

Titre : Politique sur l'IDEA

Date de publication : décembre 2024

Catégorie : Conseil, RH, Programmes

Date de la dernière révision : S.O.

Approbation donnée par : Conseil

Date du dernier examen : S.O.

Fréquence d'examen : Tous les trois ans

Politique sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA)

1. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Génome Canada s'engage à œuvrer en faveur d'un environnement inclusif, diversifié, équitable et accessible qui traduit, notamment, les valeurs de l'IDEA au sein de notre effectif et dans nos structures de gouvernance, nos programmes et nos politiques.

Génome Canada reconnaît également qu'il est primordial de passer par le processus de vérité, de réconciliation et de dialogue avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis si nous tenons à corriger les injustices vécues par le passé ou qui persistent dans notre société. Nous sommes conscients de la responsabilité que nous avons de faire progresser le secteur de la génomique en respectant les terres traditionnelles sur lesquelles nous travaillons et d'intégrer les systèmes de connaissances autochtones au sein de l'écosystème et dans les travaux de recherche.

2. BUT

La Politique décrit l'engagement de Génome Canada pour ce qui est de promouvoir les valeurs que sont l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité et de faire respecter ces principes dans tous les aspects des activités de l'organisation.

3. PORTÉE

La Politique s'applique aux administrateurs et aux membres du conseil, aux agents, aux employés et à tous les autres représentants de Génome Canada.

4. DÉFINITIONS

Inclusion. Concept qui englobe des normes, des pratiques et des actions délibérées pour promouvoir la participation, la mobilisation, le renforcement de l'autonomie et le sentiment d'appartenance de tous et chacun, y compris des personnes appartenant aux groupes traditionnellement sous-représentés et désavantagés.

Diversité. Pratique consistant à inclure ou à faire participer des personnes de tous les horizons, genres, origines ethniques, situations socio-économiques, orientations, âges et habiletés ou présentant tout autre trait les rendant uniques. Pour atteindre l'excellence sur

le plan de la gouvernance, des activités, de la recherche et de la formation, il faut pouvoir compter sur un éventail diversifié de points de vue et de vécus.

Équité. Élimination des obstacles et des préjugés systémiques pour pouvoir mettre en œuvre une pratique d'inclusion permettant à tous de profiter d'un accès égal aux programmes et aux services et de tirer profit de ces mêmes programmes et services. L'équité n'est pas toujours synonyme d'égalité; ce concept suppose habituellement qu'il faut en donner un peu plus à certaines personnes pour corriger des injustices vécues par le passé ou qui persistent.

Accessibilité. Conception de produits, de dispositifs, de services ou d'environnements, qu'ils soient physiques ou virtuels, que des personnes présentant différentes incapacités physiques ou cognitives pourront facilement approcher et atteindre, entrer à l'intérieur ou en sortir, comprendre ou utiliser d'une autre façon ou avec lesquels ces personnes pourront interagir. Cette notion englobe également l'élimination des obstacles physiques et systémiques pour permettre une participation équitable et l'accès aux possibilités qui se présentent et aux ressources.

5. MISE EN ŒUVRE

Génome Canada soutient vivement l'IDEA, car nous croyons que de tels principes sont essentiels pour favoriser l'innovation, l'excellence et un sentiment d'appartenance au sein de notre organisation. Pour y parvenir, nous devons intégrer les principes de l'IDEA dans nos activités, nos politiques et nos pratiques. Le contenu exact peut évoluer avec le temps; toutefois, le cadre général tient compte de trois éléments clés :

Quoi – engagement à l'égard de l'IDEA : Génome Canada s'efforce de créer un environnement inclusif en procédant comme suit :

- soutenir les groupes traditionnellement sous-représentés et désavantagés dans la recherche en génomique;
- promouvoir un accès équitable au financement de la recherche, aux possibilités de carrière et aux ressources.

Qui – intervenants clés : Génome Canada interagit avec les intervenants et les partenaires de l'écosystème aux fins suivantes :

- encourager la diversité parmi les personnes candidates et le personnel de recherche afin de bien représenter la composition démographique du Canada;
- garantir une représentation équitable de différents groupes au sein de l'environnement de recherche, en collaborant avec des établissements partenaires en vue de favoriser des pratiques inclusives;
- mettre en valeur la diversité au moment d'attribuer des fonctions décisionnelles pour s'assurer de pouvoir compter sur des points de vue inclusifs à l'étape de l'élaboration des politiques.

Comment – mise en œuvre de l'IDEA : Génome Canada intègre l'IDEA en agissant comme suit :

- inclure, dans les processus de financement, des critères qui encouragent la réalisation de projets de recherche visant à répondre aux besoins d'un éventail de groupes diversifiés;
- recueillir des données sur la diversité auprès des personnes candidates et des personnes lauréates en vue d'évaluer les progrès;

- offrir des activités de formation et des ateliers visant à promouvoir l'IDEA;
- établir des partenariats avec des communautés marginalisées, y compris les peuples autochtones, pour s'assurer que les travaux de recherche sont pertinents et bénéfiques sur le plan culturel;
- veiller à ce que le concept de l'IDEA soit intégré aux politiques relatives à la gouvernance, à la prise de décisions et aux activités de Génome Canada.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration

- Vérifier que les principes de l'IDEA sont effectivement intégrés à l'orientation stratégique et à la gouvernance de Génome Canada.
- Promouvoir, au sein du conseil, une culture qui favorise la concrétisation de l'IDEA et la création d'un environnement qui est inclusif, diversifié, équitable, accessible et exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement.
- Offrir du soutien ou des mesures d'adaptation aux membres du conseil au besoin, et donner suite aux recommandations et aux préoccupations.
- Offrir des occasions de valider que tous les membres du conseil peuvent faire valoir leurs idées, talents et opinions et que le mérite des idées et des réalisations est souligné adéquatement.
- Participer aux occasions de formation et de perfectionnement sur l'IDEA.
- Signaler toute question ou préoccupation relative à l'IDEA à la personne qui préside le conseil d'administration ou en passant par les mécanismes de déclaration mis en place.
- Soumettre des idées, des suggestions ou des enjeux au conseil d'administration ou à la direction.

Direction

- Défendre les valeurs de l'IDEA et faire la preuve de son engagement par ses actions et ses décisions.
- Affecter les ressources et le soutien nécessaires à la réussite du processus de mise en œuvre de la Politique.
- Veiller à ce que les principes de l'IDEA soient intégrés dans l'ensemble des pratiques, des politiques et des programmes de l'organisation.
- Promouvoir une culture qui favorise la concrétisation de l'IDEA et la création d'un environnement qui est inclusif, diversifié, équitable, accessible et exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement.
- Analyser l'effectif ainsi que les obstacles à l'IDEA.
- Donner des activités de formation et de perfectionnement sur l'IDEA.
- Offrir du soutien ou des mesures d'adaptation aux membres du personnel au besoin, et donner suite aux recommandations et aux préoccupations.
- Offrir des occasions de valider que tous les membres de l'équipe peuvent faire valoir leurs idées, talents et opinions et que le mérite des idées et des réalisations est souligné adéquatement.
- Chercher activement des moyens de rassembler les gens pour qu'ils s'échangent des idées.

Membres du personnel et autres représentants

- Se conformer à la Politique et participer activement à la création d'un environnement inclusif, diversifié, équitable et accessible.
- Participer aux occasions de formation et de perfectionnement sur l'IDEA.

- Signaler toute question ou préoccupation relative à l'IDEA à leurs superviseurs ou en passant par les mécanismes de déclaration mis en place.
- Soumettre les idées, les suggestions ou les enjeux à un membre de la direction ou aux ressources humaines.
- Au-delà de la question de la conformité, les membres du personnel sont invités à participer aux activités facultatives sur l'IDEA qui se tiennent à Génome Canada ou dans la communauté et à entreprendre leur propre cheminement en matière de perfectionnement personnel sur le concept de l'IDEA.

HISTORIQUE DE LA POLITIQUE

Mesure

Publication de la Politique

Date

décembre 2024