

A large, stylized illustration of a hand in a light purple color, with its index finger pointing towards the bottom right. Along the path of the finger, a diverse group of people of various ages, ethnicities, and abilities are walking. Some are pushing strollers, some are using wheelchairs, and some are using canes. The background is white, and the bottom of the page is a solid dark blue.

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

PLAN D'ACTION
2023-2030



TABLE DES MATIÈRES

04 REMERCIEMENTS

05 DÉFINITIONS

08 PORTÉE DE L'ÉQUITÉ,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'INCLUSION AU SEIN
DE D2R

12 EDI ET RECHERCHE
AUTOCHTONE

14 APERÇU DES MESURES
D'EDI DE D2R

15 / Axe 1 :

Soutenir la progression des groupes méritant l'équité dans la recherche sur les thérapies ARN basés sur la génomique : attirer, recruter, retenir et soutenir l'épanouissement

19 / Axe 2 :

Comprendre les défis et les possibilités de l'EDI dans le domaine des traitements ARN basés sur la génomique

21 / Axe 3 :

Appliquer les principes d'EDI dans les pratiques de financement de la recherche et la sélection des sujets de recherche dans le domaine des traitements ARN fondés sur la génomique

REMERCIEMENTS

Le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de D2R et le rapport ont été élaborés par Marilou Daudier et les membres du Comité des partenariats et de l'engagement communautaire de l'initiative de l'ADN à l'ARN (D2R) : Raquel Cuella Martin (présidente), Paul Wankah (vice-président), Maushumi Bhattacharjee, Alexander Chan, Uzma Jamil, Yann Joly, Lara Khoury, Vincent Mooser et Amélie Quesnel-Vallée.

D2R tient également à remercier toutes les personnes consultées, incluant les professeures, les professeurs, les étudiantes, les étudiants, les membres de personnels administratifs et les membres de personnel de recherche.

De plus, D2R remercie ses partenaires universitaires qui ont apporté leur soutien à cette initiative.



DÉFINITIONS

L'intégration authentique de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) exige une compréhension approfondie des définitions fondamentales. Nous invitons tous les membres de la communauté D2R à lire les définitions ci-dessous et à réfléchir à leur application dans des contextes personnels et collectifs.

L'équité, contrairement à la notion d'égalité, cela ne consiste pas à accorder le même traitement à toutes et tous. Elle repose sur la notion de justice dans les processus et les résultats. Pour obtenir des résultats équitables, il faut souvent avoir recours à un traitement différencié et à une redistribution des ressources afin que toutes les personnes et communautés soient sur un pied d'égalité. Il faut donc reconnaître et réduire les obstacles pour que toutes et tous puissent s'épanouir dans notre milieu universitaire.

La diversité fait référence à la présence de différences au sein d'un groupe de personnes. Dans les discussions sur l'équité sociale, la diversité vise les différences relatives, notamment, à la race, à l'appartenance à un groupe autochtone, à la classe sociale, à l'identité ou à l'expression sexuelle, à la sexualité, à l'invalidité, à l'origine ethnique et à la religion. Une réflexion sur la diversité liée à l'accès et à l'équité repose sur une connaissance et une compréhension des expériences historiques et contemporaines d'oppression et d'exclusion. La diversité doit être perçue comme un concept d'union et non de division. Elle doit nous pousser à apprécier les différences et les interdépendances, ainsi qu'à reconnaître et à combattre la discrimination systémique et institutionnalisée.

L'inclusion évoque la notion d'appartenance, le fait que chaque personne se sente bienvenue et valorisée, ainsi que le sentiment de citoyenneté. Ce terme fait également allusion à la capacité d'accéder à un établissement, à un programme ou à un environnement, et de s'y épanouir. Pour favoriser l'inclusion, il faut savoir reconnaître, réduire et éliminer les obstacles à la participation causés par des désavantages sociaux ou une situation d'oppression. Cette prise de conscience peut entraîner la réorganisation d'un établissement, d'un programme ou d'un environnement.

Source : [Plan stratégique en matière d'EDI de l'Université McGill](#)

Groupe méritant l'équité : Groupe de personnes qui, parce qu'elles font l'objet de discrimination systémique, sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux occasions auxquelles ont accès d'autres membres de la société et qui sont nécessaires pour qu'elles obtiennent des résultats justes.

Source : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion \(gouvernement du Canada\)](#)

*Les groupes méritant l'équité reconnus par le bailleur de fonds principal de l'initiative D2R, le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada, sont les suivants : **les personnes racisées; les personnes africaines, caribéennes et noires; les personnes autochtones; les personnes en situation de handicap; les femmes; les personnes 2SLGBTQIA+.**

L'intersectionnalité est un cadre d'analyse qui permet de comprendre comment les différentes facettes de l'identité d'une personne (p. ex. le sexe, le genre, l'âge, l'origine ethnique, la classe sociale, la religion, l'orientation sexuelle et les capacités) se combinent pour créer des formes particulières de discrimination et de privilège. Ce cadre permet de mieux comprendre les effets cumulatifs des différentes formes d'oppression, telles que le racisme, le sexisme et l'homophobie. Les membres des groupes marginalisés sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination et de préjugés en raison du recoupement des différentes facettes de leur identité.

*Dans le contexte de D2R, nous prendrons en considération l'intersectionnalité des groupes méritant l'équité reconnus par le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada. Nous analyserons les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et les appliquerons à l'ensemble des enjeux intersectionnels liés à la recherche sur les traitements ARN basés sur la génomique, notamment ceux touchant le statut d'immigration, le statut d'étudiant international, les facteurs socio-économiques, les groupes d'âge, les pays endémiques, la parentalité et la santé mentale.

La performativité consiste à mener des actions en faveur de l'équité pour se conformer aux exigences réglementaires ou pour qu'une organisation ou une personne « fasse bonne figure » et augmente son capital social, au lieu de faire des efforts sincères pour créer un changement substantiel.

Le tokénisme (ou la diversité de façade), un type de performativité, est le fait de poursuivre l'inclusion ou la diversité de manière superficielle ou symbolique. Un exemple de tokénisme est le recrutement d'individus issus de groupes sous-représentés pour créer une apparence de diversité sans prendre de mesures pour remédier aux inégalités sous-jacentes. D'autres exemples sont le recrutement d'une personne, l'invitation d'une personne à faire partie d'un comité ou à participer à un projet de recherche en tant que partenaire collaboratrice ou collaborateur, mais sans valoriser ses contributions, son expertise ou ses connaissances; les déclarations d'engagement public à donner la priorité à l'EDI sans financer de manière appropriée le travail nécessaire pour la soutenir au sein de l'organisation; l'attribution du travail à des personnes qui n'ont pas d'expertise pertinente ou d'expérience vécue; le fait de détourner les priorités du travail d'EDI lorsque d'autres priorités organisationnelles apparaissent ou lorsque l'urgence publique s'estompe.

Source : [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la conception et la pratique de la recherche](#)

Préjugé : Opinion préconçue que possède une personne et qui influence sa perception d'une personne ou d'un groupe de personnes ou son comportement envers ces personnes. Tout le monde a des préjugés. Plusieurs facteurs contribuent à la formation de ces idées toutes faites, notamment la culture, l'éducation, l'expérience de vie, les commentaires entendus, les médias et l'influence des institutions. Les préjugés peuvent se manifester par un favoritisme ou une discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de facteurs tels que la race, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les capacités, l'âge, la religion ou la situation socioéconomique.

Source : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)

Les domaines de recherche liés à l'initiative D2R comprennent la biologie, la génétique, la génomique, la santé publique, l'équité en santé, la chimie, la pharmacologie, la biofabrication, l'éthique, la sociologie, les politiques publiques, etc. Cette diversité disciplinaire permet une compréhension globale de l'expérience vécue des groupes méritant l'équité dans le système de santé et favorise la mise au point de traitements à base d'ARN et de médicaments de précision adaptés à leurs besoins.



PORTÉE DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION AU SEIN DE D2R

L'INITIATIVE D2R

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont des éléments clés de la vision de l'initiative **De l'ADN à l'ARN (D2R) : une approche canadienne inclusive pour les traitements thérapeutiques ARN fondés sur la génomique**. En effet, l'objectif de cette initiative est de fournir des traitements ARN issus de la génomique qui, en plus de faire progresser la découverte scientifique, répondent aux besoins des groupes médicalement mal desservis, notamment les personnes atteintes de maladies rares et infectieuses ou du cancer, ainsi que les membres des groupes méritant l'équité. Cet engagement à l'égard de l'EDI n'est pas seulement un élément de notre stratégie, c'est le fondement même sur lequel repose l'initiative D2R.

Notre initiative interdisciplinaire remet en question le modèle traditionnel de mise au point de médicaments en plaçant les résultats en matière de santé des populations négligées ou marginalisées au cœur de ses priorités. Elle instaure des mécanismes de dialogue inclusifs qui garantissent la participation de ces populations à chaque étape du processus. En misant sur la création de médicaments personnalisés abordables, nous aspirons à bouleverser le statu quo et à reconnaître la diversité des expériences vécues et des réalités économiques des personnes au Canada et ailleurs, afin de rendre les traitements accessibles à toutes et à tous.

Les principaux objectifs de D2R sont les suivants :

- **Favoriser les découvertes** : Grâce à l'initiative D2R, nous comptons surmonter les obstacles scientifiques et techniques dans le but de concrétiser le potentiel de la médecine de précision en génomique et des thérapies par ARN.
- **Avoir un impact** : Afin de concrétiser le potentiel des découvertes en génomique et de tirer parti de la polyvalence des thérapies par ARN, D2R déploiera une

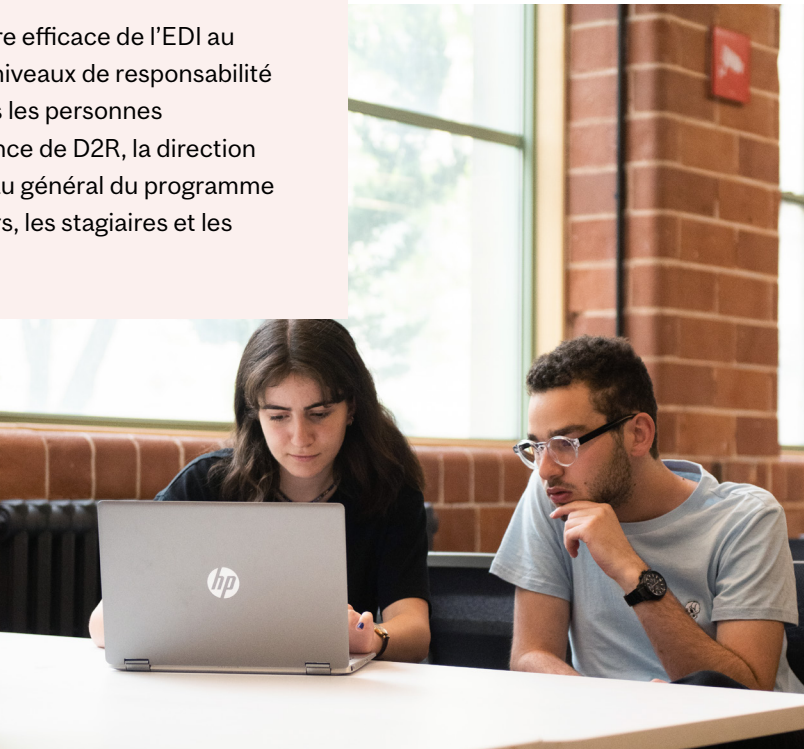
stratégie de recherche interdisciplinaire ciblant les domaines thérapeutiques prioritaires. .

- **Promouvoir des pratiques équitables** : Nous voulons lever les obstacles institutionnels et sociétaux qui entravent l'amélioration des résultats en santé pour diverses populations en privilégiant des partenariats durables, un dialogue continu et une collaboration étroite avec les associations de patients et les membres des groupes qui méritent l'équité afin d'élaborer des recommandations en matière de recherche et de politiques publiques.
- **Construire des partenariats** : L'initiative D2R sera un pôle d'excellence pancanadien de calibre mondial voué à la mise au point de médicaments de nouvelle génération. Entreprises pharmaceutiques et sociétés biotechnologiques travailleront main dans la main pour accélérer l'homologation de médicaments salvateurs. En établissant des liens solides avec de grands établissements de recherche biomédicale en Europe, Amérique du Nord, Afrique et Asie, D2R élargira sa portée et la compétitivité du Canada dans ces domaines.
- **Défendre les initiatives de recherche dirigées par les Autochtones** : D2R est profondément engagée à favoriser le leadership autochtone dans les domaines de la médecine génomique, des thérapeutiques à base d'ARN et des iniquités en santé. Nous priorisons l'intégration du savoir autochtone en encourageant activement la cocréation et en veillant à ce que toutes les interactions soient culturellement sûres et respectueuses. Ainsi, nous établirons des partenariats importants qui accordent aux chercheuses, chercheurs et communautés autochtones la latitude pour diriger les programmes de recherche. Notre approche fondée sur le respect de l'éthique et des structures de gouvernance autochtones oriente l'élaboration de projets, la gestion des données et la diffusion des résultats, en veillant à ce que les retombées soient bénéfiques et qu'elles concordent avec les priorités des communautés autochtones.



NOUS FAISONS TOUTES ET TOUS PARTIE DE LA SOLUTION : LES RÔLES, LES RESPONSABILITÉS ET LA STRUCTURE DE L'EDI AU SEIN DE D2R

Pour assurer la mise en œuvre efficace de l'EDI au sein de D2R, il y a différents niveaux de responsabilité et d'engagement pour toutes les personnes collaboratrices : la gouvernance de D2R, la direction scientifique de D2R, le Bureau général du programme D2R, ainsi que les professeurs, les stagiaires et les scientifiques affiliés à D2R.



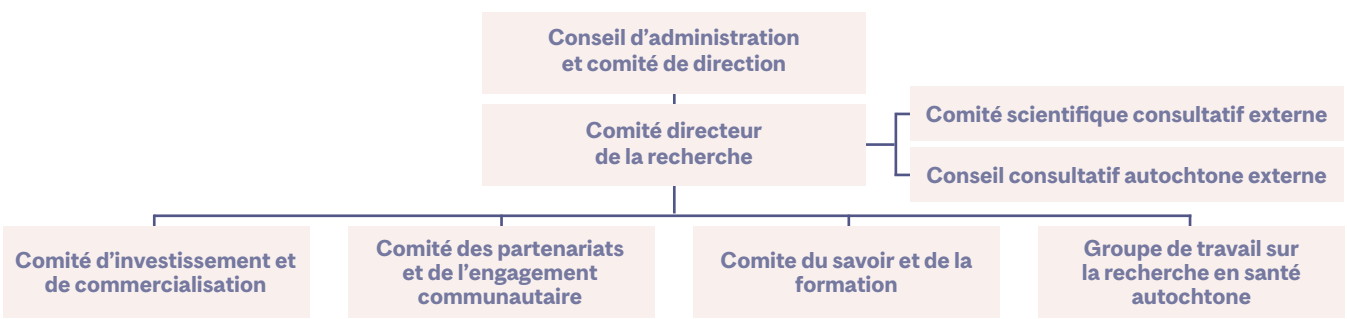
LA CRÉATION D'UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'EDI

En 2024, l'équipe de l'initiative D2R a soumis au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) un plan d'action en matière d'EDI détaillé suivant un modèle prédéfini comprenant un tableau des mesures d'EDI à mettre en œuvre. Les mesures présentées ont été élaborées conjointement avec des forums de discussion comprenant des membres de groupes

méritant l'équité. En janvier 2025, les mesures d'EDI ont été approuvées par le SPIIE. En février 2025, cinq séances de consultation en présence de professeurs, de professeuses, de stagiaires et de membres du personnel scientifique et administratif ont permis de définir collectivement comment ces mesures seraient intégrées à des objectifs spécifiques, mesurables, appropriés, réalistes et temporels (SMART). Ce travail a abouti à la création du présent *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2024-2030* de D2R.

VISION EN MATIÈRE D’EDI AU SEIN DE D2R

Le *Plan d’action en matière d’EDI* de D2R est un document évolutif que nous adapterons continuellement afin de garantir le meilleur soutien possible aux groupes méritant l’équité. Nous reconnaissons que l’EDI est un élément clé pour atteindre **l’excellence en recherche**. Les Instituts de recherche en santé du Canada expliquent que « dans une optique d’inclusion, la définition de l’excellence en recherche est holistique, adaptable et évolutive. Elle influera positivement sur l’identité des personnes qui



GOUVERNANCE DE D2R

L’équipe de D2R a mis en place un cadre de gouvernance robuste établissant des rôles, des responsabilités, un pouvoir décisionnel ainsi que des mécanismes clairs pour la réalisation des activités clés et le traitement des conflits d’intérêts réels et perçus. La direction scientifique de D2R comprend **un directeur scientifique et une directrice scientifique adjointe et un second directeur scientifique adjoint** qui représentent différents domaines de recherche pour assurer une expertise interdisciplinaire complète. Elle compte aussi un **responsable scientifique en chef (CSO)**, qui fait le lien entre le Bureau général de D2R et les différents comités de gouvernance suivants :

- **Conseil d’administration (le Conseil)** : Le Conseil supervise et contrôle les indicateurs décrits dans le plan d’action et dans le plan de gestion des performances.
- **Comité directeur de la recherche** : Le Comité directeur de la recherche est essentiellement responsable de la mise en œuvre du plan d’action en matière d’EDI. Il supervise également trois sous-comités (le Comité des partenariats et de l’engagement communautaire, le Comité du savoir et de la formation et le Comité d’investissement et de commercialisation), et un groupe de travail sur la recherche en santé autochtone est chargé d’examiner leurs rapports et d’approuver leurs recommandations.

établissent les priorités de recherche, qui participent à leur réalisation et qui en retirent des bienfaits ainsi que sur la façon dont la recherche est menée et évaluée ». C’est pourquoi l’initiative D2R promeut, élabore et met en œuvre des **pratiques exemplaires en EDI dans la conception de la recherche et en EDI dans la pratique de la recherche** afin d’en assurer l’excellence. Chaque membre de D2R assume un certain niveau de responsabilité, ce qui garantit que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de D2R contribuent collectivement à la mise en place d’un écosystème de recherche plus équitable, diversifié et inclusif visant à faire avancer la médecine de précision et les traitements ARN fondés sur la génomique.

- **Comité des partenariats et de l’engagement communautaire** : Ce sous-comité est composé de sept membres du corps professoral et de deux stagiaires de l’Université McGill. Il examine et approuve les politiques et les processus de D2R pour s’assurer que l’EDI occupe une place centrale dans toutes les prises de décision. Le Comité rend compte au Comité directeur de la recherche et à la direction scientifique et les guide dans l’élaboration, la mise en œuvre et l’amélioration continue du plan d’action EDI. Le lien entre le Comité directeur de la recherche et le Comité des partenariats et de l’engagement communautaire est renforcé par leurs membres communs. En effet, trois membres du Comité des partenariats et de l’engagement communautaire sont des membres votants du Comité directeur de la recherche, et un d’entre eux occupe le poste de directrice scientifique adjointe de D2R. Le Comité des partenariats et de l’engagement communautaire collabore régulièrement avec des partenaires communautaires afin d’assurer un processus décisionnel inclusif. Il est responsable de l’élaboration et de la mise en œuvre du plan d’action en matière d’EDI.
- **Comité du savoir et de la formation et Comité d’investissement et de commercialisation** : Étant donné que l’EDI est transversale au sein de D2R, ces deux sous-comités intègrent les principes de l’EDI dans leurs actions.

- **Groupe de travail sur la recherche en santé autochtone** : Relevant du Comité directeur de la recherche, ce groupe de travail est chargé d’élaborer et de mettre en œuvre la stratégie de soutien aux personnes autochtones au sein de D2R. Ses principaux objectifs consistent à soutenir et à renforcer le dialogue entre les chercheurs, les chercheuses et les communautés autochtones, à renforcer les capacités locales et à veiller à ce que toutes les activités de recherche soient fondées sur des pratiques culturellement sécuritaires . En outre, ce groupe de travail collabore en permanence avec le Comité des partenariats et de l’engagement communautaire et le Comité du savoir et de la formation dans le cadre d’initiatives liées à l’engagement communautaire, au renforcement des capacités, à la formation et aux stages. L’ensemble des organes de gouvernance de D2R mentionnés ci-dessus s’engagent à i) appliquer les meilleures pratiques en matière d’EDI dans leurs activités de direction, ii) respecter le principe « Rien pour nous sans nous », l’une des meilleures pratiques en matière d’EDI pour garantir que les décisions concernant les groupes en quête d’équité sont fondées sur leurs connaissances et leurs besoins, et iii) utiliser leur influence pour entraîner une réduction marquée des obstacles systémiques.

L’ensemble des organes de gouvernance de D2R mentionnés ci-dessus s’engagent à i) appliquer les meilleures pratiques en matière d’EDI dans leurs activités de direction, ii) respecter le principe « Rien pour nous sans nous », l’une des pratiques exemplaires en matière d’EDI pour garantir que les décisions concernant les groupes méritant l’équité soient fondées sur leurs connaissances et leurs besoins, et iii) utiliser leur influence pour entraîner une réduction marquée des barrières systémiques.

BUREAU GÉNÉRAL DE D2R



Les membres de l’équipe du Bureau général de D2R sont responsables de la gestion et de l’administration, de la coordination des programmes, des communications, de la supervision financière, des initiatives de formation de

la communauté étudiante , des partenariats, du transfert technologique, de l’application et de la transmission des connaissances, ainsi que du développement de la mise en œuvre du plan d’action EDI et de la stratégie en santé autochtone.

Afin d’assurer la mise en œuvre des initiatives d’EDI, la conseillère principale en EDI, qui relève de la directrice de l’administration, est responsable de coordonner l’élaboration, la mise en œuvre et le suivi du Plan d’action. Il ou elle participe, à titre de membre d’office, à tous les sous-comités du Comité directeur de la recherche afin de guider l’application des principes d’EDI au sein de D2R et de suivre les progrès réalisés. La conseillère principale en EDI élabore des initiatives en matière d’EDI en collaboration étroite avec plusieurs membres de D2R, notamment le Bureau général de D2R, les étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs, les professeures et professeurs, le personnel de recherche et le personnel administratif de l’Université McGill, ainsi que des collaboratrices et collaborateurs externes. Le responsable du programme de formation de D2R, qui relève également de la directrice de l’administration, collabore étroitement avec la conseillère principale en matière d’EDI pour intégrer les principes d’EDI dans l’élaboration des programmes de formation et dans le soutien offert aux stagiaires affiliés.

Le Bureau général de D2R s’engage à concevoir, mettre en œuvre, promouvoir, appliquer, évaluer et améliorer continuellement les actions en matière d’EDI afin de soutenir la communauté D2R. Il s’emploie également à lancer des initiatives EDI en s’appuyant sur les meilleures pratiques de mobilisation communautaire.

PROFESSEURES, PROFESSEURS, STAGIAIRES ET MEMBRES DU PERSONNEL DE RECHERCHE AFFILIÉS À D2R

Dans leur travail individuel et collectif, les professeures, professeurs, stagiaires et membres du personnel de recherche et administratif affiliés aux projets de recherche de l’initiative D2R sont incités à i) approfondir leur compréhension de l’EDI, ii) favoriser l’inclusion de toutes les personnes concernées par leurs projets de recherche, et iii) appliquer continuellement les principes d’EDI dans leur pratique et leur conception de la recherche.

EDI ET RECHERCHE AUTOCHTONE

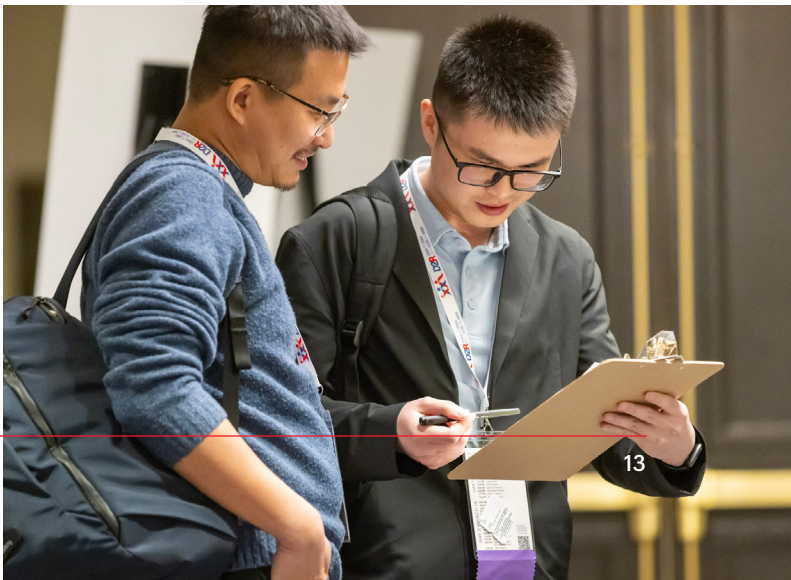
D2R reconnaît les effets néfastes de la colonisation, la dévalorisation du savoir autochtone et les pratiques abusives liées à la propriété des données dans le domaine de la recherche.

D2R reconnaît les effets néfastes de la colonisation, la dévalorisation du savoir autochtone et les pratiques abusives liées à la propriété des données dans le domaine de la recherche. Malgré l'existence de cadres éthiques tels que les principes de PCAP® (propriété, contrôle, accès et possession) des Premières Nations, des obstacles institutionnels persistent. Des mesures supplémentaires, telles que l'établissement de relations positives avec la communauté, sont nécessaires pour prévenir les recherches préjudiciables et permettre la mise en place de recherches communautaires mutuellement bénéfiques au sein des communautés autochtones, avec elles et pour elles. Toutefois, ces démarches demandent du temps et leur valeur est souvent sous-estimée dans les milieux universitaires et les structures de financement. Par conséquent, parallèlement à ses initiatives d'EDI, D2R s'engage à élaborer des mesures visant à soutenir l'autonomisation des peuples autochtones et à promouvoir des pratiques exemplaires en recherche autochtone. Bien qu'un document distinct présentant la stratégie de soutien à la recherche autochtone de D2R soit prévu, le présent plan d'action préconise également des mesures en faveur de l'équité pour les peuples autochtones.

La structure de gouvernance de la recherche autochtone de D2R garantit que les perspectives autochtones sont intégrées dans tous les aspects de la recherche et de la formation. Le Comité directeur de la recherche consulte le Conseil consultatif autochtone externe sur les questions liées à la recherche autochtone. Ce dernier joue un rôle essentiel pour que les initiatives de recherche soient pertinentes, respectueuses et adaptées aux besoins des communautés. Les Groupes de travail autochtones sont chargés de mettre en œuvre la stratégie et d'élaborer des programmes et des initiatives qui feront progresser les objectifs de D2R.

Ces actions comprennent :

- La tenue d'activités communautaires qui favorisent la participation des scientifiques de D2R à des projets de recherche pour les communautés menés par des Autochtones.
- La création de formations obligatoires sur la sécurité culturelle dans les domaines visés par l'initiative D2R à l'intention des scientifiques qui mènent des recherches en collaboration avec des communautés autochtones.
- Le soutien des étudiants et étudiantes autochtones (CÉGEP, premier cycle et cycles supérieurs) par le biais de stages, de mentorat et d'allocations.



APERÇU DES MESURES D'EDI DE D2R

AXE 1 Soutenir la progression des groupes méritant l'équité dans la recherche sur les thérapies ARN basés sur la génomique : attirer, recruter, retenir et soutenir l'épanouissement	AXE 2 Comprendre les défis et les possibilités de l'EDI dans le domaine des traitements ARN fondés sur la génomique	AXE 3 Appliquer les principes d'EDI dans les pratiques de financement de la recherche et la sélection des sujets de recherche dans le domaine des traitements ARN fondés sur la génomique
• Soutenir le recrutement et l'avancement professionnel du corps professoral • Soutenir le recrutement et la progression des stagiaires • Soutenir des communautés de pratique • Créer et diffuser des lignes directrices et des outils adaptés aux besoins de l'écosystème de D2R	• Élaborer et présenter des activités de formation et de sensibilisation • Organiser des groupes de discussion et des sondages sur le climat • Recruter et former des évaluatrices et des évaluateurs scientifiques en EDI	• Intégrer les exigences d'EDI dans les processus d'évaluation, de candidature et de rapport d'avancement de toutes les recherches financées par D2R • Relever les défis d'EDI liés à la recherche en lien avec l'ARN grâce à des projets de recherche financés par D2R • Élaborer, diffuser et appuyer des lignes directrices sur la gestion des données de recherche favorisant l'accès ouvert

L'APPROCHE « SMART » DE D2R POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS D'EDI

D2R s'engage à évaluer les mesures d'EDI au moyen d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART). Chaque mesure soigneusement planifiée s'attaque à des défis concrets ou à des obstacles systémiques et est associée à des objectifs précis. Des résultats attendus, des actions, des indicateurs de réussite, des responsables et des échéances ont été établis pour chaque mesure.

La recherche sur l'ARN est un domaine émergent. Par conséquent, D2R n'a actuellement pas accès à des données de référence telles que des données sur la représentation des groupes méritant l'équité dans l'écosystème D2R, sur le nombre total de mentors et de mentorés potentiels ou sur le nombre de stagiaires susceptibles de participer aux initiatives envisagées. D2R est en train de poser des bases solides grâce à des actions de sensibilisation communautaire et d'élaborer un projet de recherche en collaboration avec une stagiaire en EDI visant à recueillir des données de base. Une fois ce travail terminé, nous serons en mesure de présenter des mesures encore plus adaptées.



AXE 1 :
Soutenir la progression des groupes méritant l'équité dans la recherche sur les thérapies ARN fondés sur la génomique : attirer, recruter, retenir et soutenir l'épanouissement

Action 1.1. Soutenir le recrutement et l'avancement professionnel du corps professoral

Principaux défis :	Objectifs :
• Manque de connaissances sur les obstacles à l'égalité des chances pour les membres du corps professoral issus des groupes méritant l'équité (personnes racisées; personnes africaines, caribéennes et noires; personnes autochtones; personnes en situation de handicap; femmes; personnes 2SLGBTQIA+), y compris les chercheurs et chercheuses en début de carrière • Sous-représentation actuelle des membres du corps professoral issus des groupes méritant l'équité au sein de D2R	• Cerner la représentation actuelle des membres du corps professoral issus de groupes méritant l'équité dans le domaine de la recherche sur les thérapies de type ARN basés sur la génomique afin de déterminer des objectifs réalistes en matière de diversité.

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Portrait de la représentation des groupes méritant l'équité parmi les professeures et professeurs menant des recherches sur les thérapies de type ARN basés sur la génomique	1) Compiler les résultats des questionnaires d'auto-identification, des recherches sur la représentation dans le domaine de la recherche sur les thérapies ARN basées sur la génomique, et du premier sondage sur le climat à D2R 2) Définir des objectifs réalistes à partir des résultats et les mettre en œuvre grâce à une stratégie de sensibilisation et d'avancement professionnel	1) Au moins 80 % des questionnaires d'auto-identification doivent avoir été remplis et au moins 25 % des personnes visées doivent avoir répondu au sondage sur le climat	Conseillère principale, EDI; Conseiller principal, Rendement et reddition de compte	Février 2026
Analyse annuelle des besoins en matière de réduction des obstacles systémiques	Organiser des réunions informelles avec les membres du corps professoral issus des groupes méritant l'équité afin de prendre note des problèmes et de réfléchir à des solutions	Au moins deux réunions par année; rédaction d'un document contenant un résumé des discussions	Conseillère principale, EDI	À partir de l'automne 2025

Action 1.2. Soutenir le recrutement et la progression des stagiaires

Principaux défis :

- Manque disproportionné de possibilités de mentorat et de stages pour les personnes noires et autochtones dans l'écosystème de recherche de D2R
- Obstacles systémiques à l'attraction et à la rétention des groupes méritant l'équité, tels que les biais dans les processus de sélection et d'évaluation des étudiantes et étudiants par les universités, les disparités dans l'accès aux ressources et à la formation, la dépendance à l'égard de l'équipe de recherche, le manque de modèles partageant une identité commune et l'absence de formations qui tiennent compte des réalités culturelles

Objectifs :

- Soutenir la formation d'un bassin d'étudiantes, étudiants et de stagiaires noirs et autochtones talentueux grâce au mentorat et aux stages
- Aux étudiantes et étudiants potentiels : fournir de l'information sur les carrières scientifiques liées à la mise au point de thérapies ARN issues de la génomique
- Aux stagiaires : offrir des conseils sur la rédaction de demandes de subvention, les conférences, les publications et d'autres stratégies d'avancement professionnel
- Comprendre les obstacles systémiques qui empêchent l'attraction, le recrutement, la rétention et l'épanouissement d'autres groupes méritant l'équité (femmes, personnes 2SLGBTQIA+, personnes en situation de handicap, personnes racisées) dans les domaines de la médecine génomique et de la recherche sur la mise au point de thérapies à base d'ARN
- Cerner la représentation actuelle des stagiaires issus de groupes méritant l'équité dans le domaine de la recherche sur l'ARN afin de pouvoir déterminer des objectifs réalistes en matière de diversité

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Portrait de la représentation des groupes méritant l'équité parmi les étudiantes et étudiants dans les domaines de recherche des traitements ARN fondés sur la génomique	1) Compiler les résultats des questionnaires d'auto-identification, des recherches sur la représentation dans le domaine de la recherche sur l'ARN, et du premier sondage sur le climat à D2R 2) Définir des objectifs réalistes à partir des résultats et les mettre en œuvre grâce à une stratégie de sensibilisation et d'avancement professionnel	1) Au moins 80 % des questionnaires d'auto-identification doivent avoir été remplis. Rédaction d'un document présentant les données de référence. Au moins 25 % des personnes visées doivent avoir répondu au sondage sur le climat de travail.	Conseillère principale EDI; Conseiller principal, Rendement et reddition de compte	Février 2026
Lancement d'un programme pilote de mentorat intégrant une approche adaptée à la culture, interdisciplinaire et interinstitutionnelle, et création d'un prix de reconnaissance destiné aux mentors de D2R	Recenser les possibilités de mentorat existantes sur le campus et au sein des organisations partenaires Recruter des mentors et des mentorés Encadrer une première cohorte et en assurer l'évaluation	Au moins cinq binômes de mentorat; satisfaction des mentorés et des mentors	Conseillère principale, EDI; Responsable du programme de formation	Hiver 2026
Appui au Programme estival de mentorat et de recherche rémunérée pour étudiantes et étudiantes autochtones (IMPRESS)	Aider les scientifiques qui reçoivent des fonds de D2R à devenir superviseur ou superviseuse de stage; fournir un soutien financier pour faciliter les stages des personnes autochtones mentorées; évaluer l'efficacité du programme	Au moins trois stagiaires IMPRESS par année; satisfaction des stagiaires, des superviseurs et superviseuses; désir des stagiaires de poursuivre dans le domaine	Directrice associée, Recherche en santé autochtone; Conseillère principale, EDI; Responsable du programme de formation	En cours

Lancement d'un programme pilote de stages pour les étudiantes et étudiants noirs au premier cycle	Recruter des superviseurs, des superviseuses et des stagiaires; encadrer une première cohorte et en assurer l'évaluation	Au moins trois binômes par an; satisfaction des stagiaires	Conseillère principale, EDI; Responsable du programme de formation	Hiver/ printemps 2026
Financement d'un projet portant sur un sujet pertinent pour les communautés noires et recrutement de stagiaires originaires de pays africains ou caribéens	Recenser les possibilités de sujets de recherche; établir des relations avec des instituts de recherche africains (p. ex. l'Institut Pasteur de Dakar) ou caribéens; préparer l'arrivée des stagiaires; créer des activités pour les stagiaires	Au moins trois stagiaires	Conseillère principale, EDI	Automne 2027
Soutien et mise en place d'initiatives communautaires visant à attirer les jeunes issus de groupes méritant l'équité dans les domaines liés aux traitementsARN fondés sur la génomique	Élaborer un formulaire de commandites ; établir des liens avec des organisations communautaires	Au moins deux initiatives chaque année	Conseillère principale, EDI	Été 2026
Production d'un document sur les obstacles systémiques au recrutement et à la progression des stagiaires issus des groupes méritant l'équité à D2R et présentation de recommandations	Recruter des étudiantes et étudiants en travail-études; produire une analyse et présenter des recommandations	Rédaction d'un document	Conseillère principale, EDI	À partir de l'automne 2026

Action 1.3. Faciliter la création de communautés de pratique

Principaux défis :

- Manque de soutien au personnel de recherche, aux professeures et professeurs ainsi qu'aux stagiaires pour l'application des principes d'EDI dans la pratique et la conception de la recherche
- Manque d'espaces où l'on peut parler des comportements inappropriés envers les groupes méritant l'équité et de l'insensibilité culturelle
- Milieux de recherche cloisonnés

Objectifs :

- Créer des espaces de conversation courageuse où les groupes méritant l'équité peuvent exprimer librement leurs besoins
- Favoriser l'interaction et la collaboration entre les personnes issues des groupes méritant l'équité et les personnes non issues de ces groupes, ainsi qu'au sein des groupes méritant l'équité, afin de faciliter le partage des expériences, des pratiques exemplaires en EDI et d'une culture d'amélioration continue

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Lancement d'un projet pilote de communauté de pratique pour les stagiaires	Préparer l'échéancier, les sujets de discussion et la stratégie de mise en œuvre; lancer le projet et en assurer l'évaluation	Au moins cinq participants; au moins deux défis relevés; satisfaction des participants	Conseillère principale, EDI; Responsable du programme de formation	Printemps 2025
Lancement d'un projet pilote de communauté de pratique pour les membres du corps professoral et du personnel de recherche	Préparer l'échéancier, les sujets de discussion et la stratégie de mise en œuvre; lancer le projet et en assurer l'évaluation	Au moins cinq participants; au moins deux défis relevés; satisfaction des participants; mesure du niveau de connaissance du projet au moyen d'un sondage sur le climat de travail	Conseillère principale, EDI; Comité des partenariats et de l'engagement communautaire	Printemps 2025

Action 1.4. Créer et diffuser des lignes directrices et des outils adaptés aux besoins de l'écosystème de D2R

Principaux défis :

- De nombreux membres de la communauté D2R souhaitent appliquer les meilleures pratiques d'EDI afin de rendre leur milieu de recherche plus équitable, diversifié et inclusif, mais aimeraient être mieux accompagnés dans ce processus.
- L'absence de lignes directrices claires peut entraîner des démarches purement performatives et un manque de responsabilité quant aux progrès en matière d'EDI.
- Les lignes directrices et les outils omettent souvent le principe « Rien pour nous sans nous » et ne confèrent pas un pouvoir réel aux groupes méritant l'équité par le biais de l'engagement communautaire.

Objectifs :

- Élaborer au moins deux lignes directrices et outils par année en s'appuyant sur des données recueillies par la communauté de pratique et au moyen des sondages sur le climat et des groupes de discussion, afin de favoriser l'attraction, le recrutement, la rétention et l'épanouissement des groupes méritant l'équité. L'approche sera intersectionnelle et tiendra notamment compte du statut d'immigration, du statut d'étudiant international, des facteurs socio-économiques, des groupes d'âge, des pays endémiques et de la parentalité.

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Création d'une série de lignes directrices ou d'outils favorisant l'équité et l'inclusion envers les différents groupes méritant l'équité	Créer et promouvoir des lignes directrices et des outils	Au moins une ligne directrice ou un outil par catégorie de personnes affiliées à D2R (stagiaires, membres du corps professoral, collaborateurs)	Conseillère principale, EDI; Agente de communications principale	À partir de l'été 2026
Élaboration et diffusion d'un guide sur l'accès à une aide financière permettant d'accéder à l'université, et coordination avec les universités partenaires	Recenser l'aide financière offerte à McGill et dans les universités partenaires; créer un guide et le faire connaître	Séance d'information annuelle pour présenter le guide; nombre de personnes participantes; nombre de clics en ligne	Conseillère principale, EDI; Comité des partenariats et de l'engagement communautaire ; Agent-e de communications principal-e	À partir de l'automne 2025
Octroi d'allocations aux personnes ayant des obligations familiales pendant les activités de formation et de perfectionnement professionnel	Créer des allocations D2R pour la prise en charge des frais de déplacement, des frais de conférence et d'autres frais assumés par les personnes ayant des obligations familiales	Nombre d'allocations versées à des personnes ayant des obligations familiales	Comité directeur de la recherche; Conseillère principale, EDI	À partir de l'automne 2025



AXE 2 :
Comprendre les défis et les possibilités de l'EDI dans le domaine des traitements ARN fondés sur la génomique

Action 2.1. Élaborer et présenter des activités de formation et de sensibilisation

Défi principal :

- La méconnaissance des défis rencontrés par les groupes méritant l'équité entretient le statu quo et perpétue les obstacles systémiques, tels que les comportements inappropriés, l'accès limité à la formation et l'intégration limitée d'une perspective d'EDI dans la recherche en santé.

Objectif :

- Sensibiliser aux meilleures pratiques en matière d'EDI par le biais de formations et d'activités ciblées.

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Création d'un calendrier D2R de journées de sensibilisation axées sur l'EDI	Créer du contenu (articles ou publications dans les médias sociaux) ou une activité en lien avec chacune des journées de sensibilisation axées sur l'EDI	Nombre de « j'aime », de clics et de vues; nombre de participants (pour les événements); enquête de satisfaction	Conseillère principale, EDI; Agente de communications principale	À partir de l'hiver 2025
Offre à la communauté D2R de formations sur l'EDI dans la recherche déjà conception et la pratique de la recherche (obligatoire pour les stagiaires participant aux projets de recherche financés par D2R)	Recenser les formations sur l'EDI dans la recherche déjà proposées à McGill; mettre en place un programme de formation sur l'EDI pour la communauté D2R; promouvoir les formations et en assurer l'évaluation	Nombre de participants (100 % des stagiaires financés, au moins 75 % des membres du corps professoral financés); au moins deux formations par année; sondage d'évaluation	Conseillère principale, EDI; Agente de communications principale; Responsable du programme de formation	Printemps 2025

Action 2.2. Organiser des groupes de discussion et des sondages sur le climat de travail

Défi principal :

- Manque de données sur les défis en lien avec l’EDI rencontrés par les groupes méritant l’équité de la communauté D2R permettant d’appuyer la prise de décisions éclairées

Objectif :

- Répertorier les défis et les possibilités des groupes méritant l’équité dans la communauté D2R

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéancier
Groupes de discussion annuels visant à orienter la stratégie d’EDI de D2R	Préparer le contenu de la rencontre; recruter des participants; extraire des informations; appliquer le contenu des rencontres aux initiatives d’EDI	Au moins 20 personnes participantes par année ; documentation sur les éléments extraits des groupes de discussion dans les initiatives d’EDI	Conseillère principale, EDI	À partir de l’hiver 2024
Sondage biennal sur le climat	Préparer le sondage sur le climat; diffuser largement le sondage; extraire les informations; appliquer les résultats du sondage aux initiatives d’EDI	Taux de participation d’au moins 25 %	Conseillère principale, EDI; Agente de communications principal; Conseiller principal Rendement et reddition de compte; Chercheuses et chercheurs principaux des projets financés	Printemps 2025

Action 2.3. Recruter et former des évaluateurs scientifiques en EDI

Principaux défis :

- Manque de capacité des évaluateurs et évaluatrices scientifiques à évaluer l’EDI dans la conception de la recherche dans les appels à candidatures de D2R
- Manque de perspective en EDI dans la recherche en santé (échantillons non représentatifs)
- Manque d’analyses axées sur l’équité pour évaluer les différences entre les groupes

Objectif :

- Constituer un groupe d’évaluateurs scientifiques capables d’évaluer de manière critique l’EDI dans la conception de la recherche

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Recrutement d’évaluatrices et évaluateurs scientifiques	Recruter des évaluateurs et évaluatrices scientifiques	Au moins cinq nouveaux évaluateurs et évaluatrices scientifiques par année	Conseillère principale EDI; Comité des partenariats et de l’engagement communautaire	À partir du printemps 2025
Formation sur l’EDI à l’intention des évaluatrices et évaluateurs scientifiques	Recenser les formations existantes proposées aux évaluateur-riche-s scientifiques en EDI au sein de l’écosystème D2R; élaborer une formation adaptée au contexte de D2R; évaluer la formation; perfectionner le contenu de la formation	Taux de formation des évaluateurs scientifiques recrutés de 100 %	Conseillère principale EDI; Comité des relations avec les parties prenantes	À partir de l’été 2025



AXE 3 : Appliquer les principes d’EDI dans les pratiques de financement de la recherche et la sélection des sujets de recherche dans le domaine des traitements à base d’ARN fondés sur la génomique

3.1. Intégrer les exigences d’EDI dans les processus d’examen, de candidature et de production des rapports de toutes les recherches financées par D2R

Principaux défis :

- Utilisation restreinte des principes d’EDI dans la conception et la pratique de la recherche en santé
- Établir un processus officiel d’examen, de mise en application et de production des rapports axé sur l’EDI pour les projets financés par D2R

Objectifs :

- Intégrer des exigences en matière d’EDI dans les appels d’offres
- Aider les chercheurs principaux et chercheuses principales à appliquer les principes d’EDI dans leur pratique et conception de la recherche
- Rendre compte de l’EDI dans les projets financés afin de suivre les efforts et les résultats

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Création d’une grille d’évaluation d’EDI	Établir une grille d’évaluation	Rédaction d’un document	Conseillère principale, EDI; Comité des partenariats et de l’engagement communautaire	Été 2024
Révision des exigences en matière d’EDI dans les appels à candidatures	Recenser les exigences et les meilleures pratiques existantes en matière d’EDI dans divers programmes de recherche (gouvernement et universités); intégrer les meilleures pratiques en matière d’EDI dans les appels à candidature	Création d’exigences en matière d’EDI pour chaque appel à candidatures	Conseillère principale, EDI	À partir de l’hiver 2025
Rédaction d’un document d’orientation à l’intention des candidats et des candidates	Analyser les besoins communs dans les évaluations sur l’EDI; créer un document d’orientation	Rédaction d’un document	Conseillère principale, EDI	Hiver 2025

Mise en place d'un processus de soutien EDI pour les chercheuses et chercheurs principaux financés	Créer un formulaire d'engagement à l'égard de l'EDI; planifier des réunions de suivi avec les chercheurs·euses principaux·ales	Rencontre avec 100 % des chercheuses et chercheurs principaux financés	Conseillère principale, EDI	À partir de l'hiver 2025
Mise en place d'un processus de production des rapports	Créer un formulaire de rapport; rassembler les données; évaluer les progrès	Taux de participation des chercheuses et chercheurs principaux financés de 100 %	Conseillère principale, EDI; Conseiller principal, Rendement et reddition de comptes	À partir de l'été 2025
Intégration des principes d'EDI avant et pendant le processus de sélection (avant les évaluations sur l'EDI)	Évaluer le processus de sélection actuel et déterminer les cas dans lesquels les principes d'EDI sont applicables; élaborer des lignes directrices; soutenir le processus de sélection pour la candidature	Production de lignes directrices; intégration de l'EDI dans 100 % des processus de sélection	Conseillère principale, EDI; Comité des partenariats et de l'engagement communautaire	À partir de l'automne 2025

Action 3.2. Relever les défis d’EDI liés à la recherche sur l’ARN et à la médecine génomique grâce à des projets de recherche financés par D2R

Principaux défis :

- Au-delà de l’intégration de l’EDI dans la pratique et la conception de la recherche, il y a peu de travaux l’ARN qui permettent de comprendre les problèmes fondamentaux liés aux groupes méritant l’équité et à la mise au point des traitements ARN visant à y répondre
- Pratiques actuelles en matière d’exploitation des résultats et de propriété des données dans la recherche sur les traitements à base d’ARN fondés sur la génomique
- Sous-représentation des groupes méritant l’équité dans les études

Objectifs :

- Offrir une plateforme pour mener des recherches qui abordent les défis en lien avec l’EDI dans les domaines de la médecine génomique et de la mise au point de traitements à base d’ARN
- Promouvoir une recherche en médecine génomique équitable et inclusive

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Mise à jour continue des documents sur l'état de l'EDI dans le contexte de D2R	Recruter des étudiant·e-s en travail-études pour la mise à jour des documents; publier les principales conclusions	Rédaction d'un document	Conseillère principale, EDI	À partir de l'automne 2025
Création de lignes directrices équitables en recherche génomique pour : 1) la création de biobanques représentatives des populations canadiennes et québécoises que D2R vise à servir, y compris les proportions correctes de membres issus des groupes méritant l'équité; 2) le recrutement pour les essais cliniques sur les traitements à base d'ARN; 3) l'obtention d'un consentement éclairé pour la recherche d'une manière culturellement appropriée et compréhensible; 4) la diffusion des résultats des études dans un format accessible au grand public; 5) la prise en compte de considérations relatives au sexe dans les essais sur les animaux	Surveiller les recherches de D2R afin de cerner les lacunes dans la création de résultats génomiques équitables; créer des lignes directrices en fonction des besoins; communiquer les lignes directrices au public	Publication des cinq lignes directrices	Comité directeur de la recherche; Conseillère principale, EDI	Automne 2028

Mise en place de programmes de financement axés sur : 1) l'interdisciplinarité (y compris le co-mentorat étudiant); 2) les partenariats internationaux; 3) les chercheurs·euses) en début de carrière; 4) les projets axés sur l'EDI	Élaborer des initiatives de soutien; évaluer l'efficacité de ces initiatives	Création de quatre types d'initiatives de soutien	Comité directeur de la recherche; Bureau général du programme D2R	Automne 2026
Établissement d'une liste des principaux sujets liés à l'EDI pour lesquels des recherches sont nécessaires dans les domaines de D2R	Produire une liste; communiquer les possibilités de recherche en matière d'EDI au sein de D2R	Rédaction d'un document; au moins deux projets financés par année	Comité des partenariats et de l'engagement communautaire	Hiver 2026
Promouvoir le travail en matière d'EDI réalisé dans le cadre des projets de recherche de D2R dans l'axe fondateur : <i>Aspects éthiques, socioéconomiques et culturels de la recherche génomique</i>	Déterminer les sujets de recherche qui traitent de l'EDI; promouvoir les travaux dans des articles, des publications dans les médias sociaux ou lors d'événements	Au moins trois projets de recherche par année dont les sujets prennent en compte l'EDI	Conseillère principale, EDI; Conseillère principale, Programmes; Agente de communications principale	Été 2025 et au-delà

Action 3.3. Élaborer, diffuser et appuyer des lignes directrices sur la gestion des données de recherche favorisant le libre accès

Défi principal :

- Accès limité aux résultats de recherche

Objectif :

- Sensibiliser l'écosystème D2R à l'importance de diffuser largement les données et de garantir leur accessibilité au grand public

Résultats attendus	Actions	Indicateurs de réussite	Responsables	Échéance
Création de lignes directrices pour la gestion des données de recherche	Élaborer des lignes directrices; promouvoir les lignes directrices	Rédaction d'un document; nombre de clics.	Directeur, Science des données; Agente de communications principale	Hiver 2025
Faire connaître les services de D2R pour l'évaluation du plan de gestion des données de recherche des chercheurs·eusesprincipaux·ales	Rencontrer les membre du corps professoral pour évaluer les plans de gestion des données et assurer le suivi	Nombre de chercheurs·euses principaux·alesrencontré·e-s	Directeur, Science des données	À partir de l'hiver 2025

**L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION
POUR FAVORISER DES THÉRAPIES ARN POUR
TOU(TE)S ET PAR TOU(TE)S**