

<b>OBJET</b> : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	<b>POLITIQUE N° DR-021</b>
<b>DESTINATAIRES</b> : Tous les employés, chercheurs, étudiants et membre de la direction de la recherche	<b>Émise le</b> : 26 novembre 2019 <b>Révisée le</b> : 26 novembre 2019
<b>ÉMISE PAR</b> : Direction de la recherche (DR)	
<b>APPROUVÉE PAR</b> : Direction de la recherche (DR) et <b>SIGNÉE PAR</b> : Vincent Poitout, Directeur de la recherche du CHUM et Directeur scientifique du CRCHUM	<b>Date</b> : Le 26 novembre 2019

**BUT**

Le but de cette politique est de valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion et de prévenir toutes formes de discrimination au sein du CRCHUM.

**1. PERSONNES VISÉES**

Les personnes visées sont tous les membres de la communauté CRCHUM, soit les chercheurs, les gestionnaires, les employés, les étudiants de tous niveaux, ainsi que les divers partenaires offrant une prestation de service rémunérée ou non-rémunérée.

**2. DÉFINITIONS**

**Équité** : L'équité réfère à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin de permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.<sup>1</sup>

**Diversité** : La diversité réfère à la présence au sein de l'écosystème de la recherche de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés. Le CRCHUM valorise l'apport de cette diversité à la recherche.<sup>2</sup>

**Inclusion** : L'inclusion réfère à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la communauté de la recherche d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fonds de recherche du Québec en Santé. 2019. « Équité, diversité et inclusion ». <http://www.frqs.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion> [consulté le 7 octobre 2019].

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

**OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION**

**POLITIQUE N° DR-021**

### **3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE**

Le Centre de recherche du CHUM promeut l'innovation et l'excellence en recherche à travers la diversité et l'inclusion des membres de sa communauté. Cette diversité contribue notamment à l'enrichissement des idées et des connaissances.

Le CRCHUM adopte des pratiques organisationnelles exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la composition des comités de sélection du personnel, les comités de mentorat des chercheurs, les comités consultatifs, la gouvernance et les comités d'évaluation par les pairs.

Toute personne visée par cette politique ne devrait faire l'objet de discrimination sous la base des motifs mentionnés à l'article 10 de la Charte des droits et liberté de la personne. Les motifs étant :

- L'âge
- Les convictions politiques
- Le sexe
- L'identité ou l'expression de genre
- L'orientation sexuelle
- La religion
- La race, la couleur de peau, l'origine ethnique ou nationale
- L'état civil
- La langue
- La condition sociale
- La grossesse
- Le handicap

### **4. RESPONSABILITÉS**

**Les employés et étudiants** sont responsables de travailler dans le but commun de promouvoir l'excellence en faisant abstraction des motifs cités plus haut;

**Le directeur de la recherche et le Comité Exécutif** sont responsables d'implanter la présente politique et de mettre en œuvre les engagements qui en découlent;

**Les supérieurs immédiats et chercheur-responsables** sont responsables de favoriser l'accueil et l'intégration de la diversité au sein de leur équipe de recherche. Ils sont aussi responsables de promouvoir une culture inclusive;

**La conseillère en ressources humaines** est responsable d'offrir du soutien, d'appliquer cette politique et de promouvoir une culture inclusive.

**OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION**

**POLITIQUE N° DR-021**

## **5. ENGAGEMENTS**

Le CRCHUM s'engage à diversifier les talents au sein de l'institution en favorisant les nominations et le recrutement des personnes sous-représentées, notamment les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones, les personnes ayant diverses identités de genre et les personnes handicapées.

Le CRCHUM s'engage à fournir des ressources aux divers comités de sélection et d'évaluation par les pairs afin d'atténuer les préjugés inconscients et aider ces comités à mieux reconnaître et évaluer les avantages inhérents à la prise en compte du sexe, du genre et de la diversité.

Le CRCHUM s'engage à revoir les normes actuelles pour évaluer l'excellence de la recherche en sciences de la vie et de la santé et reconnaître un éventail élargi de compétences et de contributions pertinentes à la recherche.

Le CRCHUM s'engage à inviter ses chercheurs à rehausser l'excellence en recherche en tenant compte du sexe, du genre et de la diversité dans l'élaboration de leur programme de recherche et la constitution de leurs équipes.

Le CRCHUM s'engage à mettre en place un comité sur la diversité et l'inclusion dont le mandat est de sensibiliser et de former la communauté CRCHUM sur les questions de diversité et d'inclusion.

Le CRCHUM s'engage à offrir à son personnel et à ses étudiants des formations ou des bourses en fonction du mérite et du principe de diversité.

Le CRCHUM s'engage à promouvoir le personnel selon les critères des habilités et des aptitudes, tout en favorisant des candidatures diversifiées.

## **6. PRATIQUES ORGANISATIONNELLES**

Le CRCHUM est engagé à améliorer l'équité, l'inclusion et la diversité dans chacun des aspects qui composent son milieu de vie : milieu de formation académique : milieu de génération de connaissances : milieu de travail. Ainsi, des pratiques sont mises en œuvre pour trois groupes de personnes vivant des enjeux d'exclusion spécifiques.

### **Étudiants :**

Afin d'attirer des étudiants provenant de divers horizons, le CRCHUM :

- Intègre les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses programmes de bourses en invitant les personnes ayant une diversité de genre et d'origine à soumettre des demandes;
- Soutient les initiatives sociales sensibilisant certains groupes aux études en sciences, notamment les femmes, les autochtones et les personnes provenant de milieux socioéconomiques défavorisés;

### **Chercheurs :**

Pour soutenir et faire rayonner les chercheurs des groupes sous-représentés, le CRCHUM :

**OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION**

**POLITIQUE N° DR-021**

- Collabore avec les Facultés Universitaires afin de rédiger des offres d'emploi tenant compte des principes de diversité et d'inclusion;
- Collabore avec les Facultés Universitaires afin de favoriser des comités de sélection, d'évaluation et de nomination paritaires et diversifiés;
- Valorise plusieurs types de parcours professionnels et de carrières en recherche, notamment les parcours interrompus afin de rendre la carrière de recherche plus conciliante face à la parentalité;
- Accorde une attention particulière à la diversité et à la parité dans les nominations de responsables d'axes, de directeurs adjoints scientifiques ainsi que dans la composition des comités de mentorat;
- Voit au rayonnement et à une représentativité équitable lors d'évènements comme les congrès et journées scientifiques, les conférences et autres évènements grand public;

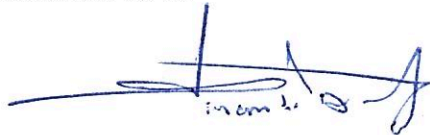
**Personnel :**

Pour développer une culture de recherche inclusive et retenir une diversité de talents au sein de l'organisation, le CRCHUM :

- Intègre les principes de diversité et d'inclusion dans tous les affichages de poste et invite particulièrement les membres de groupes sous-représentés à poser leur candidature;
- Analyse les données sur la diversité et les groupes sous-représentés et en effectue le suivi;
- Met en place des mesures d'accommodement et d'accompagnement pour le personnel qui en fait la demande, notamment les personnes handicapées;
- Met en place des politiques favorisant la conciliation travail-vie personnelle;
- Diffuse la présente politique sur son site WEB.

**APPLICATION**

La présente politique entre en vigueur le jour de son approbation par le directeur de la Recherche, soit le 26 novembre 2019.



Vincent Poitout, DMV, PH.D., FCAHS

Directeur de la recherche

Centre hospitalier de l'Université de Montréal  
Direction de la recherche - CRCHUM  
/ cb