



# Inclusivité, diversité, équité, accessibilité et justice sociale

## Plan d'action

Bureau de recherche de la Faculté de médecine

## IDEAS en recherche: De l'intention à l'action

L'Université d'Ottawa (uOttawa) aspire à être l'une des principales institutions de recherche au Canada, à être un leader en matière de découverte et d'innovation, et à former un personnel hautement qualifié et exceptionnel.

Dans le plan stratégique de l'uOttawa, *Transformation 2030*, ainsi que dans le Plan stratégique 2020-2025 de la Faculté de Médecine, *Diriger l'innovation pour un monde plus sain*, nous nous engageons à augmenter de manière significative les activités de recherche, avec l'objectif de figurer parmi les cinq universités canadiennes les plus intensives en recherche. En effet, la Faculté se classe systématiquement parmi les trois premières au Canada pour les subventions en médecine/sciences (*MacLeans* 2024) et parmi les cinq premières pour l'intensité de publication (*Research InfoSource* 2023). De même, les plans stratégiques de l'Université et de la Faculté reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion renforcent les communautés scientifique et médicale ainsi que la qualité, la pertinence sociale et l'impact de la recherche. Reconnaître et intégrer ces valeurs dans l'ensemble des activités de recherche est donc une priorité pour le Bureau de la recherche.

*Le Bureau de recherche de la Faculté de Médecine s'engage à soutenir un environnement de recherche qui élimine les disparités rencontrées par les groupes sous-représentés au Canada, en particulier les femmes et les groupes recherchant l'équité de genre, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les individus racialisés, tels que définis dans la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). À cette fin, nous avons mis en œuvre diverses mesures dans nos processus, politiques et programmes pour promouvoir la pleine participation de notre communauté diversifiée, en particulier des membres de ces groupes.*

Pour appuyer cette priorité importante, le Bureau de recherche de la Faculté de Médecine s'engage à mettre en œuvre les initiatives suivantes pour promouvoir et intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) au cours des 12 prochains mois :

1. **Soutien et formation pour le personnel du Bureau de recherche** : Le personnel du Bureau de recherche participe au développement, à l'examen, à la soumission et à l'évaluation des projets, programmes et initiatives de recherche au sein de la Faculté et des instituts de recherche affiliés. Le Bureau de recherche est également impliqué dans l'élaboration du plan des ressources humaines de la Faculté ainsi que dans le recrutement et la rétention des enseignants APUO et des Chaires de recherche du Canada. Une compréhension solide des meilleures pratiques en matière d'ÉDI est essentielle pour garantir que ces pratiques et valeurs soient intégrées dans nos politiques, processus et critères d'évaluation. La formation sur l'ÉDI est donc intégrée à nos activités de développement professionnel, notamment :
  - Tout le personnel du Bureau de recherche suit chaque année une formation sur les biais inconscients grâce au [module de formation sur les biais inconscients](#) des Chaires de recherche du Canada, afin de comprendre et d'identifier les biais dans l'évaluation par les pairs.
  - Les conseillers en recherche responsables du développement pré-octroi de subventions, contrats, chaires, prix et récompenses suivront des formations et

ateliers réguliers offerts par uOttawa, des agences de financement fédérales et provinciales, ainsi que par des sociétés de recherche canadiennes, comme le webinaire de la Société canadienne de biologie moléculaire intitulé « Rédaction de subventions avec une perspective EDI » et l'atelier de l'IRSC-IHSPR sur la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes et le genre dans la recherche. Le personnel sera également encouragé et soutenu dans la recherche d'autres opportunités d'apprentissage tout au long de l'année.

- Le personnel du Bureau de recherche participera à des ateliers et à des groupes de discussion sur l'ÉDI dans la recherche, organisés par le Bureau du vice-recteur à la recherche et à l'innovation (CVRRRI) de l'uOttawa et par le programme CFREF Brain-Heart Interconnectome, dès qu'ils seront disponibles, en collaboration avec le personnel des bureaux de recherche de l'ensemble de l'Université et des instituts affiliés.
- La Direction du Bureau de recherche suivra le programme de [formation en ligne sur la sécurité culturelle autochtone San'yas](#) (anglais seulement) pour soutenir le développement du Centre de recherche et d'éducation en santé autochtone et établir des liens avec les équipes de recherche autochtones dans la communauté de recherche locale et nationale.
- Le personnel du Bureau de recherche travaillera ensemble pour élaborer un Code de conduite et des valeurs du Bureau de recherche, reflétant des valeurs communes, des comportements et un glossaire de termes.

**2. Soutien et formation pour les équipes de recherche de la Faculté :** L'ÉDI est désormais un élément obligatoire du financement fédéral des trois organismes, et de nombreux chercheurs sont incertain de la meilleure façon d'intégrer l'ÉDI dans leurs pratiques de financement de la recherche, et par conséquent dans leurs propositions. Pour servir la communauté de recherche plus large dans ce domaine, le Bureau de recherche entreprend plusieurs initiatives supplémentaires pour aider les chercheurs à intégrer et à adopter les meilleures pratiques en matière d'ÉDI dans leurs programmes de recherche indépendants, notamment :

- Un soutien au développement de la recherche pour incorporer des stratégies ÉDI dans le recrutement et la formation du personnel hautement qualifié, l'analyse comparative entre les sexes et genres dans la conception de la recherche, et le soutien au mandat de responsabilité sociale en tenant compte des populations vulnérables et sous-représentées ainsi que des personnes ayant une expérience vécue ou en cours dans la conception de la recherche et la mobilisation des connaissances.
- Le développement d'ateliers sur l'ÉDI pour les membres de la Faculté afin de partager des outils concrets et des meilleures pratiques basées sur des preuves, et de commencer des conversations courageuses. Un atelier a déjà été réalisé à ce jour, avec une série d'ateliers thématiques prévue pour 2024-2025 sur des sujets tels que :
  - Créer un environnement de recherche inclusif
  - Comment utiliser (ou ne pas utiliser) la race dans la recherche
  - Engagement communautaire et autochtone dans la recherche
  - Engagement des patients dans la recherche

- Développer une boîte à outils de ressources et de références pour les membres de la Faculté et les stagiaires sur les meilleures pratiques en matière d'ÉDI. Cela inclura des infographies en ligne et un « Conseil du mois » présenté sur le site web du Bureau de recherche et sur les réseaux sociaux, ainsi qu'une liste des cours ou modules de formation externes disponibles pour ceux qui souhaitent approfondir leurs connaissances.
  - Exiger la certification du module de formation sur l'ÉDI pour les membres de la Faculté postulant à des programmes de financement internes. Cela inclura la participation à au moins un atelier annuel sur l'ÉDI (comme mentionné ci-dessus).
3. **Initiatives institutionnelles soutenant l'ÉDI dans la recherche** : Des barrières qui inhibent l'ÉDI existent dans des domaines tels que la politique, la pratique, la culture et le climat organisationnel. Les politiques et procédures doivent donc être élaborées avec soin et évaluées régulièrement pour atténuer les biais implicites et inconscients. Nous travaillerons au sein de notre équipe ainsi qu'avec des unités à travers la Faculté et l'Université pour promouvoir et soutenir les meilleures pratiques en matière d'ÉDI, notamment :
- Les termes de référence des comités du Bureau de recherche seront mis à jour pour inclure une déclaration sur l'ÉDI et garantir que la composition des comités est inclusive et représentative de la diversité de la Faculté.
  - Les membres des comités de recherche et de sélection chargés de participer aux activités de recrutement ou d'examen et d'attribution de subventions seront tenus de suivre une formation sur les biais inconscients.
  - Collaborer avec l'équipe de communication et de marketing de la Faculté pour s'assurer que la grande diversité de la Faculté et des instituts affiliés est représentée et promue, y compris les groupes sous-représentés, les chercheurs à tous les stades de leur carrière, ainsi que les membres de la Faculté de tous les départements, instituts de recherche et thèmes de recherche stratégiques.
  - Collaborer avec le CVRRI pour promouvoir le développement de politiques et de pratiques qui soutiennent nos engagements et valeurs en matière d'ÉDI. Par exemple, le Bureau de recherche a joué un rôle essentiel dans l'élaboration d'un nouveau processus pour le recrutement ciblé de candidats aux Chaires de recherche du Canada, y compris le développement d'un formulaire d'attestation précisant les attentes en matière de confidentialité, de formation sur les biais inconscients et d'engagement envers les meilleures pratiques en matière d'ÉDI.
4. **Suivi et révision annuelle** : Pour garantir la mise en œuvre appropriée et opportune du Plan d'action IDÉAS du Bureau de recherche, ainsi que pour identifier les opportunités d'amélioration continue, le Bureau de recherche établira des processus de suivi et de révision réguliers :
- Un Champion ÉDI sera nommé au Bureau de recherche pour diriger les activités de suivi et de révision annuelles, et sera également chargé de tenir ses collègues informés des nouvelles preuves dans ce domaine et des meilleures pratiques appropriées pour une mise en œuvre au Bureau de recherche.
  - Le Champion ÉDI sera responsable du suivi des différentes formations et ateliers suivis par le personnel du Bureau de recherche afin d'assurer la conformité aux

exigences mentionnées ci-dessus. Les certificats de participation seront conservés dans un dossier sécurisé.

- Le Champion ÉDI sera chargé de suivre et de promouvoir de nouvelles opportunités de formation disponibles pour le personnel et de plaider en faveur de soutiens (temps protégé, financement) permettant au personnel de participer.
- Le Champion ÉDI consultera le personnel du Bureau de recherche gérant tout comité de recherche ou de sélection afin d'assurer une représentation appropriée au sein des membres et de suivre la formation sur les biais inconscients pour tous les membres du comité.
- Le Champion ÉDI suivra la participation aux ateliers organisés par le Bureau de recherche et distribuera des enquêtes de retour aux participants pour recueillir des avis anonymes sur le contenu, la pertinence, les intervenants, etc.
- Chaque année, le Champion ÉDI, avec l'équipe du Bureau de recherche, révisera et mettra à jour le Plan d'action ÉDI en fonction des changements dans les politiques, les procédures et des nouvelles preuves, dans notre effort de refléter les meilleures pratiques telles qu'elles existent actuellement dans la littérature et dans le contexte de notre institution. Ce document doit donc être considéré comme un document vivant.

Plus d'informations sur des cadres canadiens soutenant l'ÉDI en recherche:

1. Plan d'action en matière D'ÉDI en recherche: <https://www.uottawa.ca/recherche-innovation/equite-diversite-inclusion/plan-action-recherche>
2. Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du programme des Chaires de recherche du Canada: [https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme-programme/equity-equite/action\\_plan-plan\\_action-fra.aspx](https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx)
3. Plan d'action des trois organismes pour l'ÉDI (2018-2025): [https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Action-Plan\\_Plan-dAction\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Action-Plan_Plan-dAction_fra.asp)
4. Programme Dimensions – Phase pilote: [https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Program\\_Programme-Dimensions\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Program_Programme-Dimensions_fra.asp)
5. Instituts de recherche en santé du Canada – L'ÉDI dans le système de recherche: <https://cihr-irsc.gc.ca/f/52543.html>
6. Fonds Nouvelles frontières en recherche – Pratiques exemplaires en matière d'ÉDI en recherche: <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>