

# Plan d'action ÉDI du CQDM



## Introduction

Le CQDM est un consortium de recherche biopharmaceutique à but non lucratif dont la mission est de soutenir et de faciliter la R-D collaborative multipartite visant à accélérer la transformation des découvertes de pointe en vaccins, en produits thérapeutiques et en diagnostics répondant à des besoins médicaux non satisfaits, tout en générant des retombées importantes pour l'économie canadienne. En tant que partenaire établi des gouvernements fédéral et provinciaux, de l'industrie et du milieu universitaire, le CQDM déploie des programmes de financement en R-D qui visent à accélérer la transformation de l'innovation et à produire des résultats socioéconomiques pour la santé de notre population.

La direction, la gouvernance, le personnel et les partenaires du CQDM s'engagent à soutenir les chercheurs et les projets qui démontrent les plus hauts niveaux d'excellence, de créativité et de collaboration. Nous définissons ces valeurs comme suit :



- **Excellence** : rigueur, qualité et intégrité dans nos actions.
- **Créativité** : un climat et un état d'esprit propices à l'émergence de nouvelles possibilités et à l'innovation.
- **Collaboration** : un environnement stimulant avec une ouverture et une intégration des différentes perspectives et forces de toutes les parties prenantes.

Pour s'assurer que le CQDM soutient l'innovation qui démontre ces valeurs, nous intégrons l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) – y compris la lutte contre le racisme, l'accessibilité et la réconciliation – dans notre environnement et nos pratiques. Les définitions suivantes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion guident la mise en œuvre de ce plan d'action :

- **Équité** : le traitement de chacun d'une manière juste qui adresse les barrières systémiques, où tous reçoivent ce dont ils ont besoin pour un accès, une participation et des opportunités complets.
- **Diversité** : la variété des identités, des expériences, des perspectives et des modes de fonctionnement dans l'écosystème de la recherche biopharmaceutique.
- **Inclusion** : la création d'un environnement ou d'un groupe sûr et accueillant où chaque personne est valorisée.



Dans les programmes de financement, les mesures visant à maximiser l'équité et à minimiser les préjugés sont essentielles pour faciliter une approche globale fondée sur le mérite qui permet aux chercheurs de toutes les identités et de tous les parcours professionnels de s'épanouir. L'intégration de l'ÉDI dans la conception de la recherche facilite l'obtention de résultats biopharmaceutiques ayant un impact significatif sur la santé de la population diversifiée du Canada et d'ailleurs. Une action intentionnelle visant à faciliter l'accès équitable aux opportunités, à soutenir les divers besoins et à organiser des activités inclusives est cruciale pour promouvoir le bien-être, la productivité et la motivation des employés, des membres de la gouvernance, des chercheurs et de la communauté. Dans tous ces domaines, l'engagement du CQDM en matière d'ÉDI est lié à l'importance que nous accordons au développement durable. En effet, des systèmes équitables et l'intégration significative de diverses perspectives sont essentiels pour faciliter des impacts positifs à long terme et à grande échelle.

Nous présentons une infrastructure de ressources et de collaborations pour promouvoir une mise en œuvre réussie de ce plan d'action. Sous la responsabilité du Conseil d'administration, le groupe de travail ÉDI du CQDM a pour mission d'assurer la responsabilité de fournir de la rétroaction de façon continue sur le plan d'action et sa mise en œuvre. Le Comité consultatif scientifique et tous les employés du CQDM ont été invités à donner leur avis tout au long de l'élaboration du plan et continueront à le faire à long terme, de même que les autres comités du Conseil d'administration. Le plan comprend des actions axées sur les consultations et la collecte de données auprès de la communauté élargie du CQDM afin de maximiser l'éventail des perspectives intégrées dans les activités du CQDM. Dans l'ensemble, ce plan d'action, ainsi que l'investissement de la direction et la gouvernance, la contribution collective et les ressources dédiées, facilitent le progrès vers l'équité, la diversité et l'inclusion dans la recherche biopharmaceutique.

# Objectifs et domaines d'activité

Créer un écosystème d'innovation en santé inclusif et collaboratif, sans barrières, qui réunit diverses perspectives pour maximiser les retombées socioéconomiques et le développement durable en santé dans le secteur biopharmaceutique du Québec et du Canada.

Des actions visant à soutenir cet objectif seront mises en œuvre dans quatre domaines d'activité, favorisant ainsi l'impact sur l'ensemble de l'organisation et de la communauté du CQDM :

## 1. Programmes de financement et collaborations

**Objectif stratégique** : stimuler les innovations biopharmaceutiques les plus prometteuses et les plus compétitives sur le marché grâce à des collaborations prospères menées par une communauté de chercheurs et d'organisations exceptionnels disposant d'une diversité d'identités, d'approches et de perspectives.

### Objectifs spécifiques

- Encourager une grande diversité d'organisations (de toutes tailles, de tous secteurs d'activité, de tous lieux géographiques) à rejoindre le réseau du CQDM.
- Offrir des opportunités de financement avec des objectifs et des critères variés pour couvrir les intérêts et les besoins de l'écosystème de l'innovation dans le domaine de la santé.
- Reconnaître un large éventail de réalisations et de points forts parmi les individus et les équipes de recherche éligibles aux opportunités de financement du CQDM.
- Faciliter des opportunités ouvertes et inclusives pour les chercheurs et les organisations afin de les mettre en contact avec des collaborateurs potentiels.
- Fournir des conseils accessibles à tous et un soutien personnalisé aux chercheurs et aux organisations afin de stimuler les collaborations et la soumission de projets prometteurs.

## 2. Gouvernance, prise de décision et évaluation

**Objectif stratégique** : prendre des décisions équitables, impartiales et fondées sur le mérite qui soutiennent au mieux la communauté diversifiée de la recherche biopharmaceutique, afin de faire progresser les innovations les plus prometteuses.

### Objectifs spécifiques

- Maximiser l'éventail des perspectives prises en compte de manière significative dans les discussions et les décisions relatives à la gouvernance.

- Réduire les préjugés dans l'évaluation des demandes, la sélection et le suivi des projets, ainsi que dans les processus de prise de décision.
- Soutenir la mise en œuvre de pratiques d'ÉDI parmi les chercheurs subventionnés et encourager des environnements de collaboration sains, inclusifs et stimulants pour les projets financés par le CQDM.
- Évaluer et affiner en permanence les actions du CQDM pour faire progresser les résultats positifs de l'ÉDI dans l'écosystème de l'innovation en matière de santé.

### 3. Recrutement et rétention des talents

**Objectif stratégique :** attirer les meilleurs talents au sein du CQDM et offrir un environnement de travail stimulant où tous les membres de l'équipe se sentent en sécurité, développent un sentiment d'appartenance et reçoivent le soutien nécessaire pour atteindre leur plein potentiel.

#### **Objectifs spécifiques**

- Minimiser les préjugés dans les processus de recrutement et de promotion des employés.
- Offrir un environnement de travail accueillant, sans harcèlement, discrimination, violence et microagressions.
- Fournir une compensation, des avantages et une flexibilité qui soutiennent les membres de l'équipe ayant des besoins professionnels, personnels et familiaux divers.
- Offrir un accès équitable aux opportunités de développement professionnel et de mise en réseau à l'ensemble du personnel du CQDM.

### 4. Communications

**Objectif stratégique :** élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication qui démontre l'engagement du CQDM en matière d'ÉDI et contribue à la concrétisation de ses objectifs en matière d'ÉDI.

#### **Objectifs spécifiques**

- Faciliter l'accès de tous à l'information sur les programmes de financement du CQDM, les activités de réseautage, la participation aux opportunités du Consortium et les offres d'emploi à pourvoir.
- Maximiser la transparence en ce qui concerne la prise de décision, les procédures, les indicateurs clés de performance et les résultats des projets.
- Créer des canaux de communication bidirectionnels avec les membres de l'écosystème en offrant des possibilités d'engagement et de contribution de la communauté.

## Aperçu des actions proposées

A c t i o n	
<b>Programmes de financement et collaborations</b>	Évaluer la diversité et l'évolution de la représentation au fil du temps parmi les candidats et les participants aux programmes de financement du CQDM.
	Identifier les barrières menant à la sous-représentation de groupes spécifiques parmi les candidats aux programmes du CQDM et les chercheurs financés, et entreprendre des actions spécifiques pour réduire ces barrières.
	Améliorer les processus de candidature et la documentation associée afin de faciliter l'accès aux programmes du CQDM pour l'ensemble de la communauté, y compris pour les membres des groupes sous-représentés identifiés.
<b>Gouvernance, prise de décision et évaluation</b>	Fournir des formations et des ressources sur les pratiques d'ÉDI aux employés, aux membres des comités, aux évaluateurs et aux chercheurs financés.
	Identifier les sources de préjugés et d'inégalités dans les processus des programmes de financement du CQDM et les améliorer en conséquence.
	Identifier les possibilités d'accroître la diversité des points de vue et des perspectives au sein des comités de gestion et de gouvernance du CQDM.
	Demander aux candidats aux programmes du CQDM d'indiquer si/comment les pratiques d'ÉDI sont prises en compte dans la conception de leur projet de recherche.
<b>Recrutement et rétention des talents</b>	Évaluer la diversité, l'environnement de travail et l'accès aux opportunités parmi les membres de l'équipe du CQDM et identifier les domaines à améliorer.
	Améliorer les politiques et les pratiques internes afin de maximiser le recrutement et la rétention des employés.
<b>Communications</b>	Communiquer les principaux résultats liés aux programmes du CQDM et à la mise en œuvre du plan d'action ÉDI.
	Élaborer le code de conduite du CQDM et intégrer des pratiques d'inclusion et d'accessibilité dans les canaux, les communications et les événements à venir du CQDM.
	Obtenir et intégrer les suggestions de la communauté biopharmaceutique canadienne dans les activités du CQDM afin de mieux les aligner aux besoins et intérêts actuels.

## Indicateurs clés de performance

Pour évaluer et mesurer l'impact de ses actions, le CQDM suit un ensemble d'indicateurs de performance tout au long de la mise en œuvre du plan ÉDI et au-delà. Les résultats sont examinés régulièrement et orientent les actions du CQDM pour soutenir un écosystème d'innovation biopharmaceutique plus inclusif, collaboratif et compétitif. Les principaux indicateurs de performance sont les suivants :

- Nombre et diversité des candidats et des chercheurs financés par le CQDM.
- Diversité des membres des comités de gouvernance du CQDM.
- Proportion de chercheurs financés qui mettent en œuvre des pratiques d'ÉDI dans leur projet de recherche financé.
- Proportion de projets de recherche financés qui atteignent les objectifs fixés et génèrent de la valeur pour les participants.
- Niveau de satisfaction des employés à l'égard de l'environnement de travail, des conditions et des possibilités de développement professionnel.

## Conclusion

La mise en œuvre engagée et collaborative de ce plan d'action ÉDI contribuera à des opportunités équitables et à une participation fructueuse aux activités du CQDM pour la communauté diversifiée des chercheurs et des parties prenantes de l'industrie biopharmaceutique.

Le CQDM aborde ce plan d'action avec la conviction que la création d'un environnement pleinement équitable et inclusif est un processus continu. Une évaluation régulière est nécessaire pour déterminer les succès ainsi que les domaines dans lesquels une révision est nécessaire pour atteindre les objectifs. Ce plan d'action dynamique sera ajusté et élargi au fil du temps afin d'atteindre au mieux nos objectifs en matière d'ÉDI, sur la base de données issues d'indicateurs clés de performance et des commentaires de la communauté. À cette fin, tous les membres de la communauté biopharmaceutique au Canada sont invités à faire part de leurs commentaires sur le plan d'action à l'adresse suivante : [edi@cqdm.org](mailto:edi@cqdm.org).

Grâce à la mise en œuvre d'actions intentionnelles dans tous les domaines d'activité du CQDM et à un suivi cohérent, le CQDM progresse vers un écosystème d'innovation en matière de santé sans barrières, inclusif et collaboratif.

