

31 mars 2020



NANOMEDICINES INNOVATION NETWORK  
RÉSEAU D'INNOVATION NANOMÉDECINES

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

2350 Health Sciences Mall, Room 5451  
The University of British Columbia  
Vancouver, BC V6T 1Z3



<https://fr.nanomedicines.ca/>

## Contenu

1. Introduction .....	3
2. Engagement EDI .....	4
3. Stratégies EDI.....	5
4. Contexte .....	7
5. Historique .....	8
6. Rôles et responsabilités.....	9
7. Examen du cadre.....	11

*Le cadre EDI du NMIN a été élaboré à partir d'une enquête sur les meilleures pratiques du gouvernement fédéral et d'autres RCE <sup>1</sup>*

## 1. Introduction

En tant que l'un des Réseaux nationaux de Centres d'Excellence (RCE), le NanoMedicines Innovation Network (NMIN) devrait s'aligner sur l'engagement fédéral en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) d'améliorer l'excellence, l'innovation et la créativité en augmentant l'EDI dans les environnements de recherche, qui à son tour renforcera la qualité, la pertinence sociale, les résultats et les impacts de ses recherches.

Le guide du programme des RCE indique :

La participation de toutes les personnes qualifiées, y compris des membres des groupes sous-représentés, est essentielle pour mobiliser les meilleures compétences en recherche, développement et entrepreneuriat du Canada afin de créer d'excellents résultats innovateurs et percutants. Les réseaux doivent soutenir l'inclusion et l'avancement des femmes et d'autres groupes sous-représentés comme moyen de favoriser l'excellence. Les réseaux doivent tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la sélection de l'équipe de direction et des membres du conseil d'administration et des comités. Le cas échéant, les réseaux sont encouragés à accorder une attention particulière à la participation des peuples autochtones aux activités du réseau. Le gouvernement du Canada s'est engagé à renouer des relations avec les peuples autochtones, fondés sur la reconnaissance des droits, le respect, la coopération et le partenariat, y compris dans la façon dont la recherche est financée et menée. <sup>2</sup>

Ce document est présenté comme une ébauche pour approbation par le conseil d'administration afin de répondre aux attentes du gouvernement fédéral et du programme des RCE concernant l'alignement du NMIN avec les meilleures pratiques EDI. Le cadre EDI du NMIN sera examiné par le CMR et le conseil d'administration, avec l'approbation du calendrier lors de la réunion du conseil d'administration du 4 décembre 2019. Des revues annuelles auront lieu par la suite.

---

<sup>1</sup> Déclaration d'EDI des RCE: [https://www.nce-rce.gc.ca/About-APropos/EDI-EDI\\_fra.asp](https://www.nce-rce.gc.ca/About-APropos/EDI-EDI_fra.asp)

Liste de contrôle des RCE lors de l'examen de l'EDI dans les réseaux des RCE: [https://www.nce-rce.gc.ca/docs/BestPractices-PratiquesExemplaires/BP-MR\\_fra.pdf](https://www.nce-rce.gc.ca/docs/BestPractices-PratiquesExemplaires/BP-MR_fra.pdf)

Renforcer le rapport d'étape sur la recherche canadienne 2018-2019: [https://www.sshrc-crsh.gc.ca/CRCC-CCRC/pdf/SSHRC\\_CRCC\\_progress\\_report\\_2019-fra.pdf](https://www.sshrc-crsh.gc.ca/CRCC-CCRC/pdf/SSHRC_CRCC_progress_report_2019-fra.pdf)

Cadre du CRSNG sur l'EDI: [https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/framework\\_cadre-de-reference\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/framework_cadre-de-reference_fra.asp)

Cadre d'équité entre les sexes des IRSC: <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/50238.html>

Plan d'action EDI de la Chaire 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)

Déclaration de BioCanRx sur l'EDI: <https://biocanrx.com/about/equity-diversity-inclusion>

Enquête GlycoNet pour l'EDI: <https://canadianglycomics.ca/survey-a-first-step-for-glyconet-to-develop-equity-diversity-and-inclusion-strategy/>

<sup>2</sup> Guide du programme des RCE: [https://www.nce-rce.gc.ca/ReportsPublications-RapportsPublications/NCE-RCE/ProgramGuide-GuideProgramme\\_fra.asp#a4-2-7](https://www.nce-rce.gc.ca/ReportsPublications-RapportsPublications/NCE-RCE/ProgramGuide-GuideProgramme_fra.asp#a4-2-7)

## 2. Engagement EDI

### *Engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*

Le NMIN s'est engagé à reconnaître et à réduire les barrières systémiques et à atténuer les biais de toutes sortes pour développer un réseau inclusif d'experts en nanomédecine et liés à la nanomédecine de différentes disciplines et secteurs. En intégrant l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les processus du réseau, cela renforcera de manière exponentielle la communauté de recherche et d'innovation en nanomédecines ainsi que la qualité, la pertinence et l'impact de ses recherches.

### *Définitions*

L'équité est la suppression des barrières et des biais systémiques, permettant l'égalité d'accès et de bénéficier des différents programmes et opportunités.

La diversité est la différence entre les individus, qui pourrait se référer à des différences de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de langue, de statut d'immigrant et de nouvel arrivant, d'origine ethnique, de capacité, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre, d'état matrimonial, parental statut, âge, etc.

L'inclusion est une personne au sein de la communauté qui se sent valorisée, respectée et également soutenue.<sup>3</sup>

### *Questions d'orientation*

Pour toute planification stratégique, les questions suivantes serviront de guide :

- a) Les membres des groupes sous-représentés occupent-ils des postes clés de direction ?
- b) Les membres des groupes sous-représentés peuvent-ils servir de modèles aux membres sous-représentés ?
- c) Avons-nous « ratissé large » suffisamment loin pour engager des groupes sous-représentés ?
- d) À qui d'autre au sein du réseau peut-on demander d'identifier des personnes appartenant à des groupes sous-représentés ?
- e) Les personnes engagées dans le processus pourront-elles identifier les barrières et les biais systémiques ?

En utilisant ces questions axées sur l'EDI comme guide dans les processus de prise de décision et de planification, cela permettra au NMIN de « joindre le geste à la parole » dans son engagement envers l'EDI.

---

<sup>3</sup> [https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best\\_practices-pratiques\\_exemplaires-eng.aspx](https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-eng.aspx)

### 3. Stratégies EDI

#### ***Stratégie 1: Stratégies EDI et formation***

- i. Formation EDI obligatoire pour tout le personnel et les membres des comités à tous les niveaux du réseau. Les modules de formation seront fournis par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) et comprendront les principes fondamentaux de la diversité et de l'inclusion et les préjugés inconscients. Les modules sont des cours autodirigés de 30 minutes disponibles en anglais et en français. Les membres du comité peuvent être dispensés de la formation s'ils fournissent la preuve qu'ils ont déjà suivi une formation similaire.
- ii. Une formation supplémentaire sur l'EDI sera fournie à toutes les parties intéressées, ce qui peut inclure des pratiques d'embauche axées sur l'EDI, l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS +), la communication inclusive sur le lieu de travail, les compétences interculturelles, l'accessibilité et les adaptations, et comment devenir des champions du changement.
- iii. En réponse à la faiblesse des IP dans l'identification et la description des stratégies EDI dans leurs applications de recherche, une formation sera fournie à tous les IP, collaborateurs et stagiaires intéressés sur la façon d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie EDI efficace et significative.

#### ***Stratégie 2: Stratégies EDI et embauche / recrutement***

- i. Lors de la publication d'offres d'emploi, un langage inclusif, impartial et non sexiste sera utilisé. La hiérarchisation des traits et des descriptions traditionnellement considérés comme masculins sera évitée (tels que « ambitieux » ou « dominer »).
- ii. La documentation sur la base du mérite de tous les candidats, nominations et décisions d'embauche sera complétée et conservée, et cette information sera incluse dans les communications / annonces publiques de nominations / d'embauche.

#### ***Stratégie 3: Stratégies et événements EDI***

- i. Les listes d'invitations à des événements seront examinées par les experts du CMR et de l'EDI au sein du réseau pour s'assurer que les experts en dehors du réseau et les groupes sous-représentés sont inclus.
- ii. Les jeunes chercheurs et les stagiaires seront inclus dans tous les événements.

#### ***Stratégie 4: EDI et communication***

- i. La responsabilité partagée des efforts EDI sera communiquée à travers le réseau.
- ii. Une nouvelle section dans les newsletters, intitulée « Mon EDI », sera développée. Les chercheurs ou stagiaires peuvent partager les processus EDI efficaces qu'ils utilisent ou ont vu. Cela mettra non seulement en évidence le travail exceptionnel au sein du réseau, mais fournira un point de départ pour d'autres dans l'élaboration de stratégies EDI dans leur propre laboratoire ou lieu de travail.

**Stratégie 5: Autres stratégies EDI**

- i. Des données sur le nombre de participants au réseau des groupes sous-représentés seront collectées. Ces données autodéclarées peuvent inclure l'identité de genre, le statut d'autochtone, le statut de minorité visible et le statut de handicap. Toutes les questions auront la possibilité de sélectionner « Ne pas divulguer », car l'auto-identification est un choix.

## 4. Contexte

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), également connus sous le nom d'organismes des trois Conseils, se sont orientés vers une recherche plus diversifiée et inclusive des communautés. Cet objectif comprend la lutte contre les préjugés qui conduisent à des groupes sous-représentés, y compris, mais sans s'y limiter, les femmes, les peuples autochtones, les membres des minorités visibles / groupes racialisés et les personnes handicapées.

Dans le cadre de la poursuite de cet engagement, les organismes des trois Conseils ont établi un partenariat avec le Comité de coordination de la recherche du Canada dans l'élaboration du plan d'action de l'EDI, qui décrit des actions collectives pour assurer la participation au système de financement et l'accès au soutien à la recherche est équitable et inclusif. Ce plan d'action est à venir.

Les agences des trois Conseils ont également annoncé qu'elles « veilleront à ce qu'aucune subvention ou subvention octroyée par les agences ne soit utilisée pour soutenir et / ou participer à des événements ou des panels où la participation ne reflète pas ces principes dans la mesure du possible, y compris l'inclusion de groupes sous-représentés. »

Dans une lettre publiée en juin 2019, les présidents des organismes des trois Conseils ont confirmé qu'ils « s'engagent personnellement à refuser de participer à des panels ou à des événements qui ne sont pas inclusifs et ne reflètent pas la diversité de la population canadienne. »<sup>4</sup>

Le NMIN soutient ces décisions et s'engage à actualiser les principes de l'EDI au sein du réseau.

---

<sup>4</sup> <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/51566.html>

## 5. Historique

L'engagement du NMIN envers l'IE a commencé tôt dans sa vie. Dans la demande réussie des RCE, NMIN a reconnu la nécessité d'augmenter le nombre de femmes dans le domaine de la nanomédecine et s'est engagé à augmenter le nombre de femmes dans le réseau de 10%. Plus précisément, le nombre d'IP féminines passerait de 22% à 32%.

Pour amorcer ce changement, le conseil d'administration proposé comprenait cinq (5) hommes et cinq (5) femmes.

Le NMIN a également souligné son engagement à améliorer la diversité grâce à des groupes de sensibilisation, d'engagement, de réseautage et de défense des droits, grâce à la participation de ses membres à Women in Chemistry (section de Toronto) et à UBC Women in Science and Engineering, ainsi qu'à d'autres initiatives dirigées par des institutions.

Dans le premier appel à candidatures pour le financement de la recherche, une section d'une demi-page sur les questions de genre, d'équité et de diversité a été incluse, poussant les IP à réfléchir à la manière dont ces questions seraient traitées dans leur recherche.

Lors de la planification du premier atelier de renforcement de la recherche du NMIN en mai 2019, il a été identifié que la liste d'invitations bénéficierait de l'ajout de chercheurs en début de carrière. L'invitation aiderait non seulement les chercheurs en début de carrière à créer leur propre réseau, mais elle apporterait également un point de vue différent à la réunion au-delà de ce que fourniraient les chercheurs plus expérimentés. Cinq (5) chercheurs en début de carrière y ont participé, dont quatre femmes, trois minorités visibles et un francophone. Les frais de déplacement pour se rendre à la réunion ont été pris en charge par le NMIN pour garantir la suppression de la barrière financière pour les chercheurs en début de carrière. Ces chercheurs ont également été invités à assister à la réunion scientifique du NMIN en septembre 2019 et continueront d'être inclus dans les événements du réseau à l'avenir.



## 6. Rôles et responsabilités

Les rôles et responsabilités des membres du NMIN sont les suivants:

Parti	Responsabilité
<b>Conseil d'administration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Examiner et approuver le cadre EDI</li> <li>b) Examen annuel et recommandations du cadre EDI concernant les performances, les politiques, les procédures et les rapports</li> <li>c) Participer à la formation EDI (obligatoire)</li> <li>d) Établir des repères / cibles EDI pour le réseau</li> <li>e) Confirmer que les processus de décision de nomination et d'embauche ont inclus une considération équilibrée de l'EDI et du mérite</li> </ul>
<b>Comité de gestion de la recherche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Examiner le cadre EDI et recommander pour approbation au conseil d'administration</li> <li>b) Examen annuel et recommandations du cadre EDI concernant les performances, les politiques, les procédures et les rapports</li> <li>c) Participer à la formation EDI (obligatoire)</li> <li>d) Recommander au Conseil d'administration du EDI des repères / cibles pour les chercheurs participants et le PHQ</li> <li>e) Documenter la base du mérite de tous les candidats, nominations et décisions d'embauche</li> <li>f) Examiner les listes d'invitation pour les événements</li> </ul>
<b>Directeur scientifique et chefs de recherche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Effectuer un examen annuel de l'EDI dans leurs thèmes fondamentaux</li> <li>b) Communiquer le cadre, les politiques et les procédures EDI aux chercheurs</li> </ul>
<b>Comité consultatif du programme PHQ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Utiliser le cadre EDI et les questions d'orientation pour les décisions sur le leadership et l'organisation du comité</li> <li>b) Utiliser le cadre EDI et les questions d'orientation lors de l'évaluation des demandes de programmes de renforcement des capacités à valeur ajoutée</li> </ul>
<b>Comité exécutif du NMIN Student Network (NSN)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Utiliser le cadre EDI et les questions d'orientation pour les décisions sur le leadership et l'organisation du comité</li> <li>b) Utiliser le cadre EDI et les questions d'orientation lors de l'examen des demandes d'admission dans la communauté NSN</li> <li>c) Utiliser le cadre EDI et les questions d'orientation lors de la formulation de recommandations pour la programmation d'événements pour les stagiaires</li> </ul>
<b>Chercheurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Participer à la formation EDI (facultatif)</li> <li>b) Participer à une formation EDI sur l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies EDI efficaces et significatives (facultatif)</li> </ul>

Parti	Responsabilité
	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Présenter un rapport annuel dans le contexte de leurs projets pour l'examen du CMR et du conseil d'administration</li> <li>d) La documentation de la dernière date de formation EDI (institutionnelle ou autre) suivie sera requise pour l'achèvement dans les modèles de rapport de projet de recherche</li> </ul>
<b>Stagiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Participer à la formation EDI (facultatif)</li> <li>b) Participer à une formation EDI sur l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies EDI efficaces et significatives (facultatif)</li> <li>c) Utiliser le cadre EDI et les questions directrices lors du recrutement de candidats pour se présenter aux élections au comité exécutif du NSN</li> </ul>
<b>Équipe administrative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Source de sessions de formation EDI supplémentaires</li> <li>b) Participer à la formation EDI (obligatoire)</li> <li>c) Veiller à ce que la séance d'embauche et de recrutement respecte le cadre EDI du réseau</li> <li>d) Documenter la base du mérite de tous les candidats, nominations et décisions d'embauche</li> <li>e) Assurer des communications régulières autour des questions EDI pour développer une culture de l'EDI dans le réseau, par ex. inclusion de la section « Mon EDI » dans les newsletters</li> <li>f) Développer une formation EDI sur l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies EDI efficaces et significatives</li> <li>g) Élaborer des questionnaires pour la collecte de données sur les groupes sous-représentés dans le réseau</li> <li>h) Examiner les listes d'invitations pour les événements</li> </ul>

## 7. Examen du cadre

Le cadre EDI du NMIN sera examiné et mis à jour chaque année, avec l'approbation des comités du NMIN, comme suit:

- 1. Comité de gestion de la recherche**
- 2. Comité exécutif et de nomination**
- 3. Conseil d'administration**

Le cadre EDI approuvé par le conseil d'administration sera utilisé pour tous les processus décisionnels au sein du réseau.

Le NMIN souhaite également souligner qu'il s'agit d'un document de travail, car la compréhension de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et de leur mise en œuvre dans la pratique évoluera et se développera avec le Réseau.

*Préparé par :*

Leah Graystone  
Coordinateur PHQ et événements  
22 octobre 2019