

RNA Canada ARN – Politique sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion

1. Objectif

RNA Canada ARN reconnaît que l'équité, la diversité et l'inclusion sont des principes fondamentaux qui renforcent sa communauté de recherche, améliorent sa productivité en recherche, son innovation et son impact, et augmentent les opportunités pour toutes et tous les étudiant·e·s, stagiaires post-doctoraux, professionnel·le·s de recherche, et chercheur·se·s. En conséquence, RNA Canada ARN s'engage à créer des environnements équitables, diversifiés et inclusifs où tous les membres de RNA Canada ARN, les membres de la communauté de recherche sur l'ARN au Canada et ses partenaires se sentent les bienvenus.

2. Principes

- a. RNA Canada ARN reconnaît que des barrières inconscientes et systémiques existent pour les membres de groupes sous-représentés ou défavorisés, notamment les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de groupes de minorités visibles / racialisées et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+ (Deux-Spirit, Lesbienne, Gay, Bisexuel, Transgenre, Queer et/ou Questionnement, Intersexe, Asexuel). De plus, RNA Canada ARN reconnaît que les personnes ayant des identités intersectionnelles rencontrent des obstacles supplémentaires.
- b. RNA Canada ARN vise à être un espace sécuritaire et accueillant pour tous et toutes, et où tous les membres et partenaires sont respectés.
- c. Chaque membre a le droit de s'impliquer sans discrimination ni harcèlement.
- d. RNA Canada ARN ne tolère pas les comportements qui contreviennent aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion, et s'engage à prévenir de tels comportements.
- e. RNA Canada ARN s'engage à éduquer et informer tous les membres sur les questions liées à l'équité, la diversité, l'inclusion, l'antiracisme, l'indigénisation, la réconciliation, la discrimination, le harcèlement et d'autres sujets connexes.

3. Définitions

- a. L'*équité* est définie comme la suppression des obstacles systémiques (par exemple, les biais inconscients, la discrimination, le racisme, le sexisme, l'individualisme, l'homophobie, etc.), permettant à tous les individus d'avoir une opportunité impartiale d'accéder à l'adhésion, à la programmation et aux événements de RNA Canada ARN et d'en bénéficier.

- b. La *diversité* concerne la variété des dimensions uniques, des identités, des qualités et des caractéristiques que possèdent les individus ainsi que d'autres facteurs d'identité.
- c. L'*inclusion* est définie comme la pratique visant à garantir que tous les individus sont valorisés et respectés pour leurs contributions et sont soutenus de manière équitable dans un environnement culturellement sûr.
- d. Les *obstacles systémiques* sont définis comme des attitudes, des politiques, des pratiques ou des systèmes qui entraînent une inégalité d'accès ou l'exclusion de la participation des individus de certains groupes de population au niveau de l'emploi, des services ou des programmes.
- e. L'*intersectionnalité* est un cadre permettant de comprendre comment les différentes identités sociales et politiques d'une personne peuvent se combiner et se chevaucher pour créer des niveaux de discrimination ou de privilège différents et accrus.
- f. La *performativité* est la pratique de faire du travail d'équité pour se conformer ou pour donner une image positive à une organisation ou à une personne, et ainsi accroître son capital social, plutôt que de faire des efforts sincères pour créer un changement substantiel.
- g. La *diversité de façade (tokénisme)*, un type de performativité, est lorsque l'inclusion ou la diversité sont poursuivies de manière superficielle ou symbolique. Un exemple de tokénisme est le recrutement d'individus issus de groupes sous-représentés pour donner l'apparence de la diversité sans prendre également des mesures pour résoudre les inégalités sous-jacentes.
- h. L'*accessibilité* est la pratique de rendre l'information, les activités et/ou les environnements sensibles, significatifs et utilisables pour autant de personnes que possible.

4. Responsabilités

- a. Les membres (de Classe A et de Classe B tels que définis par les statuts de RNA Canada ARN)
 - i. Doivent contribuer activement à créer et à maintenir des interactions inclusives et respectueuses avec tous les individus de la communauté de recherche sur l'ARN.
 - ii. Doivent réagir et signaler lorsqu'ils estiment qu'un tiers se fait manquer de respect.
 - iii. Doivent prendre position et montrer l'exemple. Par exemple, les membres ne devraient pas participer aux événements si la diversité n'est pas prise en compte.
 - iv. Sont responsables d'apprendre et de comprendre les barrières à l'équité, à la diversité et à l'inclusion ainsi que les meilleures pratiques pour favoriser des environnements inclusifs au sein de RNA Canada ARN et dans leurs espaces de travail.

- b. Les comités
 - i. RNA Canada ARN surveillera activement la composition des membres du conseil d'administration, des comités permanents et ad hoc pour veiller à ce que les comités disposent d'une composition diversifiée reflétant la communauté de l'ARN au Canada. Ainsi, différentes perspectives et expériences seront représentées, favorisant l'objectivité et la prise de décision équilibrée.
 - ii. Le comité Équité, Diversité et Inclusion (ÉDI) est responsable de la révision et de la mise à jour de la Politique et des Procédures en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion. De plus, le comité ÉDI organisera des opportunités d'apprentissage annuelles pour promouvoir la compréhension et l'action en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
 - iii. Le comité Équité, Diversité et Inclusion (ÉDI), en consultation avec le Comité Analytique des Membres, décidera des données sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui doivent être récoltées. Le Comité Analytique des Membres est responsable de récolter régulièrement des données sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de RNA Canada ARN. Par la suite, le comité ÉDI est chargé d'analyser les données pour guider la prise de décision favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion. RNA Canada ARN protégera les données des membres individuels. Le comité ÉDI, le Comité Analytique des Membres, et le Conseil d'administration partageront une vue d'ensemble des données collectées avec les membres de RNA Canada ARN.
 - iv. Le Conseil d'administration et le Comité exécutif sont responsables de fournir un leadership et une supervision pour s'assurer que les principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion énoncés dans la Politique, ainsi que les données actuelles sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de RNA Canada ARN, sont pris en compte et mis en œuvre dans toutes les activités de RNA Canada ARN.
 - v. Tous les comités permanents et ad hoc, y compris les organisateur·trice·s de réunions et de conférences, sont responsables de respecter les principes d'équité, de diversité et d'inclusion énoncés dans cette politique.
- c. Activités (ateliers, conférences, en personne ou virtuelles)
 - i. Lors de toutes les activités associées à ou organisées par RNA Canada ARN, les organisateur·trice·s reconnaîtront la propriété traditionnelle des terres où ont lieu les activités. Les organisateur·trice·s travailleront avec les communautés autochtones locales pour lancer les événements majeurs tout en

reconnaissant et en valorisant activement les contributions autochtones.

- ii. Les comités d'organisation, les panels de sélection (par exemple, pour les prix), ainsi que les listes de conférencier·ère·s invité·e·s et sélectionné·e·s doivent avoir une composition diversifiée avec une représentation appropriée.
 - iii. Toutes les activités seront organisées selon les principes d'inclusivité et d'accessibilité en tenant compte des obstacles rencontrés par différents groupes (aidant·e·s naturel·le·s, personnes en situation de handicap, etc.).
- d. Communications externes
- i. RNA Canada ARN utilisera un langage et des images inclusifs dans toutes ses communications. L'équité, la diversité et l'inclusion seront activement prises en compte et mises en avant dans toutes les formes de communication (rapports, site web, présentations, etc.).

5. Conformité

- a. Tous les membres de RNA Canada ARN sont tenus de comprendre les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et de les mettre en œuvre dans toutes les interactions et activités de RNA Canada. En conséquence, tous les membres sont tenus de signaler tout comportement inapproprié qui semble être irrespectueux et/ou en violation des principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Les plaintes formelles doivent être adressées au président·e ou à tout membre du comité ÉDI, ou alternativement à tout membre du Comité exécutif.
- b. Dans la mesure du possible, RNA Canada ARN médiera une meilleure compréhension des bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et promouvra activement le démantèlement des obstacles systémiques, y compris les biais inconscients.
- c. Le Comité exécutif de RNA Canada ARN se réserve le droit d'informer les institutions d'accueil des plaintes.
- d. Conformément aux statuts de RNA Canada ARN, le conseil d'administration a le droit de suspendre ou d'expulser tout membre, y compris les administrateur·trice·s, qui pose un geste ou a un comportement qui pourrait être préjudiciable à l'organisation, ce qui pourrait inclure des violations de cette politique ÉDI.

6. Relation entre les règlements de RNA Canada ARN et les politiques des institutions d'accueil

- a. Cette politique d'équité, de diversité et d'inclusion est destinée à compléter les règlements de RNA Canada ARN. En cas de doute, les règlements priment sur cette politique.

- b. Tous les membres de RNA Canada ARN doivent adhérer aux politiques d'équité, de diversité et d'inclusion de leurs institutions d'accueil respectives. En cas de doute, les politiques de l'institution d'accueil prévaudront sur la politique de RNA Canada ARN.

Note:

Deux directives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ont été élaborées pour accompagner cette politique : des lignes directrices pour la composition des comités et les pratiques, ainsi que des lignes directrices pour l'organisation d'événements, en particulier les conférences. D'autres documents de lignes directrices seront élaborés à l'avenir selon les besoins de RNA Canada ARN. Ces lignes directrices seront liées à la présente Politique d'équité, de diversité et d'inclusion de RNA Canada ARN.

Les ressources suivantes ont été consultées et ont permis l'élaboration de cette politique d'Équité, de Diversité et d'Inclusion:

1. Government of Canada -Guide on Equity, Diversity and inclusion Terminology: <https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/en/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-eng>
2. University of Saskatchewan: Equity, Diversity, and Inclusion Policy 2020 <https://policies.usask.ca/policies/equity/equity-diversity-inclusion.php#top>
3. Australian Research Council (ARC) Centre of Excellence in Exciton Science 2020: Equity, Diversity and Inclusion Policy: <https://excitonscience.com/equity-diversity-and-inclusion-policy>
4. Canadian Wood Council (CWC): Equity, Diversity and Inclusion Policy: <https://cwc.ca/wp-content/uploads/2021/12/CWC-Equity-Diversity-Inclusion-Policy.pdf>
5. uOttawa Faculty of Education: Equity, diversity, Inclusion, and Antiracism Policy <https://www.uottawa.ca/faculty-education/about/governance/equity-diversity-inclusion-antiracism-policy>
6. UManitoba Rady Faculty of Health Sciences: Equity Diversity & Inclusion Policy 2020: <https://umanitoba.ca/health-sciences/sites/health-sciences/files/2020-11/rfhs-edi-policy.pdf>
7. Canada Research Coordinating Committee (CRCC) – New Frontiers in Research Fund (NFRF): Best practises in equity, diversity and inclusion in research practise and design 2022: <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-eng.aspx>

Préparé par le comité ÉDI de RNA Canada ARN (Ute Kothe, Michelle Scott, Samer Hussein, Laura Keffer-Wilkes, Muhammad Riaz Khan, Jennifer Porat) en décembre 2023. Traduit en français par Michelle Scott, Samer Hussein et Victoire Fort en mai 2024.