



Nous avons le plaisir de vous présenter ce rapport sur la diversité et l'inclusion dans Cochrane. Il s'agit d'un rapport résumant les résultats de l'exercice d'écoute et d'apprentissage, qui est le début d'un processus plus long d'amélioration de la diversité et de l'inclusion dans Cochrane.

Il s'agit d'une première étape dans un programme de travail plus large visant à faire de Cochrane une organisation encore plus diverse et inclusive. Nous sommes en train de développer un plan d'action en réponse à cet exercice, qui sera disponible en temps voulu. Dans l'intervalle, nous avons souhaité présenter ici quelques domaines d'intervention afin d'illustrer certaines des premières idées sur les points sur lesquels nous concentrerons notre action dans le plan.

Nous prévoyons d'avoir trois programmes clés au départ : la diversité linguistique, le soutien à une participation diversifiée et la diversité dans notre leadership.

1. Dans le domaine de la diversité linguistique, nous voulons rendre Cochrane plus ouvert aux personnes dont la première langue n'est pas l'anglais. De nombreuses préoccupations ont été soulevées dans le rapport concernant la nature anglo-centrique de Cochrane, il est donc important que nous y répondions. Le travail initial se concentrera sur l'accessibilité de nos événements, réunions et autres opportunités d'engagement pour les personnes dont la première langue n'est pas l'anglais.
2. Soutenir une participation diversifiée est clairement important, car nous ne pouvons pas accroître la diversité et l'inclusion si nous ne soutenons pas ceux qui n'ont pas eu l'occasion de s'impliquer dans Cochrane, en particulier les personnes issues de pays à revenu faible et intermédiaire (PRFI). Nous avons également identifié un fort soutien pour un système de parrainage ou de mentorat, que nous allons mettre en place, pour les personnes de la communauté élargie qui ont besoin d'acquérir des compétences et de l'expérience pour participer à l'organisation.
3. Le leadership est un domaine clé dans lequel nous pouvons nous améliorer, et comme Cochrane approche d'une période de changement important, c'est aussi une occasion de réfléchir à la manière dont nous pouvons nous assurer que les futurs leaders de la communauté et de nos structures de gouvernance et de gestion sont plus représentatifs de la base mondiale des partisans de Cochrane et de l'éventail mondial des utilisateurs de données probantes que nous cherchons à informer. Nous devons également réfléchir à la manière dont nous intégrons une culture de la diversité et de l'inclusion dans notre processus décisionnel au plus haut niveau, afin de garantir que cela devienne une méthode de travail plutôt qu'un domaine distinct.

Nous envisagerons également l'idée de mesures pour comprendre nos progrès dans l'amélioration de la diversité et de l'inclusion au sein de Cochrane. Dès le départ, nous avons insisté sur le fait que nous ne voulions pas que ce soit un exercice de comptage où nous nous concentrons sur ce qui est facile à mesurer, car c'est l'expérience que les gens ont de l'interaction avec nous qui compte. Cependant, nous avons besoin d'un moyen de mesurer nos progrès en matière d'amélioration. Les commentaires de l'enquête soutiennent l'idée de saisir certaines données sur la diversité dans les profils des personnes, ce qui nous aiderait à comprendre la diversité de nos membres et de notre base de soutien, mais nous devons également réfléchir à des moyens de mesurer les engagements individuels, afin de nous assurer que nous pouvons évaluer le travail que nous faisons. Tout ce que nous mesurons sera mis à la disposition du public.



Il s'agit d'idées initiales sur la manière dont nous pouvons commencer à progresser dans cet important domaine de travail. Ce qui est clair, c'est qu'il s'agit d'un changement de culture. Ainsi, si nous pouvons apporter des changements pratiques en tant qu'organisation, nous devons également modifier nos comportements et nos méthodes de travail pour devenir une organisation véritablement diversifiée, où chacun est le bienvenu et où les gens ne ressentent pas le besoin de se conformer à des modes de travail et de pensée anglocentriques ou autres.

Le rapport met en évidence de nombreux autres domaines qui ne sont pas couverts par ce qui précède, par exemple la diversité du contenu que nous produisons, mais nous ne pouvons pas tout changer en même temps. Nous reconnaissons donc tous les défis mis en évidence dans le rapport et nous réfléchissons aux moyens de les relever dans le cadre du plan à long terme s'ils ne font pas partie de nos actions immédiates.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport utile. Si vous avez des commentaires ou si vous souhaitez être impliqué d'une manière particulière dans les prochaines étapes, veuillez écrire à support@cochrane.org et vos commentaires seront rassemblés avec d'autres pour être pris en compte lors du développement du plan d'action.

Enfin, nous tenons à remercier tous ceux qui ont participé à ce processus. Il a été fantastique de recevoir autant de contributions de la part d'un si large éventail de personnes. Merci de donner de votre temps pour faire de Cochrane une organisation plus diverse et inclusive.

Le Conseil du programme sur la diversité et l'inclusion : Tracey Howe, Juan Franco, Silvia Minozzi, Chris Champion.