doit être le plus neutre possible. Il se doit donc d'être détaché des participants et de leurs réalités. Par conséquent, l'analyse des données est considérée comme un processus objectif où les données sont découvertes par le chercheur, qui par son analyse en tirera les catégories émergentes (Charmaz, 2000 & 2009). Les « théoriciens objectivistes soutiennent qu'il y a une « réelle » réalité mais qu'elle ne peut qu'être imparfaitement perçue » (Jacques, St-Cyr Tribble & Bonin, 2016, p.2). Ainsi, ils « utilisent l'explication et la prédiction 'généralisées', détachées

du site et du processus spécifique de leurs recherches » pour en tirer leur théories (Charmaz, 2008, p. 398).

La version constructiviste développée par Charmaz part du postulat que chaque recherche est subjective et relative, étant donné que participants et chercheur « co-construisent les réalités auxquelles ils participent ». La subjectivité du chercheur doit donc être « considérée explicitement dès le début de la recherche, afin d'en tenir compte dans l'analyse et l'interprétation des données (Charmaz, 2009) » (Jacques et al., 2016). Ce point de vue rejoint le paradigme compréhensif⁴⁰ qui soutient que l'objectivité du chercheur est une illusion. Le chercheur va conduire une observation dans laquelle il sera lui-aussi acteur.

L'approche constructiviste de Charmaz implique l'instauration d'une relation profonde et sur le long terme entre chercheur et participants. Comme l'ont souligné Mills, Bonner et Francis (2006), trois critères sont essentiels : l'établissement de relations avec les participants qui favorisent la co-construction du savoir, la création d'un sentiment de réciprocité entre les participants et le chercheur, et enfin, la réflexivité durant tout le processus de recherche. Ces trois critères supposent que le chercheur ait « accès » aux participants plusieurs fois et sur une longue période, qu'ils fassent connaissance de manière informelle avant de procéder à des entretiens formels, et que des échanges et retours soient effectués durant la recherche (Touili & Vanderlinden, 2017). Le développement d'une telle relation est également possible lorsque les participants sont intégrés tout au long du processus de recherche, de réductions et d'analyses des données – ce qui permet également de gommer la subjectivité du chercheur (Joncas, 2013).

5.1.3. *Procédés utilisés dans cette recherche*

Le type de cette recherche (qualitative inductive et exploratoire) couplé aux impératifs temporels et pécuniaires n'ont pas permis de remplir strictement les aspects de l'analyse qualitative de théorisation, qui plus est de type constructiviste.

⁴⁰ Inversement, l'objectivité est au cœur du paradigme positiviste, qui considère que « les faits qui découlent exclusivement de l'observation et de l'expérimentation peuvent être analysés de façon neutre et objective et que toute connaissance n'est valide que si elle se fonde sur l'observation systématique et objective des faits ». Le positivisme considère que tout chercheur peut atteindre cette réalité objective (Pourtois & Desmet, 2009).

En effet, une partie des participants (les Rangers Inuit) réside au Nunavik, région du Québec difficilement accessible à moindre coût. Nous aurions pu travailler de manière plus rapprochée avec l'autre partie des participants (les instructeurs) qui réside dans les environs de Montréal ou de Québec, mais cela aurait déséquilibré les données : notre étude aurait dès lors porté sur la vision qu'ont les instructeurs de leurs relations avec les Inuit au sein des Rangers, et non sur la vision réciproque des relations entre Inuit et militaires au sein des Rangers. Or, il était primordial pour nous d'accorder une place équivalente aux deux parties pendant le processus de recherche. Certes, la moitié des entretiens avec des Rangers a été effectuée après avoir passé quelques jours avec eux, ce qui nous a permis d'apprendre à nous connaître (un peu) avant d'échanger. Mais cela n'a pas été le cas pour l'autre moitié de nos entretiens Rangers, et pour la quasi-totalité des entretiens « instructeurs ». Nous n'estimons donc pas avoir conduit une théorisation ancrée purement constructiviste.

Partant, cette recherche se rapproche de la théorisation ancrée de Paillée, « moins ambitieuse, plus généraliste ». La théorisation ancrée a été utilisée comme méthode d'analyse de données et non comme une stratégie générale de recherche. Comme nous le verrons, des opérations successives ont été effectuées pour analyser les données dans l'objectif d'atteindre une construction théorisante. L'étude proposée ici est « une » étude des relations entre Inuit et militaires au sein du 2 GPRC en 2016, dans un espace-temps et un contexte qui lui sont propres ; cette étude a permis de dégager une construction théorisante mais non une théorie à part entière.

5.2. Utilisation des observations consignées dans le journal de bord

Le journal de bord a été utilisé comme support tout le long des terrains, de l'analyse des données et de la transcription de ces données. Ainsi, bien qu'il n'ait pas été traité, codé et analysé en utilisant le logiciel *Atlas.ti*, nous nous y sommes constamment référés pour ancrer nos analyses sur nos observations de terrains.

Comme nous l'avons souligné au chapitre précédent, la partie « carnet de voyage » a permis de retranscrire le plus fidèlement possible tous les exercices et activités effectués lors des quatre phases de collecte. Elle a été notamment utilisée en support de rédaction des développements sur les temps de collecte (voir section 4.3).

La partie « mémo, réflexion à chaud » a, elle aussi, été sans cesse utilisée : soit pour s'assurer de ne pas dénaturer les propos des participants lors des phases de traitement, de codage et d'analyses des participants ; soit pour étayer nos résultats par nos réflexions, pistes analytiques et ressentis quotidiens. Certaines de ces observations ont donc été retranscrites dans les chapitres 6 à 8, chapitres qui présentent l'ensemble de nos résultats.

Enfin, nous nous sommes constamment référés à la « liste des interviews » pour faire le suivi des entretiens lors des terrains. Plus particulièrement, elle a été utilisée lors du traitement, du codage et de l'analyse des données car elle contient les références utilisées pour rendre les entretiens anonymes. La partie « Atlas.ti » a, elle aussi, servi tout le long des phases de codages des données pour noter les pistes de réflexions et d'analyses des entretiens, les codes qui semblaient ressortir le plus souvent et les idées de « famille de codes » préliminaires.

5.3. Les phases de codification, de réduction et d'analyse des données « entretiens »

Pour analyser et coder les entretiens, nous avons utilisé le logiciel *Atlas.ti Version WIN 7.5 (Build 15)*. Après quelques remarques préliminaires (5.3.1.), nous détaillerons le procédé de codification (5.3.2) ainsi que le procédé de réductions des données (5.3.3.) utilisées pour cette recherche. Nous terminerons par des développements sur la présentation et l'organisation des données (5.3.4.)

5.3.1. *Remarques préliminaires sur le traitement, le codage et l'analyse*

Pour conduire cette recherche, nous avons procédé en deux phases. Nous avons d'abord traité, codé, analysé les transcriptions des Rangers et des instructeurs dans des unités herméneutiques distinctes (a). Puis, nous avons fusionné les deux unités herméneutiques (b).

a. Traitement, codage, analyse séparés des transcriptions Rangers et instructeurs

Nous avons commencé par traiter les deux groupes de participants séparément pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les entretiens ne sont pas dans la même langue. Les entretiens Rangers ont été conduits en langue anglaise ; les entretiens instructeurs en langue française. Par ailleurs, certaines questions ont été adaptées aux interlocuteurs et ne couvraient donc pas les mêmes sujets. Par exemple, aux Rangers, nous avons posé la question suivante : « *How do you feel in the Rangers? What are the things you like or don't like?* ». Aux instructeurs, nous avons posé les questions spécifiques suivantes : « *Comment se prépare-t-on en tant qu'instructeur à venir travailler au sein des communautés ?* » ou encore « *Lors de notre séjour à Aupaluk, il est plusieurs fois revenue la question du nombre de Rangers qui serait un peu en déclin. Qu'en pensez-vous ? A quoi cela serait-il dû ?* ».

Un premier traitement séparé nous paraissait donc plus simple. En revanche, la plupart des questions étant similaires, nous avons fait attention à utiliser des mots clés similaires dans nos deux unités herméneutiques, ce qui nous a permis de les fusionner par la suite, de les mettre en relation et de les intégrer.

b. Traitement, codage, analyse fusionnés des transcriptions Rangers et instructeurs

Après avoir codé les transcriptions de nos deux groupes et procédé à leur mise en relation, à leur intégration et à une première analyse, nous avons fusionné les deux unités herméneutiques pour faire une analyse globale.

Selon le rapport de fusion (voir tableau 7), l'unité herméneutique des Rangers (« Target-HU ») contenait 449 codes, 1284 citations, 15 mémos et 18 familles de codes ; l'unité herméneutique des instructeurs (« Source-HU ») contenait 444 codes, 2284 citations, 5 mémos et 24 familles de codes.

Object sizes and selected strategy per object type before merge:

Object Type	Source-HU	Target-HU	Strategy
Primary Documents	10	10	Add
Quotations	2284	1284	Add
Codes	444	449	Unify
Codings	671	1902	-
Memos	5	15	Unify
Network Views	5	0	Unify
Primary Doc Families	0	0	Add
Code Families	24	18	Unify
Memo Families	0	0	Unify
Code-Links	5	2	Target
Hyper-Links	0	0	Target
Associations	0	0	Target

Tableau 8 - Rapport de fusion des deux unités herméneutiques

Après fusion, l'unité herméneutique globale atteignait 852 codes, 3568 citations, 20 mémos et 28 familles de codes.

Object sizes per object type after merge:

Object Type	HU after merge
Primary Documents	20
Quotations	3568
Codes	852
Codings	5573
Memos	20
Network Views	5
Primary Doc Families	0
Code Families	28
Memo Families	0
Code-Links	2
Hyper-Links	0
Associations	0

Tableau 9 - Codes, citations, mémos et familles de code de l'unité herméneutique globale

Ces données ont par la suite été réunifiées, réordonnées et réduites (voir 5.2.3).

5.3.2. *Le procédé de codification (première phase d'analyse, deux unités herméneutiques)*

Lors de notre première phase d'analyse, nous avons effectué deux codifications successives. Les « premiers codes » (ou « *initial codes* ») sont provisoires, comparatifs et ancrés dans les données afin de rester ouvert à d'autres pistes analytiques et de créer les codes les plus pertinents ; ils doivent être « courts, simples, actifs et analytiques » (Charmaz, 2006, p. 50) (a). Puis, nous avons réunis ces « premiers codes » en familles de codes (b).

a. Première codification : par mots-clés, ligne par ligne

La première codification effectuée pour cette recherche est une codification « ligne par ligne », qui implique de nommer chaque ligne de données. Ce travail permet de rester attentif à chaque information, quand bien même chaque ligne ne paraît pas intéressante de prime abord. Cela permet aussi de réajuster les entretiens ultérieurs en fonction de ce premier travail d'analyse des données (Charmaz, 2006).

b. Deuxième codification : par famille, regroupement des mots-clés

Après avoir codé ligne-par-ligne les vingt entretiens conduites lors des première et deuxième phases de collecte, nous avons regroupé l'ensemble des codes par familles de codes – un code pouvant appartenir à plusieurs familles. Nous avons donc procédé à la mise en relation des catégorisations (Charmaz, 2006). Ce travail de regroupement a permis de prendre du recul sur les données, de dégager les thèmes principaux mais aussi de réadapter et renommer certains codes afin de les rendre plus proches des données. Enfin, cela a permis de regrouper les codes redondants ou superfétatoires. Ainsi, un premier travail de réduction de données a été entamé à petite échelle, travail qui a été continué en profondeur à l'issue de ces deux codifications.

5.3.3. *Le procédé de réduction des données (deuxième phase d'analyse, une unité herméneutique globale)*

Le procédé de réduction des données, bien que débuté dès le début de la collecte et lors du regroupement des codes par familles, a donc été approfondi lors de la création de l'unité herméneutique « globale ».

Tout d'abord, cette réduction a été effectuée avant la fusion des données. Une comparaison des familles des deux unités herméneutiques a été effectuée 'manuellement'. L'objectif était de comparer les familles, les confronter, préparer leur fusion ou, au contraire, les distinguer mieux afin de leur faire garder leur spécificité. Ce processus a été conduit lors de deux journées de travail (tableau 9 et tableau 10).

Comme le montre le tableau 9, pour chaque catégorie nous nous sommes posé la question de sa pertinence et de leur éventuel lien avec l'autre type de participants. Ainsi, nous avons passé en revue les « familles uniquement instructeurs » (7) et « familles uniquement Rangers » (4) pour s'assurer de ne pas pouvoir les fusionner. Puis, nous avons rangé dans les catégories « à déterminer » (respectivement 5 et 2 familles), les familles qui semblaient ne pouvoir être rattachées ni à un seul type de participants ni aux deux types de participants (catégories « mixte » comprenant chacune 11 et 10 familles). Enfin, la catégorie « sans objet » regroupe les codes et données qui n'ont pas de lien pertinent avec le sujet d'étude.

Unité herméneutique des instructeurs		Unité herméneutique des Rangers	
Nombre de familles	24	17	Nombre de familles
Familles uniquement « instructeurs »	7	4	Familles uniquement « Rangers »
Familles à déterminer	5	2	Familles à déterminer
Familles mixte	11	10	Familles mixte
Sans objet	1	1	Sans objet

Tableau 10 - Nombre et types de familles par unité herméneutique au 13 février 2016

Comme le montre le tableau 10, le travail de comparaison et de réduction effectué à ce stade a surtout abouti à éliminer la catégorie « familles à déterminer » afin de répartir les familles qui la composait entre les « familles uniquement » (instructeurs (10) et Rangers (4)) et les familles mixtes (total de 13). On notera également la création d'une famille dans l'unité herméneutique des Rangers, qui passe ainsi de 17 à 18 familles. Cet ajout correspond à la

division d'une famille en deux familles plus ciblées afin de permettre une analyse plus fine et de faire concorder les familles entre les deux unités herméneutiques avant la fusion.

Unité herméneutique des instructeurs		Unité herméneutique des Rangers	
Nombre de familles	24	18	Nombre de familles
Familles uniquement « instructeurs »	10	4	Familles uniquement « Rangers »
Familles à déterminer	0	0	Familles à déterminer
Familles mixte	13	13	Familles mixte
Sans objet	1	1	Sans objet

Tableau 11 - Nombre et types de familles par unité herméneutique au 15 février 2016

Puis, cette réduction a été faite par le logiciel grâce au procédé d'unification des codes qui permet d'éviter les redondances. Ainsi, la fusion des codes de nos deux premières unités herméneutiques (respectivement 444 et 449 codes) n'a pas abouti à un total de 893 codes (444 + 449) mais à un total de 852 (unification de 41 codes). De même, la fusion des familles (respectivement 24 et 18 familles) n'a pas atteint 42 (24 + 18) dans l'unité herméneutique « globale » mais 28 familles.

Object Type	Source-HU	Target-HU	HU after merge
Codes	444	449	852
Code familles	24	18	28

Tableau 12 - Nombre de codes et de familles de codes dans l'unité herméneutique globale

5.3.4. *Présentation et organisation des données (deuxième phase d'analyse, une unité herméneutique globale)*

Après avoir codé puis réduit les données, un nouveau travail d'analyse a été conduit par la synthèse et l'organisation de ces données. En reprenant chaque famille, puis chaque code la composant, nous avons procédé à un travail de regroupement. Pour chaque famille, nous nous sommes interrogés sur son sens et le rapport qu'elle entretenait avec notre question de recherche sur les modalités des relations entre militaires et Autochtones pour la sécurité humaine dans l'Arctique canadien. Partant, les familles ont été regroupées par thèmes d'analyse (voir Annexe II).

Ce regroupement a permis de confirmer les intentions d'analyse et de questionnements qui ont jalonné la période d'entretiens, de codifications et de réductions des données. Ainsi, un premier regroupement a permis de classer les données en quatre catégories, correspondant aux différents axes traités pendant le travail de recherche :

- Les données relatives à la coopération
- Les données relatives à l'agentivité et à l'assimilation
- Les données relatives à la sécurité humaine/sociales
- Les données relatives à la reconnaissance des Autochtones

En croisant ces catégories avec les trois questions liées aux modalités des Rangers – questions dégagées lors de la préparation des entretiens (comment ?, pourquoi ?, dans quel but ?), ces quatre catégories ont été réduites à trois, formant ainsi le « squelette » de cette thèse :

- Les modalités de la relation entre militaires et Inuit (comment ?) => Les relations entre militaires et Autochtones réservistes
- Les modalités de l'utilité des Rangers canadiens (pourquoi ?) => Les éléments d'assimilation et d'agentivité des membres
- Les modalités des missions des Rangers canadiens et Rangers Juniors canadiens (dans quel but ?) => Les éléments vecteurs de sécurité humaine

Ces trois chapitres d'analyse des données seront détaillés dans notre troisième partie.

5.4. Introduction à l'analyse des résultats : participants et thèmes dominants

5.4.1. *Présentation des acteurs participants à la recherche*

Cette recherche compte vingt-et-un acteurs participants, dont dix Rangers et onze militaires, qui ont participé à un entretien semi-directif. Pour garantir la confidentialité de ces échanges, un code a été attribué à chacun : R1, R2, R3.... jusqu'à R10 pour les Rangers ; M1, M2, M3... jusqu'à M10 pour les militaires. Le participant M11 ayant été rajouté par la suite, son entretien n'a pas été codé et il n'est donc pas inclus dans le tableau. Nous présenterons ici les principales caractéristiques sociodémographiques des participants. Compte tenu de leur spécificité, les deux groupes de participants seront présentés séparément.

a. Rangers

Lors de la collecte, nous n'avons pas demandé leur âge aux participants ; ce qui nous intéressait avant tout était le nombre d'années passées au sein des RC et du 2 GPRC. Les Rangers interrogés ont passé entre quatre et quarante ans dans leur patrouille, soit une moyenne de dix-huit ans.

Six hommes et quatre femmes ont été interrogés. Sur les dix personnes, huit d'entre elles viennent de communautés inuit (dont un Blanc) ; et deux ne sont pas issues d'une communauté inuit mais de la Basse-Côte-Nord québécoise (région de culture « Blanc » selon le tableau de composition du 2 GPRC. 2 GPRC, 2016a). Le tableau 12 recense ces éléments.

Code	Sexe	Communautés	Cultures	Années passées au 2 GPRC		
				RJC	RC	Total
R1	Homme	Aupaluk	Inuk	5	Depuis ses 17 ans	9
R2	Homme	Aupaluk	Inuk	12- ?	Depuis 4 ans	Au moins 4
R3	Femme	Aupaluk	Inuk	-	Depuis 1989	27
R4	Homme	Aupaluk	Blanc	-	Depuis 1994	22
R5	Homme	Aupaluk	Inuk	6	Depuis 10 ans	16
R6	Femme	Inukjuak	Inuk	6	Depuis 11 ans	17
R7	Femme	Harrington Harbor	Blanc	-	Depuis 2005	11
R8	Femme	Blanc-Sablon	Blanc	-	Depuis 1999	17
R9	Homme	Akulivik	Inuk	-	Depuis ses 16 ans	40
R10	Homme	Salluit	Inuk	-	Depuis 1996	20

Tableau 13 - Tableau recensant les dix participants Rangers

Sur les dix, quatre ont fait partis des Rangers Juniors Canadiens (RJC) avant d'intégrer la patrouille de Rangers canadiens (RC). Il s'agit des participants les plus jeunes, le programme des Rangers Juniors ayant été mis en place dans les années 90.

b. Militaires

Comme indiqué dans le développement précédent, le nombre d'années passées au sein des Rangers et du 2 GPRC nous semblait plus pertinent que l'âge des participants. Côté instructeurs, une moyenne d'environ huit années passées à travailler avec les Rangers est à noter (avec un minimum d'un an et un maximum de dix-sept ans). Cinq d'entre eux ont intégré le 2 GPRC il y a dix ans ou plus ; ils ont donc une bonne expérience des Rangers canadiens et ont presque tous travaillé avec plusieurs cultures Autochtones (Inuit, Innu ou Cris).

Les militaires interrogés lors de la collecte étaient en intégralité des hommes blancs. Concernant leurs parcours, une partie a fait sa carrière dans l'Armée régulière, l'autre dans l'Armée de réserve. Pour certains, rejoindre le 2 GPRC représentait la seule manière d'avoir un poste à temps-plein en tant que réserviste ; pour d'autres – moins nombreux, cela est leur dernier poste avant la retraite. M-3 est le seul participant à ne pas faire partie du 2 GPRC et à ne pas avoir été instructeur.

Code	Sexe	Postes	Cultures	Années passées au 2 GPRC
M1	Homme	Commandement 2 GPRC	Blanc	3
M2	Homme	Instructeur Baie d'Ungava	Blanc	4
M3	Homme	ANRC	Blanc	-
M4	Homme	Instructeur Baie d'Hudson	Blanc	3
M5	Homme	Instructeur Baie James	Blanc	10
M6	Homme	Instructeur Basse-Côte-Nord	Blanc	1
M7	Homme	Instructeur Baie James	Blanc	Environ 14
M8	Homme	Instructeur Baie d'Hudson	Blanc	11
M9	Homme	Instructeur Basse-Côte Nord	Blanc	10
M10	Homme	Instructeur Détroit d'Hudson	Blanc	17

Tableau 14 - Tableau recensant les dix participants militaires

5.4.2. Présentations des thèmes et sous-thèmes d'analyses dominants

Pour procéder à l'analyse des résultats, nous avons effectué dans un premier temps une étude des propos des participants. Lorsqu'ils s'expriment sur le rôle des Rangers, sur leur utilité, sur leurs missions ou encore sur ce que cela apporte aux individus et à la communauté, les participants partagent quasi-exclusivement une image positive de ce sous-élément. Leurs réponses peuvent être classées en six grands thèmes : 'raisons d'en faire partie', 'apport des Rangers', 'valeurs communes entre Autochtones et militaires', 'motifs de départ des Rangers', 'impact de l'institution des Rangers sur les communautés' et enfin, 'la réalité-terrain'. Ces thèmes d'analyse peuvent eux-mêmes être regroupés en sous-thèmes qui se recoupent d'un participant à l'autre.

Tout d'abord, les Autochtones apprécient les patrouilles de Rangers pour leur fonction de formation aux techniques de survies et de premiers secours qui leur apporte des outils sur le terrain et donne un sentiment de sécurité aux communautés ; côté instructeur, rejoindre le 2 GPRC permet avant tout de relever un défi, défi qui a évolué vers la création de liens relationnels très forts avec les Rangers (cultures, ouverture et techniques) ; la composante des Rangers Juniors est perçue comme fondamentale par les Autochtones et les militaires pour le travail social accompli auprès des jeunes des communautés ; enfin, il a été plusieurs fois avancé le fait que les Rangers et les Rangers Juniors permettent de se retrouver « entre famille » et, plus largement, de créer des liens au sein de la communauté. Plusieurs raisons endogènes et exogènes ont été avancées pour expliquer que certains Rangers quittent leur patrouille.

Toutefois, l'impact des Rangers et des Rangers Juniors sur les communautés est très fort, ce qui explique le succès et la longévité des patrouilles. Enfin, les entretiens ont permis de montrer que la vision fédérale pouvait être éloignée de la réalité-terrain – notamment concernant les tâches des Rangers et Rangers juniors ayant le plus d'importance pour les communautés.

Les développements suivants présentent une analyse endogène et spécifique aux données récoltées. A ce stade, aucune comparaison avec d'autres analyses n'est effectuée. Ces pistes d'analyses seront comparées et approfondies dans la partie suivante, en lien avec la question de recherche et le cadre conceptuel.

Thème d'analyse 1	Raisons de rejoindre le 2 GPRC
Sous-thèmes	Raisons personnelles (défi, cultures, besoin d'un revenu) Raisons professionnelles (rythme de vie, sauver des vies)
Thème d'analyse 2	Apports des Rangers
Sous-thèmes	Apports personnels (partage et échange, humilité, « <i>success and...pride</i> », ouverture d'esprit) Apports sociaux (PHASE, liens intergénérationnels) Apports professionnels (formations survie, RES, premiers soins)
Thème d'analyse 3	Les valeurs communes entre Autochtones et militaires
Sous-thèmes	Famille Priorité donnée au « collectif » par opposition à l'individu (patrie, communauté)
Thème d'analyse 4	Motifs de départ des Rangers
Sous-thèmes	Les raisons endogènes (casier judiciaire, entraînements similaires) Les raisons exogènes (démographie, culture du 'héros' moindre)
Thème d'analyse 5	Impacts des Rangers sur les communautés
Sous-thèmes	Avec/sans Rangers / Futur des Rangers Apprendre hors des Rangers
Thème d'analyse 6	La 'réalité terrain' des Rangers
Sous-thèmes	Niveau fédéral éloigné de la réalité Rangers : « humanitaire » avant d'être « militaires »

Tableau 15 - Thèmes d'analyse et sous-thèmes correspondants

PARTIE III – RESULTATS ET DISCUSSIONS

Comme déjà souligné dans les chapitres précédents, nous avons choisi le cas des Rangers canadiens afin d'identifier d'éventuels éléments de sécurité humaine dans la politique intérieure arctique canadienne. Outil utilisé pour permettre au gouvernement canadien de renforcer les liens avec les Autochtones en matière de sécurité, les patrouilles de Rangers Canadiens sont également un lieu de rencontre entre militaires et Autochtones ; entre instructeurs et Rangers Inuit.

Plusieurs éléments doivent être réunis pour créer un environnement favorable à la protection de la sécurité humaine. Tout d'abord, il faut que la présence de militaires soit acceptée par les communautés arctiques, et bien entendu par les Rangers eux-mêmes. Cela suppose que la relation entre instructeurs et Autochtones soit basée sur un certain équilibre entre ces deux parties. Par ailleurs, les instructeurs ne doivent pas imposer leurs calendriers et leurs référents culturels aux patrouilles. En effet, il s'agit de ne pas reproduire les erreurs du passé en tentant d'imposer une culture allochtone au risque de perdre les spécificités des cultures Autochtones. Enfin, il faut que cette relation soit une source réelle de solution pour résorber les problématiques de sécurité humaine des communautés arctiques canadiennes.

Pour tenter d'identifier ces éléments, nous traiterons tout d'abord de la dimension personnelle des patrouilles de Rangers, des relations entre les militaires et les Autochtones réservistes au sein des patrouilles (chapitre 6). Ensuite, nous développerons la dimension utilitaire des patrouilles de Rangers, en identifiant si des éléments d'assimilation ou, au contraire, si des éléments d'agentivité des membres peuvent être identifiés dans les entretiens (chapitre 7). Enfin, nous analyserons la dimension sécuritaire des Rangers et des Rangers Juniors, afin de déterminer si les patrouilles sont des vecteurs de sécurité humaine pour les communautés (chapitre 8).

Nous verrons que les éléments identifiés dans ces trois chapitres semblent créer un environnement permettant de résorber les risques menaçant la sécurité humaine.

Chapitre 6 : La dimension personnelle des patrouilles de Rangers, les relations entre militaires et Autochtones réservistes

« Mais si j'avais été quelqu'un de fermé dès le départ, je n'aurais pas réussi à capter tout ça (...) il faut avoir une ouverture... Et humilité (...). Si j'étais pas capable de changer, de me corriger dans ma mentalité, je resterais le gars du Sud qui arrive les mentalités du Sud au Nord. Je suis un petit peu caméléon peut être mais, en fin de compte, j'aime avoir l'ouverture d'esprit, et je crois que ça m'apporte... parce que eux le voit dans mon attitude, dans mon caractère »

M-7

Le premier élément pour permettre le développement de la sécurité humaine est lié aux mécanismes relationnels des patrouilles. D'après notre corpus d'entretien et notre carnet d'observations du terrain, quelles relations entretiennent les militaires et les Autochtones réservistes au sein des patrouilles ? D'après nos données, quels sont les éléments nécessaires pour créer une relation équilibrée, c'est à dire basée sur des échanges mutuels? Après un court rappel des relations entre Autochtones réservistes et militaires (section 6.1), nous présenterons nos résultats (sections 6.2 et 6.3).

6.1. Les relations entre Autochtones « réservistes » et militaires au Canada, court rappel introductif

Nous ne reprendrons pas l'ensemble des illustrations présentées dans les développements sur les relations entre Autochtones et militaires (voir chapitre 3). Rappelons que ces illustrations ont été effectuées en prenant en compte le statut des Autochtones – civils, conscrits ou soldats, et enfin, réservistes. Nous ne nous intéressons ici qu'à ces dernières : les relations entre Rangers canadiens, Autochtones réservistes, et leurs instructeurs, militaires réservistes.

Le fonctionnement actuel des Rangers est le fruit d'une lente évolution durant laquelle les différences culturelles ont engendré certaines tensions qui ont nécessité des adaptations. En effet, au début les instructeurs appliquaient l'entraînement militaire classique aux patrouilles : l'instructeur livrait ses ordres et objectifs, sans concertation avec ses subordonnés, et sans tenir compte des différences culturelles. Il était alors fréquent de voir les Rangers quitter le groupe ou, de façon moins radicale, de les voir refuser de faire une tâche (Lackenbauer, 2006). Pour Lackenbauer (2006), ce comportement résulte du fait que les Rangers ont besoin de comprendre la nécessité d'une tâche pour accepter de l'exécuter. Ainsi, le meilleur moyen de résoudre un problème au sein d'une patrouille est d'en discuter, de donner plus d'explications et d'atteindre un consensus. Cette évolution historique du fonctionnement des patrouilles montre la capacité de l'Armée elle-même à s'adapter : comme la chaîne usuelle de commandement ne fonctionne pas au sein d'une patrouille de Rangers, l'Armée s'est adaptée pour trouver un moyen efficace de collaborer avec les Rangers (en pratiquant le consensus et en expliquant la nécessité et le but de chaque tâche) ; les exercices des patrouilles ont été adaptés au mode de vie autochtone (Lackenbauer, 2006).

Ainsi, la plupart des conflits passés découlait, en plus d'une volonté d'imposer la culture militaire allochtone aux patrouilles, d'une certaine incompréhension des cultures autochtones. Les données issues des deux phases de récoltes ont permis d'illustrer certaines de ces incompréhensions passées et de cette nécessaire adaptation des FAC. Actuellement, ce type de conflits semble presque avoir disparu, le style militaire en tant que « politique générale » appliquée aux patrouilles ayant été abandonné – nous le développerons dans le chapitre 8. Aujourd'hui, même si des épisodes 'isolés' peuvent resurgir, les relations au sein des patrouilles semblent plus équilibrées comme l'illustrent nos résultats.

6.2. Données

Afin d'explorer la question des rapports interpersonnels entre Rangers Inuit et instructeurs, nous avons retenu les éléments d'entrevues associés aux thèmes du rapport au partage et du rapport à l'autre au sein des patrouilles. Ces éléments, combinés à nos observations de terrains, indiquent que ces rapports semblent actuellement autoriser des relations équilibrées axées sur des échanges mutuels de connaissance. Pour y parvenir, des prérequis sont identifiables suite à l'analyse de nos corpus. Ces prérequis sont composés d'éléments exogènes (6.2.1) et d'éléments endogènes (6.2.2) aux patrouilles.

6.2.1. *Éléments exogènes*

Les propos des participants montrent que les relations actuelles entre Inuit et instructeurs résultent d'éléments exogènes aux patrouilles étudiées. Il s'agit (a) des leçons apprises de conflits passés ou actuels, (b) des points en communs entre Inuit et instructeurs et enfin, (c) des mécanismes d'inclusion et de consultation au sein des patrouilles. Ces éléments exogènes créent actuellement un environnement permettant une dynamique équilibrée.

a. Exemples de conflits entre Rangers et instructeurs

Lors des entretiens, certains m'ont décrit des conflits anciens ou plus récents. Ces exemples, reproduits dans leurs intégralités dans les encadrés des pages 124-125, illustrent deux éléments en particulier.

Le premier (R-4) reflète les tensions passées lorsque les instructeurs n'étaient pas assez à l'écoute de leurs Rangers et appliquaient le style « militaire » aux patrouilles. Dans cet exemple, les instructeurs souhaitent absolument terminer le programme prévu pour l'entraînement en faisant le tour d'une baie en bateau. Ils se sont heurtés au refus d'un ancien, un *elder*. Pour ce dernier, il était dangereux de continuer avec la marée descendante et le mauvais temps ; il voulait rentrer immédiatement. Les instructeurs, insistants, ne voulaient pas écouter. Mais l'ancien n'a pas « obéit » et a conduit les bateaux directement à terre, sans

faire le tour de la baie. L'insistance des instructeurs – et le fait qu'ils contredisent un ancien – n'a pas été appréciée par les Rangers.

Le deuxième (M-7) reflète une friction plus récente concernant le respect des horaires, concept assez relatif dans le Nord mais primordial dans le milieu militaire. Ici, un Ranger est revenu au campement avec six heures de retard car il pistait des caribous. Celui-ci n'a pas apprécié que l'instructeur lui fasse remarquer son retard et a voulu rentrer à la communauté – à titre informatif, nous reviendrons plus longuement sur ce rapport au temps différent dans le chapitre 8.

R-4

« Les Rangers n'appréciaient que cela soit trop strict ou comment... quelque fois les militaires arrivaient trop en 'dominateurs du Sud' et ne demandaient pas conseils aux anciens. Je pense à une histoire, nous allions en canoë de la baie jusqu'à la pointe là-bas [il me montre un point situé de l'autre côté de la baie], et nous étions un peu en retard au départ et la marée était descendante et nous devions faire tout le tour par l'arrière de la baie ici et nous n'avions pas le temps et la météo n'était pas bonne. L'ancien a dit « non, nous y allons directement [à la pointe, sans faire le tour de la baie] » car comme l'eau descendait il y avait de forte chance que nous heurtions des roches en marée basse. Et donc nous y sommes allés directement, j'étais dans le canoë de l'ancien et les Rangers [militaires] étaient derrière nous et ils étaient très mécontents que nous allions directement à la pointe et ils ont dit « nous aurions eu le temps de le faire » et l'ancien lui dit [en Inuktitut, traduit par un autre] « non, dans ces vagues, avec ce vent, avec la marée descendante, nous aurions pu facilement nous écraser sur un rocher et briser notre canoë en deux, en aucun cas nous aurions dû continuer »... Je raconte toujours cette histoire, le matin suivant, il était en retard, notre Ranger, notre ancien. Et il n'est jamais en retard, il sait être à l'heure. Donc nous avons dit « oh, oh, il n'est vraiment pas content de ça, de ce qu'il s'est passé hier ». Il a dû aller aux toilettes donc... mais il a fait une blague sur cela, il a dit « vous savez quoi, ça, c'est le vrai patron, quand tu dois y aller, tu dois y aller. Ça c'est ce qu'il faut vraiment écouter » tu vois, mais bon, en tout cas, il était encore énervé qu'ils essaient d'être si autoritaires, et c'était sa manière à lui de le dire, en faisant une blague là-dessus.. mais ces Rangers [militaires] ont appris, ils ont compris qu'il avait raison »⁴¹.

⁴¹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Rangers did not appreciate how strict it was or how....sometimes the military were overbearing from the south and they didn't take the advice of the elders. There is once story I have, we were going by canoe around the Bay to the tip over there, and we were a little bit late in leaving and the tide was going down and we were intending to make it all the way around to the back side of the bay here and we didn't have time and the weather was not good. And the elders just said "no, we are going in right now" because as the water goes down there is much chance we are going to hit the rocks in the low tide. And so we headed in, I was in the elders canoe and the Rangers were behind us and they were very upset that we were headed in and they said "we could have still made it" and the Ranger in Inuktitut was being translated to say "no, in those waves in that wind, with the tide going down we could have easily been crashed on a rock and broken our canoe in half and there is no way we should have kept going" and so.. and they said "we could have still made it" and the Ranger in Inuktitut was being translated to say "no, in those waves in that wind, with the tide going down we could have easily been crashed on a rock and broken our canoe in half and there is no way we should have kept going" and so.. I always tell this story, the next morning he was late, our Rangers. And he is never late he knows to be on time. So we said "oh oh, he is really no happy about that, yesterday what happened" and he had to go to the bathroom so... but he made a joke out of it, he said "you know what, that is the real boss, when you have to go, you have to go, that is what you really have to listen". But anyway, because he was still upset that they were trying to be so bossy so that was his way of making a joke out of it... but those Rangers they learned, they understood that he was right and anyway ».

M-7

« J'ai eu un choc une fois. Oui, un choc une fois parce que j'ai été confronté avec le fait que la mission qui était pour nous de revenir à une certaine heure au campement et puis les gens qui eux, étaient partis... bon on appelait ça une « activité traditionnelle », donc ils étaient partis à la chasse et c'était correct, c'était ce qu'on faisait dans l'après-midi. Mais eux, ce sont retrouvés à trouver des caribous et à vouloir les chasser, jusqu'à très tard le soir. Donc on avait dit à 5h, revenez au bivouac. Mais rendu 11h le soir, ils sont arrivés et les autres Inuit aussi commençaient à s'inquiéter. Donc j'ai un petit peu confronté la personne en disant « bha tu trouves pas que... tu as un petit peu dépassé la limite ? » et puis il me dit « non, j'ai couru les caribous, ça nous a pris très tard et puis on est revenus avec ». Donc lui était content de sa chasse et mécontent de mon observation. Et puis il m'avait dit dans la nuit, on en avait jéré quand même assez tard et il m'a dit « je m'en vais, je quitte, je retourne au village ». Et puis je lui avais fait savoir « si tu veux quitter, on quitte tous. On défait le camp, on retourne tous au village ». Et puis il a eu un petit recul... On est restés bon amis... Mais c'est la seule fois à ma connaissance... Tout le reste, en discutant un peu, s'arrange relativement bien. Ce sont des gens ouverts. Mais je peux pas être fermé non plus ».

Aujourd'hui, ce type de conflit semble se faire de plus en plus rare : le style militaire a été largement abandonné au sein des patrouilles et les instructeurs ont intégré le mode de fonctionnement des communautés (i). Par ailleurs, les participants ont insisté sur la nécessité de régler les conflits dès leurs apparitions (ii).

(i) Dans nos données, deux exemples se rapportent à l'abandon du style militaire dans les patrouilles. Le premier résulte des propos d'un participant : « Oui, oui, au début, ils faisaient comme ils devaient le faire à l'Armée mais parfois, cela ne marche pas, parfois, nous devons leur dire comme nous faisons dans le Nord »⁴² (R-10). Le deuxième découle des observations consignées lors de nos terrains. Des échanges, consignés dans mon carnet de terrain, indiquent qu'à Aupaluk il est apparemment difficile (voir impossible) d'organiser un exercice de manière stricte. En effet, les Inuit d'Aupaluk seraient moins « assimilés » (notion que nous recroiserons en chapitre 8) que dans d'autres communautés. Il serait donc plus difficile de mixer les deux cultures et de se comprendre ; partant, les exercices sont organisés en appliquant la culture inuit plus que la culture militaire. Notons toutefois que les entraînements dans le passé étaient de style militaire avec un départ strict à 9h. Ils ont été récemment adaptés aux horaires de travail des Rangers, afin de permettre à un maximum d'entre eux d'y participer.

(ii) Également, plusieurs ont souligné la nécessité de discuter ouvertement des conflits pour ne pas reproduire les erreurs passées. Comme le montre l'encadré page 125, M-7 conclut son histoire ainsi : « en discutant un peu, ça s'arrange relativement bien ». Un autre participant (R-10), un Ranger Inuk cette fois-ci, a lui aussi insisté sur l'importance de gérer les tensions immédiatement : « Et s'il y en a, nous nous en occupons tout de suite pour ne pas que cela ait de répercussions sur la patrouille parce que... cela est arrivé dans le passé avec certaines patrouilles, plus nombreuses. S'ils ne s'occupaient pas de leurs problèmes, les Rangers quittaient la patrouille (...) »⁴³.

⁴² Traduction libre de l'auteur. Citation originale : « Yeah yeah at first, they were doing the way they were supposed to do in the Army but sometimes, that does not work, sometimes we have to tell them how we do it in the North ».

⁴³ Traduction libre de l'auteur. Citation originale : « And if there is, we deal with it right away so that it doesn't impact the patrol because... it has in the past with some patrols, of larger number. If they didn't deal with their problems, Rangers left the patrol (...) »

Ces éléments montrent la nécessité d'appliquer d'autres processus que ceux utilisés dans les unités militaires « classiques » pour permettre le bon fonctionnement des patrouilles. Pour atteindre cet objectif, une réelle volonté de coopération transparaît tant dans nos observations que dans les entretiens. Cela découle d'un autre élément exogène : le partage de valeurs communes entre militaires et Inuit.

b. Points en communs entre Inuit et instructeurs

Dans les entretiens, plusieurs éléments sont liés au partage de valeurs communes entre militaires et Inuit. Bien que les Rangers reconnaissent unanimement partager des valeurs avec les militaires, ils n'ont pas développé plus en détail cet élément. Les réponses les plus développées ont été données par les instructeurs. Le plus souvent, la famille, le travail d'équipe, le respect, le courage, l'intégrité et le sens du devoir ont été évoqués.

Ainsi, « l'idée de travailler ensemble pour atteindre un but », l'appartenance et la fierté locales ont été évoqués par M-1. Ce participant a également montré que les modes de fonctionnement militaire étaient très proches de celui des entraînements de Rangers :

Je pense que c'est vrai pour l'ensemble des communautés, quand j'ai vu que « je te respecte, je t'entends, je t'écoute, on partage les connaissances plutôt que je m'impose », là on pas de problème (...). On n'a pas le choix, il faut écouter puis partager. (...). Sur une base militaire, dans n'importe quel pays, tu t'entraides. Tout le monde ensemble, tout le monde s'entraide, tout le monde fait le travail ensemble. La vie dans une tente, en campagne mais également sous une tente Ranger, bah il y a du bois à couper, il y a des choses à faire (...). Il faut que tu construises, que tu sois autonome, que tu sois capable d'utiliser des ressources sur le terrain, et puis de t'adapter. (M-1)

Ces valeurs d'entraide à la base du système militaire en déploiement permettent de développer des relations équilibrées. Cette entraide permet à son tour de créer un environnement de partage de connaissance et de respect.

c. Les mécanismes d'inclusion et de consultation au sein des patrouilles

Actuellement, les relations au sein des patrouilles reposent sur l'inclusion et la consultation régulières des membres ; les décisions sont prises par consensus, notamment après avoir demandé aux anciens (i). Ces consultations régulières permettent aux patrouilles de créer des échanges mutuels (ii).

(i) La consultation et l'inclusion des Rangers dans le fonctionnement des patrouilles a déjà été rapporté par une équipe de journaliste qui a suivi une patrouille : « Plus nous nous éloignons de la dernière base aérienne, plus les sergents [militaires] qui dirigent notre convoi - cèdent le commandement à Lassaly sans qu'il soit besoin de le dire. Les autres Inuit reconnaissent son autorité. Né sous l'igloo il y a cinquante- huit ans, Lassaly l'« *elder* », l'ancien, connaît les secrets de la survie dans l'immensité glacée. « Je ne me perds jamais, affirme-t-il. Je regarde les marques que le vent imprime sur la neige. Je me fie au soleil même s'il n'aide pas beaucoup » » (Montesquiou, 2012). En effet, instructeurs et militaires s'en remettent aux connaissances des locaux. Cela se fait systématiquement lors des patrouilles de Rangers. Mais c'est également le cas lorsque des Rangers guident les troupes régulières lors d'entraînements, une des tâches du mandat officiel des Rangers canadiens détaillé par la DOAD-2020 (voir chapitre 3).

Cet élément est corroboré par deux observations consignées dans le carnet de bord lors du second temps de collecte à Saint-Jean-Sur-Richelieu et lors du quatrième temps de collecte à Naujaat. Tout d'abord, à l'occasion de l'entraînement de leadership de décembre 2016 à Saint-Jean-Sur-Richelieu, les instructeurs ont fait visiter aux Rangers des prototypes de conteneurs. Ces conteneurs sont utilisés par chaque patrouille pour stocker le matériel des Rangers et des Rangers Juniors (RES, rations, batteries, vêtements etc.). Les caractéristiques de chaque prototype ont été validés par les instructeurs auprès des Rangers – nombre et emplacement des étagères ou des lumières, dispositions des rayonnages, type de stocks etc. Par ailleurs, comme nous l'avons déjà indiqué (chapitre 4), le terrain effectué à Naujaat nous a permis d'assister au processus quotidien de prise de décision au sein de la patrouille. Ainsi, l'instructeur indiquait l'objectif de la journée au sergent pour lui demander son avis et la meilleure manière de l'atteindre. Le sergent de cette patrouille en discutait avec les anciens, puis transmettait à l'instructeur le résultat de ces échanges. Une fois le programme

définitivement arrêté, les informations étaient transmises à la patrouille – en anglais par l'instructeur puis en inuktitut par le sergent – pour accord et validation.

Cette prise de décision est complètement différente de la manière strictement hiérarchisée de l'Armée, comme nous l'avons vu en introduction de ce chapitre. Ces éléments illustrent bien l'organisation unique du commandement au sein d'une patrouille et permettent d'équilibrer les relations.

(ii) En effet, grâce à ces consultations régulières, les patrouilles semblent fonctionner d'une manière équilibrée basée sur le respect et l'échange. Cette impression a été illustrée par les réponses de certains participants. Une des questions posées était la suivante : « selon vous, la relation entre instructeurs et Rangers est-elle équilibrée ? Avez-vous l'impression d'apprendre autant que vous apprenez aux Rangers/instructeurs ? ». Les réponses étaient uniformément positives, comme le montre les propos de R-4 :

Beaucoup. Je pense que c'est toujours moitié-moitié oui. Je veux dire, nous avons une journée traditionnelle où les Rangers locaux montrent aux sudistes comment pêcher, chasser et tout et... il y a beaucoup de technologie que nous devons apprendre, le GPS, les cartes, les boussoles, mais il y a un réel respect⁴⁴. (R-4)

M-6, lui, parle de connaissance terrains :

Ce que eux nous apprennent sur le terrain, c'est ça qui est le *fun* de voir : le bon arbre, le bouleau, les champignons qui poussent autour, c'est des affaires de survie ça, de trappage. Pleins d'affaires que je savais pas faire avant d'arriver ici... quand tu es dans le bois, la survie, comment mieux réagir, comment mieux s'habiller, toutes les affaires comme ça. Puis c'est eux qui l'ont en fait, ils vivent tout le temps dedans. (M-6)

Ces extraits permettent d'introduire un autre de nos résultats. Nous le verrons plus en détail en chapitre 8 mais il semble important de le relever ici. En effet, outre la recherche d'un équilibre entre les individus et entre les cultures respectives, les patrouilles fonctionnent

⁴⁴ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Very much. I believe that it is always half and half yeah. I mean, we have a traditional day where the local Rangers show the southerners how to fish, hunt and things, hum... there is a lot of technology we have to learn, the GPSs, the map, the compasses, but there is a real respect ».

également en recherchant un équilibre entre l'utilisation des techniques et outils technologiques et l'utilisation des connaissances terrain des Autochtones.

Au sein des patrouilles, la recherche d'un équilibre des relations entre Rangers et instructeurs résulte donc d'éléments qui leurs sont exogènes (évolution historique, partage de valeurs communes). A ceux-ci se rajoutent également des éléments endogènes.

6.2.2. *Éléments endogènes*

Cet équilibre actuel est également tributaire d'éléments endogènes, liés aux instructeurs (a) et aux raisons qui les poussent à rejoindre le 2 GPRC (b). Avant de développer, nous remarquons ici que ces éléments ne se rapportent qu'aux instructeurs, à leurs personnalités et à leurs choix de carrières. En effet – et nous le reverrons plus en détail dans le chapitre 7 – les résultats présents dans le corpus d'entretien et consignés dans nos carnets d'observation du terrain montrent que le bon fonctionnement des patrouilles semble étroitement lié à l'adaptation des instructeurs – voir à leur « assimilation » – à la culture inuit et non à celle des Inuit à la culture militaire allochtone.

a. Préparation et personnalités des instructeurs

Le premier élément endogène semblant permettre une relation équilibrée – basée sur des partages mutuels de connaissance – se rapporte à la préparation de l'instructeur (i), à sa capacité d'adaptation (ii), et enfin, plus généralement, à certains traits de personnalité (iii).

(i) Plusieurs instructeurs ont souligné l'importance de la formation reçue au sein du 2 GPRC. Pour se préparer au terrain, un nouvel instructeur du 2 GPRC doit faire deux ou trois séjours en tant qu'observateur avec un instructeur senior :

Ça prend environ un an avant qu'un instructeur soit autonome, qu'il parte par lui-même. Et puis entre temps tout au long de sa formation, il va y avoir un instructeur senior qui va l'accompagner dans son cheminement, dans sa progression, pour justement s'assurer que son développement suit les critères. Par la suite, il y a une évaluation qui se fait. Lorsque l'on s'aperçoit qu'il est prêt pour être autonome, il part. On continue pareil à

garder un œil sur l'instructeur parce que c'est pas nécessairement donné à tout le monde d'arriver sur le terrain, donc c'est important de les former. (M-5)

Par ailleurs, l'instructeur senior va préparer le nouvel instructeur mais aussi le présenter aux patrouilles, comme le montre M-9 :

Ça se passe bien au sein de l'unité parce que... lorsque tu pars une première fois, tu pars pas tout seul, c'est une personne qui t'intègre au groupe, puis tu apprends à les connaître un peu, fait que ça, ça se fait très bien. (M9)

Pour M-10, une simple visite ne suffit pas :

Je vous dirais que la meilleure préparation c'est l'expérience. Puis l'expérience, on va l'acquérir en faisant plus qu'un voyage. Moi j'ai tout le temps dit aux instructeurs, les nouveaux : votre première visite, vous êtes en mode observation. Puis prenez le temps d'absorber ce que vous allez voir, de comparer ce que vous allez voir. C'est pas parce que vous avez fait une visite que vous êtes un expert. Tu sais, c'est vraiment plusieurs voyages, plusieurs villages, que là vous allez commencer à avoir vraiment un poulx. Puis ça peut prendre jusqu'à deux ans minimum selon moi pour avoir vraiment le poulx exact. (M10)

Il convient ici de nuancer ces propos. En effet, nos observations lors des séances d'entraînement indiquent que l'intégralité de cette formation n'est pas toujours effectuée. Par exemple, il peut arriver que la passation entre instructeurs ne se fasse pas, le nouvel instructeur devant alors faire son premier voyage en communauté seul.

(ii) En sus de cette formation, un futur instructeur doit également être capable de s'adapter ; s'il n'en est pas capable, il ne restera pas longtemps à son poste. En effet, plusieurs participants ont répété que les Rangers « n'étaient pas pour tout le monde ». Au 2 GPRC, « si vous restez plus que 10 mois, la norme veut que vous restez [nda : indéfiniment] » (M-10)⁴⁵.

45 Ce dicton reflète d'ailleurs un des biais de notre travail de terrain : si nos données sont presque quasiment positives, c'est très probablement parce que nous n'avons pu avoir accès qu'à des personnes toujours présentes au 2 GPRC. Pour avoir des résultats intégralement objectifs, il aurait fallu entrer en contact avec des gens partis du 2 GPRC. Cela n'a pas été possible à causes de limites temporelles dont nous avons fait part en introduction.

Cet élément a été décrit par plusieurs participants. M-5 en parle en ces termes :

« Selon les instructeurs qui se présentent, il y en a qui arrivent puis ils s'aperçoivent directement après quelques mois : « oh non, non, c'est vraiment pas fait pour moi ». Donc on recherche vraiment des gens qui ont un esprit ouvert, qui sont capables de s'adapter à différentes situations (...). (M-5) »

Pour M-10, « comme on dit à l'unité, entre 6 et 18 mois c'est là qu'on voit si on aime vraiment ça ; parce que c'est pas fait pour tout le monde ». Pour M-5, environ 10-15 % des instructeurs partent : « Bah je te dirais là sur environ... Je te dirais peut être 10 %. 1 instructeur sur 10 ouais 1 sur 6/7 instructeurs à peu près là. 10 à 15 % des instructeurs. Ils se sentent pas confortables là-dedans tout simplement ». Pour résumer, « on est volontaires deux fois : quand on arrive et quand on part. Parce que y a personne à date qui s'est fait mettre à la porte. Puis on devient pas mal expert à long terme avec la culture... » (M-10).

Or, comme cela a déjà été souligné (chapitre 3), des différences existent entre GPRC, notamment sur le statut des instructeurs. En effet, certains GPRC fonctionnent avec des militaires qui sont mobilisés au poste d'instructeur ; partant, ils ne sont pas « volontaires » et ils ne restent que quelques années avant d'être mobilisés autre part. Cet aspect est différent du fonctionnement du 2 GPRC. Les instructeurs étant réservistes, ils restent au 2 GPRC pendant des durées souvent bien plus longues. Cet aspect a été souligné par M-11 :

« Tous les militaires ne sont pas capables de faire cette transition-là. Parce que... on a des militaires qui viennent, tu les as pas vu, tu les vois pas ici. Mais si tu vas au 1 GPRC qui est dans le Grand Nord canadien, c'est des militaires qui nous arrivent, qui sont envoyés là pour faire le job pendant 3 ans. Ok ? On dit dans le jargon militaire « tu es posté là-bas ». Puis ... le gars ou la femme de 30 ans, 35 ans, 40 ans arrive là puis... « Je vais travailler avec des Autochtones, puis avec des enfants, c'est pas ma job, j'ai pas signé pour ça ». Fais qu'ils y en a qui sont pas capables de s'adapter puis ils ne restent pas longtemps et ils s'en vont. Mais la majorité en général vont réussir à s'adapter, avec un peu de coaching, un peu de... de dire de quoi faire, ils vont réussir... c'est assez bien. Mais c'est complètement différent. Ici, même ce matin par exemple, pour la parade [nda : parade effectuée tous les matins pendant le camp d'été des Rangers Juniors], dans d'autre GPRC, ils ne font pas ça du tout. Ils se rassemblent autour d'un

feu, les informations sont passées mais c'est vraiment beaucoup plus... Autochtones, Premières Nations qu'icitte. Icitte, c'est un petit peu plus régimenté. Pour l'été. (M-11)

(iii) Enfin, en plus de la formation et de la capacité d'adaptation d'un futur instructeur, beaucoup ont insisté sur un prérequis pour rejoindre les Rangers : être « ouvert d'esprit » – comme le résume M-5 : « On recherche vraiment des gens qui ont un esprit ouvert, qui sont capables de s'adapter ». Mais à quoi renvoie ce concept d' « ouverture d'esprit » ? Plusieurs éléments de nos données permettent de le préciser.

Pour M-7 par exemple :

Mais si j'avais été quelqu'un de fermé dès le départ, je n'aurais pas réussi à capter tout ça (...) Il faut avoir une ouverture... Et humilité... Je veux dire on monte les voir, on est accueilli chez eux, on est là parfois pour 12-14 jours... et puis on revient au Sud, on revient chez nous... Il y a une *balance*... si j'étais pas capable de changer, de me corriger dans ma mentalité, je resterais le gars du Sud qui arrive avec les mentalités du Sud au Nord. Je suis un petit peu caméléon peut être mais, en fin de compte, j'aime avoir l'ouverture d'esprit, et je crois que ça m'apporte... parce que eux aussi le voit dans mon attitude, dans mon caractère. Je crois qu'on se voit un petit plus comme une relation de frères ou oncles. Malgré qu'ils ont énormément de respect pour la notion d'« instructeur » (...). Encore une fois, pour quelqu'un qui est fermé, avec une mentalité : « non c'est moi l'instructeur et demain on va travailler », il y a un petit choc qui se fait entre ce qu'ils veulent nous dire et ce qu'on veut écouter. (M-7)

Ainsi être « ouvert d'esprit » implique de l'« humilité » et un aspect « caméléon ». Notons que ces éléments sont également essentiels pour l'adaptation des instructeurs à leurs différentes patrouilles. Cela est d'autant plus important qu'un instructeur du 2 GPRC peut être amené à travailler tant avec une patrouille inuit qu'avec une patrouille innu ou cri par exemple. Enfin, ce concept peut renvoyer à un troisième élément selon M-7 :

Je pense que la notion personnelle de ne pas juger entre en ligne en compte (...). Encore une fois, je suis content de pouvoir faire, pas nécessairement des parallèles, ni des conclusions, mais d'être capable de me dire que je peux pas juger... même au Sud,

même nous, dans notre culture, on a les mêmes problèmes, on ne les a pas surmonté.
On est pas meilleurs, on est pas fait mieux. (M-7)

Ce troisième élément, cette « notion personnelle de ne pas juger », se retrouve également dans le discours de M-9 :

J'ai adoré en rentrant dans le monde autochtone, et même aujourd'hui, j'ai beaucoup de respect, j'ai la chance de les connaître beaucoup plus qu'un autre, mais il faut apprendre à ne pas les juger. Ils ont autant de valeur que n'importe qui. C'est du monde fantastique. (M-9)

Pour reformuler, un instructeur doit avoir la capacité d'écouter ses Rangers et de prendre du recul sur soi ; accepter que ses connaissances ne soient pas forcément les plus adaptées au contexte climatique ou géographique ; accepter de faire confiance, de s'en remettre à ses Rangers quand bien même, sur le papier, l'instructeur est le « supérieur » militaire de ses Rangers. On voit poindre dans ces extraits le respect qu'ont les instructeurs pour leurs Rangers. Ce respect et cette compréhension permettent également aux jeunes Inuit de prendre conscience de leurs valeurs. Les propos tenus par M-11 (encadré page 134) illustrent et introduisent cet élément ; nous en traiterons plus en détails en chapitre 8.

M-11

« Ce dont je ne m'étais pas rendu compte pendant les vingt premières années de ma carrière c'est que c'est pas nécessairement toujours la bonne réalité. Fait que le sens de flexibilité, d'écouter les autres, et de comprendre ce que sont leurs besoins... heu le militaire on nous inculque pas ça au début. Très jeunes dans nos carrières, on nous inculque « tu fais ça, tu fais ça ». Et à un moment donné tu dois faire la transition et c'est toi qui dis quoi faire. Mais tu ne dis jamais quoi faire parce que c'est le besoin. Tu dis quoi faire parce que c'est écrit quelque part quoi faire et que ça a été inculqué. (...). Versus travailler avec les Rangers Juniors canadiens où les Autochtones bah... il faut vraiment que tu les écoutes parce que c'est eux autres qui doivent demander ou qui doivent nous dire ce dont ils ont besoin. Fait que ça m'a permis de prendre le temps d'écouter ces gens-là... Quand on arrive sur des camps comme ici, c'est pas toujours évident parce que... la communauté c'est un peu différent. Fait que... oui peut-être l'opportunité d'écouter plus puis de... donner la chance à la personne de communiquer avec moi ce qu'elle voit, ce qu'elle veut. Peut-être que c'est ça, ça répond peut être à ta question ».

b. Raisons de rejoindre le 2 GPRC

Enfin, hormis les éléments liés aux instructeurs (préparation, capacité d'adaptation et personnalité), l'équilibre actuel des relations au sein des patrouilles peut également être lié aux raisons avancées par les instructeurs pour rejoindre le 2 GPRC. Plusieurs ont évoqué des raisons pécuniaires (i). D'autres raisons ont été énoncées : travailler au 2 GPRC leur permet de sortir de leur zone de confort (ii) mais également d'être au contact d'autres cultures (iii).

(i) Ainsi, rejoindre le 2 GPRC comporte des atouts financiers. En effet, être réserviste au sein du 2 GPRC est un des rares postes de la réserve qui permet de travailler à plein temps. Dans les entretiens, ce motif est toujours évoqué très rapidement et aux côtés d'autres motifs (défi, différence culturelle).

(ii) Plus longuement, certains ont parlé de « *challenge* », de « sortir de sa zone de confort » en allant à la rencontre d'une culture différente au sein d'une structure inhabituelle pour l'Armée. Voici ce que M-5 a dit :

En fait, moi c'est une question de *challenge*, une question de défi. Je savais que c'était sortir de ma zone de confort. Parce que c'est quand même, c'est militaire hein. C'est prendre un groupe de civils et puis les amener avec des compétences militaires pour qu'ils soient en mesure de faire des tâches sur le terrain donc...du jour au lendemain, on travaille avec des militaires et puis la rigueur est là, et puis la discipline constamment. Et avec un groupe de civil dans le fond l'approche est différente. On peut pas nécessairement employer les mêmes façons de faire. Donc c'est plus en dialoguant avec eux et puis en y allant de façon plus... comment je peux dire... plus accessible, plus... plus élaborée. (M-5)

(iii) Enfin, d'autres ont clairement mentionné l'envie de connaître un peu plus les peuples Autochtones canadiens. Ainsi, M-4 voulait « essayer des affaires traditionnelles dans les communautés, voir c'est quoi les communautés... ». Pour M-2, qui « aime le contact avec les gens », les Rangers lui ont permis d' « apprendre à connaître du monde, une autre culture qui est vraiment différente de la nôtre ». Ceci rejoint ce qu'a partagé M-7 : « bha il y avait un intérêt pour le type d'entraînements qui se donnaient... donc l'unité, les Rangers, travailler avec des gens d'autres cultures. Pour moi ça avait un intérêt personnel ». M-5 parle également de cette culture différente :

En plus le fait de travailler avec une culture qui est différente de la nôtre... quand on travaille avec des Inuit ou avec des Cris. C'était pas tant correct vu l'histoire justement de porter des jugements ou quoi que ce soit sur la façon qu'ils agissent, la façon qu'ils font les choses. Fait que c'est un peu ce *challenge* qui m'a amené à travailler avec ces gens-là. Et aujourd'hui et bah je regrette pas le fait que j'ai pris cette mission-là... (M-5)

Enfin, M-10 a expliqué :

Ouais parce que, dans mon métier, moi je suis fantassin, fait que quand on entendait parler des Rangers, bah on connaissait les exercices qu'ils faisaient dans le Grand Nord, surtout les opérations de souveraineté mais que c'était toujours... par rapport au froid, par rapport aux peuples Autochtones. Moi ça m'intéressait, fait que quand j'ai vu l'opportunité, j'ai dit « ah bon je vais aller voir » ! (M-10)

En lien avec cet aspect culturel, il est intéressant de souligner que le 2 GPRC invite parfois des anthropologues, comme l'explique M-7 :

On apprend légèrement [nda : à l'école] ce que c'est les premières nations qui font des tipis... bon. Et là, de me retrouver avec eux, de manger avec eux, de partager... J'ai mangé du béluga, j'ai mangé du phoque. Et j'ai toujours essayé de connaître et de goûter à leur culture. Heureusement que l'unité, le 2 GPRC, nous amène aussi à inviter des anthropologues, à inviter des gens qui nous donnent une portion soit d'histoire, soit du côté humain, soit de façon légale... ça m'a amené à vouloir comprendre plus... mais si j'avais été quelqu'un de fermé dès le départ, je n'aurais pas réussi à capter tout ça. (M-7)

Les citations ci-dessus reflètent un résultat compris dans les entretiens et les observations effectuées sur le terrain : la découverte d'une nouvelle culture est un des éléments qui incite le plus les réservistes allochtones à devenir instructeur auprès des Rangers. Pour réussir cette coopération, il est toutefois nécessaire d'avoir une certaine capacité d'adaptation et être prêt à utiliser des approches différentes de celles usuelles dans l'armée.

6.3. Conclusion

Les données de notre corpus permettent de mettre en lumière que l'équilibre des relations des patrouilles fonctionnent grâce à des éléments exogènes et à des éléments endogènes.

L'évolution historique des patrouilles permet actuellement de créer un environnement propice aux échanges entre instructeurs et Rangers. En effet, on peut voir dans les propos des participants des exemples de conflits résultant d'une incompréhension du fonctionnement de l'autre groupe. Ainsi, le style militaire 'classique' ne semble pas permettre aux patrouilles de fonctionner lors des entraînements et lors des prises de décision. Ce n'est qu'avec le temps et la prise en compte des différences culturelles et humaines entre instructeurs et Autochtones que les patrouilles ont trouvé leur équilibre. Mais cet équilibre résulte également de points communs entre ces deux groupes. L'entraide, le travail d'équipe, l'intégrité et le sens du devoir ont permis ce rapprochement et le développement de relations équilibrées. Par ailleurs, la découverte de nouvelles cultures est une des raisons les plus avancées par les instructeurs pour venir travailler au 2 GPRC, comme le montre les données liées aux éléments endogènes.

Les données récoltées ont montré que la coopération au sein des Rangers canadiens nécessite également des prérequis endogènes, notamment du côté instructeurs. Au 2 GPRC, les instructeurs sont réservistes et l'intègrent donc par choix. Pour les instructeurs, ce choix résulte avant tout d'une envie de travailler avec des Autochtones. Plusieurs participants ont indiqué que « respect », « ouverture d'esprit », « humilité », « adaptabilité » ou encore « capacité à ne pas juger » étaient des prérequis nécessaires pour trouver sa place au sein des patrouilles. Quand bien même un nouvel arrivant suit une formation tournée sur l'approche culturelle, ces prérequis semblent nécessaires pour comprendre et accepter les différences culturelles au sein d'un sous-élément militaire. Beaucoup ont également mentionné la reconnaissance de la valeur de l'autre, propos qui montrent la fierté qu'éprouvent les instructeurs envers leurs patrouilles.

Tous ces éléments endogènes et exogènes permettent un réel échange entre instructeurs et Rangers. Cet équilibre des relations se fait-il au détriment de la culture autochtone ? Les patrouilles de Rangers sont-elles un outil « moderne » pour assimiler plus encore les Autochtones ? D'après notre corpus d'entretien et notre carnet d'observations du terrain, quels sont les éléments pouvant se rapporter à la dimension utilitaire des patrouilles ?

Chapitre 7 : La dimension utilitaire des patrouilles de Rangers, les éléments d'assimilation et d'agentivité des membres

« Cela fonctionne très bien. L'entraînement que l'on reçoit et les connaissances locales... lorsque tu mets ces deux cultures ensemble, la culture militaire et la culture inuit, tu les mixes en quelque sorte et tu trouves une unité ».

R-10

Le deuxième élément identifié permettant le développement de la sécurité humaine est lié à la dimension utilitaire des patrouilles de Rangers. En effet, les éléments endogènes et exogènes identifiés dans les résultats de cette recherche permettent un échange entre instructeurs et Rangers. Mais cette association étroite entre Autochtones et instructeurs soulève des questions d'assimilation et d'agentivité. Nous avons vu dans les chapitres précédents quelques exemples de politiques historiques d'assimilation des Autochtones (partie I). Les patrouilles de Rangers sont-elles un moyen d'assimilation moderne de ces mêmes Autochtones ? Au contraire, permettent-elles aux Autochtones d'être agent au sein de leurs patrouilles, et plus généralement de leurs communautés ? Dans nos entretiens et observations terrains, pouvons-nous identifier des éléments se référant plutôt à l'assimilation ou plutôt au renforcement de l'agentivité des membres ? Après la présentation d'une théorie de l'assimilation et d'une théorie de l'agentivité (section 7.1), nous présenterons nos résultats (section 7.2 et section 7.3).

7.1. Les théories de l'assimilation et de l'agentivité, courte présentation introductive

7.1.1. Schnapper et *La relation à l'Autre*

Dans *La relation à l'Autre*, Schnapper (1998) débute sa réflexion en explicitant deux conceptions de l'« Autre ». La première constate la différence : « L'Autre est autre, les sociétés humaines sont diverses. (...). « Je » évalue l'Autre à l'aune de « ma » culture, confondue avec la culture en général. L'Autre, alors, ne peut être qu'un état imparfait de soi. Il est admis dans sa différence mais figé dans une infériorité qui ne peut qu'être définitive » (Schnapper, 1998, p. 35). La deuxième pose l'universalisme en principe : les différences sont constatées, mais l'unité du genre humain prévaut. Chacun a la même capacité ou potentialité intellectuelle et morale qu'un autre, même si elle n'est pas réalisée selon les mêmes modalités. Chacun possédant la même raison et la même vocation à la liberté, « l'Autre est un autre soi-même. Il n'existe donc pas en principe de limite aux droits des hommes en tant qu'hommes, à la dignité de chacun d'entre eux et au respect qu'on doit lui manifester » (Schnapper, 1998, pp. 36-37).

Toutefois, l'universalisme se heurte en pratique aux inégalités de pouvoir et de capacités des individus. Il existe alors un risque que le principe universaliste dérive vers l'assimilationnisme. Dans cette dérive, « « Je » considère l'autre comme un être humain à part entière, ayant les mêmes droits que moi-même. Mais, comme il est difficile de penser qu'autrui puisse être égal sans être identique, « Je » ne le perçoit pas dans sa spécificité. L'Autre est destiné à devenir comme « Je » » (Schnapper, 1998, pp. 36-37). Partant, l'Autre doit être assimilé à la culture de « Je », si besoin au moyen d'une politique assimilationniste pour éradiquer sa culture et l'absorber. « Sous sa forme politique agressive, c'est la logique du racisme impérialiste, colonialiste ou assimilationniste. Il ne s'agit pas d'exclure l'autre mais de l'inclure en le niant dans la mesure où on le rend semblable à soi » (Schnapper, 1998, pp. 36-37).

Par la suite, dans son chapitre sur la démocratie et l'assimilation, Schnapper utilise l'analyse cyclique des relations raciales (*race relation cycle*) développée par Park. Ce cycle débute par un contact entre des groupes qui engendre une relation de compétition ; il est suivi par le

conflit, l'accommodation ou l'adaptation entre ces groupes ; la dernière étape de ce cycle des relations raciales est l'assimilation. Selon Park (1924) :

L'assimilation est un processus d'interpénétration et de fusion dans lequel les personnes et les groupes acquièrent les souvenirs, les sentiments et les attitudes d'autres personnes ou d'autres groupes et, en partageant leur expérience et leur histoire, s'intègrent avec eux dans une vie culturelle commune. Dans la mesure où l'assimilation révèle ce partage d'une tradition, cette participation intime à des expériences communes, c'est un phénomène central dans les processus historiques et culturels (...). Par l'imitation et la suggestion, la communication entraîne une modification progressive et inconsciente des attitudes et des sentiments des membres du groupe. L'unité ainsi obtenue n'est pas nécessairement ou même normalement univoque ; il s'agit plutôt d'une unité d'expérience et d'orientation, d'où se développera une communauté de buts et d'action (Park, 1924. Cité par Schnapper, 1998, p. 194).

Park part d'une vision de l'assimilation dans laquelle l'unité nationale ne découle pas d'une homogénéité ethnique et culturelle imposée. Pour lui, le processus d'assimilation renvoie à l'idée que les individus, en participant aux différentes dimensions de la vie collective, en partageant les mêmes expériences, les mêmes techniques ou encore les mêmes modes de vie, peuvent progressivement élaborer une vie culturelle commune. Il ne défend pas un programme assimilationniste mais soutient que l'assimilation permet ainsi de conserver les particularismes de chacun (Schnapper, 1998).

Deux remarques peuvent être faites :

(i) Analysées dans cette optique, les patrouilles de Rangers canadiens permettent aux Inuit et aux instructeurs de partager les mêmes expériences, les mêmes techniques et les mêmes modes de vie. Le partage d'une même langue, en l'espèce l'anglais, est plus discutable. L'usage de l'inuktitut est très précaire et les Inuit se battent actuellement pour que les jeunes générations le pratiquent plus systématiquement (Gouvernement du Canada, 2017b). Certes, ces partages de « vie collective » restent ponctuels, les entraînements ne représentant que douze jours par an. Mais nous verrons dans les propos des participants que ces douze jours ont un réel impact.

(ii) Notons également que ces développements se situent au cœur de recherches sur l'immigration dans lesquelles le processus d'assimilation est celui par lequel des populations multiples [issues de l'immigration] en viennent à constituer une société unique et unie. Rapporté à une société comprenant des peuples Autochtones, ce processus d'assimilation pourrait être celui par lequel des populations multiples [issues de la colonisation] – allochtone (devenue dominante) et autochtone (devenue dominée) – en viennent à constituer une société unique et unie.

L'analyse des données récoltées tout au long des phases de cette recherche a permis de révéler certains éléments liés au concept d'assimilation. Avant de les traiter, présentons maintenant le concept d'agentivité, développé par Albert Bandura dans sa théorie sociocognitive dans les années 1970 et 1980.

7.1.2. Bandura et l'agentivité

L'agentivité est la capacité humaine à influencer intentionnellement sur le cours de sa vie et de ses actions, mais également sur les autres et sur les systèmes d'actions collectives ou encore sur l'espace social et naturel (Carré, 2004 ; Afonso, Devundara, Jeansonnie, & Egbor, 2011 ; Jézégou, 2014). L'agentivité contient également une composante liée à l'anticipation, par l'agent, des conséquences de ses actes. Un agent est « capable d'agir et de prendre des décisions de façon raisonnée et responsable envers autrui », « capable d'agir de façon compétente, raisonnée, consciencieuse et réfléchie » (Lang, 2011). Pour Bandura, il faut rejeter les visions binaires expliquant le comportement humain exclusivement au travers du prisme de l'inconscient ou de son environnement ; il ne renie pas la portée des analyses sociologiques de reproduction sociale, mais la relativise.

Selon cette notion, chacun peut être un agent proactif, capable d'auto-organisation, d'autoréflexion et d'autorégulation ; chacun peut démontrer une part d'agentivité s'il se sent « agent » ou « agente » de ses propres actions ; chacun peut devenir acteur de ses choix et de son développement, même si ceux-ci resteront en partie tributaire de son histoire ou de son milieu (Lang, 2011).

L'agentivité peut s'exercer selon trois modalités. Tout d'abord, elle peut être le résultat d'effet direct de l'intention de la personne, qui renvoie à la composante 'anticipation' de la notion. Ensuite, elle peut résulter d'une 'procuration' où l'agent compte sur l'intervention d'autres pour se réaliser. Enfin, l'agentivité peut être collective lorsque les objectifs sont atteints grâce à la coordination et à l'interdépendance de plusieurs agents. Cette agentivité collective « opère par l'intermédiaire d'un but commun et d'une croyance partagée en termes d'efficacité collective ; elle permet de transformer l'environnement plutôt que de s'y adapter ou de s'y ajuster collectivement ; elle permet également de générer des communautés et de les développer par un effort collectif orienté vers le but partagé » (Jézégou, 2014).

La notion d'agentivité a déjà été utilisée au sein des théories des relations civils-militaires. Bien que ces théories ne soient pas utilisées en l'espèce, cette utilisation est intéressante à souligner. Dans *Armed Servants: Agency, Oversight and Civil-Military Relations*, Feaver (2003. Cité par Schiff, 2009) utilise la notion d'agentivité pour montrer que chaque partie – l'une issue de la sphère politique civile ; l'autre de la sphère militaire – chaque partie donc, en tant qu'agent, fait des choix stratégiques et rationnels en collaborant avec l'autre. La collaboration se fait dans la 'crainte' de l'autre, et partant, sous le prisme de la lutte de pouvoir. Nous verrons dans nos données qu'en l'espèce, cette notion d' « agentivité » ne comportera pas d'élément lié à une lutte de pouvoir.

Certains résultats d'analyse de données peuvent être rattachés à cette notion d'agentivité. Nous conduirons dans un premier temps une stricte analyse des données avant de les remettre en perspective avec les concepts d'assimilation et d'agentivité.

7.2. Données

Les données analysées dans cette partie sont liées au rapport à la patrouille et au rapport à l'institution des Rangers canadiens. Ces rapports ont montré des éléments d'assimilation – certes limitée – des instructeurs (8.2.1) et des éléments d'agentivité des Rangers (8.2.2).

7.2.1. *Les Rangers canadiens, un outil d'assimilation' des instructeurs*

Les données analysées révèlent plusieurs éléments d'assimilation des instructeurs à la culture inuit. Cette assimilation est possible grâce à une meilleure compréhension des peuples Autochtones au sein du 2 GPRC. En effet, travailler avec les Rangers canadiens permet aux instructeurs de comprendre les différences entre peuples Autochtones (a). Le sous-élément permet également de montrer la plus-value des Rangers Inuit (b). Ces deux éléments, soulignés par l'ensemble des instructeurs, sont bien résumés par M-10 :

(...) Ce qu'on m'a appris à l'école puis ce qui est la réalité et sur le plancher des vaches, c'est deux choses complètement différentes. Hum... pour l'avoir vécu pendant longtemps, il y a vraiment des grandes différences... je ne sais même pas où commencer : avec 17 ans, j'ai tellement un bagage. J'ai fait tout ce temps avec les Cries, les Naskapis, les Montagnais, les Inuit, les Blancs, les Francos... Je pourrais vous en donner dans toutes les sphères (...) Si on parle inuit ... Le peuple inuit par rapport aux Premières Nations, c'est différent c'est sûr. Selon moi, c'est un peuple qui est moins assimilé à la façon du Sud mais plus... suiveur si on veut. Il y a des leaders naturels mais c'est plus un peuple qui sait vivre et laisser vivre. Le stress ne fait pas partie de leur nature ; le stress vient du sud, il vient pas du nord. C'est des gens très communautaires, ils vont toujours être là pour s'entraider. Ils ont survécu depuis des milliers d'années comme ça, fait que c'est quelque chose qui reste toujours propres à eux... c'est un peuple qui, une fois qu'ils ont fait confiance, ils font confiance, puis... ils ont beaucoup de misère à laisser la confiance embarquer parce qu'ils ont tellement vu de personne débarquer puis repartir. C'est des ruptures à chaque fois donc ils sont craintifs. Mais quand ils s'ouvrent, qu'ils vous connaissent puis qu'ils savent que vous êtes là. Comme

je disais, moi, ça fait 17 ans, puis après 17 ans, il y en a que je peux considérer comme des amis de longues dates. (M-10).

Son témoignage montre que, en passant du temps avec eux, en apprenant à les connaître, les instructeurs deviennent très proches de « leurs » Rangers. Cela abouti à l'assimilation de certains éléments de la culture inuit (c).

a. Un outil permettant de comprendre les différences entre peuples autochtone

Lors des entretiens, plusieurs participants ont reconnus avoir eu une idée faussée des peuples Autochtones canadiens avant d'intégrer le 2 GPRC. Ces éléments correspondent aux réponses formulées pour cette question : « selon votre opinion, est-ce que votre perception, votre contacts avec les peuples Autochtones a évolué avec les Rangers canadiens ? ». Une grande partie des instructeurs confondaient notamment Premières Nations et Inuit et ne connaissaient pas les différences entre la vie dans les réserves des Premières Nations et la vie dans les communautés inuit.

Ainsi, M-2 explique que :

Les gens qui sont dans le Sud ont tout le temps tendance à dire « les Indiens-ci », puis « les Indiens-ça », puis « les Inuit-ci », puis « les Inuit-ça ». Mais ils ne connaissent pas la réalité (...). Puis tu sais, les Indiens et les Inuit, ils ne vivent pas pareil non plus. (...). Les Inuit font comme nous, comme les Blancs. Ils vont payer les taxes, pareil que nous... les gens ne sont pas au courant de ça. (M-2)

Cette analyse est partagée par M-5 qui précise son propos :

Au départ un peu comme tout le monde on avait l'impression : « ah mais on sait les gens Autochtones, ils paient pas de taxes, ils paient pas d'impôts » puis ces choses-là. Puis au bout de la ligne après avoir travaillé avec eux, (...) on s'aperçoit finalement que c'est juste les gens qui vivent à l'intérieur des réserves qui ont ces privilèges-là. Fait que tu peux être un autochtone mais si tu décides d'aller vivre dans un grand ensemble – Montréal, Québec, Ottawa, mettons – tu deviens citoyen canadien comme tout le monde, québécois, puis tu vas payer tes taxes comme tout le monde... les gens parfois

vont critiquer, vont porter des jugements sur ces gens-là mais souvent ils ne sont pas en connaissance de cause. (M-5)

Comme souligné par M-4, ces différences entre les réserves indiennes et les communautés inuit sont bien illustrées à Kuujjuaraapik, une communauté divisée entre Cris (Première Nation) et Inuit :

Le monde des Rangers est tellement vaste. Juste dans notre bureau, on *deal* avec des Cris, des Innus, des Inuit, des Montagnais etc. On *deal* avec la réalité militaire, on *deal* avec la réalité communautaire (...). Puis y en a comme Kuujjuaraapik, bein on voit la différence entre deux cultures mettons juste au niveau socio-économique. Il y a le côté cri du village, ils sont bien là, ils sont subventionnés, ils ont de l'argent. Regarde toutes les casernes, c'est des nouvelles casernes de pompiers, ils ont leurs corps de police puis toute. Le côté inuit aussi il y a le corps de police, la caserne de pompiers mais c'est loin d'être aussi beau (...). Nous autre on dit 'Kuujjuaraapik' mais c'est Kuujjuaraapik [côté inuit] et Whapmagootsui [côté cri]. Puis ils ont leur propre enveloppe budgétaire et administrativement... Il y a un maire puis un chef de bande. (M-4)

Partant, les Rangers canadiens reflètent bien la diversité culturelle du Canada et permettent de comprendre les peuples Autochtones et leurs différences. Néanmoins, quelques remarques peuvent être faites. En montrant les différences structurelles et budgétaires entre Premières Nations et Inuit, les Rangers canadiens peuvent être un frein pour « afficher l'unité de la communauté » à atteindre dans le modèle de Park. En effet, plusieurs instructeurs ont souligné cette différence et montré une certaine empathie pour les Inuit. Cela étant souligné, les participants connaissent notre intérêt prioritaire pour les Inuit et les entretiens ont été effectués prioritairement auprès d'instructeurs travaillant avec les communautés nordiques ; cette empathie peut être le résultat de ce biais. Toutefois, elle transparait également lorsque les instructeurs parlent des capacités de leurs patrouilles, comme nous le verrons dans le développement suivant.

b. Un outil permettant de montrer la valeur ajoutée des Inuit

Le discours des participants blancs a souvent fait poindre une certaine admiration envers « leurs » Rangers. M-8 en parle en ces termes :

The gang, ils sont excellents ! Une fois à Trenton, il y a eu un accident avec un *chopper* [nda : hélicoptère]. C'était il y a cinq ans peut être. Trenton a refusé de demander l'activation des Rangers parce que : « c'est bon, on est allés voir avec les avions, tous les jours ». Après 48 heures je pense, Trenton ne trouvait toujours pas les victimes. Ils ont demandé l'assistance des Rangers. Les Rangers ont trouvé le *freaking site*... je pense dans les 12 heures plus tard. So après ça Trenton a réalisé : « hey, les Rangers sont importants, les Rangers sont un *asset* ». C'est sur vous regardez les Rangers vous vous dites : « *Oh my god*, c'est une *gang* de *clowns* ». C'est sûr, ce côté existe, mais l'autre côté existe. Les *gangs* sont vraiment excellents. (M-8)

Plus tard, il rajoutera : « la fierté est là pour les *gangs*, vraiment. Dans leur village, les Rangers sont *freaking* comme ça [nda : pouce levé]. Les jeunes regardent les Rangers. A toutes les cérémonies, les Rangers sont là, en rouge *and everything and pride*, c'est vraiment une bonne chose *right* ».

M-10 partage cette vision et compare les Rangers à des héros :

Les Rangers c'est toujours des gens qui sont prêts à servir : 1 le pays, 2 leur communauté. Puis 3, c'est des gens qui sont prêts à aller au-delà de la norme pour sortir de la communauté, pour aller chercher les gens, pour sauver des vies. Fait que c'est un peu comme les héros des communautés sans nécessairement qu'il y ait la notoriété qui vient avec. Ils vont souvent sortir avec les autres volontaires de la communauté. C'est sûr que, au niveau communautaire, c'est très bien vu. Où ça fonctionne bien, ça va super bien là. Oui, ça il y a aucun doute. (M-10)

Ces extraits de résultats montrent que les instructeurs défendent leurs patrouilles et sont impressionnés par leur capacités et leur valeur-ajoutée pour les communautés. Les Inuit voient aussi cette valeur-ajoutée, bien qu'ils l'expriment autrement.

En effet, les participants Inuit ont également souligné la fierté d'être Ranger et l'importance de ce qu'ils apprennent au sein des patrouilles ; ces connaissances leur permettent de montrer

leur valeur-ajoutée aux autres équipes de secours. Par exemple, R-9 explique que la patrouille lui a appris à être « une bonne personne » et un « modèle au sein de la communauté »⁴⁶. R-10 raconte, lui, une opération de recherche et sauvetage où l'équipe de la Sûreté du Québec a été surprise par ses compétences :

Celle dont je me souviens très bien, j'avais la responsabilité d'une recherche multiple. J'avais la responsabilité car ils n'avaient pas les connaissances et j'avais fait beaucoup d'entraînements avec les Rangers. Donc ils m'ont dit « on te fait plus confiance, dis-nous quoi faire ? ». Cette fois-ci, j'étais en charge. Quand la Sûreté du Québec est arrivée et a vu la communauté avec les Rangers, ils étaient très surpris de nos connaissances sur les cartes, la boussole, le GPS ; et moi avec l'électronique, les programmes informatiques, les installations de recherche des Rangers, faire les équipes (...)»⁴⁷. (R-10)

Ces résultats montrent deux points de vue. Pour les instructeurs et les gens extérieurs au 2 GPRC, les capacités des patrouilles sont impressionnantes. Une grande partie de la force des Rangers provient de leurs expériences quotidiennes, de leur « connaissance approfondie des affaires locales » (Lackenbauer, 2013, p. 14). En revanche, selon les entretiens des Rangers, ces capacités résultent des entraînements qui leurs permettent d'être directement opérationnels et de savoir comment opérer avec les autres équipes des secours (vocabulaires, équipements, procédures). R-10 le résume bien :

Cela fonctionne très bien. L'entraînement que l'on reçoit et les connaissances locales... lorsque tu mets ces deux cultures ensemble, la culture militaire et la culture inuit, tu les mixes en quelque sorte et tu trouves une unité. (R-10)

Quel que soit le point de vue, ces extraits soulignent la même chose : les patrouilles montrent la plus-value des Rangers et leur permettent d'être performants lors des opérations de

⁴⁶ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « to be a good person is one thing... yeah... to be a role.... a role model to the communities and everything. As a sergeant, me, I have to deal between the community and my Rangers sometimes ».

⁴⁷ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « The one that I remember very well, I was learning, I was actually in charge of the multiple search, I was in charge of it because they did not have... had the knowledge because I did a lot of training with the Rangers so that is why they said "we trust you more, can you tell us what to do?". So that time I did that, and... when the SQ came and they take a look at the municipal with the Rangers, the SQ were really surprised because with the knowledge what I have done, hands done with the Rangers, the maps, compass, GPS, and myself with electronics, computer based program, the map on the conference table, meeting the searches facilities of the Rangers and setting up the teams... ».

recherche et sauvetage. Par ailleurs, passer du temps avec des Inuit, apprendre leur culture et être témoins de leurs fortes capacités pourraient résulter à une assimilation – limitée – de leurs instructeurs.

c. Un outil aboutissant à une 'assimilation' limitée des instructeurs

Lors de l'analyse des données, des éléments montrant une certaine assimilation des instructeurs à la culture inuit ont en effet été identifiés.

Ici, il ne s'agit pas d'oublier ou d'amoindrir les effets des politiques historiques d'assimilation des Autochtones (voir Partie I). Les pensionnats indiens ou encore l'extermination des chiens de traîneaux a abouti à une certaine assimilation des Autochtones. Toutefois, de grandes différences culturelles existent encore et lorsque quelqu'un va « dans le Nord », c'est à lui de s'adapter. Nous avons vu également que cette nécessaire adaptation a résulté dans le passé à la restructuration des patrouilles de Rangers (chapitre 7). Aujourd'hui, cette nécessaire adaptation a abouti à l'assimilation des instructeurs, notamment concernant deux éléments : le rapport au temps – élément majeur et incontournable de la culture inuit – et l'éducation des enfants.

En effet, nombreux participants ont souligné ce rapport au temps différent de celui « du Sud ». Nous avons déjà croisé l'exemple d'un conflit lorsqu'un Ranger était rentré avec 6h de retard car il chassait (chapitre 6, encadré page 125). M-9 a parlé plus en détail de ce rapport au temps :

Côté façon de faire les choses... Eux autres, faut pas leur demander de se dépêcher, de courir, c'est pas normal. Ils vont le faire si c'est une question de vie ou de mort ou si quelqu'un est blessé, là ils vont se dépêcher. Mais à part ça, pourquoi se dépêcher ? On va y aller tranquillement et on fera bien les choses. C'est un monde qui est un peu différent de ce côté-là. Complètement différent... ils se couchent lorsqu'ils sont fatigués et se lèvent lorsqu'ils se réveillent, ils mangent quand ils ont faim. Ils n'ont pas nécessairement le même rapport au temps que nous. C'est nous qui leur avons inculqué ce rapport au temps-là, et puis c'est le côté qu'ils aiment moins. (M-9)

Cette réticence au « rythme horaire » du Sud a également été consignée dans deux observations de terrain à Aupaluk, comme le montre l'encadré suivant.

Deux observations de terrain à Aupaluk permettent d'illustrer ces différents rapports au temps. Le premier exemple est lié à un rendez-vous fixé avec un Ranger pour un entretien. A la fin de l'entraînement, nous avons convenu de nous retrouver deux heures plus tard, à 19h ; il n'est jamais venu et a expliqué le lendemain s'être endormi. L'autre exemple a eu lieu pendant un entraînement. Nous étions répartis en trois équipes : une au quartier général et deux autres en voiture pour faire des tests de radio. Nous étions dans l'une de ces voitures. Sur le chemin du retour, les Rangers ont décidé de faire une pause-café dans une cabine de chasse. La pause a un peu duré, les Rangers ayant sortis des dés pour faire un Yatzee. Lorsque que le quartier général appela pour savoir à quelle heure nous serions de retour, un Ranger répondit : « nous arriverons... bien assez tôt ». Il rajouta plus tard « si tu es impatient alors tu as choisi le mauvais endroit pour travailler ».

Selon nos entretiens, beaucoup d'instructeurs trouvent même ce rapport au temps plus pertinent et plus logique. Qu'il y ait assimilation ou simple acceptation de cette approche du rapport au temps, ces extraits de résultats montrent que les instructeurs doivent s'adapter aux Rangers Inuit. Ceci a été bien résumé par la patrouille d'Aupaluk, que ce soit du côté instructeur (M-2) ou du côté des Rangers (R-4), comme le montre les encadrés ci-après.

M-2

« Tu sais le John⁴⁸ de v'la 3 ans et demi, c'est pas le John d'aujourd'hui... Puis le John de v'la 3 ans et demi là, quand il est arrivé ici, il se parlait beaucoup... parce qu'il se disait « fait pas ça, fait pas ça parce ce que, ça, ça marchera pas ». Parce que moi, j'étais habitué à la ligne dure : « Garde à vous-en place-repos » puis « si je parle, vous m'écoutez », « vous faites rien d'autres », « vous êtes ici à 10h, vous êtes pas ici à 10h30, à 11h ». Je l'ai réalisé très rapidement. Si tu réalises rapidement, ça va bien. Si tu ne réalises pas, ça ne va pas bien. Oui, on est dans l'armée nous, on est militaires. Mais si tu arrives ici avec cette mentalité-là, ça marchera jamais. C'est pour ça que ça se fait bien dans des villages, il y en a d'autres où ça se fait pas bien parce que l'instructeur est différent ; on n'est pas tous pareils, hein ! Il y a des instructeurs plus stricts que d'autres, il y en a qui sont pas très appréciés dans leur communautés, mais ça c'est leur problème. Tu sais il y a des gens qui le voient pas ça ; qui voient pas qu'il y a un froid entre eux puis leurs patrouilles. Parce que les inuit étant ce qu'ils sont, ils ne sont pas très démonstratifs. Puis un Inuk ne va pas te dire que t'es un *asshole*. Jamais ! Ils sont trop polis pour ça, ils feront pas ».

R-4

« Cela dépend du Rangers du Sud. Nous avons été très chanceux, la plupart d'entre eux sont très bons. Comme tu as pu le voir avec John, c'est une approche beaucoup plus relaxe maintenant. Ce n'est pas du tout une approche militaire stricte. C'est juste « je suis là pour vous aider à apprendre ce dont vous avez besoin, pour vous aider à conduire une vraie recherche et sauvetage ». Donc nous avons un programme très flexible. Avant, les gens devaient rater le travail pendant la journée. C'est la première fois que nous avons un entraînement de Rangers seulement en soirée. Mais nous sommes un petit nombre de Rangers et ceux qui sont là doivent travailler. Ils doivent vraiment travailler (...)»⁴⁹.

⁴⁸ Prénom modifié pour préserver la confidentialité

⁴⁹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « And it depends on the Rangers from the South, and we have been very lucky, most of them are very good and hum as you see with John it is so much more relax approach now it is not a very strict military approach at all... it is just "I am here to help you guys learning what you need to help you do a real SAR" so... we have a very flexible schedule. Before people would have to miss work during the day this is the first time we have Ranger training only in the evenings but we have so few Rangers and the ones that are... have to work they absolutely have to work ».

Hormis ce rapport au temps, certains instructeurs ont également assimilé des éléments du modèle d'éducation inuit, en particulier M-7. Ainsi, M-7 explique qu'il essaie de « rapporter chez lui » des aspects éducatifs découverts au contact de ses patrouilles. En particulier, il parle de l'apprentissage par l'observation et par l'expérience :

J'ai une petite famille, j'ai trois enfants. Donc j'ai aimé ce que ça m'a apporté de voir ce qu'eux avaient comme culture, comment ils interagissaient avec leurs enfants. Et on aurait dit, tranquillement, que ça me transformait moi. Je le ramenaient à la maison. Donc avec mes enfants, j'étais plus tolérant, plus permissif. Je les incluais plus dans un modèle où nous sommes relativement plus contraignants. Par exemple de ne pas jouer avec certaines choses. Quand je dis jouer... avec les couteaux à la cuisine....avec la hache... on est portés à dire à nos enfants : « ne fais pas ça ». On leur met tout de suite des contraintes et eux ne font jamais ça, au contraire : ils les laissent faire, jusqu'à tant qu'ils s'aperçoivent qu'il va y avoir un danger. Là, ils l'avertissent. Et parfois même après. En lui disant « tu vois, tu es trop jeune. Tu ne devrais pas jouer avec ça. (...). L'apprentissage par l'expérience. Donc ils regardent et ils font. J'ai amené ça chez nous et j'en suis content. J'ai un bon mixte je crois. (M-7)

Cet extrait, et d'autres exemples bien plus court et rapide dans d'autres entretiens, montre l'influence de la culture inuit sur les instructeurs. Cette influence n'est pas subie passivement; au contraire, elle est identifiée puis acceptée et assimilée par les instructeurs. En plus de ces éléments d'« assimilation », des éléments montrant le renforcement de l'agentivité des Rangers ont été identifiés dans les entretiens.

7.2.2. *Les Rangers canadiens, un moyen pour renforcer l'agentivité des communautés inuit*

Lors de l'analyse des données, plusieurs éléments montrant le renforcement de l'agentivité des Rangers ont été identifiés. La composition d'une patrouille est étroitement liée à la volonté des Autochtones. Cette volonté est illustrée lorsqu'ils rejoignent une patrouille, lorsqu'ils participent aux exercices et, parfois, lorsqu'ils la quittent. En effet, être Ranger résulte d'un choix personnel et non de la conscription. Corollairement, si une personne souhaite quitter une patrouille, elle est libre de le faire. Dans le passé, les Rangers quittaient les entraînements ou la patrouille lorsque des conflits apparaissaient (Lackenbauer, 2006). Ces éléments ont particulièrement été identifiés dans les discussions sur le nombre de Rangers (a) ou encore sur le rôle central de la famille et de la communauté pour les Inuit – qui sont les principales raisons pour les Inuit de rejoindre les Rangers canadiens (b). Enfin, des éléments liés au caractère et à la culture inuit peuvent également être signe d'agentivité (c).

a. Un renforcement lié à la participation des Inuit

Les observations consignées dans le journal de bord rapportent plusieurs fois des discussions sur une éventuelle baisse du nombre de Rangers. L'analyse des données montre des réponses mitigées. Pour certains, cette 'baisse' peut s'expliquer par des raisons exogènes et des raisons endogènes au sous-élément. Pour d'autres, il n'y a pas de 'baisse' du nombre de Rangers, mais plutôt une participation ou assiduité moindre aux entraînements.

Plusieurs raisons endogènes au sous-élément ont été avancées. Un accent particulier a été mis sur l'instauration d'une nouvelle règle. Depuis le lancement des Rangers Juniors en 1995, les Rangers doivent produire une copie de leur casier judiciaire pour travailler avec les enfants. Cette règle a été résumée par R-3 : « Avec les condamnations, quelques fois nous n'acceptons plus les Rangers criminels... sexuels. Tout ça car nous nous occupons des Rangers Juniors. On doit être très bien.... éduqués... avec les jeunes »⁵⁰.

⁵⁰ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « From the courts sometimes we don't accept Rangers anymore like criminal... sexual. All that... because we take care of Junior Rangers hum... have to be very good....hum... ... educated person... ...along with them. »

Beaucoup ne se portent pas candidat à cause de cette règle : certains refusent de produire un tel document car ils ont honte de faire la demande et ont peur de voir ce qu'il y a dans leurs casiers. Ceci est notamment confirmé par R-4 :

Comme les Rangers travaillent maintenant avec les Rangers Juniors, l'Armée a pris ça très au sérieux, et refuse d'avoir des personnes avec des casiers judiciaires s'occupant des enfants... surtout si cela est lié à des abus ou des agressions sexuels. Très vite, il y a beaucoup moins de personnes qui peuvent rejoindre une patrouille (...). Ils ont aussi beaucoup insisté pour faire des formations de lutte contre l'alcool et les drogues et beaucoup de personnes prennent de l'alcool et des drogues⁵¹. (R-4)

Les autres éléments endogènes suggérés sont liés aux programmes des entraînements – jugés parfois redondants – ou le fait d'être « prévenus trop tard » pour trouver une solution au travail.

Beaucoup d'éléments exogènes ont été également avancés : le travail, la famille, le manque de moyens financier pour s'acheter l'équipement (motoneige, bateau). Toutefois, le plus important est d'ordre démographique, comme l'indique M-1 :

La courbe démographique qu'on a au Québec n'est pas différente dans le Nord et dans le Sud. On trouve de plus en plus de vieux Rangers, de jeunes, et ceux du milieu... les baby-boomers, (...) les 30-45 ans, qui n'ont aucun intérêt ou très peu, pour une communauté qu'ils n'ont pas connue. Ils n'ont pas grandi là. Ils sont partis très jeunes puis ils sont revenus plus vieux (...). C'est un des grands défis pour mes collègues et moi. C'est un grand défi d'accepter ce déclin démographique qui est pour tout le monde : « on fait comment pour garder les Rangers ? » et surtout « comment on fait pour garder les connaissances ? ». (M-1)

Pour M-6 en revanche : « ça n'a pas de rapport avec le programme Rangers du tout. C'est ça, c'est juste que c'est le programme qui subit. C'est démographique plus qu'autre chose ».

⁵¹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Since the Rangers now have to be involved with the Junior Rangers, the military took that very seriously, that they can't have people with criminal records dealing with children hum... especially any kind of sexual abuse, sexual assault... So... a lot of men and women in Nunavik have been charged with assault of sexual assault hum... So immediately there is less people that can join (...) there was also a lot of push for alcohol and drugs free trainings and a lot of people use drug and alcohol »

Cela dit, un instructeur (M-2) ne trouve pas que cette éventuelle baisse du nombre de Rangers soit un problème : parfois, mieux vaut avoir moins de monde mais du monde motivé et bien formé :

Mais est-ce qu'on veut ça là ? Est-ce qu'on veut avoir à tout prix plein, plein, plein de gens – mais plein de gens qui sont là juste pour dire qu'ils sont Rangers ? Ou est-ce qu'on veut avoir des gens qui sont là pour travailler, pour faire la *job* ? Tu sais moi, 15 qui font, qui sont bons, je trouve que c'est bien. (M-2)

Ces propos illustrent que les patrouilles dépendent avant tout de la motivation des Rangers et de leur volonté à participer. C'est pourquoi les patrouilles sont un indicateur du renforcement de l'agentivité des Autochtones.

b. Un renforcement lié aux motivations des Inuit pour rejoindre les patrouilles

En discutant des points communs entre militaires et Inuit, beaucoup ont parlé de l'importance de la famille et la communauté. M-1 a ainsi parlé du « sens de la famille, de l'esprit de groupe à l'intérieur de l'unité » comme dans les communautés inuit. Ceci a également été souligné par M-4 : « Le gros accent que j'ai remarqué là, chez les Autochtones, c'est encore la famille. La famille et la communauté. Il y a beaucoup plus d'entraide communautaire qu'icite. Exemple, les chasseurs vont ramener la cueillette au frigidaire commun du village ». Enfin, pour M-9 : « Le côté famille est beaucoup plus développé que dans le Sud. La moindre petite chose qui touche les membres d'une famille peut toucher la communauté au blanc ».

Cette référence à la famille a également été identifiée dans le vocabulaire de certains instructeurs. En effet, dans les entretiens, on peut trouver des termes tels que « père » ou « père de famille ». M-7 a aussi utilisé les termes « frères » ou « oncles » :

Parce que dans la clientèle, dans les patrouilles, on a des gens qui ont 18 ans, on a des gens qui en ont 70 et plus. Donc dès le départ, je me suis aperçu que je ne pouvais pas m'adresser à eux comme le modèle standard. Mais ça venait me chercher, moi-même dans mes valeurs de me dire que ça pourrait être mon père finalement qui était là. Mon père, mes enfants (...). Je crois qu'on se voit un petit peu plus comme une relation de frères ou oncles.... (M-7)

Cet extrait montre que les liens créés entre instructeur et Rangers peuvent être forts et aller au-delà de l'aspect professionnel.

Cette importance de la famille explique pourquoi certains rejoignent les Rangers : ils veulent que leurs familles, les gens de leurs communautés soient en sécurité. A leurs yeux, les entraînements de Rangers permettent de sauver plus de vies, comme le dit R-3 :

Je souhaite juste que les gens soient en sécurité et normaux... Quelques fois, ils sont blessés et ne peuvent plus marcher. Ils sont blessés car nous attrapons froid très vite. Nous n'avons pas d'arbre, il fait très froid. C'est bien maintenant, ils ont des téléphones, ils nous appellent : « nous sommes ici, nous sommes blessés »... Nous devons aller vite car il fait moins 30 à moins 60 degrés. (...). C'est très spécial car tout le monde doit être 'OK'... jusqu'à les trouver... des gens très spéciaux... nous devons chercher⁵². (R-3)

R-5 a lui aussi parlé de cette importance d'être Rangers « parce que c'est une bonne formation pour protéger et avoir des connaissances sur la survie et le sauvetage pour aider les gens. Pour moi, il s'agit d'être formé (...) au cas où quelque chose arrive à ma famille et à mes amis⁵³ ».

c. Un renforcement lié à la culture et aux caractères inuit

Dans les développements précédents, nous avons déjà parlé d'un aspect de la culture et du caractère inuit qui a un effet direct sur les patrouilles : en cas de désaccords ou de conflits, les Inuit préféreront partir plutôt que de verbaliser ceux-ci. Ainsi, participer activement aux entraînements est un signe d'agentivité en elle-même. Cette agentivité des Rangers canadiens peut également être liée au programme des Rangers Juniors canadiens.

Deux exemples en particulier ont été relevés lors de l'analyse des données.

⁵² Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « I just want people be safe and normal... sometimes they hurt and they cannot walk... they are hurt... that is why... because we get very cold very fast... like... we don't have trees, it is very cold and...it is good right now they have phone now... they could call us... "we are here we are hurt" ... cause we have to rush because it is cold like minus 30 to 60.... (...) Hum....it is very special because everybody have to be OK... until we find them... very special people... we have to search ».

⁵³ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Giving like a train, formation to protect and to gain knowledge on survival or like rescuing, helping people... personally for me it is to gain knowledge to get train (...) just in case something happen to my family and my friends...».

Tout d’abord, ce programme a été lancé sous l’impulsion inuit, comme le raconte R-4 :

Ils ont créé le programme des Rangers Juniors car les Rangers d’une communauté appelée Puvirnituq dans la Baie d’Hudson ont dit : « vous savez quoi ? On devrait créer quelque chose comme les Cadets pour nos juniors, nos jeunes ». Et le groupe du Québec a dit : « pourquoi pas, essayons ! ». Donc ils ont créé les Rangers Juniors et, je crois que c’est vrai, cela a débuté au Nord du Québec. Cela s’est répandu au reste du Canada maintenant⁵⁴. (R-4)

Cette affirmation a été partiellement corroborée par une autre source. Dans *Les Rangers canadiens, une histoire vivante*, Lackenbauer (2013) note que le Lieutenant-colonel Robert Chartrand, en charge des cadets et des Rangers du Québec, a lancé un programme pour les jeunes après une vague de suicide. Cette initiative « officielle » était financée par le gouvernement régional Kativik. Un premier camp et un premier entraînement ont été organisés en septembre 1995 (Lackenbauer, 2013). Les Rangers Juniors canadiens ont ensuite été étendus.

Cette extension résulte également de l’agentivité des Autochtones. En effet, la création d’une patrouille de Rangers Juniors dans une communauté vient d’initiatives personnelles. Une participante (R-7) a décrit comment elle a lancé une patrouille de Rangers Juniors dans sa communauté :

J’ai commencé en tant que civile pour lancer le programme des Rangers Juniors dans notre communauté parce que c’est un très bon programme pour notre jeunesse et cela attirait mon attention. Donc en tant que civil, j’ai passé des coups de téléphone et fait des demandes... Après deux ans, le programme est devenu disponible dans notre communauté. En 2005, j’ai commencé avec le programme PHASE⁵⁵. (R-7)

⁵⁴ Traduction libre de l’auteur. Citation originale: « Oh, they, they created, they created the Junior Rangers program because the Rangers in a town called Puvirnituq on Hudson Bay said “You know what? We should do something like cadets for our junior, our young people” and the Quebec group said “Sure, let’s try” and so they created the Junior Rangers and I believe that’s true, it started in Northern Quebec, hum, it spread to the all of Canada now ».

⁵⁵ Traduction libre de l’auteur. Citation originale: « I did join the Rangers... I started off actually as a civilian, hum... to ... start the Juniors Rangers program in our community because it is a... it is a really good program for our youth and it was just drawing my attention so... I ... just as a civilian I decided to make some calls and inquire and...hum.... finally after a couple years it was possible and.... the program was, became available in our community. In 2005, I started with the PHASE program ».

Cet extrait de résultat montre que les Autochtones sont loin d'être « passifs » au sein des Rangers et des Rangers Juniors : ils choisissent d'en faire partie et de développer leurs patrouilles parce que cela est positif, voir primordial, pour leurs communautés.

Ces éléments montrent le renforcement de l'agentivité des Rangers. La volonté d'intégrer ou de créer une patrouille résulte de l'intentionnalité des agents Rangers. L'agent Ranger est capable de prendre une décision raisonnable et responsable envers autrui, qu'autrui soit une personne en détresse ou un jeune. Un Ranger est proactif, capable d'auto-organisation et d'autoréflexion sur l'impact positif qu'une patrouille a sur sa communauté. Il devient acteur de son choix de rejoindre une patrouille et de son développement personnel (ce qu'il fait lors de participation aux patrouilles) ou communautaire.

7.3. Conclusion

Nos données tirées des entretiens et de nos observations montrent que les interactions entre militaires et Autochtones contribuent à l'assimilation limitée des instructeurs d'une part et au renforcement de l'agentivité des communautés inuit d'autre part.

En travaillant avec différentes cultures Autochtones et en apprenant leurs capacités sur le terrain, les instructeurs développent un panel de souvenirs, de sentiments et d'attitudes envers eux. Partager des expériences et des techniques sur le terrain construit une vie culturelle commune entre les Rangers et les instructeurs. Dans ce processus d'assimilation, l'imitation et la suggestion conduit à une modification de l'attitude et des sentiments des instructeurs. Dans le cas d'espèce, l'unité résultant d'expériences et d'orientations développe une communauté de buts et d'actions ; cette communauté de buts et d'actions permet à une patrouille de fonctionner et d'être efficace.

Ces éléments résultent également d'une contribution positive des Rangers canadiens sur l'agentivité des Inuit. Les Rangers influencent intentionnellement leurs vies et actions et agissent de façon compétente, raisonnée, consciencieuse et réfléchie envers leurs communautés. Lorsque des Autochtones choisissent de rejoindre une patrouille, de suivre un entraînement, ou de créer une patrouille de Rangers Juniors canadiens, ils le font pour être mieux entraînés, pour sauver des vies ou pour aider leurs communautés ou leurs jeunes.

Dans cette recherche, des éléments des trois modalités de l'agentivité (effet direct, procuration, collective) sont identifiables. Premièrement, l'agentivité personnelle des Autochtones résulte du choix de rejoindre une patrouille. Deuxièmement, les Autochtones donnent à leurs instructeurs une procuration par laquelle ils comptent sur eux pour être mieux formés. Et enfin, cette agentivité est collective étant donné que les patrouilles poursuivent un objectif commun, une croyance commune dans leur performance collective pour s'entraider.

Ainsi, les échanges au sein des patrouilles sont réels et équilibrés. De plus, ces échanges ne semblent pas se faire au détriment de la culture autochtone, au contraire. Mais ces échanges réels et respectueux de la culture autochtone sont-ils également source de solutions pouvant résorber certains risques à la sécurité humaine dans l'Arctique canadien ? D'après les données récoltées lors des entretiens et des observations terrains, quels éléments se rattachent à la dimension sécuritaire des patrouilles ?

Chapitre 8 : La dimension sécuritaire des patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors, les éléments vecteurs de sécurité humaine

*« Le programme donne une lumière (...) une petite étincelle (...)
elle la donne aux jeunes avec le programme Juniors.
Mais en même temps, ça donne de l'espoir aussi aux Rangers, aux parents, de se dire :
« ma communauté, si on se donne la peine, elle peut ne pas mourir,
elle peut encore être là puis avoir des choses ».*

M-1

Le troisième élément identifié permettant le développement de la sécurité humaine est lié à la dimension sécuritaire des patrouilles de Rangers. Pour rappel, les éléments endogènes et exogènes identifiés dans nos résultats permettent des échanges réels, équilibrés et respectueux de la culture autochtone au sein des patrouilles. En effet, l'analyse des données a permis de déceler des éléments d'assimilation limitée des instructeurs à la culture inuit et des éléments de renforcement de l'agentivité des Rangers. Toutefois, ces mécanismes relationnels sont-ils une source réelle de solutions permettant de résorber les risques négatifs à la sécurité humaine au sein des communautés arctiques ? D'après les résultats tirés du corpus d'entretien et du journal de bord, quels sont les éléments vecteurs de sécurité humaine ? Nous avons déjà vu que les problèmes rencontrés par les communautés arctiques canadiennes touchent aux dimensions de la sécurité humaine au sens large (voir chapitre 2) ; nous ne reprendrons donc pas ici ces développements. En revanche, il paraît important de revenir sur la notion de « bien-être des familles ou des collectivités arctiques » mentionnée à

plusieurs reprises dans le rapport de Mary Simon (Gouvernement du Canada, 2017b) et dans la *Stratégie pour le Nord du Canada* (Gouvernement du Canada, 2009). Ces considérations sur le bien-être peuvent être rattachées à la notion d'auto-efficacité, que nous présenterons (section 8.1) avant de nous concentrer sur nos résultats (section 8.2 et section 8.3).

8.1. La notion d'auto-efficacité ou « sentiment d'efficacité », courte présentation introductive

Située dans la continuité du concept d'agentivité (voir chapitre 7), l'auto-efficacité – également appelé « sentiment d'efficacité » – peut être personnelle (8.1.1.) ou collective (8.1.2).

8.1.1. *L'auto-efficacité personnelle ou « Sentiment d'Efficacité Personnelle » (SEP)*

L'« auto-efficacité personnelle » ou SEP renvoie à « la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités » (Bandura, 2003. Cité par Afonso *et al.*, 2011, p. 14).

Le SEP englobe la capacité d'une personne de porter des jugements, d'avoir du recul sur ses propres actions et son environnement. Celle-ci n'est pas globale et se réfère à un événement ou à une tâche spécifiques. Surtout, elle dépend d'un facteur essentiel : que la personne croit en elle-même, en ses capacités, en sa valeur. Ainsi, « pour Bandura, le système de croyance sur son auto-efficacité, ou sentiment d'efficacité personnelle, est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains » (Carré, 2003 & 2007. Cité par Afonso *et al.*, 2011, p. 15). C'est pourquoi le SEP a des effets multiples : il touche à notre manière de réfléchir (dévalorisante ou constructrice), à nos prises de décision, à notre motivation, à la persistance de nos efforts ou encore à nos affects (Afonso *et al.*, 2011).

Le SEP est la conséquence de quatre sources. (i) La première touche aux expériences vécues par une personne, tant ses succès que ses échecs. (ii) La deuxième regroupe les expériences par observation (ou « vicariantes »). Sans avoir soi-même vécue une situation, une personne peut tirer un apprentissage d'un succès ou d'un échec vécu par une autre personne dans une

situation similaire. Elle peut également mesurer ses propres capacités en s’y comparant (Fenouillet, 2003. Cité par Afonso *et al.*, 2011). Notons que plus cette personne « référente » sera proche d’elle, plus le SEP en sera affecté. (ii) La troisième touche à la persuasion verbale ou gestuelle d’autrui. (iv) Enfin, la quatrième regroupe les états physiologiques ou émotionnels. Soulignons que selon Afonso *et al.* (2011), ces deux dernières sources ont moins d’impact que les deux premières, car elles sont tributaires de facteurs extérieures (crédibilité d’autrui, perception des réactions par le tiers).

Sur le même modèle que l’agentivité, l’auto-efficacité peut également être collective.

8.1.2. *L’auto-efficacité collective ou « Sentiment d’Efficacité Collective » (SEC)*

L’auto-efficacité collective ou SEC renvoie à la « croyance partagée par un groupe en ses capacités conjointes d’organiser et d’exécuter les actions nécessaires » pour atteindre un but commun (Afonso *et al.*, 2011, p. 22). Généralement, le sentiment d’efficacité collective et le sentiment d’efficacité personnelle vont de pair. En effet, l’interdépendance entre l’individuel et le collectif est très forte, un individu ne pouvant se réaliser entièrement seul.

Les modalités du SEC sont les mêmes que celles du SEP. Elles renvoient à l’agentivité du groupe, c’est à dire à la croyance en ses capacités en tant que groupe à mobiliser la motivation, les ressources et les comportements nécessaires pour une tâche précise (Afonso *et al.*, 2011). Le groupe, en tant qu’agent social, est co-constructeur de son environnement par une coordination d’efforts. « C’est par le partage de croyances sur leur capacité à traiter les défis et les actions ensemble que les groupes soudent leur activité collective et, dès lors, déterminent une grande partie de leurs résultats » (Carré, 2004, pp. 19-20).

Notons que le SEC peut résulter de modalités similaires à celles de l’agentivité. Il résulte soit de l’effet direct de l’intention du groupe, soit d’une procuration donnée à un tiers⁵⁶. Il partage les mêmes sources que le SEP – les expériences vécues ou vicariantes, la persuasion verbale ou gestuelle, les états physiologiques ou émotionnels.

⁵⁶ Pour rappel, la troisième modalité de l’agentivité est l’agentivité collective.

L'auto-efficacité collective comporte certaines limites. La première est liée à la durabilité de la motivation du groupe, qui pourrait s'essouffler s'il rencontre une trop forte opposition institutionnelle ou que les résultats de son effort sont trop lointains (Afonso *et al.*, 2011). La deuxième résulte du risque que les intérêts particuliers priment, à long terme, sur les objectifs communs du groupe.

L'auto-efficacité est, comme la sécurité humaine au sens large, lié au bien-être et à l'épanouissement d'un individu. En revanche, si l'auto-efficacité est une cause de bien-être, le concept de sécurité humaine le garantit ; ces deux concepts n'ont donc pas la même fonction mais servent le même objectif. Ils peuvent dès lors être analysés comme complémentaires. Rapportés à cette étude, quels éléments des concepts de sécurité humaine au sens large et d'auto-efficacité transparissent des propos des participants ? Quelle utilité ont les Rangers canadiens et les Rangers Juniors canadiens aux yeux des participants ?

8.2. Données

Les données analysées dans ce chapitre sont liées au rapport à la construction sociale et au rapport au mandat officiel. Les éléments identifiés ont montré l'aspect humanitaire des Rangers canadiens (8.2.1), l'importance des Rangers Juniors canadiens (8.2.2) et l'importance des opérations de recherche et sauvetage conduites par les Rangers canadiens (8.2.3).

8.2.1. *Les Rangers et les Rangers Juniors, mission humanitaire avant d'être militaire*

Une caractéristique importante des patrouilles de Rangers a été soulevée par M-1. En effet, ce participant a rapproché son expérience auprès des populations civiles en Afghanistan à son poste actuel au sein du 2 GPRC. Pour lui, il s'agit de missions humanitaires dans les deux cas. Les propos suivants résument ce sentiment :

J'ai eu de jolies expériences soit avec les Nations Unies soit avec l'OTAN⁵⁷, principalement en Afghanistan, pour amener mon expertise et trouver des solutions pour que les gens d'une région travaillent. Dans le cas des Rangers canadiens, il y a un mandat donné par l'Armée canadienne qui se transpose par une acceptation de la communauté, une acceptation des membres de l'unité, de travailler très loin, dans un environnement loin des centralités. C'était un défi qui était pas mal fun donc je me suis dit « bah pourquoi pas ? » (...) Je peux comprendre le passé, je peux faciliter le présent, et je peux préparer le futur avec eux. Je pense que c'est là que le niveau de détail est important ; pas juste comme commandant mais comme personne. Vu que j'ai une mission humanitaire à accomplir, qu'on travaille ensemble, si je comprends pas la communauté, si j'ai pas le sentiment de les aider, je sers pas à grand-chose. (M-1)

Ainsi, M-1 qualifie sa mission au sein des Rangers d'« humanitaire ». Il fait clairement le rapprochement entre les missions de sécurité humaine qu'il a pu conduire lors des opérations de maintien de la paix et ses missions actuelles au sein du 2 GPRC. Cet extrait permet d'introduire l'aspect « social » des Rangers canadiens et des Rangers Juniors canadiens pour les communautés. Notons également que cet extrait rappelle les résultats liés à la nécessaire acceptation de la communauté et à l'investissement personnel des chapitres 6 et 7.

8.2.2. Les Rangers Juniors canadiens, accompagnement social des communautés

Dans les données récoltées (entretien ou terrain), l'importance des Rangers Juniors canadiens a été fréquemment relevée. Certains Rangers en ont fait partie, d'autres ont créé une patrouille dans leur communauté ; les instructeurs, eux, ont encadré un ou plusieurs camps d'été de Rangers Juniors. Cette importance est liée aux difficultés sociales et au mal-être de ces communautés que nous avons déjà évoqué (Chapitres 1 et 2). En effet, plusieurs exemples ont été évoqués comme la dépendance à l'alcool et à la drogue, les abus sexuels et harcèlements ou encore le taux de suicide élevé. Nous verrons que les participants militaires

⁵⁷ nda : Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

ont tous souligné que ces problèmes étaient loin d'être exclusifs aux communautés arctiques et qu'il ne fallait ni faire de généralité, ni porter de jugement.

Selon plusieurs participants, les Rangers Juniors canadiens sont souvent la seule structure de divertissement (hors école) offerte aux jeunes dans les communautés arctiques. Ainsi R-10 confie que « ce serait plus difficile [sans les Juniors]. Oui, le programme Juniors est vraiment très bon pour les communautés car cela donne quelque chose à faire aux jeunes »⁵⁸. Pour M-1, « l'impact varie selon le niveau d'isolement des communautés. Dans le Nord, c'est le seul programme jeunesse qui existe. (...). Le programme des Rangers Juniors, avec mes trois ans de recul, est plus indispensable [nda : pour les communautés] que les Rangers canadiens ». Enfin M-4 souligne que l'impact des patrouilles sur les communautés est « énorme, c'est énorme. Surtout au niveau Juniors Rangers ».

En effet, en aidant et en accompagnant les jeunes au sein de cette structure, le programme des Rangers Juniors canadiens a des retombées positives tant pour les jeunes que pour les adultes. C'est donc la communauté entière qui semble en bénéficier, comme le souligne M-1 qui parle d'« étincelle » et d'« espoir » :

Le programme donne une lumière (...) une petite étincelle (...) elle la donne aux jeunes avec le programme Junior. Mais en même temps ça donne de l'espoir aussi aux Rangers, aux parents, de se dire « ma communauté, si on se donne la peine, elle peut ne pas mourir, elle peut encore être là puis avoir des choses. (M-1)

Exposant un point de vue plus « pragmatique », plusieurs instructeurs ont souligné qu'il y aurait plus de problèmes dans les communautés sans les Rangers Juniors, comme le montre l'encadré page 170.

⁵⁸ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « It would be harder. Yep the Juniors' program is very good in the communities as it's giving the kids something to do ».

M-9

« Je crois vraiment que ce serait problématique. Le côté suicide serait plus élevé, drogues et tout. Le fait qu'il y ait le programme Rangers Juniors (...) le taux de suicide, ils disent qu'il est en hausse, moi je dirais plutôt qu'il est en baisse par rapport à ce dont on entendait parler avant ou les problèmes à l'école ou... ou le problème de... d'inceste ou d'harcèlement qui est conséquent. (...). Avant tous les jeunes fumaient ; aujourd'hui c'est descendu quasiment de moitié... On voit ces différences en fait. Oui ça sert à progresser tranquillement et correctement. »

M-8

« Oh *jesus*... si on enlève le programme Juniors, ça serait comme un désastre ! Oh oui... *because*, juste va au Nord, *checker* les autres jeunes, c'est *freaking*.... Non, le programme a un impact, gros impact. (...). Au bout du compte, selon moi, mais pour les autres aussi, on fait une différence là-haut. C'est sûr avec les Rangers et spécialement avec les Juniors. Oui... parce que côté – je parle de ça tout le temps – côté suicide, et les choses où il y a beaucoup de problème dans les villages, oui... dans le programme Juniors, je parle du 2^{ème} groupe, Québec, bhe le suicide, avec ou sans les Juniors, avec le programme, c'est... moins de 1 %. *So* c'est important, *right* ? (...) En tout, j'ai entendu *what* comme deux, trois suicides... »

M-11

« Sans le programme des Rangers Juniors canadiens, le Nord, probablement, serait encore vingt ans passés. Il y aurait beaucoup plus d'abus, peu importe le genre d'abus. Et beaucoup plus de suicides – même s'il y en a déjà beaucoup. Je crois qu'ils seraient encore très loin de s'autogouverner. Le programme va continuer et va encore améliorer plein de ces facteurs dans le futur. Mais sans le programme, ces facteurs seraient encore beaucoup plus à la gauche que où on est rendus aujourd'hui, mais ça c'est mon opinion personnel là. »

Il est difficile d'appréhender de façon définitive si les extraits ci-dessus illustrent un rôle réel des Rangers Juniors ou un rôle perçu par les acteurs impliqués. Néanmoins nos entretiens, indiquent que ce rôle découlerait de quatre éléments – qui eux sont recoupés tant lors des entretiens que lors des observations effectuées sur le terrain. Ces quatre dimensions sont : les activités et l'accent sur le développement personnel effectué au sein des patrouilles de Rangers Juniors (a) ; la volonté de parler des problèmes sociaux avec les Rangers Juniors – notamment grâce au programme de Prévention du Harcèlement et de l'Abus par la Sensibilisation et l'Education (PHASE) (b) ; les liens étroits entre Rangers canadiens et Rangers Juniors canadiens (c) ; et enfin, le fait que les Rangers Juniors permettent de recréer les liens intergénérationnels (d).

a. Activités et développement personnel au sein des Rangers Juniors

Selon les résultats du corpus, les activités des Rangers Juniors sont centrées sur le développement personnel des jeunes et leurs épanouissements : ils apprennent à vivre en communauté (i), à découvrir de nouvelles capacités et opportunités (ii). Cet épanouissement est possible grâce au sentiment de sécurité éprouvé par les jeunes au sein des patrouilles de Rangers Juniors canadiens (iii).

(i) Tout d'abord, plusieurs Rangers ont expliqué qu'ils avaient rejoint les Rangers Juniors pour être avec leurs amis. Ainsi, R-2 explique qu'« à cette époque, tous mes amis rejoignaient les Rangers Juniors. J'avais l'habitude de les regarder quand j'étais plus jeune. Et ils avaient l'air de bien s'amuser »⁵⁹. Pour R-5, la décision de rejoindre les Juniors a même été prise en commun, au sein de son groupe d'amis⁶⁰.

Au-delà de la simple envie d'être avec ses amis, les camps d'été des Rangers Juniors apprennent aux jeunes à vivre ensemble, comme l'indique R-4 :

Je l'espère, on est jamais sûrs. Mais j'espère que cela leur donne une structure, de l'amusement et des concepts que sont peut-être nouveaux, qu'ils ne reçoivent pas

⁵⁹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Hum... at that time... all my friends were joining the Junior Rangers so I used to watch them when I was younger before I joined and... they seem to have fun with it so I jus I joined them I started joining them ».

⁶⁰ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Yeah it was my decision and... as a... with my friends, as a group, we talked about it and set goals to join and we joined and finished off as becoming Rangers ».

forcément de leurs familles. Et les camps d'été sont toujours très bons. Tous les enfants se réunissent et apprennent comment coopérer et s'amuser⁶¹. (R-4)

Cet apprentissage du vivre ensemble, de la « coopération » a également été évoqué par les instructeurs. Par exemple, M-6 a expliqué que plusieurs responsables des RJC et des parents ont souligné que les jeunes qui font partis des Juniors sont « plus sociables » et ont « plus de discipline si c'est pas les parents qui le font » (M-6).

(ii) Ensuite, les exercices de *leadership* et de prise de paroles en public les poussent à prendre confiance en eux. Selon les participants, le programme permet le développement de nouvelles habilités au travers d'exercices différents (M-9) :

(...) de développer des habilités quelconques, dans plusieurs domaines pour, lorsqu'ils grandissent, soient capables de faire des choix meilleurs (...). On essaie de montrer un peu les choses. De ne pas avoir peur de parler, de ne pas avoir peur de se montrer. Surtout... de ne pas avoir peur de faire ce qu'on a envie de faire, puis d'essayer d'accomplir ton rêve. (M-9)

La découverte et le développement des habilités des jeunes permettent également aux instructeurs d'identifier les « *leaders* de demain », les potentiels futurs Rangers, et de les encourager. Pour rappel, nous avons déjà croisé cette notion de développement de *leaders* dans le chapitre 4, lorsque nous avons décrit les groupes de jeunes constitués lors des camps d'été ('base', 'avancé' et '*leadership*'). M-5 en a parlé plus en détail :

Non mais veut, veut pas, les Juniors, c'est le futur, c'est la relève de la communauté comme telle. Donc... c'est important de développer le côté *leadership* aussi. (...) développer les *leaders* du futur. Donc lorsqu'on le fait à bas âge, à ce moment-là, souvent ils vont transférer de programme de Juniors à Rangers. Et puis, (...) parmi le groupe qu'on a de 25 individus peut être qu'il y en a deux là-dedans qui vont devenir très influents. En même temps, pour faire partie du programme Juniors, faut que tu sois à l'école. Donc on les encourage à demeurer à l'école, à faire des études, puis ainsi de suite. En les encourageant comme ça, ben tu sais peut être... La personne peut partir

⁶¹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « I would hope so, you know, we never know but I would hope that it provides structure and fun and concepts that might be new, that they are not necessarily giving from their families, and the summer camps are always very good, all the kids meetings together and learning how to cooperate and have fun (...)».

pour aller suivre des études et puis peut être revenir par la suite dans sa communauté. Puis agir dans un nouveau métier. Tu sais, veut veut pas, ça peut être médecin, ou ainsi de suite. A ce moment-là, tu rapportes quelque chose à ta communauté. C'est vraiment tout ce volet-là (...). En même temps, le fait de les encourager à continuer notre programme, à les développer les jeunes comme ça... souvent en classe on va parler librement de « c'est quoi les effets de la drogue », puis ces choses-là, on fait de la prévention. Donc c'est... c'est un peu un genre de travailleur social en même temps. Tu sais on touche à différents sujets là donc... (M-5)

Un autre participant (M-2) a illustré cet aspect en évoquant l'un des jeunes dont il s'occupe : « mon espérance est qu'il finisse par devenir le mentor des jeunes du village. Est-ce que ça va se faire, je sais pas, mais on est sur le bonne voie... ».

Nos données montrent que les Rangers Juniors sont encouragés à poursuivre leurs études. Cela a notamment été évoqué par M-11. Ainsi, ce participant estime que les Rangers Juniors canadiens montrent aux jeunes qu'ils ont le choix de rester en communautés mais également de suivre une scolarité :

Pour ces jeunes-là, leurs aspirations sont pas les mêmes que toi et moi. Beaucoup de ces jeunes-là veulent devenir Rangers parce qu'ils voient les Rangers en communautés comme des gens respectés. Mais ça leur donne aussi... On a beaucoup de jeunes qui vont venir ici durant l'été, ou les étés. Ici et à plein d'autres endroits au pays. Et ils vont voir qu'ils ont la possibilité de faire plus. On a des GPRC, par exemple, qui amènent les jeunes visiter les universités. Et leur fait comprendre que c'est accessible, que vous avez la chance, d'avoir dans le pays des universités, des collèges qui sont vraiment adaptés aux Autochtones (...). Le programme des Rangers Juniors canadiens va donner principalement à ces jeunes-là les outils nécessaires pour devenir les chefs du futur. Bâtir la capacité dont ces communautés ont besoin, tout en étant capable de s'auto-suffire. C'est vraiment ça le programme des Rangers Juniors canadiens ; c'est si on peut faire réaliser aux communautés que c'est ça dont leurs jeunes ont besoin et que les communautés embrassent ce concept de donner aux enfants les outils nécessaires pour le futur, on a réussi. (M-11)

(iii) Enfin, plusieurs résultats (entretiens et terrain) soulignent que le développement personnel des Rangers Juniors est facilité par le sentiment de sécurité ressenti au sein des camps d'été ou lors des entraînements. Qualifiés d'« endroits *secure* » par un instructeur (M-10), M-4 en parle plus en détails :

Le plus gratifiant en travaillant avec toute l'organisation, évidemment c'est de travailler avec les gens (...). Dans certaines communautés toute va bien. Ce qui m'a frappé le plus, c'est quand je faisais une tournée dans un village pour amener des gens à signer des formulaires de consentement pour un camp d'été. Puis la jeune a repéré en avant de moi, du monde qui se promenait. Une famille, c'était... il y avait une mère, un père, puis deux enfants. Et la jeune qui était avec moi, elle les avait repérés bien avant moi. Elle a dit « j'haï ça ». C'est quoi ça : « j'haï ça ? ». « J'haï ça c'est quand que les parents boivent puis ils sont saouls là puis ils sont avec leurs enfants là, je trouve ça... je trouve ça affreux ». Je suis là « taberouak elle est allumée la petite là », puis elle me dit : « je suis contente d'être icitte, tu sais, on se sent en sécurité ». Puis dans la même journée, il y en avait une autre que justement j'amenais pour faire signer son formulaire de consentement pour aller au camp d'été. Et elle me dit : « j'peux pas aller chez nous, pour faire signer ça, mes parents peuvent pas signer ça ». « Comment ça ? ». « Bah ils sont....la porte est barrée, puis de toutes façons ils sont saouls, je veux rien savoir de rentrer chez nous à soir ». Donc... souvent puis même ça va sans dire, c'est pas tout le temps... je veux pas qu'on généralise. Mais moi je trouve que ce qu'il y a de gratifiant dans toute cette histoire-là, c'est que au moins pendant le temps qu'ils sont avec nous, ils sont en sécurité ces jeunes-là. Puis ils voient de quoi d'beau aussi. Ils voient de quoi d'beau puis ça c'est comme 100 % de mon effort. (M-4)

Il faut souligner ici que le développement personnel des jeunes a plus été souligné par les instructeurs que par les Rangers. Toutefois, R-1 – qui était avant un Ranger Junior – a confié que les Rangers Juniors l'ont beaucoup aidé ; il a raconté qu'une fois il a voulu abandonner 'quelque chose' mais qu'il ne l'a pas fait car beaucoup de personne le voyait comme un modèle dans la communauté⁶² étant un Junior.

⁶² Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « hum.... It helped me a lot... on day there was this one time I thought of quitting something or anything and I thought of it but... I... I thought again. There were people

b. Problèmes sociaux gérés au sein des Rangers Juniors

En plus de ces activités de développement personnel, les Rangers Juniors font de la prévention avec le programme PHASE de Prévention du Harcèlement et de l'Abus par la Sensibilisation et l'Éducation. Or, ce programme semble être le seul outil axé sur les problèmes sociaux accepté par les communautés du Nunavik, comme le montre l'extrait de résultat de l'entretien de R-4 (voir prochain encadré).

R-4

« J'ai souligné cela il y a quelques années car je suis aussi impliqué dans la justice alternative. Il a toujours été très tabou de parler des problèmes sociaux dans les communautés. Il y a un groupe appelé (...) le NADAP (...) le Native Alcohol and Drugs Prevention. Personne ne veut travailler avec cette organisation, personne ne souhaite avoir cette organisation dans sa communauté, pour parler de drogues et d'alcool. Les gens ont tellement de problèmes personnels avec les drogues et l'alcool que c'est tabou de parler de cela... les Rangers avec le programme des Rangers Juniors, c'était le premier programme que je voyais en tant qu'enseignant qui parlait d'inceste, d'abus sexuel, hum... de suicide. Ces choses étaient dans le programme PHASE. Les militaires (...) savaient que s'ils travaillaient avec des enfants, ils devaient s'assurer que les enfants ne se battent pas, ne se fassent pas de mal entre eux... (...) Je me rappelle m'être dit « personne d'autres dans le Nord n'a osé parler de suicide ou d'abus sexuel avec des enfants⁶³ » ».

watching me, I was a role model to the kids so... it helped me a lot with some situations I have been dealing with.... and... being a Ranger is just really important right know ».

⁶³ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: «I pointed out years ago because I am also involved with alternative justice and the issues, the social issues in the community, it is always a very taboo thing to talk about them. There is a group called the (...) NADAP (...), the Native Alcohol and Drugs Prevention something, NADAP. Hum.... nobody wants to work for that organisation, nobody wants to have that organization come to their community, talk about the drugs and the alcohol, there is so many personal issue that people have with drugs and alcohol that it was a taboo, to talk about that, and hum... The Rangers with the Junior Rangers program, it was the first program I've ever seen even as a teacher working at a school that dealt with incest, sexual abuse, hmm, suicide, these things were in the PHASE program, which the military knew it had to develop some kind of Preventing Harassment and Abuse trough Successful Education, that's what PHASE stand for. They knew if there were going to work with kids, they had to make sure that the kids were not fighting each other, hurting each other, so... they create this program and they won an award supposedly nationally for a youth program. It was based on a Red Cross program as well, I guess but... I remember thinking "no one else in the North has dare to talk about suicide, or sexual abuse with children" ...».

Le programme PHASE est un des éléments principaux des Rangers Juniors. D'après les informations transmises par le 2 GPRC, PHASE « accorde une importance primordiale à la sécurité et au bien-être de ses participants. Il offre aux jeunes et à tous les adultes membres du programme des RJC l'information et la formation nécessaire afin de prévenir le harcèlement et l'abus et prendre les mesures qui s'imposent si un tel incident se produit. (...). Un RJC qui signale un incident a droit à ce que cet incident soit réglé le plus rapidement possible, équitablement et d'une manière sensible sans crainte de représailles. (...). PHASE s'appuie sur une vidéo de 51 minutes qui est divisée en 11 sections ou scènes qui sont assorties de jeux, de questionnaires et d'activités spéciales conçues pour les jeunes. (...) c'est une occasion unique d'en apprendre d'avantage sur les sujets suivants : harcèlement personnel, racial, sexuel ; Violence psychologique, physique et sexuelle ; discipline vs. abus ; négligence physique ; consentement, impact et espoir » (2 GPRC, 2016f). Lors du camp de Rangers Juniors canadiens, nous avons observé que tous les jeunes ont l'obligation de suivre le programme PHASE le jour de leur arrivée au camp.

Les données ont également montré que les membres des Juniors pouvaient servir de relais, de « soutiens », auprès de leurs amis ne faisant pas partis des patrouilles. Ce soutien peut notamment s'effectuer par la transmission des informations et des numéros téléphoniques. Voici par exemple ce que M-9 a souligné :

Même si les gens ne sont pas Rangers Juniors, ils voient que les Rangers Juniors font partie d'un groupe, que... oui il y a des restrictions, des choses qu'il faut faire ou pas faire ou le respect, mais même s'ils sont pas des Rangers Juniors ils voient... que ça aide, parce qu'ils ont des amis qui font partie des groupes puis des fois ils utilisent ces amis là pour aller chercher de l'information, ou c'est les amis qui vont les supporter.

(M-9)

c. Les liens étroits entre Rangers canadiens et Rangers Juniors canadiens

Comme déjà indiqué, la DOAD 2020 relative aux Rangers canadiens ne mentionne que succinctement les Rangers Juniors canadiens. Elle rappelle qu'ils sont sous l'instruction, l'encadrement et la supervision des Rangers canadiens et souligne qu'ils améliorent « considérablement la qualité de vie des Rangers Juniors canadiens dans l'ensemble du pays,

particulièrement dans les régions les plus isolées du Canada » (Directive et ordonnance administratives de la défense, 2015, point 4). Cette courte mention s'explique par la séparation administrative des Rangers canadiens et des Rangers Juniors canadiens. Comme l'explique M-3, les Rangers Juniors canadiens « font partie du personnel du Vice-Chef d'état-major de la Défense qui est séparé de l'Armée. (...). Les Rangers Juniors canadiens font partie d'une organisation qui s'occupe des cadets et des Rangers Juniors canadiens »⁶⁴.

Toutefois, il ressort des résultats des entretiens et des observations du terrain que les patrouilles de Rangers canadiens et les patrouilles de Rangers Juniors canadiens sont dans les faits très liées. Ces liens étroits entre les patrouilles de Rangers canadiens et les patrouilles de Rangers Juniors canadiens existent tant du côté Autochtones que de celui des militaires.

Côté Autochtones, les Rangers canadiens sont responsables au quotidien des Juniors de leurs communautés. D'après nos observations, les réunions de Rangers Juniors d'Aupaluk ont lieu tous les mercredis ; le Ranger responsable des Juniors doit donc prévoir une activité et un goûter chaque semaine.

Ici, une parenthèse mérite d'être ouverte : les missions des Rangers sont avant tout décrites comme « militaires » et les missions des Juniors sont, elles, avant tout décrites sous l'angle « social ». Or, les observations du journal de bord et les entretiens semblent indiquer le contraire. Lors des séances d'observation du 9 août 2016 et des 25 et 26 juin 2017, nous avons ainsi consigné le fait que les Rangers semblent peu appliquer le « style militaire » alors que les Juniors semblent le faire très souvent. Par exemple, les Juniors d'Aupaluk débutent toujours leurs rencontres par des exercices militaires (entraînements aux parades), ce qui ne semble pas être le cas des Rangers. Notons qu'il s'agit peut-être d'une exception liée à cette communauté. Par ailleurs, nous avons vu dans l'entretien de M-11 (voir chapitre 6), que les camps d'été du Québec sont également très « régimentés » car chaque journée débute par une parade.

Côté militaires, les instructeurs des Rangers sont également en charge des Rangers Juniors lors d'événements ponctuels (supervision des camps d'été, recrutements de Rangers Juniors).

⁶⁴ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « *No I don't, the Junior Rangers are part of the Vice-Chief of Defence staff which is separate from the Army. (...). The Junior Canadian Rangers are part of the organisation that oversees the cadets and the Junior Canadian Rangers* »

En effet, les zones de responsabilités des instructeurs sont réparties géographiquement (baie d'Hudson, baie d'Ungava etc.) et non par tranche d'âge (Rangers/Rangers Juniors). Cette répartition permet d'avoir une connaissance plus précise des communautés. Par ailleurs, si un Ranger Junior décide d'intégrer les Rangers, un lien de continuité existe, le même instructeur s'occupant des deux entités. Cette répartition géographique permet également de développer des relations de confiance : les instructeurs voient les jeunes évoluer, ils connaissent leurs passés et leurs familles ; ils connaissent l'environnement dans lequel ils ont grandi. Parfois même, ils les considèrent comme leurs propres « enfants ». Ainsi, M-5 a parlé plusieurs fois d'agir en « bon père de famille »⁶⁵ ; M-8 a lui aussi employé ce mot de « père » (« Comme un père *right* ? Comme un père »). Enfin, comme nous l'avons déjà souligné, cette répartition permet également d'identifier les « *leaders* » potentiels.

d. Les Rangers Juniors comme moyen de recréer les liens intergénérationnels et de transmettre la culture

Enfin, les Rangers Juniors sont un moyen de recréer les liens intergénérationnels. Cette donnée est différente de l'apprentissage de la coopération évoquée plus haut. Ici, les données sont liées à la nécessité de recréer les liens intergénérationnels brisés par les périodes de pensionnats (voir chapitre 1). En effet, d'après certaines données du journal de bord, plusieurs participants ont souligné que « vu ce que le gouvernement canadien avait fait subir aux peuples Autochtones dans les pensionnats, ils n'avaient aujourd'hui pas le droit de porter de jugement sur les problèmes sociaux des communautés, de faire la morale sur les problèmes d'abus et de harcèlement ». Tous les instructeurs participants sont dans cette optique d'aider les jeunes sans porter de jugement (ce qui rappelle les données du chapitre 6).

D'après nos données, l'organisation des sorties et des camps d'été, de rencontres avec les adultes et les anciens permettraient de renforcer les liens entre générations et de transmettre la culture. M-1 a notamment parlé de « pont générationnel » :

⁶⁵ Citation complète : « Lorsque j'arrive là-bas bah j'agis comme un père de famille, donc... avant de prendre des décisions, j'analyse avant. « quel sera l'impact de la décision que je vais prendre là versus le groupe ? » Tu sais si je fais une activité de canoé, c'est important que je m'assure que les gens aient une veste de sécurité, c'est choses-là. « Bon bah ok t'as pas ta veste, viens ici ». Donc c'est la responsabilité. C'est agir en tant que bon père de famille sur le terrain. »

Ce pont générationnel-là qui a été brisé... par l'intervention gouvernementale... peut se rebâtir tranquillement, pas vite. En ayant des plus vieux enseignant aux jeunes leur mode de vie traditionnelle, pourquoi ils vivent là, que c'est pas la fin du monde de vivre là. Que c'est une limitation mais c'est faisable de passer par-dessus puis de devenir un contributeur au sein de la communauté. (M-1)

Dans les données, beaucoup d'avis différents ont été avancés à la question de savoir si les Rangers Juniors aident à la transmission de connaissances (voir encadrés pages 175-176). Pour certains, les Rangers et les Rangers Juniors permettent de donner une structure et des moyens financiers pour cette transmission de connaissance (M-1). Pour d'autres, il est difficile de faire venir des « anciens » lors des réunions de Rangers Juniors en raison de leurs âges avancés (R-6). Enfin, d'autres ont expliqué que, comme partout, les jeunes sont dans la confrontation entre 'modernité' et 'tradition' (M-6).

Or, pour M-1, la transmission de ces connaissances aux jeunes est une question vitale à long terme. En effet, les patrouilles et les communautés sont tributaires du défi démographique et du besoin de « garder les connaissances » – ce que nous avons déjà évoqué au chapitre 8 :

Comment ils vont faire pour être des guides dans leurs environnements, dans leur région – soit pour des forces militaires, de RES, ou peu importe – s'ils vont juste en *skidoo* à la coop puis ils reviennent à la maison ? Ils ont aucune notion de survie, ils connaissent pas leur environnement pour se permettre de lire la météo. Il y en qui connaissent... Il y a un déclin, il est probablement générationnel et démographique, la seule façon de le contrer c'est d'avoir un programme de Rangers juniors fort où ces connaissances-là sont perpétuées et les jeunes apprécient souvent d'être à l'intérieur des Rangers dans la mesure où ils ont des connaissances (...). C'est un des grands défis d'accepter ce déclin démographique (...) : « on fait comment pour garder les Rangers ? » et surtout « comment on fait pour garder les connaissances ? » (M-1)

Au-delà de la préservation de la culture inuit, garder les connaissances est crucial pour les patrouilles de Rangers canadiens, notamment pour les opérations de recherche et sauvetage.

M-1

« J'étais pas encore au commandement mais un exemple que je me suis fait donné... il y avait un ancien qui savait comment faire du kayak, traditionnel, il était pas dans le bon village... fait que personne n'avait les sous pour payer les matières premières ou l'amener pour la patrouille... dans le programme des Rangers Juniors... ben le Ranger responsable, supporté par mon instructeur, ils ont pris des arrangements pour faire venir l'*elder* et les deux générations ont fait des recherches ensemble.... Est-ce que la communauté (...) aurait eu cette opportunité pour pouvoir le faire ? Peut-être pas. ».

R-6

« Je veux toujours qu'il y ait des anciens qui rencontrent les jeunes mais c'est très difficile de leur demander de venir parce...ils sont vieux ou je ne sais pas⁶⁶ ».

M-6

« Il.... se ferait mais... encore là c'est une impression personnelle... c'est de moins en moins... Les Blancs ils font eux-mêmes les... la Basse-Côte ils font... je sais pas si c'est dans les mentalités ou quoique ce soit. Dans les populations inuit c'est plus « regarde-moi faire puis... Applique, moi je te montrerai pas comment ». Mais si les plus jeunes poursuivent le vieux, bah ce se produit pas. Comme le phénomène des igloos que c'est juste les vieux qui savent le faire. Si tu demandes à un jeune il sait pas, il sait pas ce qu'il y a à 2km du village. Ça c'est d'autres réalités que... mais tu sais les jeunes... ils sont dans la confrontation « est-ce que je veux faire traditionnel ou j'veux faire comme qu'est-ce que je veux sur internet que c'est la vie de Nord-Américaine normale tu sais » ».

⁶⁶ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « I always want elders to meet with the youth but it is kind of hard to ask them to come because.... they are elderly or I don't know ».

M-11

« Les Inuit surtout, c'est pas un peuple qui va se lever et donner des instructions. C'est un peuple qui va faire et puis les jeunes vont rester en arrière et se dire « on espère qu'ils vont nous apprendre en regardant ». Nous on les force un peu à en apprendre un peu plus, à en faire un peu plus. Parce que les jeunes aujourd'hui (...) ont tous accès à la télévision, les *games* puis toute puis on dit souvent les jeunes aujourd'hui sont plus lâches que ce qu'ils étaient dans le temps, ça c'est une histoire, c'est culturel. Mais si les jeunes ne sont pas exposés à des activités, ils le feront pas par eux même. Fait que dans certaines communautés, le seul programme qui va donner la chance aux jeunes de sortir de chez eux, à part l'école, c'est le programme des Rangers Juniors canadiens. »

8.2.3. *Les opérations de recherche et sauvetage, renforcement de l'auto-efficacité*

D'après notre corpus, les opérations de RES, quand bien même les Rangers sont une ressource de dernier recours, sont cruciales pour les communautés. Des éléments concernant la formation en recherche et sauvetage (a) et le choix entre modernité et connaissances locales (b) ont été identifiés. Pour illustrer ces propos, les participants ont également raconté des opérations de recherche et sauvetage (c).

a. L'importance des Rangers pour la recherche et sauvetage

Selon les données, les patrouilles de Rangers sont importantes pour les communautés car elles offrent une formation (i) et des ressources (ii).

(i) La formation en recherche et sauvetage, au même titre que la formation aux techniques de survie, a souvent été avancée comme raison de rejoindre une patrouille de Rangers. Ainsi, plusieurs participants ont souligné qu'il serait plus difficile de conduire des opérations de RES sans les Rangers canadiens (R-9) car les sauveteurs seraient moins compétents et moins formés. Cela a été confirmé par R-1 qui souligne qu'il n'aurait pas de connaissances terrains sans les Rangers⁶⁷ : il a rejoint les Rangers pour « avoir plus de connaissances sur la recherche et sauvetage (...). C'est très important... Cette situation peut arriver de nouveau tôt ou tard donc... l'entraînement des Rangers devrait être plus dans les communautés... C'est très important de ne perdre personne pendant une recherche et sauvetage⁶⁸ » (R-1).

R-5 partage ce point de vue :

Je pense que c'est un très bon exemple pour recevoir des entraînements, des formations pour... protéger et acquérir des connaissances sur la survie et secourir,

⁶⁷ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Yeah ! It would be a lot different I wouldn't know anything about land skills or such as... these activities ».

⁶⁸ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Yeah !... basically to have more...knowledge about search and rescue so.... it is really important... like this situation can happen again sooner or later so... Rangers training should be...lot more into communities more... it is really important to...not lost... during a search and rescue ».

aider les gens... C'est la raison principale... Personnellement pour moi c'est pour acquérir des connaissances, être entraîné⁶⁹. (R-5)

Les instructeurs ont également souligné « l'impact positif [des Rangers], oui, parce que le fait qu'ils sont appelé en termes de RES, le fait qu'on sache qu'on peut compter sur eux dans des situations d'urgence, a un impact positif » (M-7).

(ii) Certaines données soulignent aussi l'importance des ressources offertes par le GPRC aux patrouilles, comme M-4 :

C'est sûr qu'il y aurait pas les ressources qu'on apporte là.... Oui c'est surtout ça. Je dirais matérielle, communautaire puis tout le programme en haut là, il serait peut-être pas là... L'impact réel en fait, il est très vaste. Je peux pas concevoir qui prendrait la relève. Le spectre de responsabilité... C'est la seule structure qui va pouvoir donner un service général à la communauté. Comme adulte, le Ranger canadien est très bien vu dans la majorité des communautés, de par son éducation tirée dans le fond que l'on travaille au jour le jour, la formation, et surtout en situation d'urgence. La journée où il est déployé, il peut sauver des vies quand on va sortir... souvent le Ranger va être quelqu'un d'important au niveau de la sécurité, quelqu'un capable de ramener des gens. (M-4)

Sur un autre aspect, le rôle des Rangers canadiens pour la sécurité civile a également été évoqué. Ainsi, M-8 a expliqué : « vous avez normalement 2 ou 3 policiers dans le village. Quand le *trouble* s'en vient, et c'est sûr, ça arrive tout le temps, c'est les Rangers comme RES et les choses comme ça sont les *one, right so...vraiment important* ».

⁶⁹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Because I think it is a good example of... giving like a train, formation to like... protect and to gain knowledge on survival or like rescuing, helping people... that's the main... personally for me it is to gain knowledge to get train.. ».

b. Nouveaux outils : choix entre les connaissances locales et la modernité

Pour atteindre cet objectif de sauver « plus » de vies, une grande partie des entraînements est axée sur la prise en main du matériel technique dont les Rangers sont équipés (GPS, radio, boussole). Nous avons pu observer cela sur le terrain à Aupaluk et, dans une moindre mesure, à Naujaat.

Ces formations sont analysées par les participants Inuit comme un moyen de compléter leur « trousse à outil » : aux connaissances de terrains, d'orientation et de survie apprises la plupart du temps en famille, un Ranger peut rajouter les connaissances techniques sur le matériel, apprises lors des entraînements. Comme le montre notre corpus, ces deux types de connaissances, loin de s'opposer, se complètent et s'utilisent simultanément ou non en fonction des conditions météorologiques – par exemple, dans le blizzard où la visibilité est réduite, un GPS sera indispensable. Cela a été souligné par nombreux Rangers (voir encadré).

R-2

« C'est la même chose [nda : de faire une RES avec les Rangers ou sans les Rangers] mais les Rangers ont plus d'outils pour être sur le terrain⁷⁰ ».

R-3

« Nous devons connaître le terrain, où les personnes perdues sont, ce que veulent dire les traces dans la neige. Nous avons beaucoup de connaissances en tant que vieilles personnes mais maintenant, les Juniors sont plus experts avec le GPS, la boussole et tout ça⁷¹ ».

⁷⁰ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « It is about the same thing but the Rangers they have more tools to be out on the land ».

⁷¹ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « we have to know the land, where they are I mean, were they wave like snows. We got a lot of skill as old people but right now Juniors are more expert in GPS, compass....and all that... ».

R-5

« Personnellement j'avais les connaissances mais en rejoignant les Juniors et les Rangers j'ai acquis plus de connaissances. Et j'ai plus d'information « à jour ». Oui, l'équipement moderne me donne le choix. Je peux choisir ce que je veux utiliser⁷². »

R-10

« Pour moi, cela fonctionne bien... il y a l'entraînement que nous recevons et les connaissances locales et c'est là où... tu mets les deux, les deux cultures, la culture militaire et la culture inuit, tu... mixes les deux et tu trouves une unité. Et pour nous c'est cela, les cartes et boussoles, la prise en main du GPS, les différents scénarios que tu as pu voir aujourd'hui, premiers secours et tout cela, cette autre connaissance c'est de l'information passée à la patrouille. Oui, oui. Nous avons le côté traditionnel en tant qu'Inuit, de faire un igloo en hiver (...), de faire ta propre nourriture. En même temps, si tu ne sais pas où tu es, si tu es perdu, tu peux prendre une carte, regarder ton GPS (...) et dire « ok, je suis là », donc tu appelles et tu dis « je suis par là-bas, ma motoneige est cassée ou je ne sais quoi ». Donc les deux cultures travaillent ensemble⁷³. »

⁷² Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Hum.... yeah..... it.... personally I had knowledge but with joining the Juniors and the Rangers I gained more knowledge and... I get more... up to date information... Yeah modern equipment... give me choice.... yeah I can choose which way I want to...».

⁷³ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Well from me it is working very well... it is training that we received and the local knowledge and that is where... when you put the two, the two cultures, the military culture and the Inuit culture, you... sort of mix them together and you find unit. And that's for us, the maps and compass, the GPS training, the different scenarios that you've seen we are doing today, first aids and all that, that other knowledge, is... being fine to ... more and more so... more information is passed back to the patrol. Yes. Yes. You have on the traditional side as an inuit person, to make an iglu in the winter. So you know you have survival, you can go into an iglu, you can make your own eat. At the same time, if you don't know where you are, you are lost, you can take a map, take a look at your GPS, take a look at the map and say "ok I am here", so call in, "I am over here my skidoo is broken or whatever". So the two, the two cultures are working together ».

c. Les opérations de recherche et sauvetage

Comme nous l'avons déjà souligné, les Rangers sont une unité de dernier recours pour les opérations de RES.

En effet, chaque communauté dispose d'un *Hunting Support Program*. Ce programme, établi en 1975 mais formalisé en 1983, a pour objectif de « favoriser, encourager et perpétuer les activités de chasse, de pêche et de piégeage des bénéficiaires comme mode de vie, et de garantir aux communautés inuit la fourniture des produits de ces activités » (Gombay, 2009, p. 120). Pour ce faire, un budget annuel est alloué à chaque communauté qui répartie ensuite selon ses besoins⁷⁴. Parmi la liste des activités couvertes par ce programme se trouvent les opérations de RES ; à ce titre, l'entité responsable du programme sera appelée en premier lieu en cas d'urgence. Les Rangers, eux, ne sont mobilisés que lorsque les opérations se prolongent, comme l'explique M-2 :

90 % du temps, ils vont faire la RES sans nous le dire en passant par le *Hunting Support*.... Préparation minimum, hauts risques pour aller chercher du monde, pour revenir. C'est pas mal ça qu'ils font. (...). S'ils font de la bonne manière, ils appellent dans le sud, ils ont la confirmation qu'ils peuvent partir, ils vont partir. Et puis nous, ultérieurement, on va leur redéfrayer les frais de locations de *skidoo*, de gas puis *whatever* que ça a coûté. On va les défrayer, ces coûts. L'avantage, ce qu'ils ne comprennent pas, c'est que, avec nous, ils vont tomber en Classe C. C'est-à-dire qu'ils vont tomber comme un militaire à temps plein, donc ils devraient avoir tous les avantages qui viennent avec ça. Ça veut dire que si jamais ils décèdent, ils perdent un bras, une jambe ou *whatever*, ils vont être couverts à plein (M-2).

Selon R-3, plusieurs facteurs sont pris en compte pour savoir quand lancer une recherche : s'il s'agit d'un bon chasseur, si la personne a une cabine, si elle sait construire un abri de neige, si sa motoneige a un traîneau, il n'est pas nécessaire de partir immédiatement ; si la personne

⁷⁴ Cette répartition s'effectue entre les activités suivantes : opérations de recherche et sauvetage ; équipements nécessaires (munitions, carburant et vêtements) ; formation des jeunes aux compétences terrestres ; entretien d'un bateau communautaire; et rémunération des Inuit sans emploi pour le produit de leur chasse, pêche et piégeage qui sont distribués, généralement gratuitement, aux membres de la communauté (Gombay, 2009).

n'est pas un bon chasseur, a bu, si sa motoneige n'a pas de traîneau, s'il y a des enfants, la recherche et sauvetage est déclenchée immédiatement.

Si l'opération dure, les Rangers peuvent être activés. Le délai d'activation est actuellement de 24h. Mais comme le souligne M-1 : « Le plus vite que j'ai vu moi, ça a été 1h15. Le temps que tu commences à préparer ton stock....GO. Les Rangers ont préparé leur matériel, ils sont partis. Donc tu vois, c'est 1h30, 2h. Après, des fois ça va être le lendemain matin... ça dépend de la situation ».

Notons que les meilleurs chasseurs rattachés au *Hunting Support* sont souvent également Rangers. Quand bien même l'opération de RES n'est pas déclenchée sous l'autorité et avec l'équipement des Rangers, les formations délivrées aux patrouilles sont mises à profit lors de ce type de recherche et sauvetage. Ceci a été souligné par M-2 :

La recherche bah écoute c'est pas compliqué. Quand ils savent que quelqu'un est perdu, 90 % du temps, ils savent que c'est telle personne qui est perdue. Ils savent que cette personne-là à une cabine dans un endroit spécifique puis ils vont faire une recherche à partir d'un point direct... Ils vont partir. Ils vont s'en aller là. Ils vont chercher à l'entour puis ils devraient la trouver normalement. S'ils ne trouvent pas, bin là, ils vont développer pour le trouver, selon les techniques... qu'on leur enseigne là... Je veux dire... Et puis ils sont très très bons là... Ils ont trouvé une trace de *skidoo* dans la neige, un *track* là de *skidoo* dans la neige, et si c'est comme un blizzard là... Ils sont capables de faire ça. Ils sont vraiment, ils sont *what* là... (M-2)

Plusieurs participants ont raconté des opérations conduites avec ou sans les Rangers. Quelques-unes ont reproduites dans les encadrés ci-dessous (pages 184-185).

R-2

« Hum... la seule que j'ai fait... je suis sorti sur le terrain et j'ai aidé deux de nos Rangers qui étaient partis pour un long trajet en moto-neige. Lorsqu'ils étaient sur le chemin du retour de Tasijuaq... il ne faisait pas beau il y avait un peu de blizzard mais pas trop et nous sommes allés à la moitié du trajet de Tasijuaq à Aupaluk pour les aider à retrouver la trace⁷⁵ ».

R-3

« Mmh... en 2010, il y a 5 ans, nous nous sommes noyées, avec la marée haute sur une petite île avec nos ATV, mon amie et sa fille. Nous nous sommes noyées, la marée montait très vite et nos ATV ont été emportés et je n'ai pas sauvé la maman, que la fille... le courant était trop fort... oui... elle est, sa fille est à l'école dans le Sud, elle essaie d'avoir son diplôme cette année...elle ne savait pas nager, j'ai dû la porter, je me noyais en même temps mais l'autre maman, je n'ai pas pu la rattraper, les vagues étaient trop fortes... je me suis sentie tellement coupable et beaucoup de personnes m'ont encouragé, aimé et je m'en suis sortie... j'étais tellement mal... je devais m'en sortir car j'ai deux petits-enfants maintenant...J'ai arrêté de boire il y a six ans... je buvais mais je n'aime pas ça... cela me rend faible, m'endors haha⁷⁶ ».

R-5

« En tant que Ranger avec un groupe de Rangers, je ne suis jamais allé dans une RES mais... avec ma connaissance et en tant que chasseur expérimenté, j'ai décidé d'aller chercher et depuis que j'ai emménagé ici, j'ai sauvé peut être quatre personnes dehors dans le blizzard et perdus. Grâce à mes connaissances, j'ai des compétences terrain⁷⁷ ».

⁷⁵ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Hum... the only one time I did go out on the land and help when two of our Rangers went to a long skidoo ride trip. When they were coming back from Tasijuaq... it was not really nice up just a bit of blizzard but not that much we had to go half way from Tasijuaq and Aupaluk to go help them where the trail is ».

⁷⁶ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Mmmh... 2010, 5 Years, we were drown, high tied, little island, by ATV, my friend and her daughter, we were drown, the high tied was very fast so our ATV got lost and I did not save her mother only her daughter... the current from the water, it was too strong... Yeah... so... she is, her daughter school in South now, trying too, she graduate this year... She could not swim, I had to carry her, I was drown all the time, but the other mother I could not get her, waves were too strong.... I was so guilty and then lot of people encourage me... love me and I get up again... I was so down... I have to be up because I have two grandchildren now... I stop drinking six years ago... I used to drink I don't like drinking... It make me weak, make me sleep haha ».

⁷⁷ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « As a Ranger with a group of Rangers, I've never really went on SARs but... with my knowledge and as an experienced hunter, I have decided to go ahead and search and ever since I have moved here I saved maybe four people out in the blizzard and lost. Because of my knowledge, I know the land skills ».

R-9

« L'année dernière... non l'année dernière nous avons fait une RES mais nous avons trouvé les personnes quelques heures après... je peux raconter... une fois, nous avons eu une grosse RES pour huit personnes ! Ils étaient sur une, non deux motoneiges, ils venaient d'une autre communauté dans notre communauté mais ils se sont perdus sur le trajet pour Akulivik. En tant que Rangers, comme ils étaient partis depuis trois ou quatre jours, c'était de notre devoir de faire une grande RES. Oui, oui, je suis celui qui les a trouvés. Haha j'ai eu de la chance !⁷⁸ ».

M-9

« Une opération qui marque c'est de voir l'importance qu'ils mettent côté familiale... tout le monde veut aider, tout le monde veut participer, c'est... nous autres là lorsque l'on fait la RES, quand on sait que la personne est morte, nous la recherche est finie, c'est pas notre mandat. Mais par contre, pour des Inuit c'est... ça les choque parce que pour eux autres, vivant ou mort c'est important de ramasser le corps. Ça l'est important mais au niveau de l'entraînement, au niveau du 2 GPRC, notre mandat c'est pour trouver quelqu'un qui est en risque de perdre la vie. Une fois qu'il y a perte de vie, ça devient un autre mandat. »

⁷⁸ Traduction libre de l'auteur. Citation originale: « Hum... last year.... no... last year we do a SAR but we found the person maybe a few hours later so... I can describe.... one time we had a major SAR for...8 peoples ! But they were in one, no two snowmobiles, they were coming from another community and coming to our community but they go lost on their way to Akulivik. So... as a Ranger, because they were gone for three or four days so.... it was our duty to do a major SAR. Yeah, yeah I was the one who found them. Yeah yeah haha I was kind of lucky !! ».

8.3. Conclusion

Les relations équilibrées et respectueuses de la culture autochtone au sein des patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors permettent de renforcer la sécurité humaine des communautés arctiques. L'analyse de notre corpus a montré que les Rangers Juniors canadiens et les Rangers canadiens sont vecteurs de sécurité humaine : ces patrouilles sont une cause mais également une garantie de la sécurité humaine.

Elles sont une cause de sécurité humaine pour les communautés arctiques. En axant les activités des Rangers Juniors canadiens sur le développement personnel, le SEP et le SEC des jeunes et des communautés sont renforcés. Cela influe sur leur motivation et la persistance de leurs efforts (expériences vécues ou observées, encouragements par des médailles). Les Rangers canadiens permettent également de renforcer le SEP et le SEC des adultes en valorisant les capacités, les valeurs et les accomplissements des Rangers. Les entraînements des Rangers permettent d'avoir plus de formation et d'outils pour sauver plus de vies. En leur donnant le choix entre modernité et connaissance locale, les patrouilles montrent également l'importance de préserver la culture et les connaissances inuit.

Elles sont également une garantie de la sécurité humaine des communautés arctiques. En transmettant des outils, une structure et un environnement « sécuritaire », les patrouilles permettent de résorber une partie des risques négatifs à la sécurité humaine. Certains de ces risques sont directement identifiables dans les données : en faisant de la prévention auprès des jeunes, le programme a un impact sur la sécurité personnelle des communautés ; par ailleurs, en mettant à disposition des communautés une structure et des moyens financiers, les Rangers canadiens et les Rangers Juniors canadiens encouragent la transmission de connaissance et de la culture inuit – notamment l'inuktitut – et agissent sur la sécurité communautaire. Sans avoir été mentionnés par les participants, les patrouilles influent sur d'autres risques négatifs : en poussant les Juniors à suivre une scolarité, le programme des Rangers Juniors pourrait jouer sur la sécurité économique des communautés en luttant à long terme contre le chômage ; enfin, l'apprentissage de la chasse et de la pêche avec les Juniors permet d'avoir accès à de la nourriture à moindre coût et pourrait résorber une partie des problématiques liées à la sécurité sanitaire.

CONCLUSION GENERALE

« Les trois formes de reconnaissance de l'amour, du droit et de l'estime sociale créent ensemble les conditions sociales dans lesquelles les sujets humains peuvent parvenir à une attitude positive envers eux-mêmes ; car c'est seulement quand elle a acquis dans l'expérience successive de ces trois formes de reconnaissance un fonds suffisant de confiance en soi, de respect de soi et d'estime de soi, c'est alors seulement qu'une personne est en mesure de se comprendre pleinement comme un être à la fois autonome et individualisé, de s'identifier à ses fins et à ses désirs ».
Honneth, 2002, p. 283.

Comme nous l'avons indiqué en introduction de cette recherche, l'objectif de départ était de travailler sur l'interaction, la coordination et la collaboration avec les peuples autochtones dans les enjeux sécuritaires arctiques, et plus particulièrement en cas de situations d'urgence. Après une première recherche, l'axe d'étude a été recentré sur l'Arctique canadien.

Il existe quatre territoires arctiques canadiens, chacun ayant une histoire et un statut qui lui est propre. Cette étude, comme le souligne notre première partie, se concentre sur le Nunavik, territoire arctique du Nord du Québec dont les communautés rencontrent de nombreuses difficultés sociales résultant de traumatismes passés, notamment issus du système de pensionnats autochtones et de la sédentarisation de force appliquées dans les années 1950-1960. Ces traumatismes participant au mal-être des générations inuit actuelles et de nombreux risques liés au concept de sécurité humaine sont identifiables au sein de ces communautés – comme la sécurité alimentaire, la sécurité sanitaire ou la sécurité personnelle.

Pour résorber les risques négatifs, le Canada pourrait faire le choix d'appliquer le concept de sécurité humaine dans sa politique intérieure arctique. Afin d'identifier des éléments pouvant être rattachés à ce concept, nous avons d'abord abordé une vision globale des relations entre Autochtones et militaires – agents prioritairement 'dédiés' aux problématiques de sécurité – au Canada selon le statut des Autochtones – civils, conscrits, volontaires ou réservistes. Les patrouilles de Rangers canadiens, composées de réservistes presque exclusivement Autochtones, sont un lieu de rencontre entre des militaires et des Inuit des communautés arctiques. Une analyse des dynamiques au sein de ces patrouilles offre donc un angle pertinent pour identifier d'éventuels éléments de sécurité humaine dans la politique intérieure arctique canadienne.

Plus précisément, quels éléments permettent la création d'un environnement favorable à la protection de la sécurité humaine des communautés arctiques canadiennes ? L'identification de ces éléments appelle notamment de comprendre les raisons poussant les Inuit et les militaires à intégrer les patrouilles de Rangers canadiens ; les dynamiques relationnelles et les échanges au sein des patrouilles ; l'apport réel des patrouilles et de leurs tâches pour les communautés arctiques ; ou encore, l'éventuelle utilisation de la culture et des connaissances Autochtones au sein des patrouilles. De ces interrogations, nous avons déterminé trois objectifs de recherche : la compréhension des mécanismes relationnels entre Inuit et militaires ; la compréhension de l'utilité des Rangers canadiens pour les membres des patrouilles ; et enfin, la compréhension des aspects sécuritaires des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens.

Souhaitant refléter le quotidien de ces patrouilles, il était primordial pour nous de conduire des entretiens et d'aller sur le terrain. Cette recherche qualitative inductive et exploratoire est donc le résultat de l'analyse d'un corpus de vingt-et-un entretiens et d'observations de terrains conduit en quatre temps de collecte entre août 2016 et août 2017 au sein du 2^{ème} Groupe de Patrouille des Rangers Canadiens (2 GPRC) du Québec, Canada. Lors de notre recherche, nous avons également été amenés à nous intéresser aux patrouilles de Rangers Juniors. Pour analyser notre corpus, nous avons utilisé le logiciel de traitement de données Atlas.ti. Après avoir traité, codé et analysé les transcriptions des Rangers et d'instructeurs séparément, nous avons reproduit ces manipulations en fusionnant les transcriptions dans une unité herméneutique unique. Puis, ces transcriptions ont été codifiées ligne par ligne en

utilisant des mots-clés, mots-clés qui ont ensuite été regroupés une première fois par famille. En reprenant chaque famille, puis chaque code la composant, les familles ont été ensuite regroupées par thèmes d'analyse. Quatre catégories ont été dégagées : la coopération, l'agentivité et l'assimilation, la sécurité humaine/social et la reconnaissance des Autochtones. Après croisement de ces catégories avec nos objectifs de recherches, elles ont été réduites à trois. Ces trois catégories correspondent à nos trois chapitres de présentation de nos résultats.

En effet, l'analyse de nos données a permis d'identifier des éléments créant un environnement résorbant les risques négatifs à la sécurité humaine. La construction de cet environnement découle de trois étapes successives, chacune correspondant à un chapitre d'analyse de résultats.

La première étape est liée à notre premier objectif de compréhension des mécanismes relationnels entre Inuit et militaires. Ainsi, nos résultats ont montré que les patrouilles de Rangers canadiens fonctionnent grâce à un équilibre des relations entre Rangers et instructeurs liés à des éléments exogènes et à des éléments endogènes. Les éléments exogènes identifiés sont liés aux évolutions historiques des patrouilles qui ont permis la prise en compte des différences culturelles et humaines entre instructeurs et Autochtones. D'autres éléments exogènes sont également présents dans nos résultats. Il s'agit des nombreux points communs entre ces deux groupes (entraide, travail d'équipe, intégrité, sens du devoir). En sus de ces éléments exogènes, des éléments endogènes ont été identifiés. En tant que réserviste, intégrer le 2 GPRC résulte d'un choix personnel des instructeurs fait avant tout dans l'optique de travailler avec des Autochtones. Avant même de recevoir sa formation, un instructeur doit donc avoir des prérequis d'« ouverture d'esprit », d'« humilité », d'« adaptabilité » ou encore de « capacité à ne pas juger » pour trouver sa place au sein des patrouilles. Ces éléments endogènes et exogènes permettent un réel échange entre instructeurs et Rangers, ce qui constitue notre première étape.

La deuxième étape peut être rapprochée de notre objectif de compréhension de l'utilité des Rangers canadiens pour les membres des patrouilles. En effet, nos résultats ont montré que les interactions entre militaires et Autochtones au sein des patrouilles aboutissent à l'assimilation limitée des instructeurs et au renforcement de l'agentivité des communautés inuit. En travaillant avec différentes cultures Autochtones et en apprenant leurs capacités sur

le terrain, les instructeurs développent une assimilation limitée à ces cultures, notamment concernant le rapport au temps, concept très différent entre le Sud et le Nord. Dans une moindre mesure, une assimilation limitée au système éducatif inuit a également été identifiée. Le renforcement de l'agentivité des Inuit est également identifié dans nos résultats : en faisant le choix de rejoindre une patrouille de Rangers, de suivre un entraînement, ou de créer une patrouille de Rangers Juniors canadiens, les Inuit influencent intentionnellement leurs vies et actions dans le but d'être mieux entraînés pour sauver des vies et pour aider leurs communautés ou leurs jeunes. Cette assimilation limitée des instructeurs et ce renforcement de l'agentivité des Inuit permettent de créer des échanges réels respectueux de la culture autochtone, ce qui constitue notre deuxième étape.

Enfin, la troisième et dernière étape identifiée dans nos résultats se rapporte à notre objectif de compréhension des aspects sécuritaires des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens. En effet, nos résultats ont permis de montrer que les patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors sont des vecteurs de sécurité humaine : elles sont une cause mais également une garantie de la sécurité humaine. Elles sont une cause de sécurité humaine car elles permettent le renforcement du développement personnel, du Sentiment d'Efficacité Personnelle et du Sentiment d'Efficacité Collective des jeunes et des communautés. Ce renforcement permet la motivation et la persistance des efforts des Juniors, ainsi que la valorisation des capacités, des valeurs et des accomplissements des Rangers en montrant l'importance de préserver la culture et les connaissances inuit. Egalement, ces patrouilles sont une garantie de la sécurité humaine des communautés arctiques. Les outils, la structure et l'environnement « sécuritaire » procuré par le 2 GPRC permettent de résorber une partie des risques négatifs à la sécurité humaine. Certains de ces risques sont directement identifiables dans les données (sécurité personnelle *via* la prévention effectuée auprès des jeunes, sécurité communautaire par la transmission de la culture) ; d'autres peuvent être indirectement identifiés (sécurité économique en poussant à la scolarisation, sécurité sanitaire en les encourageant à aller chasser et pêcher).

Pour résumer, notre recherche qualitative inductive et exploratoire a montré que les patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors fonctionnent en se reposant notamment, et de façon importante, sur des relations équilibrées et respectueuses de la culture autochtone. Ce sont ces relations et cet équilibre qui permettent le renforcement de la sécurité humaine des

communautés arctiques. D'après cette étude exploratoire, ce renforcement résulte des dynamiques relationnelles et du soutien apporté par les communautés arctiques à ces patrouilles. La protection de la sécurité humaine est donc une conséquence de ces patrouilles, sans que cela soit leur objectif officiel. Partant, il ne s'agit pas d'une politique fédérale de sécurité humaine appliquée par le gouvernement canadien, quand bien même il est fait plusieurs fois mention de bien-être des communautés dans les documents officiels concernant l'Arctique. Ainsi, le gouvernement canadien, *via* les patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens, contribue indirectement au renforcement de la sécurité humaine de ses communautés arctiques québécoises.

Au-delà des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens, cette étude documente certains éléments permettant la mise en place d'un environnement propice à une coopération réussie avec les Inuit. Ainsi, pour qu'une telle coopération fonctionne à long terme, il est nécessaire de bâtir la relation sur des éléments issus de prérequis endogènes et exogènes aboutissant au respect réciproque, au partage équilibré des connaissances et à l'inclusion de la culture autochtone dans les processus décisionnels. Pour reprendre notamment un élément endogène identifié dans notre recherche exploratoire, cela implique que le militaire – ou plus généralement l'interlocuteur de l'autochtone – soit dans une démarche d'ouverture d'esprit et d'adaptation. Pour aller plus loin, nos résultats ont montré que cet interlocuteur doit être prêt à accepter – voir à assimiler – certains éléments culturels Autochtones pour pouvoir travailler efficacement dans les communautés arctiques.

Cette analyse montre également l'importance de développer les Sentiment d'Efficacité Personnelle et Sentiment d'Efficacité Collective des communautés afin de renforcer l'agentivité des Autochtones. En effet, ces éléments sont une cause de sécurité humaine et sont donc nécessaires à long terme pour les communautés. Montrer leur part d'agentivité permet également de dépasser la vision historique de gestion paternaliste des peuples Autochtones par les gouvernements. Leur redonner les clés de leur avenir montre l'importance de les inclure dans les prises de décisions les concernant. Enfin, le fait qu'une structure gouvernementale gère ces problématiques permet de contribuer à long terme au renouveau des relations entre Autochtones et pouvoirs publics voulu notamment par la Commission Royale sur les Peuples Autochtones (CRPA).

Malgré l'identification et la mise en valeur des éléments permettant de créer un environnement résorbant les risques négatifs à la sécurité humaine, cette contribution exploratoire contient quelques limites.

Tout d'abord, comme nous l'avons déjà indiqué, nous n'avons pas pu accéder aux instructeurs, aux Rangers et aux Juniors qui ont quitté le 2 GPRC. Or, comprendre les raisons qui poussent un instructeur, un Ranger ou un Junior à quitter un GPRC ou une patrouille permettrait d'enrichir nos résultats. Cela pourrait être effectué en conduisant des entretiens avec les anciens instructeurs et les anciens Rangers du 2 GPRC. Ils pourraient être complétés par d'autres entretiens conduits auprès de Rangers qui ne viennent pas ou peu aux entraînements. Cela pourrait également être effectué en étudiant le « taux de conversion » des Rangers Juniors en Rangers : pourquoi un Junior rejoint une patrouille des Rangers ? Quelles sont les raisons qui le poussent à le faire ? A ne pas le faire ? Ces raisons varient-elles selon les communautés ?

Une autre limite pourrait également être liée à notre choix de terrain. Par intérêt personnel, nous avons axé cette étude sur les Rangers Inuit du Québec. Or, un travail de comparaison des patrouilles d'Inuit et de Premières Nations pourrait permettre d'identifier les différences d'approche entre patrouilles. Cela pourrait également apporter une nouvelle compréhension des répercussions contemporaines des différences de statuts fédéraux entre Inuit et Premières Nations. L'exemple de Kuujjuaraapik semble être un bon terrain pour ce type d'analyse. Par ailleurs, une identification des différences entre Nunavik et Nunavut pourraient être effectuées en comparant un échantillon de patrouilles du 1 GPRC et du 2 GPRC : quelles sont les différences majeures entre GPRC ? Quel statut d'instructeur (réserviste ou militaire) semble le plus adapté aux communautés Autochtones ? Plus généralement, ce type de comparaison pourrait permettre d'illustrer d'éventuelles différences entre les Inuit du Nunavut et ceux du Nunavik.

Les résultats de cette étude pourraient être appliqués (i) à d'autres enjeux sécuritaires arctiques, (ii) à d'autres peuples Autochtones arctiques ou non-arctiques ou encore (iii) à d'autres partenariats.

(i) Ainsi, en Arctique, l'inclusion des Autochtones dans les enjeux sécuritaires permettrait une meilleure compréhension des enjeux de la zone. Plus particulièrement, cette étude montre qu'intégrer les Autochtones dans les opérations de recherche et sauvetage est primordiale pour ces communautés isolées des centres de secours. Cela est primordial tant d'un point de vue sécurité humaine que d'un point de vue de sécurité physique des habitants. Or, afin de répondre à la potentielle augmentation du trafic maritime dans les eaux arctiques, il pourrait être utile d'étendre les fonctions et les formations des Rangers Canadiens aux opérations de recherche et sauvetage maritime dans les eaux bordant leurs communautés.

En dehors des Rangers canadiens et des Rangers Juniors canadiens, il semble important d'effectuer l'étude comparative dont nous parlions en introduction : une comparaison des différents centres et opérations de recherche et sauvetage dans l'Arctique pour étudier l'impact de l'inclusion d'Autochtones. Cela pourrait être effectué en identifiant les unités ou programmes similaires dans les autres Etats arctiques et en essayant d'en dégager des 'modèles de partenariats'. Par exemple, une analyse du fonctionnement des centres des situations d'urgence ouverts le long de la côte sibérienne à Naryan-Mar, Doudinka ou encore à Arkhangelsk serait particulièrement intéressante pour comprendre le fonctionnement des équipes de secours de cet Etat.

(ii) Cette étude pourrait également être appliquée à d'autres peuples Autochtones, arctiques ou non-arctiques. En effet, les éléments identifiés dans cette recherche pourraient être utilisés comme base de départ pour renouveler les relations avec les Autochtones en général. Encourager l'utilisation et la transmission des cultures Autochtones semblent essentiel à long terme pour sauvegarder ces cultures, soutenir les jeunes mais également pour les enjeux sécuritaires 'classiques' (connaissance du terrain, des techniques de survie en milieu polaire). Dans ce cadre, l'exemple des Rangers Juniors canadiens pourrait être appliqué dans d'autres communautés arctiques. Notons que d'autres formes de programmes existent dans les Etats arctiques. Par exemple, au Groenland (Huctin, 2016), les activités de la maison d'enfant d'Uummannaq sont axées sur la connaissance des ressources locales et interculturelles. En reconnectant les jeunes à la nature et à leur culture, ces activités influent sur l'estime de soi

et la résilience des jeunes. Ainsi, bien que ce centre ne soit pas géré par l'Armée, le contenu, la finalité et l'impact de cette institution sont comparables aux Rangers Juniors canadiens. Plus largement il serait donc pertinent de rechercher si les autres Etats arctiques utilisent des politiques de sécurité humaine auprès de leurs communautés. Si oui, quelles sont leurs modalités et leurs priorités ? Dans le cas contraire, existe-t-il des programmes similaires aux Rangers canadiens et aux Rangers Juniors canadiens permettant de résorber les risques négatifs à la sécurité humaine ?

(iii) Enfin, les éléments expliquant la coopération entre Inuit et instructeur sont également transposables à d'autres secteurs que le militaire ou le social. En effet, ils peuvent servir à bâtir une relation durable équilibrée entre Autochtones et entreprise souhaitant s'implanter dans une région. Les politiques de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) impliquent une intégration des locaux dans les contrats de prospection ou encore d'exploitation. L'histoire, l'évolution et l'expérience des Rangers canadiens montrent les éléments endogènes et exogènes nécessaires pour créer une relation équilibrée et durable avec les Inuit, et plus généralement, avec les Autochtones (respect, partage, humilité et assimilation de certains éléments culturels). Les partenariats Autochtones-entreprises comportent-ils actuellement ses éléments endogènes et exogènes ? Sont-ils basés sur des relations réellement équilibrée et durable pour les deux parties ? Permettent-ils de contribuer à la sécurité économique des communautés Autochtones ?

BIBLIOGRAPHIE

- 2 GPRC. (2016a). *Données sur les effectifs, en date du 16 février 2016*. Document fourni par le 2GPRC lors d'une rencontre au Quartier Général, le 19 février 2016. Saint-Jean-Sur-Richelieu : 2 GPRC.
- 2 GPRC. (2016b). *Les Rangers canadiens : Contribution des Forces armées canadiennes à la souveraineté et sécurité canadienne*. Document envoyé par le 2GPRC en février 2016. Saint-Jean-Sur-Richelieu : 2 GPRC.
- 2 GPRC. (2016c). *Plan des opérations du 2e Groupe de patrouilles des Rangers canadiens*. Document fourni par le 2GPRC lors d'une rencontre au Quartier Général, le 19 février 2016. Saint-Jean-Sur-Richelieu : 2 GPRC.
- 2 GPRC. (2016d). *Calendrier 2016 du 2 GPRC*. Document fourni par le 2GPRC lors d'une rencontre au Quartier Général, le 19 février 2016. Saint-Jean-Sur-Richelieu : 2 GPRC.
- 2 GPRC. (2016f). *Prévention du harcèlement et de l'abus par la sensibilisation et l'éducation (PHASE)*. Document fourni par le 2GPRC lors d'une rencontre au Quartier Général, le 19 février 2016. Saint-Jean-Sur-Richelieu : 2 GPRC.
- Accord sur les revendications territoriales entre les Inuit du Labrador et Sa Majesté la Reine du Chef de Terre-Neuve-et-Labrador et Sa Majesté la Reine du Chef du Canada. (2005). Récupéré de : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1293647179208/1293647660333>.
- Affaires indiennes et du Nord Canada. (2010). *Inuit Nunangat, route de Relocalisation*. Récupéré de : https://www.aadnc-aandc.gc.ca/DAM/DAM-INTER-HQ/STAGING/texte-text/ai_mprm_inrr1_1332940032709_eng.pdf.
- Affaire Autochtones et du Nord. (2017). *Peuples et collectivités Autochtones, Inuit*. Ottawa : Gouvernement canadien. Récupéré de : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100014187/1100100014191>.
- Afonso, C., Devundara, A., Jeansonnie, S., & Egbor E. S. (2011). *De la Théorie de l'Apprentissage Social à la Théorie Sociocognitive*. Cours de Master 1. Cours d'Ingénierie Pédagogique en Formation des Adultes, IPFA. Promotion 2011-2012. Récupéré de : <http://memorandum-ipfa13.wifeo.com/documents/A.Bandura-synthese.pdf>.
- Air Inuit. (2018). *Cartes des trajets aériens du Nunavik*. Récupéré de : <http://www.airinuit.com/>.
- Alkire, S. (2002). *The Capability Approach and Human Development*. Récupéré de : http://hdr.undp.org/docs/training/oxford/presentations/Alkire_HD%20and%20Capabilities.pdf.
- Alkire, S. (2010). *Human Development : Definitions, Critiques and Related Concepts*. Human Development Research Paper 2010/01. New York : Programme des Nations Unies pour le Développement Humain.
- Arcudi, G. (2006). La sécurité entre permanence et changement, *Relations Internationales*, 1/2006 (125), 97-109.

- Battistella, D. (dir.), Petiteville, F., Smouts, M-C., Vennesson, P. (2012). *Dictionnaire des Relations Internationales* (3^e édition). Paris : Dalloz-Sirey.
- Bihan, B. (2013). Combattre en Arctique pendant la Seconde Guerre mondiale. In *L'Arctique, enjeu stratégique*. Défense & Sécurité Internationale (DSI). Hors-série n° 29, Avril-Mai 2013, 50-56. Paris : Areion.
- Boa, B. (2010). La (non)-assimilation des Aborigènes dans la Nouvelle-Galles du Sud. *Le Mouvement Social*, 230, 101-127.
- Bonesteel, S. (2006). *Les relations du Canada avec les Inuit, Histoire de l'élaboration des politiques et des programmes*. Ottawa : Affaires indiennes et du Nord Canada.
- Boutros-Ghali, B. (1992). Agenda pour la paix : diplomatie préventive, rétablissement de la paix et maintien de la paix. *Rapport du Secrétaire général à la réunion du Conseil de sécurité* (A/47/277-S24111). New York : Organisations des Nations Unies.
- Brøsted, J., & Fægteborg, M. (1985). *Expulsion of the Great People. When U.S. Air Force came to Thule. An Analysis of Colonial Myth and Actual Incidents*. Cité par Christensen & Sorensen, 2001.
- Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale des Forces armées canadiennes. (2017). *Rangers canadiens : une enquête systématique des facteurs qui ont une incidence sur les droits aux soins de santé et aux prestations connexes des Rangers*. Ottawa : Bureau de l'Ombudsman pour le Ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes.
- Buzan, B., Waeber, O., & de Wilde, J. (1998). *Security, a new framework for analysis*. Boulder : Lynne Rienner Publishers.
- Canobbio, E. (2007). *Atlas des Pôles, Région polaire : questions sur un avenir incertain*. Coll. Atlas/Monde. Paris : Autrement.
- Canobbio, E. (2009). *Géopolitique d'une ambition inuite, le Québec face à son destin nordique*. Collection territoires. Québec : Septentrion.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXI^e siècle ? *Savoirs*, Hors-Série, (5), 9-50. doi:10.3917/savo.hs01.0009.
- Charmaz, K. (2006) *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: Sage.
- Charmaz, K. (2008). Constructionism and the Grounded Theory. In Holstein, J-A., & Gubrium J-F. (Eds.), *Handbook of Constructionist Research* (pp. 398-412). New York: The Guilford Press.
- Charmaz, K. (2012). The Power and Potential of Grounded Theory. *Medical Sociology Online*, 6(3), 1-15.
- Charmaz, K., & Bryant, A. (2010). Grounded Theory. *Qualitative Research*, 406-412. Récupéré de : https://pingpong.ki.se/public/pp/public_courses/course07517/published/1429076732364/resourceId/14880304/content/UploadedResources/Charmaz%202010%20grounded%20theory.pdf.

- Christensen, K., & Sorensen, J. (2001). The forced Relocation of the Indigenous People of Uummannaq, or how to silence a Minority. *Humanity in Action*. Récupéré de : <http://www.humanityinaction.org/knowledgebase/13-the-forced-relocation-of-the-indigenous-people-of-uummannaq-or-how-to-silence-a-minority>.
- Colard, D. (2002). La doctrine de la sécurité humaine : le point de vue d'un juriste. In David, C-P., & Rioux, J-F., *La sécurité humaine, une nouvelle conception des relations internationales* (pp. 31-56). Paris : L'Harmattan.
- Colombie Britannique, Canada. (s.d) (2011). Dans *Wikimedia Commons*. Récupéré de : https://commons.wikimedia.org/wiki/File:British_Columbia_in_Canada.svg.
- Commission royale sur les peuples Autochtones. (1996a). *Volume 1, Un passé, un avenir*. Ottawa : Gouvernement du Canada, Ministère des Approvisionnements et Services Canada. Récupéré de : <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/rapport.aspx/>
- Commission royale sur les peuples Autochtones. (1996b). *À l'aube d'un rapprochement: Points saillants du Rapport de la Commission royale sur les peuples Autochtones*. Ottawa : Gouvernement du Canada, Ministère des Approvisionnements et Services Canada. Récupéré de : <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/rapport.aspx>.
- Conseil Circumpolaire Inuit. (2017). *Forced relocations*. Récupéré de : <http://www.inuitcircumpolar.com/forced-relocations.html>.
- Cour européenne des droits de l'Homme. (2006). *Hingitaq 53 et autres c. Danemark*. 12 janvier 2006, no 18584/04. Récupéré de : <http://www.doctrine.fr/d/CEDH/HFDEC/ADMISSIBILITY/2006/CEDH001-87509>.
- David, C-P., & Rioux, J-F. (2001). *La sécurité humaine, une nouvelle conception des relations internationales*. Coll. Raoul-Dandurand. Paris : L'Harmattan.
- David, C-P., & Roche, J-J. (2002). *Théories de la sécurité*. Coll. Clefs politiques. Paris : Montchrestien.
- De Lint, W. (2004). Public Order Policing in Canada: An Analysis of Operations in Recent High Stakes Events. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Récupéré de : https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/policy_part/research/pdf/deLint.pdf.
- Directive et ordonnance administratives de la défense. (2015). *Directive et ordonnance administratives de la défense 2020-2 qui s'applique aux officiers et aux militaires du rang des Forces armées canadiennes (FAC) des Rangers Canadiens publiée le 21 mai 2015, DOAD 2020-2*. Ottawa : Ministère de la Défense.
- Dorais, L-J. (2004). Rectitude politique ou rectitude linguistique ? Comment orthographier « inuit » en français. *Études/Inuit/Studies*, 28(1), 155-159.
- Ecole Nationale d'Administration (ENA). (2008). *Environnement et sécurité (option internationale)*. Options d'approfondissement. Groupe n°7. Cours de l'Ecole Nationale d'Administration, ENA. Promotion 2006-2008 "Aristide Briand".

- Exner-Pirot, H. (2012). Human Security in the Arctic : the Foundation of Regional Cooperation. *Working Papers on Arctic Security, n°1*. Munk-Gordon Arctic Security Program and ArcticNet project on “The Emerging Arctic Security Environment”.
- Feaver, P. D. (2003). *Armed Servants: Agency, Oversight and Civil-Military Relations*. Cambridge, MA: Harvard University Press. In Schiff, R., *The Military and Domestic Politics, A concordance theory of civil-military relations*. Oxon and New York : Routledge.
- Fort Port. (2010). *Carte des patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens du 2 GPRC*. Récupéré de : <http://2.bp.blogspot.com/-Sgtk - Tsse0/TvUJeyT34TI/AAAAAAAAAGwM/liXJ59VmgFE/s1600/Image9.jpg>
- Fortier, M. (2005). Le massacre des chiens esquimaux. *Journal de Montréal*. Récupéré de : <http://fr.canoe.ca/cgi-bin/imprimer.cgi?id=175962>.
- Fraser, C. (2013). Diversity Recruiting : It’s Time to Tip the Balance. *Revue militaire canadienne*, 13(4), 25-35.
- Fukuda-Parr, S., & Messineo, C. (2012). *Human Security : A critical review of the literature*. Centre for Research on Peace and Development (CRPD) Working Paper n°11. Leuven : Centre for Research on Peace and Development (CRPD).
- Gauthier, R. (2005). *Le rapport à l’institution scolaire chez de jeunes amérindiens en fin de formations secondaire : contribution à la compréhension du cheminement scolaire chez les Autochtones* (Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en éducation, Université du Québec à Chicoutimi en association avec l’Université du Québec à Montréal, Chicoutimi).
- Goloviznina, M., & Hoogensen Gjorv, G. (2004). Chapter 15 – Conclusion: revisiting Arctic security. In Hoogensen Gjorv, G., Bazely, D., Goloviznina, M., & Tanentzap, A. (Eds.), *Environmental and Human Security in the Arctic* (pp. 269-274). Londres : Routledge.
- Gombay, N. (2009). Sharing or commoditising ? A discussion of some of the socio-economic implications of Nunavik’s Hunter Support Program. *Polar Record*, 45 (233), 119-132. doi : 10.1017/S003224740800778X.
- Gorbatchev, M. (1987). *The Speech in Murmansk at the ceremonial meeting on the occasion of the presentation of the Order of Lenin and the Gold Star Medal to the city of Murmansk, October 1*. Moscou: Novosti Press Agency.
- Gore, A. (2000). Allocution d’ouverture. *The situation in Africa, The impact of AIDS on peace and security in Africa (S/PV.4087)*. Conseil de Sécurité, 55ème année, 4087ème réunion. New York : Organisations des Nations Unies.
- Gouvernement du Canada. (2009). *Stratégie pour le Nord du Canada : Notre nord, notre patrimoine, notre avenir*. Ottawa : Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux. Récupéré de : http://www.international.gc.ca/arctic-arctique/northern_strategy-strategie_nord.aspx?lang=fra.
- Gouvernement du Canada. (2010). *La politique étrangère du Canada pour l’Arctique*. Ottawa : Affaires Mondiales Canada. Récupéré de : http://www.international.gc.ca/arctic-arctique/arctic_policy-canada-politique_arctique.aspx?lang=fra.

- Gouvernement du Canada. (2015a). *Lettre de mandat du ministre de la Défense nationale* (12 novembre 2015). Ottawa : Justin Trudeau, Premier Ministre du Canada. Récupéré de : <https://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-du-ministre-de-la-defense-nationale>.
- Gouvernement du Canada. (2015b). *Registre des Indiens, 31 décembre 2015*. Ottawa : Ministère des Affaires Autochtones et du Nord Canada. Récupéré de : <https://www.Autochtones.gouv.qc.ca/nations/population.htm>.
- Gouvernement du Canada. (2016a). *Examen de la Politique de défense*. Consultation publique. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <http://dgpaapp.forces.gc.ca/fr/examen-politique-defense/docs/consultation-defense.pdf>.
- Gouvernement du Canada. (2016b). *2 GPRC. Patrouilles (2016)*. Forces armées canadiennes. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <http://www.army.forces.gc.ca/fr/2-gprc/patrouille.page#aupaluk>.
- Gouvernement du Canada. (2017a). *Cadre stratégique pour l'Arctique du Canada : Guide de discussion*. Ottawa : Ministère des Affaires Autochtones et du Nord Canada. Récupéré de : <http://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1503687877293/1503687975269>.
- Gouvernement du Canada. (2017b). *Un nouveau modèle de leadership partagé dans l'Arctique*. Ottawa : Ministère des Affaires Autochtones et du Nord Canada. Récupéré de : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1492708558500/1492709024236>.
- Gouvernement du Canada. (2017c). *Le Canada et l'Arctique Circumpolaire. Relations internationales*. Ottawa. Récupéré de : <http://international.gc.ca/world-monde/international-relations-relations-internationales/arctic-arctique/index.aspx?lang=fra>.
- Gouvernement du Canada. (2017d). *Modèle de leadership partagé dans l'Arctique: Mobilisation 2016-2017*. Ottawa : Ministère des Affaires Autochtones et du Nord Canada. Récupéré de : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1469120834151/1469120901542>.
- Gouvernement du Canada. (2017e). *Protection, Sécurité, Engagement, la politique de défense du Canada*. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : dgpaapp.forces.gc.ca/fr/politique-defense-canada/docs/rapport-politique-defense-canada.pdf.
- Gouvernement du Canada. (2017f). *Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones*. Programmes pour les Autochtones. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/emplois-fac/programmes-Autochtones/pila.html>.
- Gouvernement du Canada. (2017g). *Programme d'instruction à l'intention des Autochtones des Forces Armées Canadiennes*. Prospectus récupéré lors d'une conférence à Gatineau, le 6 décembre 2017. Ottawa : Ministère de la Défense.
- Gouvernement du Canada. (2017h). *Programmes d'instruction d'été*. Programmes pour les Autochtones. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/emplois-fac/programmes-Autochtones/instruction.html>.

- Gouvernement du Canada. (2017i). *Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces armées canadiennes*. Prospectus récupéré lors d'une conférence à Gatineau, le 6 décembre 2017. Ottawa : Ministère de la Défense.
- Gouvernement du Canada. (2017j). *Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces armées canadiennes*. Programmes pour les Autochtones. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/emplois-fac/programmes-Autochtones/enrolement-Autochtones.html>.
- Gouvernement du Canada. (2017k). *Histoire des Rangers juniors canadiens au Québec (2 GPRC)*. 2^{ème} Groupe de Patrouilles des Rangers Canadiens. Ottawa : Ministère de la Défense.
- Gouvernement du Canada. (2017l). *Organisation : groupes de patrouilles*. Rangers canadiens. Armée canadienne. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/rangers-canadiens/organisation-patrouille.page>.
- Gouvernement du Canada. (2017m). *Carte des cinq Groupes de Patrouilles des Rangers Canadiens*. Rangers Juniors canadiens. Forces armées canadiennes. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <http://app.cadets.gc.ca/map-car/en/index.htm>.
- Gouvernement du Canada. (2017n). *2^e Groupe de patrouilles des Rangers canadiens. Organisation*. Rangers canadiens. Armée canadienne. Ottawa : Ministère de la Défense. Récupéré de : <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/2-gprc/index.page>.
- Gouvernement du Canada. (2018a). *Le renouvellement de la Politique sur les revendications territoriales globales : Vers un cadre pour traiter des droits ancestraux prévus par l'article 35*. Ottawa : Ministère des Affaires Autochtones et du Nord Canada. Récupéré de : <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1408631807053/1408631881247>
- Gouvernement du Canada. (2018b). *Répertoire des ministères canadiens depuis la Confédération*. Ottawa. Récupéré de : <http://repertoire-ministeres.canada.ca/lst.asp?id=1&lang=fra>.
- Gouvernement du Québec. (2015a). *Statistiques des populations Autochtones du Québec 2015*. Québec : Secrétariat aux affaires Autochtones du Québec. Récupéré de : <https://www.Autochtones.gouv.qc.ca/nations/population.htm>.
- Gouvernement du Québec. (2015b). *Registres des bénéficiaires cris, inuit et naskapis de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois et de la Convention du Nord-Est québécois, 31 décembre 2015*. Québec : Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Récupéré de : <https://www.Autochtones.gouv.qc.ca/nations/population.htm>.
- Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (2017). *Conclure et mettre en œuvre les accords sur les droits ancestraux, Inuvialuit*. Yellowknife : Ministère de l'Exécutif et des Affaires Autochtones. Récupéré de : <https://www.eia.gov.nt.ca/fr/priorities/conclure-et-mettre-en-oeuvre-les-accords-sur-les-droits-ancestraux/inuvialuit>.
- Grant, A. (1996). No End of Grief: Indian Residential Schools in Canada. In Robelin, G. (2003). *Le système des pensionnats pour indiens* (pp. 78-91). Récupéré de : http://www.persee.fr/doc/agora_1268-5666_2003_num_32_1_2096.

- Grant, S., D. (2016). Inuit Relocations to the High Arctic, 1953-1960. Documents on Canadian Arctic Sovereignty and Security (DCASS), n° 8. Center for Military, Security and Strategic Studies. Calgary : University of Calgary.
- Greaves, W. (2016). Arctic (in)security and Indigenous peoples : Comparing Inuit in Canada and Sami in Norway. *Security Dialogue*, 47(6), 461-80. Toronto : Presse de l'Université de Toronto.
- Griffiths, F. (2015). Chapitre 3 : Une stratégie canadienne pour l'Arctique. In Lackenbauer, P. W., Huebert, R., & Griffiths, F. (Eds.), *Le Canada et l'Arctique* (pp. 261-320). Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Gros, F. (2008). Désastre humanitaire et sécurité humaine. Le troisième âge de la sécurité. *Esprit*, 2008/3 (Mars/avril), 51-66.
- Gruda, A. (2010). Massacre de chiens d'attelage : Québec et Ottawa doivent des excuses. *La Presse*. Récupéré de : <http://www.lapresse.ca/actualites/national/201003/14/01-4260605-massacre-de-chiens-dattelage-quebec-et-ottawa-doivent-des-excuses.php>.
- Guéguen, H., & Malochet, G. (2012). *Les théories de la reconnaissance*. Coll. Repères. Paris : La Découverte.
- Guillemette, F., & Luckerhoff, J. (2009). L'induction en méthodologie de la théorisation enracinée (MTE). *Recherches qualitatives, Approches inductives II*, 28(2), 4-21.
- Heininen, L. (Ed.). (2014). *Security and Sovereignty in the North Atlantic*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hervé, C. (2014). Le pouvoir du « non » dans le processus d'autonomie politique au Nunavik. *Études/Inuit/Studies*, 38 (1-2), 137-156. doi: 10.7202/1028857ar.
- Hoogensen Gjørsv, G., & Goloviznina, M. (2004). Chapter 1 – Introduction: Can we broaden our understanding of security in the Arctic? In Hoogensen Gjørsv, G., Bazely, D., Goloviznina, M., & Tanentzap, A. (Eds.), *Environmental and Human Security in the Arctic* (pp. 1-13). Londres : Routledge
- Honneth, A. (2002). *La lutte pour la Reconnaissance*. Coll. Passages, traduit de l'allemand par Pierre Rusch (éd. or. *Kampf um Anerkennung*, 1992). Paris : Cerf.
- Honneth, A. (2004a). La théorie de la reconnaissance : une esquisse. *Revue du MAUSS*, 2004/1 (23), 133-136. doi: 10.3917/rdm.023.0133.
- Honneth, A. (2004b). Visibilité et invisibilité. Sur l'épistémologie de la « reconnaissance », *Revue du MAUSS*, 2004/1 (23), 137-151. doi: 10.3917/rdm.023.0137.
- Honneth, A. (2013). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Folio Essais.
- Hoogensen Gjørsv, G. (2004). Chapter 4 – Virtuous imperialism or shared global objective, the relevance of human security in the global North. In Hoogensen Gjørsv, G., Bazely, D., Goloviznina, M., & Tanentzap, A. (Eds.), *Environmental and Human Security in the Arctic* (pp. 58-79). Londres : Routledge.

- Huctin, J-M. (2016). Maltraitance et bientraitance des jeunes au Groenland : de l'éducation traditionnelle inuit (XVIIe-XXe siècles) à l'actuelle Maison d'enfants d'Uummannaq (Thèse présentée comme exigence du doctorant en anthropologie et sociologie, Université Paris Diderot (Paris 7) Sorbonne Paris Cité, Paris).
- Innes, R. A. (2000). *The Socio-Political Influence of the Second World War Saskatchewan Aboriginal Veterans, 1945-1960*. Saskatoon : University of Saskatchewan.
- Inuit First Canadians. (2014). Carte du Nunavik. Récupéré de : <http://www.inuitfirstcanadians.com/2014/02/28/250/>
- Inuit Tapiriit Kanatami. (2018). *Inuit Nunangat, les territoires inuit du Canada*. Récupéré de : https://itk.ca/wp-content/uploads/2016/07/InuitNunaaat_Basic_0.pdf
- Issaraelian E. (1989). L'initiative de Gorbatchev à Mourmansk et les mesures de restauration de la confiance dans l'Arctique. *Etudes internationales*, 20(1), 61-70. doi:10.7202/702460ar.
- Jacques, M-C., St-Cyr Tribble, D., & Bonin, J-P. (2016). Théorisation ancrée constructiviste dans la recherche impliquant des personnes marginalisées : « underground theory » à haut risque ? *Recherches qualitatives*, Hors-Série « Les Actes », Prudence empirique et risque interprétatif, Actes du colloque du Réseau international francophone de recherche qualitative (RIFReQ) tenu à l'Université Paul-Valéry, Montpellier 3, 17-19 juin 2015, 20, 68-82.
- Jézégou, A. (2014). L'agentivité humaine : un moteur essentiel pour l'élaboration d'un environnement personnel d'apprentissage. *Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education et la Formation (Sticef)*, 21, 269-286.
- Joncas, J-A. (2013). *Apport à la compréhension de l'expérience scolaire de persévérants universitaires des Premières Nations du Québec : le cas d'étudiants de l'Université du Québec à Chicoutimi* (Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en éducation, Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi).
- Jordens, A-M. (1989). An Administrative Nightmare: Aboriginal Conscription 1965-1972. *Aboriginal History*, 13(2), 124-134.
- Jung, H. (2007). Can the Canadian Forces Reflect Canadian Society ?. *Revue militaire canadienne*, 27-36.
- Kaldor, M. (2006). La sécurité humaine : un concept pertinent ?. *Politique étrangère*, Hiver, n°4, 901-14. Paris : Institut français des relations internationales (IFRI)
- King, G., & Murray, C. J.L. (2001). Rethinking Human Security. *Political Science Quarterly*, 116(4), 585-610.
- Krause, K. (2002). Une approche critique de la sécurité humaine. In David, C-P., Rioux, J-F., *La sécurité humaine, une nouvelle conception des relations internationales* (pp. 73-98). Paris : L'Harmattan.

- L'Autre 150^e. (2017). 8 août 2011 : Le Gouvernement du Québec offre ses excuses pour l'extermination des chiens du Nunavik. *L'Autre150e*. Récupéré de : <http://autre150e.ca/le-gouvernement-du-quebec-offre-ses-excuses-pour-extermination-des-chiens-du-nunavik/>.
- Lacasse, J. (1991). *Introduction à la méthodologie utilisée en sciences humaines*. Montréal : Études Vivantes.
- Lackenbauer, W. (2006). Les Rangers: une milice « postmoderne » qui fonctionne bien. *Revue militaire canadienne*, 6(4), 49-60.
- Lackenbauer, W. (2007). Canada's Northern Defenders: Aboriginal Peoples in the Canadian Rangers, 1947-2005. In Lackenbauer, W., & Mantle, C., *Aboriginal Peoples and the Canadian Military: Historical Perspectives* (pp. 171 à 208). Kingston: CDA Press.
- Lackenbauer, W. (2011). Canadian Arctic Sovereignty and Security: Historical Perspectives. *Calgary Papers in Military and Strategic Studies*. Occasional Paper Number 4. Center for Military, Security and Strategic Studies. Calgary : University of Calgary.
- Lackenbauer, W. (2013). *The Canadian Rangers: A Living History*. Vancouver: UBC Press.
- Lackenbauer, W., Dean, R. (Eds.) (2016). Introduction. In Lackenbauer, W., Dean, R., *Canada's Northern Strategy under the Harper Conservatives: Key Speeches and Documents on Sovereignty, Security, and Governance, 2006-15*. Documents on Canadian Arctic Sovereignty and Security (DCASS) Number 6 (pp. xxv-xlvi). Center for Military, Security and Strategic Studies. Calgary : University of Calgary.
- Lackenbauer, W., Huebert, R., & Griffiths, F. (Eds.). (2015). *Le Canada et l'Arctique*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal. doi :10.4000/books.pum.3229.
- Lackenbauer, W., & Kikkert, P. (2010). *The Canadian Forces & Arctic Sovereignty: Debating Roles, Interests and Requirements, 1968-1974*. Waterloo: Wilfrid Laurier University Press.
- Lackenbauer, W., & Mantle, C. (2007). *Aboriginal Peoples and the Canadian Military: Historical Perspectives*. Kingston: CDA Press.
- Lackenbauer, W., Shackleton, R. (2012). Inuit-Air Force Relations in the Qikiqtani Region during the Early Cold War. In Lackenbauer, W., March W.A. (Eds.), *De-Icing Required: The Canadian Air Force's Experience in the Arctic. Sic Itur Ad Astra: Canadian Aerospace Power Studies Series No.4* (pp. 73-94). Trenton: Canadian Forces Air Warfare Centre.
- Landriault, M. (2013). *La sécurité arctique 2000-2010 : une décennie turbulente ?* (Thèse soumise à la Faculté des études supérieures et postdoctorales dans le cadre des exigences du programme de doctorat en science politique, Ecole d'études politiques, faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa, Ottawa).
- Lang, M-E. (2011). L'« agentivité sexuelle » des adolescentes et des jeunes femmes : une définition. *Recherches féministes*, 24(2), 189–209.
- Lasserre, F. (dir.) (2010). *Passages et mers arctiques, Géopolitique d'une région en mutation*. Chaire de recherche du Canada en droit de l'environnement. Québec : Presses de l'Université du Québec.

- Le Devoir. (2005). Extermination massive dans les années 50-60 – les Inuit réclament argent et excuses pour le massacre de leur chiens. *Le Devoir*. Récupéré de : <http://www.ledevoir.com/societe/justice/73046/extermiation-massive-dans-les-annees-50-60-les-inuits-reclament-argent-et-excuses-pour-le-massacre-de-leurs-chiens>.
- Lopez, B. (1987). *Rêves Arctiques. Imagination et désir dans un paysage nordique*. Paris : Albin Michel.
- Macfarlane, J., & Moses, J. (2005). Le son d'un autre tambour : La culture autochtone et les forces armées canadiennes, 1939-2002. *Revue militaire canadienne*, 6(1), 25-32.
- Mahony, B. D. (2001). *'Disinformation And Smear: The Use Of State Propaganda And Military Force To Suppress Aboriginal Title At The 1995 Gustafsen Lake Standoff* (Thèse soumise à la Faculté des études supérieures et postdoctorales dans le cadre des exigences du programme de doctorat, Département d'Études Amérindiennes, Université de Lethbridge, Lethbridge). Récupéré de : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.977.7419&rep=rep1&type=pdf>.
- Marcus, A. R. (1995). *Relocating Eden, The Image and Politics of Inuit Exile in the Canadian Arctic*. Darmouth College. Londres et Hanovre : Presse de l'Université de Nouvelle Angleterre.
- Méliani, V. (2013). Choisir l'analyse par théorisation ancrée : illustration des apports et des limites de la méthode. *Recherches qualitatives, Hors-Série*, 15, 435-452.
- Mills, J., Bonner, A., & Francis, K. (2006). Adopting a constructivist approach to grounded theory : implications for research design. *International Journal of Nursing Practice*, 12, 8-13. doi:10.1111/j.1440-172X.2006.00543.x
- Montesquiou (de), A. (2012). Arctique : Les cavaliers de la nouvelle frontière. *Paris Match*, 3306. Récupéré de : www.parismatch.com/Actu/Environnement/Arctique-les-cavaliers-de-la-nouvelle-frontiere-157911.
- Moses, J. (2000). Aboriginal Participation in Canadian Military Service : Historic and Contemporary Contexts. *The Army Doctrine and Training Bulletin: Canada's Professional Journal on Army Issues*, 3(3), 14-18.
- Moses, J., Graves, D., & Sinclair, W. (2004). Un aperçu de la participation des peuples Autochtones à l'histoire militaire canadienne. Ottawa : Ministère de la Défense nationale.
- Mucchielli, A. (1991). *Les méthodes qualitatives*. Coll. Que Sais-je. Paris : Presses Universitaires de France (PUF).
- Mucchielli, A. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^{ème} édition). Paris : Armand Colin.
- Naniiliqpita. (2009). *The High Arctic Relocations*. Iqaluit: Nunavut Tunngavik. Récupéré de : <http://www.tunngavik.com/documents/publications/Naniiliqpita%20Fall%202009.pdf>.

- Nations Unies. (1987). *Notre avenir à tous*. Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, présidée par Gro Harlem Brundtland. Rapport Brundtland. New York : Organisations des Nations Unies.
- Nations Unies. (1993). Conférence mondiale sur les Droits de l'homme, Vienne, 14-25 juin 1993. New York : Organisations des Nations Unies.
- Nations Unies. (1994). *Rapport mondial sur le développement humain 1994*. Rapport du programme des Nations Unies pour le développement. Paris : Economica. Récupéré de : <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-1994>.
- Nunavut, Villes et régions habitées (s.d) (2017). Dans *Encyclopédie canadienne en ligne*. Récupéré de : <https://encyclopediecanadienne.ca/fr/article/nunavut/>.
- Nunivaat. (2015). *Le Nunavik en Chiffres 2015*. Nunivaat, le programme statistique du Nunavik. Récupéré de : <http://www.chaireconditionautochtone.fss.ulaval.ca/documents/pdf/Nunavik-en-chiffres-vf-fr.pdf/>
- Organisation Internationale de la Francophonie. (2006a). *Sécurité humaine. Une clarification du concept et approches par les organisations internationales*. Délégation aux droits de l'homme et à la démocratie, document d'information.
- Organisation Internationale de la Francophonie. (2006b). *Prévention des conflits et Sécurité humaine : Déclaration de Saint-Boniface du 14 mai 2006*. Adoptée lors de la Conférence ministérielle sur la prévention des conflits et la sécurité humaine à Saint-Boniface, Canada.
- Ouvrage collectif. (2009). *Sécurité humaine et responsabilité de protéger : l'ordre humanitaire international en question*. Archives contemporaines (Éd.). Paris : Agence universitaire de la francophonie.
- Owen, T. (2008). The critique that dog doesn't bite : A response to David Chandler's « human security: the dog that didn't bark ». *Security Dialogue*, 4(39), 445-454. Cité par Slowey, 2004, p. 190.
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.
- Paillé, P. (2009a). Définition 'qualitative (analyse)'. In Mucchielli, A., *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^{ème} édition). Paris : Armand Colin.
- Paillé, P. (2009b). Définition 'qualitative par théorisation (analyse)'. In Mucchielli, A., *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^{ème} édition). Paris : Armand Colin.
- Paillé, P. (2009c). Définition 'recherche qualitative'. In Mucchielli, A., *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^{ème} édition). Paris : Armand Colin.
- Paluszkiewicz-Misiaczek, M. (2014). Aboriginal Peoples in the Canadian Military. *Indigenous Perspectives of North America: A Collection of Studies*. Newcastle : Cambridge Scholars Publishing.

- Papillon, M. (2011a). Le référendum au Nunavik : un pas en arrière pour mieux avancer ? *Options politiques*. Récupéré de : <http://policyoptions.irpp.org/magazines/agri-food-policy/le-referendum-au-nunavik-un-pas-en-arriere-pour-mieux-avancer/>.
- Papillon, M. (2011b). Autonomie gouvernementale au Nunavik – Un rejet sur fond de Plan Nord. *Le Devoir*. Récupéré de : <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/329022/autonomie-gouvernementale-au-nunavik-un-rejet-sur-fond-de-plan-nord>.
- Paris, R. (2001). Human Security: Paradigm Shift or Hot Air?. *International Security*, 26(2), 87-102.
- Park, R. E., & Burgess, E. W. (1924). *Introduction to the Science of the Sociology*. New York : Greenwood Press. In Schnapper, D., *La relation à l'Autre. Au cœur de la pensée sociologique* (pp. 735-737). Paris : Gallimard.
- Pic, P. (2018). *La recomposition des enjeux stratégiques en Arctique*. Champs de Mars n° 30. Février/Mars 2018 (à paraître). Paris : Presses de Sciences Po.
- Poupart, J., Groulx, L. H., Mayer, R., Deslauriers, J-P, Laperrière, A., & Pires, A. (1998). *La recherche qualitative : diversité des champs et des pratiques au Québec*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Pourtois, J-P., & Desmet, H. (2009). Définition 'objectivité en sciences humaines'. In Mucchielli, A., *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^{ème} édition). Paris : Armand Colin.
- Rangers canadiens (Wood, J.). (2015). Dans *Encyclopédie canadienne en ligne*. Récupéré de : <http://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/rangers-canadiens/>.
- Ricœur, P. (2005). *Parcours de la Reconnaissance. Trois études*. Coll. Collection Folio essais, n°459. Paris : Gallimard.
- Rioux, J-F. (2002). Sécurité humaine et défense nationale. In David, C-P., & Rioux, J-F., *La sécurité humaine, une nouvelle conception des relations internationales* (pp. 263-282). Paris : L'Harmattan.
- Riseman, N. (2012). Equality in the Ranks: The Lives of Aboriginal Vietnam Veterans. *Journal of Australian Studies*, 36(4), 411-426. Londres : Routledge.
- Riseman, N. (2014). Aboriginal military service and assimilation. *Aboriginal History*, 38, 155-178. Canberra : The Australian National University (ANU) Press.
- Robelin, G. (2003). Le système des pensionnats pour indiens. *Les jeunes et le racisme*. Agora débats/jeunesse, 32(1), 78-91. Récupéré de : http://www.persee.fr/doc/agora_1268-5666_2003_num_32_1_2096.
- Savoie-Zajc, L. (2009). Définition 'Journal de Bord'. In Mucchielli, A., *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^{ème} édition). Paris : Armand Colin.
- Schiff, R. L. (2009). *The Military and Domestic Politics, A concordance theory of civil-military relations*. Oxon and New York : Routledge.

- Schnapper, D. (1998). *La relation à l'Autre. Au cœur de la pensée sociologique*. Coll. NRF Essais. Paris : Gallimard.
- Scoppio, G. (2009). Diversity Best Practices in Military Organizations in Canada, Australia, the United-Kingdom and the United-States. *Revue militaire canadienne*, 9(3), 17-30.
- Sen, A. (1989). Development as capabilities expansion. *Journal of Development Planning*. In Ouvrage collectif. *Sécurité humaine et responsabilité de protéger : l'ordre humanitaire international en question*. Paris : Agence universitaire de la francophonie.
- Serafini, S. W. (2004). Foreword. In Hoogensen Gjorv, G., Bazely, D., Goloviznina, M., Tanentzap, A. (Eds.), *Environmental and Human Security in the Arctic* (pp. xiii-xxii). Londres : Routledge.
- Shadian, J. M. (2014). *The Politics of Arctic Sovereignty: Oil, Ice, and Inuit Governance*. Londres : Routledge
- Sheffield, R. S. (1996). 'Of Pure European Descent and of the White Race', Recruitment Policy and Aboriginal Canadians, 1939-1945. *Canadian Military History*, 5(1), 8-15.
- Sheffield, R. S. (2001). *A search for Equity, a study of the Treatment Accorded to First nations Veterans and Dependents of the Second World War and the Korean Conflict*. Final Report of the National Round Table on First Nations Veterans' Issues. Ottawa : Assemblée des Premières Nations.
- Shewell, H. (2006). *An Examination of Aboriginal – State Relations in Canada and Their Possible Implications for Aboriginal Participation in the Canadian Armed Forces*. Préparé pour le Collège Militaire Royal du Canada. Kingston : Collège Militaire Royal du Canada.
- Sistili, B., Metatawabin, M., Iannucci, G., & Tsuji, L.J.S. (2006). An Aboriginal Perspective on the Remediation of Mid-Canada Radar Line Sites in the Subarctic: A Partnership Evaluation. *Arctic*, 59(2), 142–54.
- Slowey, G. (2004). Chapter 11 – Aboriginal self-determination and resource development activity: improving human security in the Canadian Arctic? In Hoogensen Gjorv, G., Bazely, D., Goloviznina, M., & Tanentzap, A. (Eds.), *Environmental and Human Security in the Arctic* (pp. 187-202). Londres : Routledge.
- Statistique Canada. (2006). Recensement 2006. Récupéré de : www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-558/p6-fra.cfm.
- Statistique Canada. (2016). Recensement 2016. Récupéré de : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>.
- SWmaps. (2017). *Cartes de voyages*. Récupéré de : <http://swmaps.com/galleries/travel-maps/>.
- Tamnes, R., & Offerdal, K. (2016). *Geopolitics and Security in the Arctic: Regional Dynamics in a Global World*. Coll. Routledge Global Security Studies. Londres : Routledge.
- Touili, N., & Vanderlinden, J-P. (2017). Flexibilité adaptative et gestion du risque : étude de cas des inondations dans l'estuaire de la Gironde (France). *VertigO - la revue électronique*

- en sciences de l'environnement*, 17(2). doi : 10.4000/vertigo.18653. Récupéré de : <http://journals.openedition.org/vertigo/18653>.
- Trudel, P. (2009). La crise d'Oka de 1990 : Retour sur les évènements du 11 juillet. *Recherches amérindiennes au Québec*, 39(1-2), 129-135. doi : 10.7202/045005ar.
- Trudel, P. (2010). Oka, 20 ans plus tard – Les dessous d'un conflit historique. *Le Devoir*. Récupéré de : <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/292328/oka-20-ans-plus-tard-les-dessous-d-un-conflit-historique>.
- Truth and Reconciliation Commission of Canada. (2015). *Canada's Residential Schools: The Inuit and Northern Experience*, vol 2, 179-186. Montréal : Presse des Universités McGill-Queen.
- UNEP/GRID-Arendal. (2004). *Vital Arctic Graphics*. Récupéré de : <http://www.grida.no/publications/255>.
- Van der Maren, J.-M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Vullierme, M. (2017a). *Commentaire du rapport 'Un nouveau modèle de leadership partagé dans l'Arctique' (Mary Simon)*. Document non publique. Observatoire pour l'Arctique. Paris : Fondation pour la Recherche Stratégique.
- Vullierme, M. (2017b). *Analyse axée sur l'Arctique de la nouvelle politique de défense du Canada*. Document non publique. Observatoire pour l'Arctique. Paris : Fondation pour la Recherche Stratégique.

APPENDIX I:
VERBAL EXPLANATION TO BE GIVEN TO THE PARTICIPANTS

Thank you for your interest in the study. This research at Aupaluk is part of two different researches: one conducted by Magali Vullierme as part of its Ph.D and one aiming at publishing a book on the history of the 2nd CRPG, under Withney Lackenbauer and Stephane Roussel supervision.

These researches have a common objective: to understand the management, the relationship and the involvement of indigenous peoples in safety operations in the Arctic and to promote the Canadian Rangers.

On a voluntary basis, you will participate in semi-structured individual interviews. Depending on your time and interest, the interview will last from 20 minutes to 1h30. You will be asked to talk about your experience as a Ranger and your involvement in SAR operations. You will be invited to express what you think of the Rangers and what being a Ranger represent.

You can withdraw from participation or choose not to answer a question at any time. IF REQUESTED BY PARTICIPANTS, PSEUDONYMS WILL BE USED in any publications that may result from this study, as well as in the stored data. If you withdraw from participation as a participant at a later date, all data of any kind will be erased and/or destroyed.

APPENDIX II:
INTERVIEW QUESTIONS FOR **RANGERS**

Initial Open-ended Questions

1. When did you join the Canadian Rangers?
2. Could you explain why?

Intermediate Questions

1. Can you describe a typical day as a Ranger?
2. Could you explain how Search and Rescue operations are typically handled?
3. How do you feel in the Rangers? What are the different things you like or don't like?
4. How are the Rangers useful to YOU, personally?
5. Tell me about how your views/actions may have changed since you are a Ranger? What do you value most about yourself now? What do others most value in you?
6. What changes have occurred in your life since you are a Ranger?
7. Could you describe the most valuable experience you had as a Ranger?
8. How, if at all, being a Ranger had impact your indigenous identity?
9. How, if at all, your perception, your experience of the military changed?
10. In your experience, what share indigenous peoples and military in the Rangers?
11. In your opinion, how would function your community if the Rangers would not exist?

Ending Questions

1. Is there anything that you might not have thought about before that occurred during this interview?
2. Is there anything else you think I should know to understand the Canadian Rangers better?
3. Is there anything you would like to ask me?

APPENDIX II: INTERVIEW QUESTIONS FOR **INSTRUCTORS**

Initial Open-ended Questions

1. Depuis quand travaillez-vous avec les Canadian Rangers?
2. Pouvez-vous expliquer pourquoi?

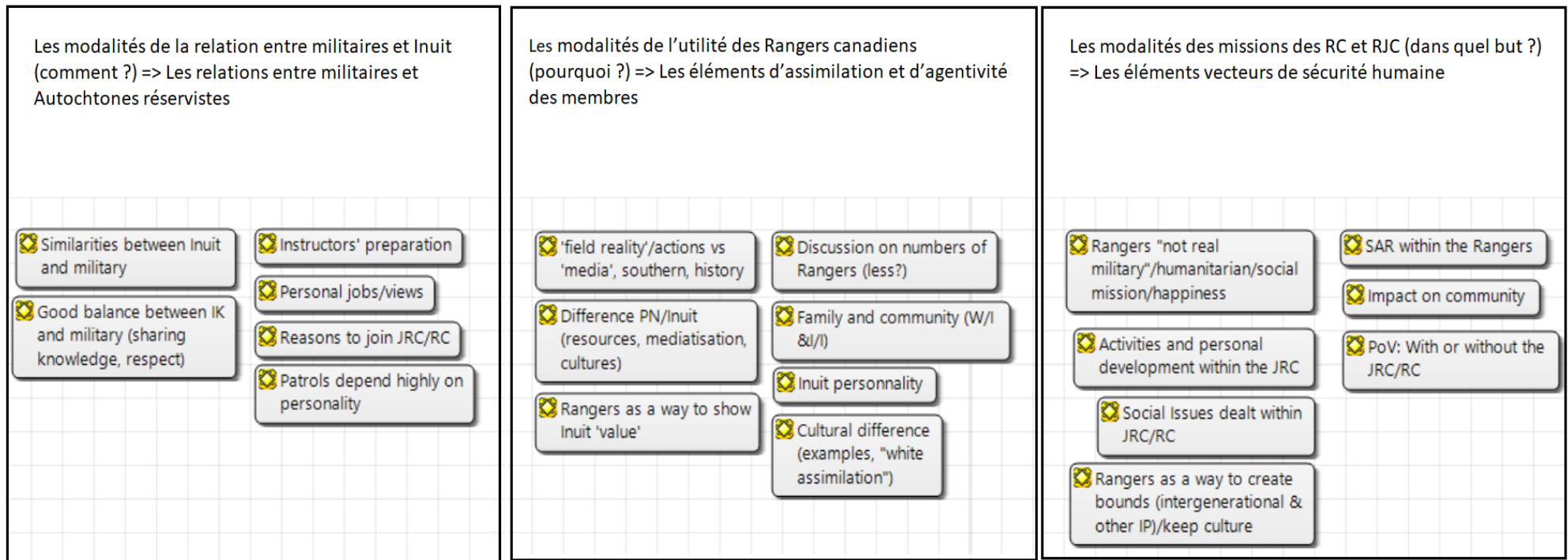
Intermediate Questions

1. Pouvez-vous décrire une journée-type au sein des Canadian Rangers?
2. De votre point de vue, pouvez-vous décrire une opération de SAR?
3. Est-ce que vous pouvez décrire ce que vous as apporté le travail avec les Rangers et les Juniors? D'un point de vue professionnel, personnel, humain ?
4. A votre avis, est-ce que votre vision, votre approche des peuples Autochtones à évoluer avec les Canadian Rangers ?
5. Comment est-ce que vous décririez l'impact des Rangers et des Juniors sur les communautés?
6. Selon vous, les Rangers et les Rangers Juniors aident-ils les Autochtones a trouvé une « place » dans leurs communautés ? A lutter contre les problèmes sociaux ? A être mieux reconnus en tant que peuples Autochtones ?
7. Comment se prépare-t-on en tant qu'instructeur à venir travailler au sein des communautés ?
8. D'après votre expérience, militaire et autochtone partagent-ils des valeurs communes?
9. Lors de mon séjour à Aupaluk, il est plusieurs fois revenu la question du nombre de Rangers, qui serait un peu en déclin. A quoi cela serait-il dû ?
10. A votre avis, à quoi ressemblerait le Nord sans les Rangers ? Et sans les Rangers Juniors ?

Ending Questions

1. Est-ce que vous souhaitez rajouter quelque chose?
2. Y-a-t-il d'autres éléments sur les Rangers qui vous semblent important et dont nous n'avons pas parlé ?
3. Est-ce que vous avez pensé à quelque chose durant cet entretien auquel vous n'avez jamais pensez auparavant ?
4. Avez-vous des questions à me poser ?

ANNEXE II – Regroupement des familles par thèmes d’analyse



Titre : Les Rangers canadiens et les Rangers Juniors canadiens : vecteur de sécurité humaine des Inuit canadiens

Mots clés : Arctique ; Sécurité ; Sécurité Humaine ; Rangers Canadiens ; Peuples Autochtones ; Inuit

Résumé : La présente recherche porte sur l'identification d'éléments pouvant permettre la création d'un environnement favorable à la protection de la sécurité humaine des communautés arctiques canadiennes.

Cette étude se concentre sur le Nunavik, dont les communautés souffrent de mal-être et de nombreux risques liés au concept de sécurité humaine issus de traumatismes passés. Afin de déterminer s'il existe des utilisations de ce concept dans la politique arctique canadienne, cette recherche analyse les dynamiques relationnelles au sein des patrouilles de Rangers canadiens. Composées de réservistes presque exclusivement Autochtones, ces patrouilles sont un lieu de rencontre entre militaires et Inuit. Cette recherche exploratoire est le résultat de l'analyse d'un corpus de vingt-et-un entretiens et d'observations de terrains conduits en 2016 et 2017 au Québec.

Selon nos données, les patrouilles de Rangers et de Rangers Juniors fonctionnent en se reposant notamment, et de façon importante, sur des relations équilibrées et respectueuses de la culture autochtone. Ce sont ces relations et cet équilibre qui permettent le renforcement de la sécurité humaine des communautés arctiques. D'après cette étude exploratoire, ce renforcement résulte des dynamiques relationnelles et du soutien apporté par les communautés arctiques à ces patrouilles.

Le gouvernement canadien, *via* les patrouilles de Rangers canadiens et de Rangers Juniors canadiens, contribue donc indirectement au renforcement de la sécurité humaine de ses communautés arctiques québécoises.

Title : The Contribution of the Canadian Rangers and the Canadian Juniors Rangers for Inuit Human Security

Keywords : Arctic ; Security; Human Security; Canadian Rangers; Indigenous Peoples ; Inuit

Abstract : This research focuses on identifying elements that can create an enabling environment for the protection of human security in Canada's Arctic communities.

This study focuses on Nunavik, whose communities suffer from malaise and from many risks related to the concept of human security. To determine if this concept is applied in Canadian Arctic domestic policy, this research analyzes relational dynamics within Canadian Ranger patrols. Canadian Rangers' patrols are composed mainly of indigenous under the responsibility of non-indigenous instructors. This exploratory research result of an analysis of a corpus of twenty-one interviews and field observations conducted in 2016 and 2017 in Quebec.

According to our data, Rangers and Juniors Rangers patrols function thanks to balanced relationships respecting Aboriginal culture. These balanced relationships help strengthening the human security of Arctic communities. According to this exploratory study, this reinforcement results from the relational dynamics and the support provided by the Arctic communities to these patrols.

The Canadian government, through Canadian Rangers and Canadian Juniors Rangers patrols, is thus indirectly contributing to the enhancement of human security in its Arctic communities in Quebec.

