

## Politique d'Équité, de Diversité, et d'Inclusion

### Introduction

GlycoNet croit en l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) en partie parce qu'elle soutient les objectifs à court terme, ainsi que les objectifs stratégiques à long terme de GlycoNet et des services intégrés de GlycoNet (SIG). La recherche montre clairement que l'incorporation délibérée de stratégies d'EDI améliore la créativité, la productivité et les résultats financiers, ce qui profitera à GlycoNet, au SIG et à leurs membres/parties prenantes.

GlycoNet et SIG reconnaissent qu'il reste des défis à relever pour atteindre la pleine participation des groupes sous-représentés (y compris les femmes, les minorités racialisées et ethniques, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes LGBTQ2+) dans les carrières scientifiques et s'engagent à identifier et à surmonter les obstacles qui peuvent exister au sein de son propre processus d'embauche, ses programmes, son système d'évaluation par les pairs et ses conseils. GlycoNet et SIG s'engagent à reconnaître et à réduire les barrières systémiques et à atténuer les préjugés de toutes sortes afin de développer un réseau inclusif d'experts en recherche sur la glycomique.

### Objectif

Le but de cette politique est de réaffirmer l'engagement de GlycoNet et de SIG envers l'EDI et de créer et d'entretenir une communauté diversifiée et inclusive.

### Principes

Cette politique est en place pour aider la communauté GlycoNet et SIG à donner vie aux principes de l'EDI et à les refléter dans les interactions quotidiennes et les activités de prise de décision. GlycoNet et SIG croient que l'EDI, et un sentiment d'appartenance, renforce la communauté et améliore l'excellence, l'innovation et la créativité dans tous les aspects.

### Définition

#### Définitions des trois conseils :

- L'équité consiste à éliminer les obstacles et les préjugés d'ordre systémique afin que toutes les personnes aient les mêmes possibilités de présenter des demandes aux concours du Fonds et tirent les mêmes avantages de ces concours.
  - Pour y parvenir, toutes les personnes qui évoluent dans l'écosystème de la recherche doivent bien comprendre les obstacles d'ordre systémique auxquels se heurtent les personnes des groupes sous-représentés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités racialisées et personnes des communautés LGBTQ2+) et mettre en place des mesures efficaces pour y remédier.
- La diversité se définit par les différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et d'âge.
  - La diversité de points de vue et d'expériences est essentielle pour atteindre l'excellence en recherche et en formation.
- L'inclusion désigne la pratique visant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien.

- L'intégration de tous les membres de l'équipe, et le soutien qui leur est offert, est indispensable pour atteindre l'excellence en recherche et en formation.

## Champ d'Application

Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté GlycoNet et SIG, y compris le PHQ, les chercheurs du Réseau, le personnel, les membres du Conseil d'administration et des comités, et toutes les personnes participant aux activités GlycoNet et SIG (par exemple, les visiteurs, les fournisseurs de services, les entrepreneurs, les bénévoles, etc.).

## Politique

Cette politique traduit l'engagement de GlycoNet et SIG à :

- Les principes de l'EDI
- Les valeurs de justice et de traitement équitable, d'inclusivité, de respect, d'intégrité, d'honnêteté et de comportement éthique
- L'importance du sentiment d'appartenance
- L'importance de rechercher un équilibre entre des pratiques inclusives et un discours académique sain
- La diversité comme l'un des fondements de l'excellence dans l'enseignement et l'apprentissage, l'engagement, la recherche et la découverte

## Responsabilités

Tous les membres de la communauté GlycoNet et SIG partagent la responsabilité de créer un environnement favorable et inclusif. La communauté est responsable de :

- Favoriser une culture qui embrasse l'EDI
- Reconnaître et traiter les préjugés, les croyances et valeurs sous-jacentes, les hypothèses et les stéréotypes qui entravent les opportunités dans les environnements de travail et d'apprentissage
- Accueillir, adopter et favoriser des attitudes positives, informées et inclusives les uns envers les autres
- Offrir des environnements exempts de discrimination et de harcèlement et inclusifs de tous les individus
- Assurer l'inclusion des perspectives et des voix des groupes marginalisés dans la prise de décision

## Maintenir un milieu de travail respectueux et encourageant

GlycoNet et SIG doivent maintenir un lieu de travail ouvert, respectueux et encourageant. Le personnel de GlycoNet et du SIG, le PHQ et les visiteurs doivent être traités avec respect et dignité et doivent trouver le lieu de travail accueillant, tolérant, encourageant et engageant. Le personnel, le PHQ et les visiteurs de GlycoNet et SIG ne doivent pas être dénigrés, discriminés ou embarrassés par leurs superviseurs ou par d'autres membres du personnel, du PHQ ou des visiteurs. Tous les membres de la communauté GlycoNet et SIG sont tenus de respecter la politique du code de conduite des réunions et conférences de GlycoNet lors de la conduite et/ou de la participation aux réunions et conférences de GlycoNet, qu'elles se tiennent dans des installations publiques ou privées.

Abus verbal, abus émotionnel, abus physique, intimidation, langage abusif, commentaires personnels inappropriés, menaces ou actions menaçantes (y compris les e-mails, les publications sur le Web ou les réseaux sociaux), comportement criminel de toute nature, actes dénigrants de toute nature ou actes de violence de toute nature, par ou contre un membre de l'équipe de gestion de GlycoNet et du SIG, un membre du personnel, un PHQ ou un visiteur ne sera pas toléré et doit être adressé immédiatement et de manière appropriée par un représentant responsable de GlycoNet ou, si nécessaire, un organisme externe (sécurité, police ou un organisme institutionnel approprié).

L'échec de GlycoNet et/ou d'un nœud SIG à maintenir un lieu de travail respectueux et encourageant serait considéré comme une violation des directives. Une telle violation pourrait entraîner : 1) une formation ou une action corrective en conjonction avec les politiques de l'établissement hôte, 2) une audience disciplinaire avec la direction

de GlycoNet, ou 3) une recommandation par la direction de mettre fin à la participation du nœud à GlycoNet au Conseil d'administration de GlycoNet conformément aux accords avec l'institution hôte du nœud.

### **Encourager la diversité en milieu de travail**

Le processus de recrutement du personnel et du PHQ de GlycoNet et de SIG doit accepter toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur race, leur origine ethnique, leur origine religieuse, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leurs handicaps physiques ou mentaux. L'administration de GlycoNet et les nœuds du SIG doivent montrer un équilibre raisonnable entre les sexes et l'ethnicité, avec une cible optimale reflétant la composition ethnique de la population universitaire canadienne générale ou locale.

Les chefs de nœud du SIG doivent être proactifs dans le maintien d'un environnement de laboratoire diversifié et favorable en intégrant les initiatives d'EDI dans leurs activités de laboratoire régulières. Les membres du laboratoire doivent être encouragés à assister aux événements associés à la semaine/journée d'EDI de l'institution locale et à participer à des forums pour discuter de l'EDI et proposer des solutions pour diminuer les obstacles qui existent dans leur institution. Au cours des réunions de laboratoire, les chefs de nœud devraient promouvoir le matériel d'EDI qui est mis à disposition par le biais d'initiatives des trois conseils (p. ex. biais dans l'examen par les pairs). Les chefs de nœud doivent connaître les ressources et les politiques d'EDI du service des ressources humaines de leur établissement qui encouragent une culture d'inclusivité et d'acceptation dans leurs laboratoires.

GlycoNet propose une formation gratuite sur la diversité et l'inclusion à tous les membres de la communauté de GlycoNet et du SIG. Le cours « Diversity and Inclusion Bootcamp » est offert par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et comprend deux modules en anglais et en français : « Préjugés Involontaires » et « Fondamentaux sur la Diversité et l'Inclusion ». De plus, tous les membres des comités qui examinent les propositions doivent suivre la formation sur les « [Bias in Peer Review](#) » organisée par le CRSNG. Les membres du Conseil d'administration de GlycoNet suivent également une formation EDI annuelle.

### **Conformité**

Faire preuve d'engagement et d'action envers une communauté plus équitable, diversifiée et inclusive nécessite une réflexion et un apprentissage actif. Ainsi, l'application de cette politique se concentrera à fournir de l'éducation, des ressources et du soutien nécessaires pour répondre aux responsabilités décrites. Tous les membres de la communauté de GlycoNet et du SIG doivent comprendre l'EDI et sont responsables de sa mise en œuvre dans le cadre de leur champ d'influence et d'autorité.

GlycoNet/SIG et sa communauté sont tenus de se conformer à toutes les lois pertinentes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

### **Comité pour l'Équité, la Diversité et l'Inclusion**

GlycoNet a un Comité pour l'EDI, qui est un véhicule important pour assurer la responsabilité et la direction de l'engagement d'une organisation à traiter l'EDI (définition de l'EDI à l'annexe A). Il s'agit d'un élément de base pour l'élaboration d'un plan stratégique d'EDI solide.

Le Comité pour l'EDI peut aider à identifier les inégalités, les écarts de représentation et les obstacles à une pleine participation aux diverses activités de l'organisation. Cela garantira également, dans la mesure du possible, que GlycoNet et SIG sont des employeurs garantissant l'égalité des chances avec un lieu de travail qui reflète la diversité de la population canadienne et offre un traitement équitable à tous les membres du Réseau. Le comité pour l'EDI peut aider à déterminer et à mettre en œuvre des stratégies pour créer un changement de culture et des environnements de travail et d'apprentissage accueillants, respectueux et inclusifs.

Le comité pour l'EDI avec l'autorité/responsabilité appropriée, des objectifs définis, des outils de surveillance et de mesure relèvera les défis internes, mais positionnera également l'organisation pour répondre aux facteurs externes tels que les exigences réglementaires et problèmes de réputation.

Le comité pour l'EDI veillera à ce que les programmes de recherche dans GlycoNet et SIG abordent les problèmes qui profitent à une population diversifiée et aideront à reconnaître et à éliminer les préjugés dans les applications.

## **Mandat du Comité pour l'EDI**

Le comité pour l'EDI est chargé de proposer, d'évaluer et de recommander des initiatives pour soutenir le programme d'EDI de GlycoNet et SIG. Ces activités comprendront :

- Développer des programmes d'éducation et de sensibilisation
  - Faire appel à des organisations comme le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
  - Développer la structure pour l'EDI au sein de GlycoNet
- Définir des politiques et des objectifs d'EDI pour GlycoNet, SIG et leurs membres
- Surveiller et faire rapport au Conseil d'administration trimestriellement sur les succès et les limites de l'EDI au sein du Réseau
  - Développer un outil d'évaluation des formations mises en place par le Comité pour l'EDI

## Annexe A – Vision, Mission et Objectifs du Comité pour l’EDI

### Énoncé de Vision

Notre vision est que GlycoNet soit un environnement où tous ses divers membres peuvent contribuer de manière optimale à la recherche et aux activités professionnelles pour renforcer la communauté de recherche et d'innovation et l'impact de la recherche GlycoNet.

### Énoncé de Mission

Utiliser des approches axées sur les données et la littérature pour améliorer la participation et les expériences vécues des divers membres de GlycoNet.

### Énoncés de Valeurs et Principes de Base

- Utiliser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour stimuler l'innovation et l'excellence
- Adopter une approche scientifique et intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les processus du Réseau
- Créer un environnement où tous les membres se sentent valorisés et sont ouverts aux autres points de vue
- Intégrer l'Équité, la Diversité et l'Inclusion dans les pratiques quotidiennes du Réseau (Pratiquer l'inclusivité au quotidien)
- Reconnaissance et réduction des barrières systémiques et atténuation de tout préjugés

### Analyse FFPM

<b>Origine Interne</b>	<b>Forces</b> Une direction engagée Expertise dans le domaine d'EDI Stagiaires divers	<b>Faiblesses</b> La résistance Manque de diversité dans les CP/Comités Manque d'éducation et de communication
<b>Origine Externe</b>	<b>Possibilités</b> En avance sur la courbe (NCE et glycomique) Initiatives gouvernementales	<b>Menaces</b> Pandémies

### Avantage Concurrentiel/Bénéfices pour l'Organisation

- La diversité stimule l'innovation
- Les membres estimés sont plus engagés et productifs
- Les employeurs inclusifs attirent plus de talents
- Potentiel d'accès accru aux groupes marginalisés (p. ex. communautés autochtones)

### Objectifs Stratégiques à Long Terme

- Accroître la diversité au niveau CP
- Poursuivre l'évolution des activités éducatives
- Développer une boîte à outils pour intégrer les principes d'EDI dans les environnements de laboratoire quotidiens

### Objectifs/Priorités à Court Terme

- Accroître la diversité au niveau du Comité
- Rendre la déclaration obligatoire pour obtenir un financement et un remboursement pour l'AGA/Symposium
- Atelier de stratégies d'engagement
- Offrir des activités éducatives aux CP (en mettant l'accent sur les raisons pour lesquelles l'EDI est important/bénéfique)

- Revoir le code de conduite/politique de harcèlement
- Développer un cadre qui inclut les considérations d'EDI dans la recherche et l'évaluation de la formation - comme le soutien aux programmes de recherche ou les opportunités de formation qui traitent des problèmes au sein des communautés désignées

### **Stratégies Recommandées pour Obtenir la Vision d'EDI**

- Développer un plan éducatif pour le personnel de GlycoNet, les membres des comités et le Conseil d'administration afin qu'il y ait une compréhension claire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion parmi tous les niveaux et les participants de la communauté GlycoNet
- Initier une stratégie d'embauche/recrutement de candidats et de nominations pour s'assurer que l'EDI est pris en compte
- Déterminer les stratégies de communication et les moyens de partager les résultats et l'impact de l'EDI sur le Réseau GlycoNet
- Déterminer les stratégies et le cadre de mesure pour démontrer l'impact de l'EDI
- Déterminer les rôles et les responsabilités des parties au sein de la structure de GlycoNet liés à l'EDI, y compris le Conseil d'administration, les comités, les réseaux et les dirigeants scientifiques, les chercheurs, les stagiaires et l'administration

### **Éléments d'Action/Plans**

- Communiquer la stratégie au Conseil d'administration de GlycoNet et par la suite à la communauté GlycoNet
- Identifier les stratégies d'organisations similaires
- Commencer des activités éducatives de remue-méninges
- Déterminer si l'enquête précédente doit être répétée pour une participation accrue/des informations supplémentaires (voir tableau de bord/cadre de mesure)

### **Tableau de Bord/Cadre de Mesure**

- Début de l'enquête quantitative en 2018. Le taux de réponse total était de 32,4 %. Le taux de réponse était de 41 %, 24 % et 54 % parmi les CP, les stagiaires et les autres (membres du Conseil d'administration et des comités et personnel) respectivement
- Évaluation du sexe, de la race, du handicap, de l'autochtone et du statut au Canada
- Suivre la diversité au sein des comités, des candidats/subventions financées, des conférenciers/participants aux réunions
- Répétez l'enquête si nécessaire ; inclure des questions sur les expériences vécues ainsi que sur les données démographiques

### **Facteurs Critiques de Succès et Dépendances**

- Adoption par les chercheurs du réseau
- Adoption par le Conseil d'administration et les équipes de direction