

Titre de la politique : Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	
Procédure associée: ND	Politique et procédure associées (si applicable): ND
Division ou département demandeur : Direction des ressources humaines et santé, sécurité et environnement	Date de création : 12 avril 2021
Politique: <input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle <input type="checkbox"/> Révisée <input type="checkbox"/> Validée	Date d'entrée en vigueur: 11 mai 2021
Mots clés: équité, diversité, inclusion, discrimination	Date de révision/validation: ND
Approuvée par: <input type="checkbox"/> Directeur/Gestionnaire <input type="checkbox"/> Risques/Déontologie <input type="checkbox"/> Comité des opérations <input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration <input type="checkbox"/> Comité de direction Date: 11 mai 2021	
Étendue: <input checked="" type="checkbox"/> IR-CUSM <input type="checkbox"/> Direction/Département : _____	
Site précis: <input type="checkbox"/> Oui Site: _____ <input checked="" type="checkbox"/> Non	Distribuée à: <input checked="" type="checkbox"/> Personnel <input checked="" type="checkbox"/> Direction/Gestionnaire <input checked="" type="checkbox"/> Communauté de recherche Disponible sur le portail: <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Résumé: Le but de cette politique est de doter l'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill (IR-CUSM) d'une approche globale visant à promouvoir et maintenir un lieu de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif, qui autrement aurait un impact sur le travail ou le service des personnes travaillant au sein de l'IR-CUSM ainsi que des effets indésirables sur les clients, les collègues, le public et la réputation de l'IR-CUSM.	

I. Énoncé d'intention en matière d'ÉDI

L'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill (l'« Institut ») s'engage à identifier et reconnaître ses défis en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI), ainsi qu'à travailler vers la résolution de ces défis au bénéfice de tous les membres de notre communauté, toutes identités, appartenances et expériences confondues.

Nous croyons que la diversité constitue une force. Nous croyons que notre milieu de travail, de recherche et d'apprentissage doit permettre à tous d'exprimer leurs différences, et que ces différences doivent être bienvenues et célébrées. Nous aspirons à prévenir les obstacles liés à l'attraction, le recrutement, la rétention, la reconnaissance et l'avancement des groupes sous-représentés. Notre objectif est de renforcer notre organisation par l'entremise de l'écoute, l'éducation, la réflexion, l'apprentissage et la croissance. Pour débiter, nous favorisons une approche d'ouverture et d'humilité pour atteindre une meilleure compréhension de notre communauté.

II. Objectif

Cette politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (la « Politique ») fournit une structure pour soutenir le changement continu, durable et constant aux niveaux individuels, de groupe et institutionnels. Elle fournit un cadre de travail visant à mieux comprendre et aborder les écarts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de notre communauté. Elle soutient l'alliance et la sensibilité envers la diversité au-delà de l'Institut et dans la communauté élargie que nous servons.

Avec cette Politique, l'Institut vise à éviter les barrières systémiques ainsi que les biais, et il 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.

III. Personnes/Secteurs affectés

Cette politique s'applique à parts égales à tous les membres des lieux de travail et de recherche de l'Institut, incluant le personnel, les stagiaires, les chercheurs, les chercheurs-cliniciens, la direction de l'organisation, les membres des corps dirigeants et des comités décideurs, incluant toutes les personnes participant aux affaires ou aux activités de recherche de l'Institut (p. ex., les visiteurs, les fournisseurs de services, les sous-traitants, les bénévoles, les partenaires, etc.). Elle s'applique à toute personne, peu importe le poste, le niveau hiérarchique ou le statut au sein de l'Institut, qu'elle soit rémunérée ou non par l'Institut.

Nous reconnaissons que nous avons d'autres politiques pouvant être liées à l'équité, la diversité et l'inclusion. Cette Politique est complémentaire et fondée sur des cadres stratégiques existants. Elle devrait être utilisée et lue parallèlement aux autres politiques correspondantes, soit :

- [La politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel sur les lieux de travail et de recherche](#)
- [Le code de conduite du CUSM](#)
- [Le code d'éthique du CUSM](#)
- [La politique de médias sociaux](#)

Incluant les meilleures pratiques et législations pertinentes :

- La [Charte des droits et libertés de la personne](#)
- La [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#)
- La [Loi sur l'équité salariale](#)
- La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

IV. Références/Définitions des termes

Équité : Lorsque chacun.e est traité.e en fonction de ses différents besoins, de manière à permettre à tou.te.s de participer, d'agir et de s'engager de la même façon. ([Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)).

Diversité : La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tou.te.s, et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances

religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle. La diversité est un fait, et l'inclusion est un choix. ([Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)).

Inclusion : L'inclusion s'agit de la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence. C'est un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels afin que tou.te.s se sentent appréciés, respectés et capables de contribuer à son plein potentiel. La diversité se produit naturellement, créant un mélange dans l'entreprise, l'inclusion est le choix qui aide à faire en sorte que le mélange fonctionne bien ensemble. ([Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)).

Autres définitions

L'Institut utilisera les meilleures pratiques en matière de terminologie et de définitions proposées par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), Annexe 1, qui sont mises à jour annuellement.

V. Politique

L'Institut s'assurera de :

1. Veiller à offrir un environnement où tous les membres sont traités avec équité, dignité et respect en incorporant l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes les sphères d'activités.
2. Affirmer son engagement envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et les défendre.
3. Veiller à créer et favoriser un environnement solidaire et compréhensif dans lequel les personnes réalisent leur plein potentiel, quelles que soient leurs différences.
4. Encourager activement la participation des membres sous-représentés.
5. Mettre en œuvre et soutenir un comité d'ÉDI qui relèvera du conseil d'administration de l'Institut.
6. Soutenir la collecte et l'analyse de données à des fins de mesures et d'avancées de l'ÉDI à l'Institut.
7. Veiller à ce que le comité d'ÉDI soit responsable de l'élaboration d'un plan d'action en matière d'ÉDI, en fonction du cadre de travail sur l'ÉDI élaboré par les groupes de travail du comité de développement de la politique sur l'ÉDI — Annexe II.
8. Veiller à ce que la Politique continue d'être un document évolutif, revu régulièrement par le comité sur l'ÉDI au fur et à mesure que le plan d'action progresse. À tout le moins, elle devrait être révisée tous les deux ans, à moins qu'un changement aux législations ou meilleures pratiques ne soit introduit.
9. Reconnaître les peuples autochtones et les territoires traditionnels au début de rencontres ou de conférences. Cette reconnaissance est importante, puisqu'elle invite les participants à en apprendre davantage sur les terres sur lesquelles ils habitent, l'histoire et les ressources de celles-ci et la manière dont ils peuvent activement prendre part à un meilleur avenir ensemble.
10. Renforcer notre performance et les résultats envers l'engagement et l'inclusion des Autochtones en ce qui a trait à l'embauche et les lieux de travail et de recherche.
11. S'engager dans une consultation significative, dans l'établissement de relations respectueuses, d'opportunités durables à long terme et de possibilités d'éducation et de formation sur l'histoire des peuples autochtones, notamment l'histoire et l'héritage des écoles résidentielles, de la compétence interculturelle, de la résolution de conflit, des droits de la personne et de l'antiracisme.

12. Reconnaître tous les groupes sous-représentés, notamment : les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes neurodivergentes et les personnes atteintes de handicaps visibles ou invisibles, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés, les membres des communautés LGBTQ+ (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, personnes *queer*, bispirituelles). Le + reconnaît qu'il existe d'autres identités et que la langue évolue.

VI. Rôles et responsabilités

La responsabilité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion incombe à la direction et au conseil d'administration de l'Institut.

Il incombe à la direction et au conseil d'administration de :

- Agir comme modèle pour l'Institut en démontrant un engagement et entreprendre des actions afin de favoriser une communauté équitable, diversifiée et inclusive.
- Procéder à la révision critique des structures, des systèmes, des politiques et procédures et des processus organisationnels pour aborder les désavantages et la sous-représentation.
- Procéder à la révision critique des documents officiels, des publications et d'autres projets afin de veiller à l'usage d'un langage inclusif et non discriminatoire et d'images reflétant une diversité sociale et culturelle.
- Créer et entretenir un environnement sécuritaire et accueillant dans les aires communes qui reflète une diversité sociale et culturelle.
- Sensibiliser la communauté de l'Institut à la politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion par l'entremise du portail interne, du site Web, des publications, des dispositions de formation et la structure de la direction de l'Institut, s'il y a lieu.
- Assurer le traitement juste et équitable de toute personne. Notre diversité comprend : des différences en matière d'origine, de culture, d'ethnie, de genre ou d'identité de genre, de langue, d'âge, d'orientation sexuelle, de religion, de statut socioéconomique ou hiérarchique, de neurodiversité, de handicap visible ou invisible, de styles de pensée, d'expérience, d'éducation, ou de toute autre caractéristique. Nous croyons que le vaste éventail de perspectives provenant d'une telle diversité promeut l'innovation et le succès. La diversité nous rend plus créatifs, flexibles, productifs et concurrentiels.
- Agir en conformité à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation sous réserve de contrainte excessive.
- Rendre disponible et promouvoir des canaux efficaces et confidentiels pour aborder des préoccupations liées à l'ÉDI.
- Introduire un programme de formation obligatoire aux personnes et aux comités de recrutement impliqués dans le processus de recrutement. Sensibiliser les personnes aux biais inconscients, à la discrimination, à l'oppression et à leurs impacts grâce à des opportunités de formation et d'éducation.
- Veiller à ce que la diversité de la communauté de l'Institut soit reflétée sur tous les canaux promotionnels.
- Veiller à ce que les événements communautaires soient tenus, dans toute la mesure du possible, dans des emplacements et à des heures accessibles.
- Compiler et analyser des données démographiques. Procéder à la collecte, l'analyse et le rapport tout en conservant une stricte confidentialité des renseignements personnels, pour comprendre la composition de l'Institut.
- Utiliser les données et les analyses pour élaborer et adapter un plan stratégique ÉDI pour aborder les aires de sous-représentations ciblées.

- Fournir des comptes rendus réguliers des initiatives d'ÉDI et des indicateurs clés de performance à la communauté, comme déterminé par le plan stratégique ÉDI.
- Demeurer à jour des impacts des programmes d'ÉDI au sein de nos organisations affiliées.

Le comité d'équité, de diversité et d'inclusion (le « comité sur l'ÉDI ») relève du conseil d'administration de l'Institut.

Les rôles et les responsabilités du comité sur l'ÉDI sont tels qu'énoncés dans le cadre de référence — Annexe III.

Tous les utilisateurs des lieux de travail et de recherche de l'Institut partagent la responsabilité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et doivent créer un environnement solidaire et inclusif pour tous. Il leur incombe de :

- Se familiariser avec cette Politique et d'agir en conformité avec ses principes connexes.
- Promouvoir une culture qui favorise l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Participer à de la formation et tout autre événement soutenant la mise en œuvre de cette Politique, s'il y a lieu.
- Reconnaître et aborder les biais, les croyances sous-jacentes et les valeurs, les suppositions et les stéréotypes qui inhibent les opportunités dans les lieux de travail et de recherche.
- Accueillir, favoriser et promouvoir des attitudes positives, informées et inclusives les uns envers les autres.
- Offrir des environnements exempts de discrimination et de harcèlement et inclusifs pour tous.
- Veiller à l'inclusion des perspectives et des voix des groupes sous-représentés dans le cadre de consultation et de processus de prise de décisions.

VII. Procédure pour formuler une plainte

a. Processus informel

Si un ou une employé(e) pense être ou avoir été victime de harcèlement, il est recommandé qu'il ou elle mentionne à la personne responsable du comportement qu'il ou elle est inconfortable et lui demander de cesser ce comportement immédiatement. Bien que l'Institut reconnaisse que cela pourrait être difficile dans certains cas, cette méthode est la plus efficace pour éliminer le problème.

Si l'employé(e) ne souhaite pas aborder le sujet directement avec la personne responsable, ou si l'approche fut essayée, mais qu'elle n'a pas mené au résultat escompté, toute préoccupation devrait d'abord être abordée avec le gestionnaire, ou directement avec la directrice des ressources humaines de l'Institut si désiré.

Si la question est abordée avec l'Institut de cette manière, l'Institut révisera la situation et entreprendra les étapes suivantes de la manière appropriée dans les circonstances. Cela pourrait comprendre, entre autres : aviser le présumé mis en cause de l'impact de ses actions; demander que la conduite contraire aux principes d'ÉDI cesse immédiatement, fournir des opportunités de formation ou d'éducation, ou organiser une rencontre avec le gestionnaire pour résoudre le problème. Des mesures administratives ou disciplinaires pourraient être appliquées, s'il y a lieu.

Toutes représailles sont strictement interdites et les employés sont libres de reporter toute situation de représailles contre eux sans crainte de représailles. Les membres de la direction ne prendront aucune méthode de représailles envers un ou une employé(e) qui formule une plainte de bonne foi ou qui participe à une enquête. Tout signalement de représailles sera immédiatement et soigneusement étudié conformément à la procédure d'enquête décrite dans cette Politique.

Devrais-je formuler cette plainte?

Si une personne est certaine (ou modérément certaine) qu'un geste discriminatoire ou violent fut posé, elle pourrait songer aux risques ou conséquences potentiels de choisir de répondre au geste ou de ne pas y répondre. Ces questions pourraient comprendre :

1. Si je répons, ma sécurité physique pourrait-elle être menacée?
2. Si je répons, la personne deviendra-t-elle défensive? Cela mènera-t-il à une dispute?
3. Si je répons, comment cela affectera-t-il ma relation avec cette personne (p. ex., un ou une collègue, etc.)
4. Si je ne répons pas, vais-je regretter le fait de ne pas avoir dit quelque chose?
5. Si je ne répons pas, cela donne-t-il l'impression que j'accepte ce comportement ou ces paroles?

Parlez de ces options avec quelqu'un. Si la réponse à l'une de ces questions est « oui », votre gestionnaire ou les ressources humaines peuvent vous aider dans votre réflexion.

b. Discrimination d'un collègue

Si une personne croit qu'un ou une collègue fut ou est victime de discrimination, elle devrait aviser leur superviseur. Si cela s'avère impossible et qu'elle souhaiterait plutôt rapporter une situation sous le couvert de l'anonymat, la demande pourrait être envoyée à : edi.ri@muhc.mcgill.ca.

c. Discrimination par un membre de la gestion

Un employé de l'Institut croyant avoir fait l'objet de discrimination de la part de leur superviseur devrait le signaler à edi.ri@muhc.mcgill.ca ou à la directrice des ressources humaines.

d. Discrimination par des personnes n'étant pas employées de l'Institut

Un employé de l'Institut croyant avoir fait l'objet de discrimination par une personne n'étant pas employée par l'Institut, comme un sous-traitant, un fournisseur ou toute autre personne avec qui l'Institut fait affaire devrait signaler la situation à son superviseur, à edi.ri@muhc.mcgill.ca ou à la directrice des ressources humaines.

e. Discrimination par des employés de l'Institut envers une personne avec qui l'Institut fait affaire

Il est interdit aux employés de l'Institut d'adopter un comportement contraire à cette Politique envers un client, un fournisseur ou toute autre personne avec qui l'Institut fait affaire.

f. Responsabilité individuelle

Il incombe à tous, à tous les niveaux hiérarchiques, de veiller à ce que les lieux de travail de l'Institut, qui comprennent également les espaces de recherche, soient exempts de discrimination, de violence et de menace de violence et de signaler tout incident ou tout comportement interdit en vertu de cette Politique. Si vous avez fait l'objet de discrimination ou si vous avez été témoin d'un incident, vous avez la responsabilité de le signaler.

Par conséquent, les employés ne doivent pas uniquement s'abstenir de tout comportement interdit, mais ils doivent également contribuer activement à maintenir un lieu de travail et de recherche exempt de discrimination, de violence et de menace de violence, et en tout temps agir en conformité avec cette Politique.

Si vous êtes incertain qu'une situation ou un comportement constitue de la discrimination ou qu'il est interdit conformément à cette Politique, vous devriez d'abord en discuter avec votre superviseur, ou communiquer avec edi.ri@muhc.mcgill.ca ou la directrice des ressources humaines.

Pour les employés travaillant au sein de l'IR-CUSM : Le Programme d'aide aux employés est un service de consultation et d'information volontaire et confidentiel offert à toute heure de la journée. Pour plus de détails, cliquez [ici](#).

Pour les stagiaires de recherche et les étudiants travaillant au sein de l'IR-CUSM : plusieurs ressources sont offertes à l'Université McGill. Pour plus de détails, cliquez [ici](#).

Il est toujours possible de demander de l'aide auprès de la directrice des ressources humaines et de la santé, de la sécurité et de l'environnement, Sonia Rea, à sonia.rea@muhc.mcgill.ca, ou au 514 934-1934, p. 43824.

g. Autres juridictions

Les personnes n'étant pas employées de l'IR-CUSM, mais étant couvertes par les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion de nos institutions affiliées telles que l'Université McGill ou le CUSM seront redirigées en conséquence.

VIII. Accessibilité

Bien que tout effort raisonnable fut déployé afin d'assurer l'accessibilité de cette politique en ligne, des parties du contenu ou des services pourraient être inaccessibles pour certains utilisateurs. Pour de l'assistance, veuillez communiquer avec edi.ri@muhc.mcgill.ca.

ANNEXES

ANNEXE I

Glossaire des termes – Un outil de référence (janvier 2022)

Par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le glossaire est accessible [ici](#).

ANNEXE II

Document de travail — Cadre de travail

Ce cadre de travail sur l'ÉDI fut élaboré par les groupes de travail du comité de développement de la politique sur l'ÉDI à l'aide de données du café mondial sur l'ÉDI de janvier 2021.

Le cadre de travail se divise en cinq domaines d'intérêt :

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**

Concept 1 : Développer la diversité à tous les niveaux de l'organisation

Objectif : Améliorer l'équilibre des groupes sous-représentés à tous les niveaux de la communauté de l'Institut, surtout dans des rôles de direction.

Prochaines étapes :

- Compiler des statistiques
- Établir un plan d'action

Prochaines phases (points de développement dans le plan d'action) :

Un ou une représentant(e) pour chaque groupe sous-représenté devrait préconiser et faire les suivis quant aux changements qui devraient être communiqués.

- Un plan d'action et un mécanisme doivent être en place afin de signaler les incidences de racisme, d'abus émotionnel, de microagressions, de propos racistes qui affectent le rendement et ébranlent la confiance du destinataire visé. En plus des ressources humaines, les incidents devraient également être signalés au comité d'ÉDI.
- Un plan d'action pour informer les comités des changements qui sont apportés au plus haut niveau pour aborder ce problème.

Il devrait y avoir un agent de défense des intérêts pour traiter les incidents.

Si vous êtes témoin d'une microagression, les questions suivantes devraient servir de processus pour aider à réagir face à cette microagression ([ELAMICRO](#)) :

1. Cette microagression s'est-elle réellement produite?
2. Devrais-je répondre à cette microagression?
3. Comment devrais-je répondre à cette microagression?

Des changements sont nécessaires afin de devenir plus inclusif relativement aux femmes et aux groupes sous-représentés. En ce qui a trait aux rencontres du conseil d'administration : pourraient-elles être planifiées plus tôt pour permettre aux mères d'y assister? Le système doit être contesté.

Concept 2 : Rassembler et analyser des statistiques concrètes sur la diversité

La politique sur l'ÉDI de l'Institut de recherche reflète l'ensemble des principes d'équité, de diversité et d'inclusion au cœur de sa communauté diverse et guidera l'élaboration du plan d'action institutionnel sur l'ÉDI. La Politique émerge d'une compréhension claire de nos besoins et priorités institutionnels, comme défini par le portrait actuel de l'ÉDI. Une enquête sur le profil des membres de tous les secteurs de la communauté et leur consultation sont par conséquent des étapes clés du processus de développement de la politique.

- L'objectif de l'exportation et de l'analyse de données doit être défini afin d'éviter de faire porter le blâme ou d'individualiser les enjeux d'ÉDI.
- Approche par phases : La Politique et les plans d'action doivent être itératifs et dictés par l'information collectée durant les phases d'avant-projet, de développement et de maintenance.
- La phase d'avant-projet comprendra : l'identification des données que nous détenons, la décontextualisation des données (comprendre l'environnement plutôt que d'évaluer les gens), l'identification des données que nous n'avons pas ou que nous pouvons avoir et la définition du plan de collecte de données.
- La phase de développement comprendra : la transmission des résultats au sein et au-delà de l'Institut, la définition d'un plan d'action pour consulter les parties prenantes (p. ex., des sondages ciblés avec des objectifs et des résultats clairs, des groupes de discussion), compiler et évaluer l'information et développer un plan de transmission stratégique.
- Maintenance : Identification de mesures et de résultats clairs pour évaluer si un plan d'action nécessite des ajustements et pour déterminer si un changement au niveau de la politique est nécessaire à la lumière de l'enquête sur l'ÉDI auprès de la communauté. Un processus continu et réitératif, incluant des évaluations régulières, un plan à long terme et des mesures axés sur les actions sont nécessaires pour assurer la continuité.
- La collecte de données devrait comprendre l'inclusion de minorités non visibles, comme les personnes 2SLGBTQ+ ou les personnes neuro-divergentes ou atteintes d'un handicap visible ou invisible.

Concept 3 : Améliorer la sensibilisation et l'éducation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Objectif : L'Institut de recherche est une institution de renommée mondiale vouée à l'éducation et la recherche haut de gamme. Nous aspirons l'intégration d'un même niveau de standard élevé lorsqu'il est question d'éducation et de sensibilisation du personnel en ce qui a trait à cette politique. Dans cet esprit, il est impératif que l'éducation et la sensibilisation s'étendent au-delà de cette politique. L'éducation sur les diverses communautés que nous servons et qui sont au centre de notre réussite doit être offerte à tous.

Prochaines étapes :

1. Sensibilisation à la politique sur l'ÉDI
2. Formation sur l'ÉDI
3. Activités pour promouvoir l'ÉDI

Idées provenant du café mondial :

1. Sensibilisation à la politique sur l'ÉDI

- Intégrer un aperçu de la politique sur l'ÉDI dans toutes les conférences données par les ressources humaines, incluant l'orientation pour nouveaux employés.
- Deux fois par année, envoyer un message à la communauté soulignant la politique sur l'ÉDI ainsi que son objectif, avec toute autre mise à jour pertinente.
- S'engager à organiser un café mondial sur une base annuelle afin que la communauté puisse fournir une rétroaction sur la politique.
- Se tenir à jour sur les meilleures pratiques en matière d'ÉDI dans des organisations similaires.
- Établir des formations obligatoires pour tous les postes de supervision et de direction.
- Partager les pratiques entre équipes et comités. Par exemple, les résultats d'initiatives d'ÉDI au sein d'une division donnée devraient être partagés avec les ressources humaines, puis communiqués et intégrés aux activités d'ÉDI de l'Institut. Des rapports, des sommaires et des présentations relativement à ceci devraient être créés et communiqués.
- Communiquer les états d'avancement des efforts déployés, qui sont davantage décisionnels que des demandes d'information.
- Créer des occasions où les employés peuvent partager leurs expériences individuelles pour aider à bâtir une empathie entre collègues. Chacun a une perspective unique et quelque chose à apporter à la discussion.
- Être au courant des activités organisées par l'Institut, le CUSM, l'Université McGill, les trois conseils (IRSC, CRSNG, CRSH) et tout autre organisme, et y prendre part.
- Offrir de la formation sur l'ÉDI.
- Créer des partenariats avec une variété d'organisations externes qui contribuent à la défense des communautés marginalisées.
- Créer d'autres options de formation par l'entremise des ressources humaines en collaboration avec d'autres groupes, ou organisées par d'autres groupes.
- S'engager à offrir un éventail divers de formations en incluant notamment des sujets tels que la race, l'ethnie, la nationalité, le genre, la sexualité et les handicaps.
- Inclure des formations spécifiques sur l'antiracisme, le racisme systémique et les biais inconscients.
- Offrir un accès virtuel à des présentations en direct ou en différé à des fins d'accessibilité et de gestion du temps.
- S'engager à offrir une variété de présentations qui non seulement abordent la discrimination au travail et ses défis, mais offrent également de la formation sur les différentes communautés et leurs contributions à la société. Rendre la présence des superviseurs obligatoire pour assurer l'adhésion à la formation sur la diversité autant pour eux-mêmes que pour leurs employés et signaler ces activités aux ressources humaines sur une base annuelle, par exemple dans l'évaluation de la performance, où une section à cet effet aura été ajoutée.
- S'engager à encourager la rétroaction sur les séances de formation et aborder les sujets avec transparence.
- Rendre la formation à son propre rythme accessible pour tous (p. ex., une bibliothèque de ressources accessible à tous, permettre à la communauté de placer des demandes pour de nouvelles ressources). Allouer un budget annuel à une telle initiative.

2. Ouverture à l'amélioration des activités de sensibilisation :

- L'ÉDI est un concept en constante évolution.
- Les individus devraient être encouragés à prendre leurs propres initiatives, p. ex., un employé invite la communauté à le rejoindre Défilé Fierté Montréal.

Concept 4 : Incorporer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le processus d'embauche

Objectif : « Le développement et l'application de pratiques équitables en matière d'embauche, de promotion et de rétention des employés. » (McGill)

« Veiller à ce que le développement professionnel et les décisions liées à la progression soient justes et fondées sur la connaissance, les compétences et les habiletés relevant de la capacité de la personne à effectuer le travail. » (Café mondial)

Prochaines étapes : Collaborer avec les ressources humaines et le comité ÉDI pour élaborer les meilleures pratiques.

Idées provenant du café mondial :

- Veiller à ce que les pratiques de recrutement de l'Institut se fondent sur des relations authentiques ponctuées de confiance, de respect mutuel et de bienveillance. Nous soutenons la diversité et rejetons toute forme de discrimination fondée sur la culture, la race, l'ethnie, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité, la religion, les handicaps visibles et invisibles, l'âge, les origines socio-économiques ou l'expression de soi individuelle. Nous assurons l'utilisation de méthodes de recrutement et de sélection efficaces, inclusives, non discriminatoires et systémiques. Nous aspirons à positionner l'Institut comme un lieu de travail attrayant sur des annonces publicitaires et dans le cadre d'entrevues en mettant de l'avant nos politiques de travail flexibles, nos avantages, nos options d'équilibre travail-vie personnelle et notre transparence en matière de rémunération.
- Nous devons permettre un accès juste et équitable aux opportunités, tout en assurant une représentation équilibrée et une réelle appartenance de l'attraction au recrutement, au développement de l'accueil et à la rétention. Une communication transparente doit être maintenue au fil du processus.
- Nos leaders et leurs délégués chargés du processus d'embauche doivent veiller à l'application des bonnes conditions pour chaque individu, incluant les individus provenant de groupes sous-représentés et des quatre groupes désignés : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, afin que tous puissent être leur vrai soi pour atteindre leur plein potentiel et contribuer au succès de l'Institut.
- Nous croyons que nous avons besoin de différentes perspectives pour prendre les meilleures décisions, notamment les meilleures décisions en matière d'embauche qui orienteront la recherche innovatrice et la réussite, tant au niveau individuel qu'organisationnel.
- Cela comprend l'application de pratiques inclusives pour augmenter la participation des groupes sous-représentés. Il est impératif d'employer un langage inclusif, non biaisé et neutre et d'éviter les obstacles non nécessaires dans les pratiques de recrutement et de sélection tout en veillant à retirer les biais systémiques et raciaux.
- L'IR-CUSM vise à créer et maintenir un environnement productif, favorable et ouvert qui implique une masse critique d'employés talentueux représentant l'excellence et la diversité.

- Nous nous engageons à incorporer les meilleures pratiques en matière d'ÉDI dans notre cycle de recrutement à tous les niveaux de l'organisation.
- Il est impératif d'éduquer les leaders, leurs délégués et les comités de sélection sur l'importance de la diversité et de l'inclusion, qui est vitale à l'augmentation de la diversité et de l'inclusion dans les lieux de travail et de recherche.
- Mettre à jour les procédures de recrutement et de sélection pour inclure un guide de meilleures pratiques en matière d'ÉDI adapté pour attirer, recruter et retenir des leaders, des délégués et des comités de sélection.
- Quelques exemples :
 - https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx
 - https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/recruiting_a_more_diverse_workforce_uhs.pdf
- Mettre à jour des procédures de recrutement pour assurer l'achèvement obligatoire de deux formations en ligne avant d'entreprendre le processus de recrutement, notamment sur les fondements de la diversité et de l'inclusion et sur les biais inconscients.
- Des comités de sélection devraient être formés dans les circonstances où le genre est sous-représenté.
- Établir des cibles pour augmenter le nombre d'embauches de groupes sous-représentés. Cela peut être atteint par l'entremise d'affichages obligatoires sur des sites d'emploi spécialisés ciblant les groupes sous-représentés.
- Assurer un langage neutre sur les annonces.
- Promouvoir l'équilibre travail-vie personnelle sur les affichages de poste en incluant visiblement des options de télétravail, de semaine de travail compressée, d'horaire flexible.
- Augmenter l'engagement de leaders et de leurs délégués pour embaucher, soutenir et mentorer les femmes dans leur développement de carrière.
- Examiner les entrevues de départ pour déterminer si des tendances existent en ce qui a trait au genre.

Concept 5 : Créer une culture organisationnelle d'inclusion et d'appartenance

Objectif : Veiller à ce que tous se sentent accueillis et qu'ils sachent que leurs contributions sont importantes.

Prochaines étapes : À développer par le comité d'ÉDI.

Idées provenant du Café mondial :

L'Institut devrait promouvoir un climat où tous peuvent exprimer leurs idées, surtout lorsque celles-ci sont différentes de la majorité. À chaque niveau, dans tous les processus, tous ceux pouvant se sentir isolés en raison de leurs différences doivent être soutenus. Cela devrait être atteint en adoptant une approche proactive d'ouverture et d'acceptation. Nous devons également fournir des outils et soutenir les individus afin de veiller à ce qu'ils se sentent inclus.

L'amélioration de notre sentiment d'appartenance a le potentiel d'influencer positivement notre bien-être mental et notre productivité, étant donné que le travail est une composante principale de la vie d'une personne.

Les facteurs pouvant influencer notre culture d'ÉDI :

- **Silos** : Comment les briser?
- **Liens personnels** : Comment créer des occasions d'en apprendre davantage sur les autres?
- **Unicité** : Comment les minorités visibles et invisibles peuvent-elles se sentir incluses?

Silos

- Silos verticaux
 - Les chercheurs et étudiants peuvent sentir qu'ils font davantage partie d'une équipe que de l'Institut.
 - Les expériences de diversité, d'inclusion, de bien-être, de sensibilisation à l'ÉDI peuvent être entièrement différentes d'une équipe à l'autre.
- Silos horizontaux
 - Ces expériences sont également complètement différentes d'un niveau hiérarchique à l'autre.
 - Il est très difficile de trouver des points communs dans l'expérience de travail à l'IR entre personnes de différents niveaux hiérarchiques.
- Comment briser les silos?
 - Site Web, formations
 - Favoriser la communication au sein des équipes et des niveaux hiérarchiques (établir des comités d'étudiants, de personnel, etc.).
 - Tous les événements et comités devraient refléter notre politique sur l'ÉDI.

Liens personnels

Demander à la communauté de l'Institut de participer à des rencontres Zoom afin d'apprendre à se connaître. Utiliser le calendrier multiculturel de CCDI pour créer des communautés de pratique. Utiliser les introductions avec les pronoms.

- Il est clair qu'il doit y avoir un lien solide entre le comité ÉDI et les divers comités sociaux existant dans notre communauté.
 - Les ressources disponibles ne sont pas claires.
 - P. ex., si un programme de recherche organise et promeut une activité de jeux et pizza, il faudrait penser à inviter les personnes à l'extérieur du programme également.
- Une meilleure représentation de la recherche et des étudiants au-delà de l'équipe de recherche.
- Aller à la rencontre d'autrui, faire preuve d'écoute, être vu, tout cela crée une ouverture, une tolérance, un intérêt envers diverses expériences, de l'inclusion et de l'appartenance.
- Premier mois : une rencontre de 15 minutes avec un membre différent de l'Institut toutes les semaines (sujet de discussion : son rôle et ses responsabilités, partage d'une expérience de travail qui a été appréciée, etc.).
- Deuxième au douzième mois : une rencontre de 30 minutes avec un membre différent de l'Institut tous les mois.
 - Nous fournissons une liste de sujets de discussion possible, par exemple :
 - La première chose qu'on désire faire après la COVID-19
 - Partage d'une expérience de vie
 - Partage d'une expérience relative à l'ÉDI

- Ce qui nous distingue de nos collègues — le but étant de réaliser que nous sommes tous différents, l'intention n'est pas de minimiser le fait que certaines différences font l'objet de discrimination alors que d'autres sont appréciées.
- Le meilleur conseil qui nous a été donné, ce qui nous tracasse, si on pense plus souvent au passé, au présent ou au futur, ce qui fut la plus grande priorité au cours de la dernière année, etc.

Les silos et les liens personnels peuvent tous les deux être abordés par l'entremise d'un engagement envers les événements qui bâtissent et renforcent la culture relationnelle d'une manière profonde et durable à l'Institut.

Unicité : Comment les minorités invisibles peuvent-elles se sentir incluses?

L'inclusion de minorités invisibles, comme les personnes 2SLGBTQ+ ou les personnes atteintes d'un handicap mental, doit être traitée conformément aux particularités de chaque groupe. Naturellement, cette réalité est souvent inconnue et parfois même cachée.

Sujets de discussion :

- Certaines différences peuvent être difficiles à exprimer dans un contexte de travail (que signifie être LGBTQ+ au travail?)
- Peut-être pourrions-nous viser un processus naturel de communication et de dialogue pour mieux partager différentes expériences de travail à l'Institut et reconnaître certaines expériences.

ANNEXE III – Comité ÉDI

Mandat

Le comité ÉDI de l'Institut est un sous-comité du conseil d'administration de l'Institut. Le comité est chargé de fournir des conseils et de formuler des recommandations sur des sujets touchant à l'ÉDI, en particulier ce qui est visé par la politique sur l'ÉDI.

Le comité a comme mandat de traduire la politique sur l'ÉDI en principes et en plans d'action. Les plans d'action devraient préciser comment la stratégie et les objectifs d'ÉDI ont été déterminés, comment la progression sera mesurée, quel sera le mécanisme de suivi des résultats et comment les risques seront gérés. Les cinq thèmes générés à l'événement de café mondial ont fourni un cadre de travail qui guidera le comité ÉDI.

L'Institut s'engage, par l'entremise de son comité ÉDI, à veiller à ce que l'impact et les résultats des actions entreprises soient mesurés, suivis et communiqués de manière précise.

Composition

Le comité ÉDI est composé de 15 membres votant, incluant le président.

À l'interne : Des membres clé de la direction de l'administration de l'Institut, des programmes de recherche, du CRES et des plateformes, le spécialiste en ÉDI et des membres de la communauté.

Les membres peuvent se joindre au comité selon la formule premier arrivé, premier servi. Une représentation sur le plan de la diversité des perspectives et de genre doit être assurée.

Relève du : conseil d'administration de l'IR

Président : leader exécutif

Invités non votant : consultants, partenaires affiliés, conférenciers, etc.

Les invités non-votant peuvent participer aux rencontres et offrir une opinion et des suggestions, mais ils ne comptent pas à des fins de quorum.

Durée du mandat :

- Tous les membres sont nommés pour une durée de deux (2) ans, renouvelable une fois (maximum de quatre ans).

Rencontres :

- Le comité se rencontre tous les deux mois.
- Le quorum consiste en une majorité des membres votant du comité (50 % plus un). Le président compte comme membre votant dans ce qui constitue le quorum.

Objectifs :

- Développer un plan stratégique d'ÉDI, incluant un plan d'implémentation.
- Offrir une tribune pour l'identification et la considération d'enjeux en matière d'équité et d'inclusion dont l'objectif est d'améliorer la diversité.

- Fournir un avis sur les aspects de l'équité méritant une attention particulière relativement aux plans stratégiques, fonctionnels et opérationnels et élaborer des énoncés de position à cet effet.
- Organiser des séances de formations et des événements sur l'ÉDI, entre autres, pour que la communauté y participe, apprenne et échange des idées.
- Conseiller relativement à la réponse aux initiatives politiques.
- Suivre les données démographiques.
- Identifier les écarts en matière d'ÉDI, formuler et prioriser des objectifs et étudier la progression.
- Étudier les impacts des politiques, procédures et processus, identifier les écarts et recommander des actions pertinentes.
- Favoriser la cohésion et éliminer la discrimination en faisant la promotion de l'implication et de l'interaction d'une communauté diverse.
- S'impliquer auprès de tous les comités de l'Institut et des corps dirigeants tels que requis afin de veiller à ce que l'ÉDI fasse partie de leurs ordres du jour.

Responsabilités

- Les membres doivent partager leur perspective et leur expertise dans le but de dresser des recommandations informées.
- Entreprendre et mener des initiatives ÉDI pertinentes.
- Se tenir informés des enjeux ÉDI et la recherche sur le domaine.
- Influencer les changements organisationnels et culturels.
- Communiquer et incorporer les pratiques ÉDI dans tous les comités, rencontres et événements auxquels les membres prennent part.

ANNEXE IV – Ligne du temps

Initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion à l'IR-CUSM :

- **21 décembre 2021** : Annonce de la formation obligatoire « Sensibilisation aux réalités autochtones » du MSSS.
- **30 novembre 2021** : Soumission du plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill au FRQS
- **2 novembre 2021** : Table ronde : La vérité et la réconciliation en pratique – séance donnée par l'Université McGill
- **25 mai 2021**: L'IR-CUSM, en tant qu'employeur affilié de CCDI, a figuré dans une édition spéciale du Globe and Mail intitulée [Time for Change](#) pour honorer le décès de George Floyd, et profiter de la vague actuelle de sensibilisation pour renforcer la nécessité d'un changement en soulignant les contributions quotidiennes des Canadiens noirs. [Voir l'article en entier ici.](#)
- **24 mars 2021** : Troisième rencontre du comité de développement de la politique en matière d'ÉDI
- **15 mars 2021** : Deuxième rencontre du comité de développement de la politique en matière d'ÉDI
- **23 février 2021** : Première rencontre du comité d'ÉDI
- **27 janvier 2021** : Événement Café mondial sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- **Janvier 2021** : Confirmation du partenariat avec Indigenous Works
- **Décembre 2020** : Confirmation du partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
- **15 et 16 décembre 2020** : Présentation des objectifs et de notre engagement au comité de gestion de l'IR et au conseil d'administration de l'IR
- **14 décembre 2020** : Rencontre de conception sur le café mondial sur l'ÉDI
- **Novembre 2020** : Racisme : comprendre pour agir — séance donnée en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- **Octobre 2020** : Les femmes et le leadership — séance donnée en collaboration avec Morneau Shepell
- **Juillet 2020** : Devenir un. e allié. e efficace contre le racisme systémique et anti-noir : une discussion ouverte — séance donnée par l'Université McGill
- **Février 2020** : Explorer la diversité — séance donnée par Morneau Shepell

- **Juin 2019** : Séance sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel sur les lieux de travail et de recherche — séance donnée en collaboration avec BLG
- **Mars 2019** : Série sur les femmes et le leadership : panel de discussion — séance organisée par l'IR-CUSM
- **Mars 2018** : Les femmes et le leadership : Comment être perçue comme stratégique — séance donnée en collaboration avec Lee Hecht Harrison Knightsbridge
- **Février 2018** : Séance sur la civilité et le respect — en collaboration avec le CUSM

R.I.-MUHC LAUNCHES EDI INITIATIVE

