



Centre universitaire
de santé McGill
Institut de recherche

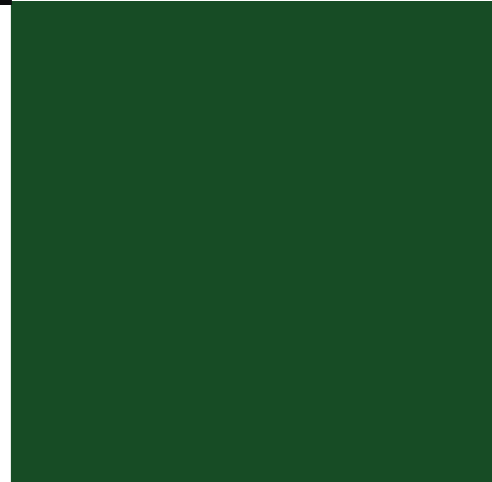
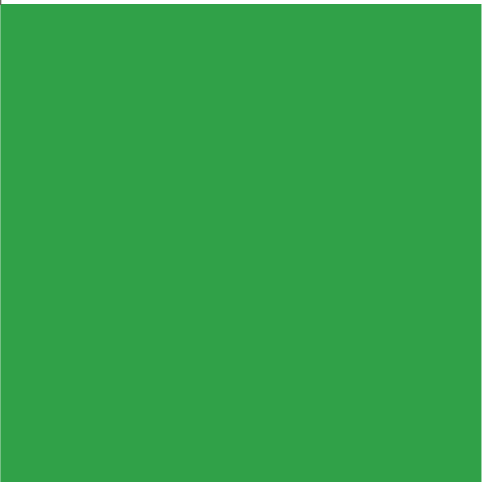
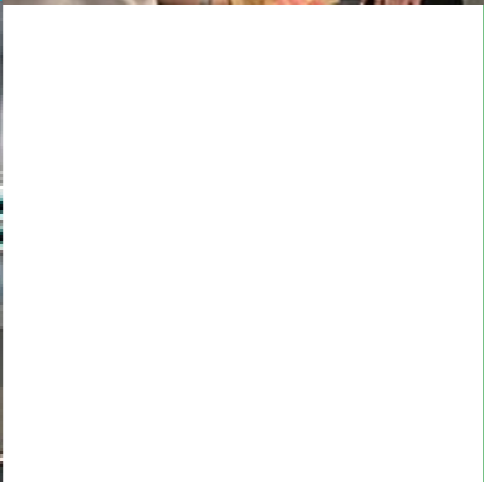
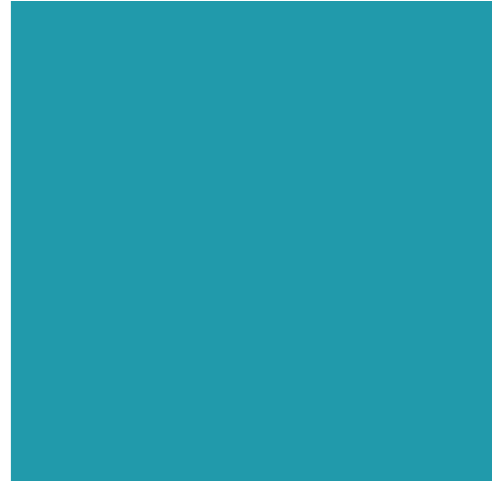
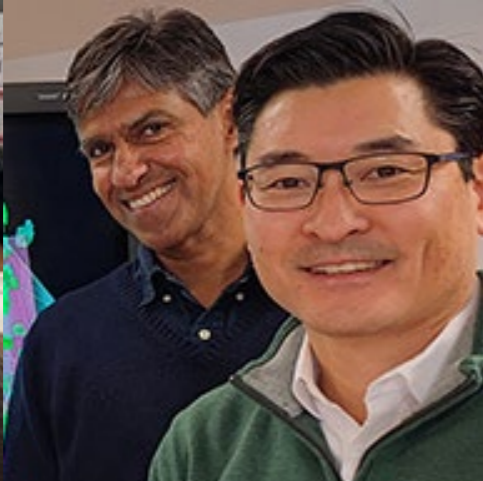


McGill University
Health Centre
Research Institute



ENSEMBLE VERS L'INCLUSION

Plan d'action en matière d'équité,
de diversité et d'inclusion
2022-2025



Par:

DIEGO HERRERA, Ph.D.

Spécialiste en équité, diversité et inclusion, IR-CUSM

SONIA REA, CRHA

Directrice, Direction des ressources humaines et de la santé, de la sécurité et de l'environnement

Approuvé par :

Le Conseil d'administration de l'IR-CUSM

Le Comité de ressources humaines et de l'équité, la diversité et l'inclusion du Conseil d'administration de l'IR-CUSM

Revu par:

Le Comité consultatif en matière d'équité, diversité et inclusion de l'IR-CUSM

Élaboré et approuvé dans le cadre des Plans d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans les centres et instituts soutenus par



NOUS REMERCIONS LES PERSONNES QUI ONT CONTRIBUÉ À L'ÉLABORATION DE CE PLAN :

MEMBRES DU COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

du Conseil d'administration de l'IR-CUSM

Membres:

Anne Mezei - Présidente et membre du Conseil d'administration

Caroline Dubé – Membre et Directrice de ressources humaines CUSM

Gloria Tannenbaum, Ph. D. – Membre

Sonia Rea, CRHA - Observatrice

Diego Herrera, Ph. D. – Observateur

Sabrina Shahidi, CRHA- Secrétaire

COMITÉ CONSULTATIF EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Membres:

Myriam Beauchamp, Ph. D.

Julia Burnier, Ph. D.

Brett Burstein, Ph. D.

Annabel Wing-Yan Fan

Jini John

Irina Kudrina, MD

Lisandra Lannes

Haidee Smith Lefebvre, Ph. D.

David Lessard, Ph. D.

Alexandra Kindrat, Ph. D.

Augusto Montezano, Ph. D.

Nitika Pai, Ph. D.

Shiva Shahiri

André Simard

Diego Herrera, Ph. D. - Président

ÉQUIPE INSTITUTIONNELLE

Rhian M. Touyz, MB ChB, M. Sc. (Méd), Ph. D., FRCP, FRSE, FMedSci, FCAHS

Directrice exécutive et scientifique en chef de l'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill (IR-CUSM)

Gilbert Tordjman, CPA

Chef des opérations et du développement

REMERCIEMENTS SPÉCIAUX À :

Catherine Jalbert, MA., trad. a.
Spécialiste en procédés RH

Claudia Bernard, CRHA

Superviseure, Ressources humaines

Table des Matières

Section 1	Analyse du contexte	4
Section 2	Gouvernance du Plan d'Action en matière d'EDI	7
Section 3	Liste d'Objectifs	8
	Objectif principal	8
	Objectifs spécifiques	8
	1/ Créer et maintenir un climat de travail inclusif à l'IR-CUSM	8
	2/ Renforcer les compétences des membres de l'Institut sur EDI et sa mise en application	8
	3/ Communiquer et célébrer la diversité institutionnelle	8
	4/ Documenter et innover sur les bonnes pratiques organisationnelles et de recherche en matière d'EDI	8
Section 4	Proposition d'actions concrètes pour atteindre les objectifs	9
Section 5	Plan de suivi du plan d'action	13
Annexes		
Annexe 1	Définitions clés	15
Annexe 2	Les comités en matière d'équité et d'inclusion à l'IR-CUSM	16

SECTION 1

Analyse du contexte



L'IR-CUSM est la base de recherche du Centre universitaire de santé McGill (CUSM), centre hospitalier universitaire qui regroupe six hôpitaux universitaires à Montréal et qui est affilié à la Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université McGill. La Faculté exerce des activités d'éducation et de recherche ; le CUSM offre des soins généraux, complexes, d'urgences et spécialisés ; et l'IR-CUSM est dédié aux avancements en recherche interdisciplinaire dans les domaines biomédicaux et de santé.

L'IR-CUSM accueille 472 chercheuses et chercheurs en science fondamentale, clinique et évaluative; 1250 étudiantes et étudiants et postdoctorantes et postdoctorants; et 1271 membres du personnel de recherche et d'administration. Les activités de l'IR-CUSM sont structurées dans huit programmes de recherche et douze divisions administratives.

Ce plan vise à bénéficier à tous les membres de l'IR-CUSM, y compris le personnel affilié, employé, étudiant, de recherche et les participantes et participants aux projets de recherche. Les chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants de l'Université McGill sont des membres affiliés qui ne font pas partie du personnel employé de l'Institut. Étant donné leur contribution à l'environnement de travail en tant qu'utilisateurs de ses installations ou employeurs du personnel de recherche, ces membres du personnel affilié bénéficieront et participeront aussi aux activités de ce plan.

Ce plan met en œuvre la Politique de l'IR-CUSM en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). À travers cette politique, l'IR-CUSM « s'engage à promouvoir un lieu de travail et de recherche inclusif, équitable et accessible, où la représentation existe au sein de l'organisation et chaque membre se sent valorisé, respecté et soutenu dans le développement de son plein potentiel » (p. 2). Il contribue également à la mise en œuvre de la Politique de prévention du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire sur les lieux de travail et de recherche (disponible sur le Portail interne de l'Institut).

À l'IR-CUSM, nous priorisons six groupes en quête d'équité (GQE): les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les personnes autochtones, les membres des minorités visibles ou de groupes racisés, les membres des minorités ethniques et les personnes 2SLGBTQIA+.



1 Le Comité d'action sur l'inclusion, la diversité et l'équité (C-AIDE) du Conseil d'administration du CUSM a présenté publiquement les résultats de ce sondage le 23 septembre 2022. Une synthèse du rapport est disponible sur le lien : [Une étape décisive pour faire du CUSM une meilleure institution](#) | Centre universitaire de santé McGill

Dans ce cadre et pour consulter ses membres sur le climat d'inclusion institutionnelle et les priorités pour l'améliorer, l'IR-CUSM a mené plusieurs activités:

- 1) Une consultation sur l'EDI sous la modalité de café mondial (Lör, Weinhardt and Sieber, 2020) avec 70 membres de la communauté de l'Institut (janvier 2021).
- 2) Un sondage sur l'EDI auprès de 309 membres du personnel rémunéré par le budget opérationnel (personnel technique et de l'administration, de la recherche, étudiantes et étudiants, et postdoctorant.es) en mars et avril 2021 .
- 3) Un sondage interne sur la diversité du personnel dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (Programme des contrats fédéraux) mené auprès du 80 % du personnel rémunéré (rapport soumis en mai 2021).
- 4) Un sondage sur le climat de travail mené par le Programme de recherche en réparation du cerveau et en neurosciences intégratives, RCNI (avril 2022).
- 5) Des groupes de discussion conjoints entre l'IR et le CUSM (mai 2022)¹. Ces consultations ont cueilli les visions des membres du personnel, étudiants et étudiantes, postdoctorantes et postdoctorants, et chercheurs et chercheuses affiliées. Ces consultations ont été menées en accord avec les principes et protocoles de respect à la confidentialité approuvés par le Centre d'éthique appliquée du CUSM.

Ces cinq processus de consultation ont permis d'identifier cinq domaines où se présentent des barrières systémiques en matière d'EDI :

1. Les formes de discrimination vécues et les possibilités de les aborder

22.8% des répondantes et répondants au sondage sur l'EDI mené en avril 2021 ont été confrontés aux problèmes liés à la discrimination. 11 % considèrent que leur bien-être psychologique a été affecté négativement par des commentaires, des comportements et/ou des attitudes des autres membres de l'IR-CUSM. Dans le groupe de discussion, un système de rapportage sécuritaire, une ligne dédiée aux problèmes de harcèlement et des mécanismes institutionnels pour aborder les plaintes sans passer par les supérieurs immédiats ont été suggérés comme mécanismes pour dénoncer et rapporter les discriminations de la part des supérieurs. Des participantes et participants ont proposé un « service d'écoute pour tous ceux qui ont besoin de soutien en matière d'ÉDI » et « Un système de rapportage est nécessaire avant de rapporter aux ressources humaines. Le litige n'est pas toujours une option. Les personnes affectées doivent être protégées » (Participant.e au groupe de discussion. Avril 2021, traduction libre).

4. Les formations et outils pédagogiques pour assurer un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif.

Les besoins des membres font référence aux pratiques de recrutement du personnel et à l'offre des meilleures opportunités d'embauche, de soutien, de rétention et de promotion aux membres des GQE. Pour ce qui est des propositions, une participante aux groupes de discussion a affirmé que « de meilleurs outils pour promouvoir ces thématiques sont nécessaires et des ressources que les gens pourront utiliser lorsqu'ils auront une question ou un besoin » (Participant.e au Groupe de discussion. Avril 2021. Traduction libre).

Dans le sondage du programme RCNI, 39,1 % des répondants ont manifesté leur intérêt à participer à des ateliers sur l'EDI, 23,4 % voudraient participer dans des soirées-cinéma sur le sujet, 50 % sont ouverts à visiter les écoles des secteurs défavorisés pour promouvoir la neuroscience et 62,5 % voudraient participer à des programmes de mentorat pour les groupes défavorisés.

2. La représentation des membres des GQE et le rôle de personnes modèles issues de ces groupes

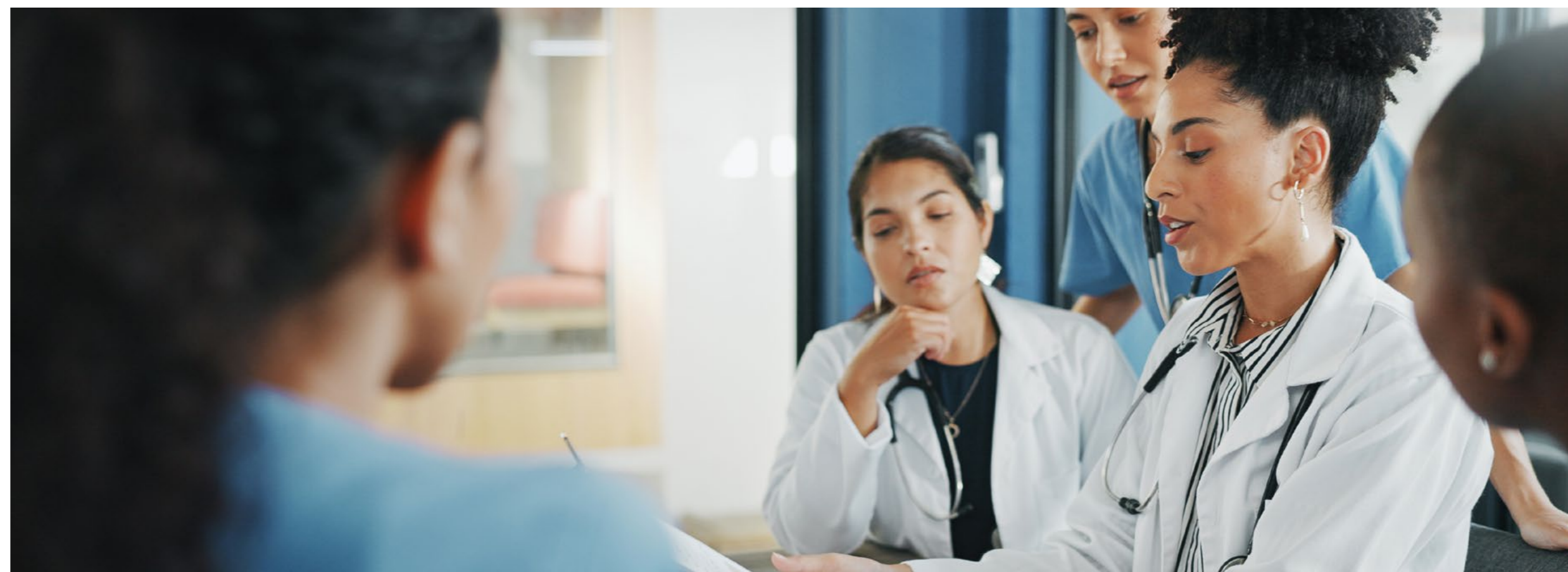
L'analyse du même sondage pointe le besoin de constater une plus grande présence de personnes membres des groupes minorisés dans les positions décisionnelles et de recherche. À ce sujet, une participante suggère que : « Ces personnes et ces origines diverses soient incluses dans les conversations, et pas seulement incluses dans le sens où elles ont une place à la table. Mais qu'ils aient une voix égale afin qu'ils [...] fassent partie du processus décisionnel. Ils font partie du changement, [...] et ce n'est tout simplement pas, ce n'est pas un chiffre » (Participant.e au groupe de discussion. Avril 2021, traduction libre).

Dans le sondage mené au programme RCNI, 68% des répondantes et répondants ont identifié comme un besoin majeur la présence des mentors femmes et la diversification de candidates et candidats pour assurer la représentation des femmes et des groupes racisés. De même, 61,1 % répondantes et répondants se sont référés au besoin d'intégrer des personnes des classes sociales moins favorisées et de créer de groupes d'écoute pour les personnes 2SLGBTQIA+.

3. Les formes de discrimination vécues et les possibilités de les aborder

Des participantes et participants au sondage mené en avril 2021 ont souligné qu'il manque de connaissances sur les groupes sous-représentés. 8 % se sont identifiés avec l'expression : « Des collègues qui ne connaissent pas suffisamment ma réalité pour s'engager dans des discussions saines sur les préjugés ou la discrimination remettent en question mon sentiment d'appartenance ». Le manque de visibilité des groupes sous-représentés a également été souligné par les participantes et participants au sondage : « Le fait de voir si peu des groupes sous-représentés progresser comme des chercheurs seniors à l'IR-CUSM crée le sentiment que ces groupes font face à plus de barrières pour avoir du succès ou que leurs accomplissements ne sont pas célébrés ».

Somme toute, les membres des GQE ont besoin d'espaces de dialogue, de compréhension mutuelle et de visibilité ainsi que des mécanismes pour accéder aux positions décisionnelles.



5. Les politiques de reconnaissance, d'appui institutionnel et de bien-être des membres du personnel et de la communauté de l'IR-CUSM

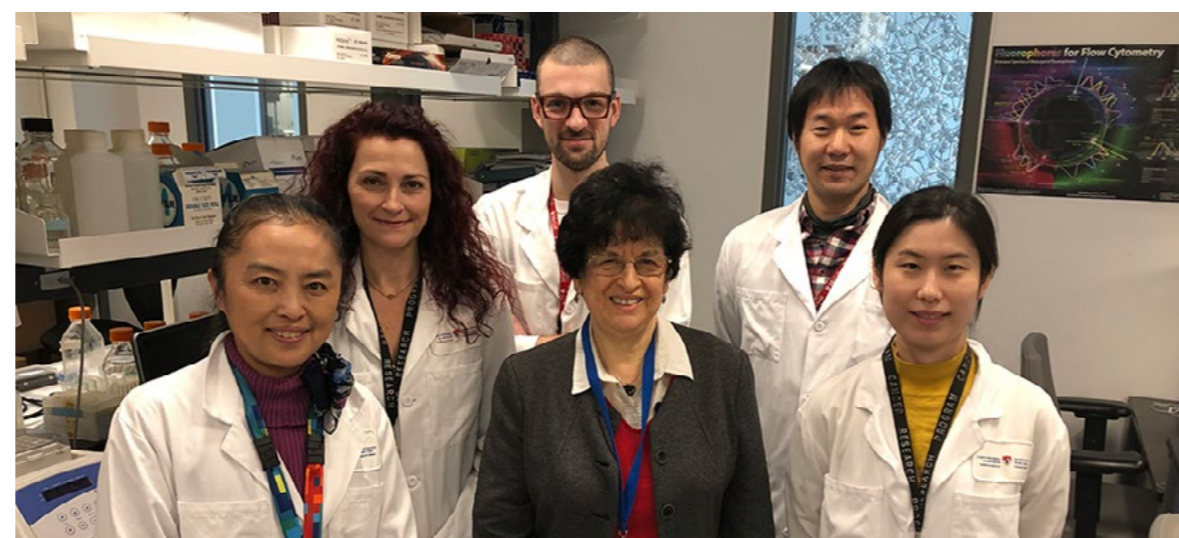
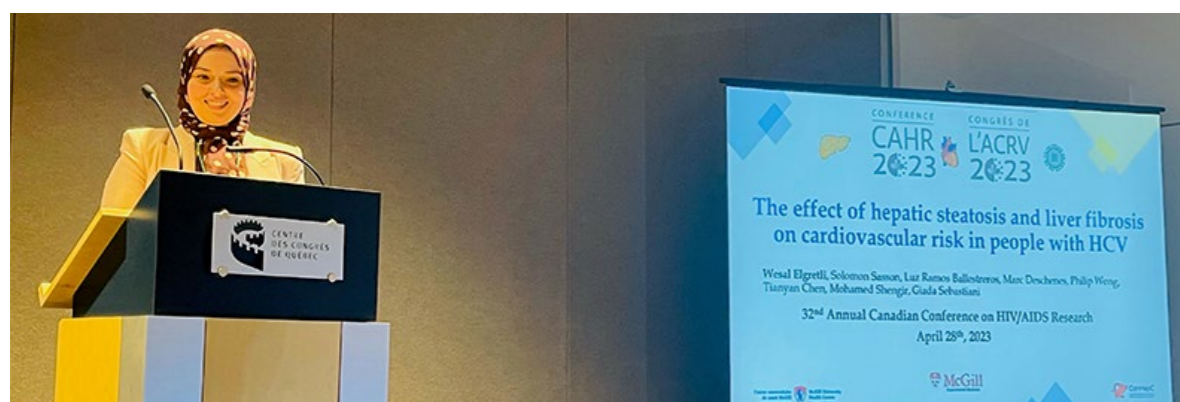
Les participantes et participants aux consultations ont fait référence au besoin de reconnaître institutionnellement les efforts des membres en matière d'EDI.

Les initiatives en matière d'EDI sont souvent menées par les membres des groupes sous-représentés, ce qui crée un fardeau de plus pour ces groupes.

À ce sujet, selon le sondage mené en 2021, « le temps investi dans les initiatives d'EDI et le mentorat y étant relié doit être reconnu au moment de considérer les promotions, les prix et l'allocation de ressources » (Traduction libre). De même, la création de fonds spécifiques (bourses, subventions, etc.) pour les membres des groupes sous-représentés a été soulevée par plusieurs participants et participantes : « des fonds pour des étudiantes, stagiaires post doctorants et chercheuses et chercheurs en début de carrière qui appartiennent aux minorités sous-représentées sont nécessaires ». La création d'un poste en matière d'EDI a également été souligné comme une stratégie pour assurer des résultats durables sur ce sujet.

De même, une « politique écrite » et des guides d'action et de principes avec des standards clairs et des objectifs précis sont nécessaires pour avancer et assurer des résultats durables en matière d'EDI. Des participantes et participants ont évoqué l'importance d'aligner ces politiques au Plan stratégique d'EDI de l'Université McGill et aux programmes comme Athena Swan. Certaines et certains proposent que les actions et l'engagement en matière d'EDI fassent partie des critères de promotion professionnelle au sein de l'IR-CUSM.

En somme, les participantes et participants à la consultation ont demandé des conditions pour mener le travail en matière d'EDI et pour être reconnus par les efforts que ce travail entraîne.



La consultation menée en janvier 2021 sous la modalité du café mondial a permis d'identifier cinq priorités qui orientent actuellement la politique institutionnelle en EDI de l'IR-CUSM:

- 1/ Développer la diversité à tous les niveaux de l'organisation
- 2/ Rassembler et analyser des statistiques concrètes sur la diversité
- 3/ Améliorer la sensibilisation et l'éducation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
- 4/ Incorporer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le processus d'embauche
- 5/ Créer une culture organisationnelle d'inclusion et d'appartenance

Un comité de cinq membres (le comité RH-EDI) au niveau du Conseil d'administration a été créé dans le but de faire avancer la mise en œuvre de la politique. Il a promu, discuté et approuvé ce Plan d'action. De plus, le Programme de recherche RCNI a créé un comité en EDI et d'autres programmes de recherche envisagent des actions semblables. Après un appel ouvert à toute la communauté institutionnelle, un Comité consultatif en matière d'EDI a été créé en février 2023 pour fournir des orientations sur la mise en œuvre et le suivi de ce Plan d'action (voir Annexe 3).

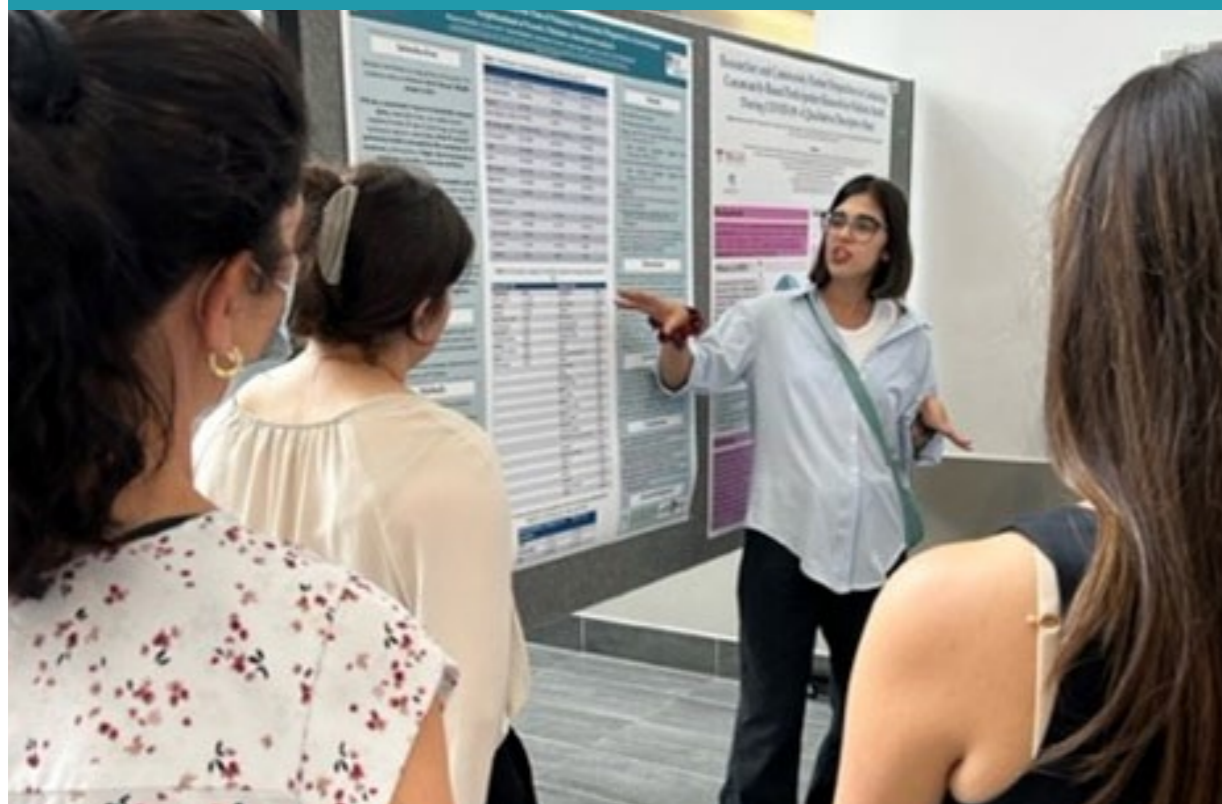
Sur la base de l'information démographique et du climat d'inclusion reflété par cette analyse du contexte (Voir synthèse dans l'Annexe 2), ce Plan a identifié des objectifs spécifiques de recrutement ou d'inclusion pour les six GQE priorisés:

TABLE 1
Synthèse des objectifs du plan d'action EDI et des cibles démographiques par groupe en quête d'équité

Groupe en quête d'équité	Objectif
Femmes	Maintenir la représentation et améliorer l'inclusion. Améliorer la représentation dans les positions managériales.
Personnes autochtones	Améliorer la représentation dans les positions managériales.
Minorités visibles (Groupes racisés)	Améliorer l'inclusion et faire face aux manifestations de racisme.
Personnes vivant avec un handicap	Augmenter le recrutement ou l'auto-identification. Créer des données sur la représentation dans les positions managériales.
Personnes 2SLGBTQIA+	Créer des données sur l'inclusion et sur la représentation dans les positions managériales.
Minorités ethniques	Créer des données sur la représentation dans les positions managériales.

SECTION 2

Gouvernance du Plan d'action en matière d'EDI



L'EDI est actuellement une orientation transversale du plan stratégique de l'IR-CUSM. L'atteinte des objectifs du Plan est une responsabilité partagée de tous les membres de l'IR-CUSM sous le leadership de sa directrice exécutive et scientifique en chef, supportée par les directions administratives et programmes et centres de recherche. Les orientations stratégiques, la mise en œuvre, et le suivi du plan seront la responsabilité de la ou du spécialiste en équité, diversité et inclusion de l'IR-CUSM, avec l'orientation et l'appui de la Division de ressources humaines et de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Cette équipe assurera le respect des orientations stratégiques et la cohérence entre les objectifs et la mise en œuvre des actions présentées. La ou le spécialiste en EDI présidera le Comité consultatif en matière d'EDI, instance participative et représentative de la diversité institutionnelle.

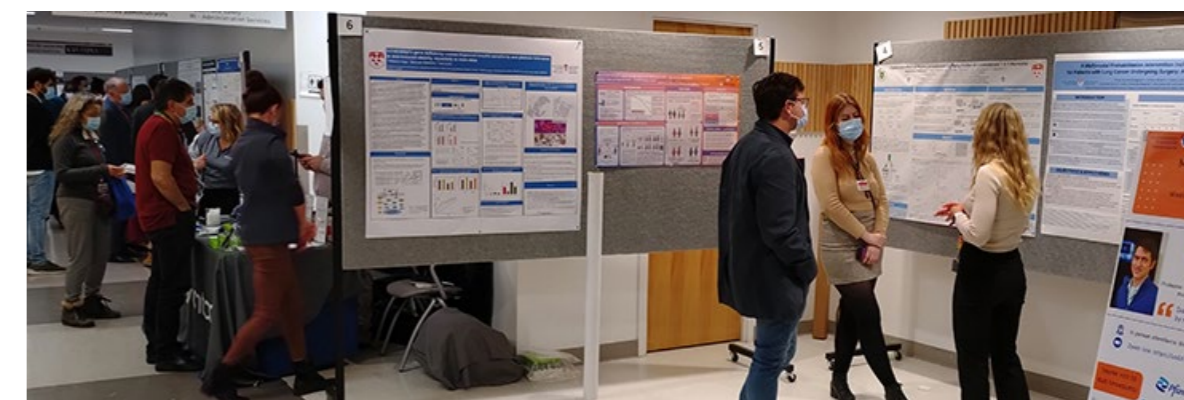
Le Comité consultatif accompagne et guide la mise en œuvre et du suivi de ce plan d'action, fournit des conseils et formule des recommandations en matière d'EDI à la direction de l'Institut et au comité RH-EDI du conseil d'administration (Voir le mandat des comités en matière d'EDI à l'Annexe 3). La ou le spécialiste en EDI travaillera directement dans la mise en œuvre et le suivi du Plan d'action. Pour ce faire, il ou elle mobilisera les actrices et acteurs institutionnels, établira des liaisons stratégiques entre les différentes instances et comités, présentera des rapports d'avancement à la direction exécutive et des opérations et aux deux comités nommés. Elle ou il facilitera la connexion de l'IR-CUSM avec d'autres spécialistes ou instances chargées de faire avancer l'EDI dans des institutions semblables et dans la recherche en santé.

Même si ce Plan est la responsabilité entière de l'IR-CUSM, en accord avec nos affiliations institutionnelles, il sera mis en œuvre de façon coordonnée avec le Centre universitaire de santé de McGill et l'Université McGill.

L'équipe en EDI de l'IR-CUSM communiquera constamment avec le comité EDI du CUSM et établira aussi des synergies stratégiques avec les initiatives en matière d'équité de l'Université McGill, le Bureau de la responsabilité sociale et de l'engagement communautaire de sa Faculté de Médecine, l'Institut neurologique de Montréal et le Comité en EDI du programme RCNI. L'Institut renforcera son travail en partenariat avec des organisations spécialisées en matière d'EDI (dont le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion-CCDI, Indigenous Works, Égale Canada et autres) et établira d'autres alliances stratégiques pour assurer l'atteinte des objectifs du plan d'action.

En matière de ressources pour les membres du personnel, la Direction des ressources humaines et de la santé, de la sécurité et de l'environnement a créé un site web institutionnel avec des définitions clés, politiques, événements, partenaires et ressources sur l'EDI. Une section sur des outils et formations en EDI a été également créée sur le portail interne de l'Institut. Depuis avril 2022, à la demande de l'Institut, la garantie d'affirmation de genre pour soutenir les processus de transition des employés et employés qui

en ont besoin a été incluse dans le régime d'assurance collective. Après la révision de la politique d'équité salariale à l'automne 2022, l'IR-CUSM respecte ses obligations légales en matière d'équité salariale pour l'ensemble du personnel et assure le maintien de l'équité de la paie. De plus, au moment de l'embauche, tous les employés et employés doivent répondre à un sondage d'auto-identification. Lors du sondage de sortie des employés et employés, 8 des 37 questions portent sur des aspects liés à l'EDI.



Ces réponses sont confidentielles. Si l'employé ou l'employée l'autorise, la division de Ressources humaines envoie les résultats de ces entrevues aux superviseurs pour assurer que les causes de rotation du personnel sont abordées. L'analyse de ces données informe des indicateurs de performance en matière de ressources humaines et permet d'identifier les améliorations nécessaires.

En plus d'aider à renforcer la prise en compte des principes d'EDI promus par le FRQ-S, ce plan contribuera à la participation effective de l'IR-CUSM au Programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Il contribuera aussi à la continuité des engagements de l'IR-CUSM au Programme de contrats fédéraux et à l'excellence académique atteinte à travers des milieux universitaires équitables, diversifiés et inclusifs telle que promue par les trois conseils de recherche du Canada.



SECTION 3

Liste d'objectifs



Ce plan en EDI contribuera de trois façons à renforcer la mission de l'IR-CUSM :

- 1) En renforçant une **représentativité démographique** de sa main-d'œuvre et en assurant des conditions équitables et inclusives pour la réussite de tous ses membres, l'IR-CUSM sera un espace de travail et de recherche favorable à l'épanouissement et au développement de capacités de tout son personnel, incluant les étudiant.es.
- 2) L'IR-CUSM renforcera sa **capacité d'innovation** en créant des dialogues, des mécanismes de reconnaissance et des espaces de visibilité qui favorisent la diversité démographique et cognitive ainsi que la diversité d'expériences de recherche, d'enseignement et d'administration.
- 3) Le travail de près avec les GQE au sein et à l'extérieur de l'IR-CUSM (à travers les partenariats et les associations de patientes et patients) assurera une recherche capable de comprendre et de créer des **solutions adaptées** aux besoins de la diversité de la population canadienne et de s'engager à long terme avec la prévention et les traitements adéquats pour assurer leur bien-être.

Objectif principal

Ce plan d'action vise à renforcer le leadership et la culture organisationnelle de l'Institut comme un centre d'excellence en recherche de classe mondiale, représentatif, inclusif et capable de répondre aux défis de la diversité canadienne. Ce plan vise également à ce que chaque membre de la communauté de l'IR-CUSM se sente valorisé, respecté et soutenu dans le développement de son plein potentiel, et à rendre l'IR-CUSM un espace exempté de pratiques discriminatoires et de harcèlement.

Pour atteindre cet objectif, le plan sera mis en œuvre sous une approche de co-création, de leadership inclusif, de communication et de transparence.

Objectif spécifiques

Sur la base de l'analyse du contexte présentée et des priorités décrites, le Plan a établi quatre objectifs dont chacun a des actions et des indicateurs :

1/ Créer et maintenir un climat de travail inclusif à l'IR-CUSM

Cet objectif répond aux besoins des membres en matière de recrutement diversifié ; espaces d'écoute sécuritaires; mécanismes de promotion, reconnaissance et équité en emploi; renforcement et diffusion de mécanismes de gestion de situations problématiques (harcèlement, discrimination, conflit, manque d'accessibilité, etc.); et politiques de reconnaissance institutionnelle pour l'engagement envers l'EDI.

2/ Renforcer les compétences des membres de l'Institut sur l'EDI et sa mise en application

Cet objectif répond aux besoins du personnel en matière de différents niveaux de formation (générale et spécialisée), d'outils pédagogiques et interactifs, de guides institutionnels (pour la prise de décisions, pour l'apprentissage continu et pour le mentorat) adaptés aux différents publics.

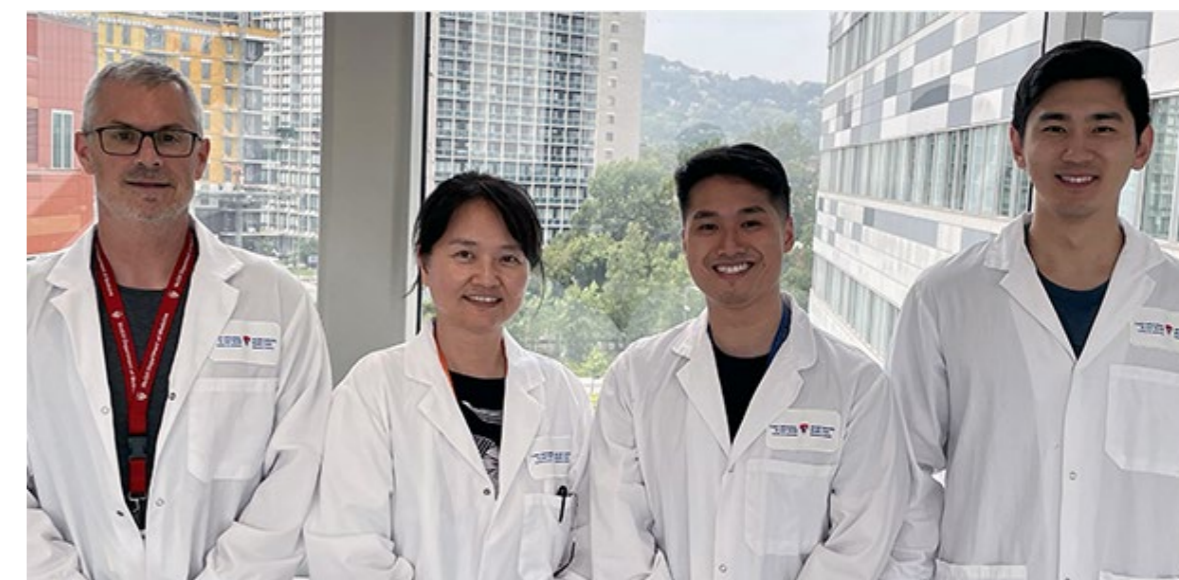
3/ Communiquer et célébrer la diversité institutionnelle

Cet objectif répond aux besoins de mieux connaître la diversité des groupes des membres de l'IR-CUSM, de partager des histoires à succès, d'établir des dialogues entre les membres des GQE et de faciliter l'épanouissement professionnel des membres de l'Institut dans la langue officielle de leur choix. Dans le respect

de la confidentialité et en accord avec les visions des membres des groupes en quête d'équité, cet objectif sera atteint à travers des actions de sensibilisation qui facilitent la visibilité, la reconnaissance, l'identification de barrières et les opportunités de collaboration pour les membres des GQE au sein de l'Institut. Un groupe de travail sur le bilinguisme et le climat de travail sera également créé.

4/ Documenter et innover sur les bonnes pratiques organisationnelles et de recherche en matière d'EDI

Cet objectif répond aux besoins d'espaces d'échange de savoirs, de mécanismes de documentation de bonnes pratiques et des innovations en EDI au sein du personnel administratif et de recherche et de création de partenariats avec les organisations qui œuvrent pour les GQE. Ce Plan vise à positionner l'IR-CUSM comme un centre d'innovation dans la création de connaissances en matière d'EDI dans une institution qui se spécialise dans les sciences biomédicales et les soins de santé incluant la recherche clinique. Pour ce faire, ce plan comprend les actions d'approfondissement, de systématisation et de visibilité des innovations qui supportent l'EDI auprès des groupes en quête d'équité.



SECTION 4

Propositions d'actions concrètes pour atteindre les objectifs



TABEAU 1
Plan d'action en matière d'équité, diversité et inclusion de l'IR-CUSM 2022-2025

Actions	Chronogramme (années financières et leurs trimestres)										Indicateurs et cibles (si applicable)	
	Année 1 2022-23		Année 2 2023-24				Année 3 2024-25					
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Objectif 1: Créer et maintenir un climat de travail inclusif à l'IR-CUSM												
1.1 Ligne de base • Mettre à jour les données existantes												1. Une ligne de base sur la composition démographique du personnel est construite et disséminée
• Renforcer les mécanismes institutionnels d'auto-identification (en coordination avec un système de rapportage en matière de RH)												
• Mener de nouveaux sondages sur la diversité démographique des employé.es												
• Documenter les trajectoires professionnelles des membres des GQE et les barrières à leur intégration institutionnelle												2. Des récits sur l'intégration des GQE créés et disséminés
1.2 Recrutement diversifié • Établir et faire le suivi des partenariats avec des agences, organisations ou médias spécialisés dans les GQE												3. Pourcentage de membres du personnel de l'IR-CUSM qui s'identifient comme membres de groupes sous-représentés. (Voir les cibles quantitatives et les objectifs qualitatifs à la page 6 et dans la Ligne de base en annexe 2).
• Renforcer la création d'offres d'emploi inclusives.												
• Promouvoir des politiques d'équité en emploi (recrutement, rémunération, promotion, etc.) qui visent à éliminer les barrières auxquelles les membres des GQE font face dans l'emploi et dans la recherche.												4. Pourcentage de membres des hautes positions managériales de l'IR-CUSM qui s'identifient comme membres de groupes en quête d'équité (GQE) (Voir les cibles en annexe 2).
• Inviter les personnes de groupes en quête d'équité à postuler aux postes décisionnels.												

Actions	Chronogramme (années financières et leurs trimestres)										Indicateurs et cibles (si applicable)
	Année 1 2022-23		Année 2 2023-24				Année 3 2024-25				
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Objectif 1: Créer et maintenir un climat de travail inclusif à l'IR-CUSM											
1.3 Équité, reconnaissance et climat de travail <ul style="list-style-type: none"> • Réviser les politiques de conditions d'emploi et de rémunération pour identifier et aborder les iniquités. • Renforcer des mécanismes pour identifier et adresser les handicaps non visibles, les besoins en matière de santé mentale, d'équilibre entre vie familiale et professionnelle et autres liés au bien-être du personnel. • Renforcer ou créer des mécanismes pour la gestion de plaintes en matière de discrimination, harcèlement et manque d'équité. 											5. Un programme d'équité et d'accessibilité en emploi mis en œuvre et évalué annuellement. 6. Un programme de reconnaissance des membres des GQE et du personnel engagé envers l'EDI mis en œuvre et évalué.
<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les efforts en matière d'EDI aux critères de promotion du personnel et d'évaluation de la qualité de la recherche (politiques de reconnaissance, adhésion à la <u>Déclaration de San Francisco sur l'évaluation inclusive de la recherche</u>, etc.). 											7. Pourcentage d'utilisateurs-trices des espaces ou canaux d'écoute et de gestion de plaintes satisfaits de la qualité des canaux (80%). 8. Pourcentage de participant.es aux échanges de réseautage satisfaits de la qualité des canaux et des échanges (75%).
<ul style="list-style-type: none"> • Créer des mécanismes intégraux de reconnaissance (prix, récits de changement, ressources, allocation de temps pour mener des initiatives, etc.) et de visibilité institutionnelle qui stimulent les efforts et l'impact des membres des GQE sur les autres membres de l'IR-CUSM. 											9. Pourcentage d'employé.es satisfaits avec la rémunération, la mise en œuvre des politiques de bien-être et les avantages offerts par l'IR-CUSM (80%).
<ul style="list-style-type: none"> • Créer et faire le suivi des canaux ou des espaces d'écoute (dont les systèmes de rapportage par exemple) sur le climat de travail pour les groupes sous-représentés. • Créer ou appuyer des réseaux d'employé.es ou chercheurs et chercheuses des GQE. 											
1.4 Accessibilité <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les besoins d'accessibilité technologique et d'infrastructure et les adaptations logistiques nécessaires à l'épanouissement des employé.es. 											10. Nombre d'initiatives mises en place pour rendre accessibles les espaces et les technologies.
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des investissements ou des ajustements en matière d'accessibilité. 											

Actions	Chronogramme (années financières et leurs trimestres)										Indicateurs et cibles (si applicable)
	Année 1 2022-23		Année 2 2023-24				Année 3 2024-25				
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Objectif 2: Renforcer les compétences des membres de l'Institut sur l'équité, la diversité et l'inclusion et sa mise en application											
2.1 Formations de base <ul style="list-style-type: none"> Organiser des séances d'approfondissement (conférences, échanges d'expériences, écoles d'été, séries d'apprentissage) sur l'EDI dans la gestion du personnel et dans la recherche (recrutement et composition d'équipes, SGBA+, recherche participative, leadership inclusif, etc.) 											11. Pourcentage de participant.es aux activités de formation, d'accompagnement technique et de mentorat satisfait.es de la qualité de la formation et du soutien reçus (80%). 12. Nombre de membres de l'IR-CUSM inscrits au MOOC et aux activités de formation. 13. Pourcentage d'utilisateur-trices d'outils sur l'EDI satisfait.es de la qualité et de l'utilité du matériel diffusé (80%). 14. Nombre de guides institutionnels et d'outils pédagogiques sur l'EDI produits et disséminés à travers les canaux institutionnels.
<ul style="list-style-type: none"> Organiser des webinaires, ateliers et séances de discussion sur l'EDI dans la gestion du personnel et dans la recherche (biais inconscients, bienfaits de l'EDI, exemples d'application et mécanismes de suivi-évaluation) 											
<ul style="list-style-type: none"> Créer un MOOC (massive open online course) en EDI pour tous les membres de l'IR-CUSM 											
2.2 Formations avancées <ul style="list-style-type: none"> Organiser des séances d'approfondissement (conférences, échanges d'expériences, écoles d'été, séries d'apprentissage) sur l'EDI dans la gestion du personnel et dans la recherche (recrutement et composition d'équipes, SGBA+, recherche participative, leadership inclusif, etc.) 											
2.3 Guides institutionnels et outils pédagogiques sur l'EDI <ul style="list-style-type: none"> Créer et disséminer des guides institutionnels, outils d'auto-évaluation, guides de bonnes pratiques, guides méthodologiques et autre matériel pour orienter les membres de l'Institut à intégrer l'EDI 											
2.4 Accompagner techniquement le personnel chercheur et les directeur-trices des divisions <ul style="list-style-type: none"> Dans l'intégration des pratiques d'EDI dans leurs équipes. Dans l'intégration des pratiques d'EDI dans leurs projets et programmes. 											
2.5 Groupes de mentorat <ul style="list-style-type: none"> Créer et renforcer des programmes de mentorat pour les membres des GQE de l'Institut (administration et recherche) 											

Actions	Chronogramme (années financières et leurs trimestres)										Indicateurs et cibles (si applicable)	
	Année 1 2022-23		Année 2 2023-24				Année 3 2024-25					
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Objectif 3: Communiquer et célébrer la diversité institutionnelle												
3.1 Organiser des dialogues participatifs (panels, fora, installations, etc.) ou des campagnes pour la visibilité et la reconnaissance des GQE												15. Pourcentage de participant.es aux activités de reconnaissance et visibilité satisfait.es de la qualité des actions de sensibilisation (80%)
3.2 Documenter les succès des initiatives de changement et les bonnes pratiques en matière d'EDI de façon à pouvoir les répliquer												16. Nombre et type de contenu sur l'EDI produit, mis à jour et diffusé 17. Nombre d'utilisateur.trices de médias liés à l'EDI
3.3 Renforcer le site web, le portail et autres médias institutionnels portant sur l'EDI												
3.4 Rendre transversale l'EDI (avancements, outils, évènements) dans les différents médias de l'Institut												18. Un plan de travail sur le bilinguisme et le climat de travail mis en œuvre et évalué annuellement.
3.5 Créer et mettre en œuvre un plan de travail sur le bilinguisme et le climat institutionnel. Cette activité sera menée dans le respect des lois en vigueur et du droit des employé.es à communiquer dans la langue officielle de leur préférence												
Objectif 4: Documenter et innover sur les bonnes pratiques organisationnelles et de recherche en matière d'EDI												
4.1 Créer une communauté multisectorielle de pratique en matière d'EDI.												19. Pourcentage de participant.es aux activités d'échange de savoirs satisfait.es de la qualité et de l'utilité des échanges pour faire avancer l'EDI (80%).
4.2 Documenter les innovations et leçons apprises sur les approches en matière d'EDI dans une institution dédiée à la recherche en santé.												20. Nombre de publications (études de cas, histoires à succès, bonnes pratiques) sur les leçons apprises (Une publication par année).

SECTION 5

Plan de suivi du plan d'action



Les transformations culturelles proposées par ce plan requièrent une approche autoréflexive et flexible, capable de s'adapter aux besoins et obstacles propres d'une démarche de longue haleine. Une approche participative de suivi et une évaluation de résultats assureront l'atteinte de cet objectif. Pour ce faire, notre plan de suivi se déroulera en quatre étapes :

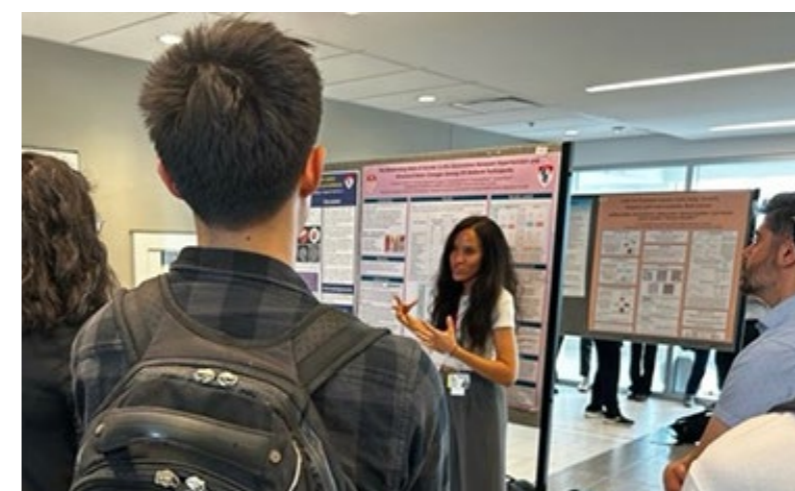
1. Diffusion et validation du Plan d'action

(octobre 2022 - mars 2023)

Le plan a été présenté aux membres des comités consultatifs et décisionnels en ce qui concerne la recherche et l'administration. Il a également été présenté aux divisions, programmes et publics de l'Institut dans le but de l'enrichir et d'identifier des alliées et alliés mobilisateurs et des facteurs clés de son succès.

2. Création et mise en œuvre des activités participatives de suivi-évaluation

À la fin de l'année 1, des sondages anonymes, groupes de discussion et panels permettront de mesurer les avancements et les recommandations pour assurer la qualité des actions réalisées.



3. Dissémination des résultats des activités annuelles de suivi-évaluation

Le rapport annuel de l'Institut, des rapports du Comité consultatif en matière d'EDI, le site web et le portail institutionnel communiqueront régulièrement ces résultats à la communauté de l'IR-MUHC.

4. Discussion et mise en œuvre des ajustements

Le Comité consultatif en matière d'EDI analysera les résultats des évaluations annuelles et mettra en place les ajustements nécessaires. Ceux-ci seront discutés au sein du Comité ressources humaines et équité, diversité et inclusion (RH-EDI).



Annexes

Annexe 1 DÉFINITIONS CLÉS

À l'IR-CUSM, nous comprenons **l'équité** comme le traitement juste et adapté des personnes et des groupes en fonction de leurs besoins, expériences et capacités. Nous promovons une distribution de ressources et d'opportunités qui assure que les groupes en quête d'équité aient les mêmes conditions de participation et de réussite et surmontent les barrières systémiques auxquels ils sont confrontés. Dans le monde de la recherche, ces mesures visent à éliminer les obstacles et les préjugés d'ordre systémique afin que toutes les personnes aient les mêmes possibilités d'exprimer leurs idées, de contribuer à l'innovation à travers leurs méthodes et analyses et de bénéficier des infrastructures, programmes et ressources (CRSH, 2022).

Nous promovons une recherche capable d'intégrer de façon éthique les groupes marginalisés pour adresser leurs besoins en accord avec leurs priorités et visions, pour créer une recherche représentative de leur réalité et pour mobiliser les savoirs construits avec et pour ces groupes de façon accessible. C'est pourquoi l'IR-CUSM adhère à des visions qui voient l'équité comme une démarche continue qui dépend des interventions systémiques et exécutoires (Henry et al., 2017, p. 11).

L'équité est la principale orientation de notre travail sur l'accessibilité des infrastructures, des technologies et des connaissances.



La diversité décrit la présence de la différence dans un groupe de personnes. À l'IR-CUSM, nous comprenons la diversité comme l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques des êtres humains et des différences identitaires (de genre, de race, de sexualité, de capacité corporelle, d'ethnicité, de religion, de statut social, etc.) présentes dans tout groupe de personnes. La diversité « nous appelle à apprécier à la fois les différences et l'interconnexion, et à reconnaître la discrimination systémique et institutionnalisée et y répondre » (McGill University, 2020, p. 3, traduction libre). Nous œuvrons à promouvoir à la fois la diversité cognitive, comprise comme les différentes visions sur un problème et sur sa résolution, et la diversité démographique, vue comme les différences identitaires dans les groupes sociaux (Thibodeau, 2018). Notre approche institutionnelle vise à comprendre les expériences d'oppression que les groupes sociaux ont vécues à cause de leurs différences dans le but de transformer ces conditions d'oppression.

L'inclusion est l'objectif de notre démarche. Elle crée un sentiment d'appartenance, qui émerge lorsque les équipes engagent le plein potentiel des individus, où l'innovation prospère et où les points de vue, les croyances et les valeurs sont intégrés (Burnette, 2018). Nous voyons l'inclusion comme la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence. L'IR-CUSM s'engage à faire des efforts conscients et équitables pour répondre aux besoins individuels afin que tous les membres de l'organisation et les participantes et participants à la recherche se sentent appréciés, respectés et capables de contribuer à leur plein potentiel, dans un environnement stimulant et libre de discrimination et de harcèlement.

Cette vision de l'inclusion entraîne des transformations à l'échelle de la culture organisationnelle dont les effets sont ressentis aux niveaux individuel et collectif.

Références

Burnette, K. (2018). [Belonging: A Conversation about Equity, Diversity, and Inclusion](#). Medium.com. Consulté le 10 août 2022.

Conseil de recherches en sciences humaines (2022). [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche \(sshr-crrsh.gc.ca\)](#). Consulté le 10 août 2022.

Henry, F., James, C. E., Li, P. S., Kobayashi, A., Smith, M. S., Ramos, H., & Enakshi, D. (2017). *The equity myth: Racialization and indigeneity at Canadian universities*. Vancouver : UBC Press.

McGill University (2020). [McGill_Strategic_EDI_Plan_2020-20251.pdf](#). Consulté le 8 août 2022.

Thibodeau, P. (2018). [What is cognitive diversity? - Definition from WhatIs.com \(techtarget.com\)](#) Sur: Techtarget Network. Consulté le 9 août 2022.

Annexe 2 LES COMITÉS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION À L'IR-CUSM

Mandat du Comité ressources humaines et équité, diversité et inclusion (RH-EDI)

Mandat

Le Comité des ressources humaines et de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (RH-EDI) est un sous-comité du conseil d'administration de l'IR-CUSM. Il est chargé d'examiner les questions relatives aux stratégies, politiques et programmes en matière de ressources humaines et de formuler des recommandations au conseil d'administration, ainsi que de veiller à l'atténuation des risques susceptibles d'affecter l'IR-CUSM en ce qui concerne les employés, les employées ou les partenaires. L'EDI est une priorité de ce comité. Par conséquent, l'élaboration et la mise en œuvre de la politique et du plan d'action en matière d'EDI seront examinées et les progrès seront mesurés.



Fonctions

- Examiner les politiques de ressources humaines et les programmes clés et formuler des recommandations au Conseil d'administration sur les questions essentielles.
- Fournir des conseils sur la planification des activités à venir et le processus de gestion de performance pour les postes clés, le cas échéant.
- Recommander des indicateurs de ressources humaines (tableau de bord des ressources humaines) et examiner les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés.
- Signaler au Conseil d'administration toute plainte importante (liée aux ressources humaines) susceptible d'avoir un impact matériel sur le IR-CUSM.
- Fournir des conseils sur les réponses à apporter aux initiatives en lien avec les politiques institutionnelles.
- Veiller à ce que le Plan d'action en matière d'EDI soit en place et réponde aux exigences des différentes parties prenantes, y compris les agences gouvernementales. Veiller à l'avancement de la mise en œuvre du plan.
- Fournir des conseils sur les aspects liés à l'équité qui méritent d'être pris en compte sur les plans stratégique, fonctionnel et opérationnel, et élaborer des déclarations de principes générales à cet effet.
- Appuyer, le cas échéant, des événements liés à l'EDI.
- Examiner le tableau de bord de l'EDI, faire le suivi des données démographiques et suivre les progrès du Plan d'action en matière d'EDI.

Ce comité se réunit de manière régulière

Mandat du comité consultatif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'IR-CUSM

Le comité consultatif EDI de l'Institut est une instance participative et représentative de la diversité de ses membres. Il favorise la discussion et la compréhension des obstacles et des initiatives des membres de l'Institut en matière d'EDI pour les aborder au niveau institutionnel. Il fournit des conseils et formulera des recommandations en matière d'EDI à la direction de l'IR-CUSM et au Comité ressources humaines et équité, diversité et inclusion du conseil d'administration et en fera le suivi. Le comité consultatif en EDI veille à ce que la Politique en matière d'EDI et son Plan d'action soient mis en œuvre, mesurés, suivis et communiqués de façon inclusive, pertinente, adaptée et représentative de la réalité de ses membres et du contexte institutionnel.

Admissibilité

Tous les membres de l'IR-CUSM ou les utilisatrices et utilisateurs de ses services de recherche sont admissibles. Le Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion est représentatif de la diversité démographique et des différents niveaux de travail et d'affiliation (personnel employé, chercheur, étudiant, postdoctoral ou participant à des projets de recherche) à l'IR-CUSM.

Fonctions

- Fournir des conseils pour assurer l'atteinte des objectifs et le suivi-évaluation du Plan d'action de l'IR-CUSM en matière d'EDI;
- Contribuer à l'identification des obstacles institutionnels et des barrières systémiques liées à l'EDI;
- Recommander des pistes d'action pour faire face à ces obstacles de façon adaptée et durable;
- Donner des conseils sur les activités de collecte de données, de recrutement, de rétention, de promotion et toute autre activité contribuant à un climat de travail et de recherche inclusif;
- Conseiller l'IR-CUSM en matière des stratégies de formation, sensibilisation, communication, suivi-évaluation, systématisation et recherche liées à l'EDI et contribuer à leur planification et réalisation;
- Informer les membres de l'IR-CUSM sur les opportunités de financement en matière d'EDI et appuyer sa participation dans ces opportunités et programmes;
- Informer le conseil d'administration et les membres de l'IR-CUSM sur les enjeux d'EDI dans le secteur et sur les avancements de la recherche sur le domaine.

Ce comité se réunit de manière régulière