
ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION AU CRCHUM



ÉQUITÉ | DIVERSITÉ | INCLUSION

LES MEMBRES DU COMITÉ EDI



Christine Bellefeuille
Conseillère en gestion des
ressources humaines



Vikki Ho
Chercheuse en santé des populations et titulaire
de la Chaire en science du sexe et du genre des
IRSC dans le domaine de la recherche sur le
cancer



Asma Bouikni,
Étudiante à la maîtrise



Kathy Lê
Directrice adjointe des opérations
Direction de la recherche



Adolpho Faria
Gestionnaire de contrats,
Bureau de la valorisation et des
ententes de recherche



Aissata Sako
Directrice de programmes, Initiative canadienne de
recherche en abus de substance (ICRAS) et
Canadian Research Initiative in Substance
Misuse (CRISM)

EDI – LES CLÉS DE L'EXCELLENCE

Une culture au CRCHUM pour le maintien de l'excellence en recherche se repose sur :

1. L'engagement du CRCHUM pour l'équité, la diversité et l'inclusion
2. Un plan d'action institutionnel
3. Un processus d'analyse et de suivi rigoureux

L'ENGAGEMENT DU CRCHUM POUR L'EDI

- La volonté du CRCHUM d'accélérer le changement en matière d'EDI s'est traduite, à l'automne 2019, par l'élaboration d'une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion;
- La mise en place d'un comité pour traiter toute question liée à l'équité, la diversité et l'inclusion;
 - ❖ Rôle du Comité EDI:
 - ✓ Promouvoir l'EDI à travers les activités du CRCHUM
 - ✓ Déterminer les priorités en matière d'EDI
 - ✓ Mettre en œuvre un plan d'action
 - ✓ Soumettre au Comité exécutif des propositions et recommandations

UN PLAN D'ACTION

- La portée du plan d'action EDI couvre l'ensemble de la communauté du CRCHUM:
 - Les instances de la Direction de la recherche
 - Les chercheuses et chercheurs
 - Le personnel de la recherche
 - Le personnel administratif et de soutien
 - Les étudiantes et étudiants

UN PLAN D'ACTION - SUITE

- Les principes du plan d'action EDI du CRCHUM:
 - Engager
 - Recueillir et analyser les données
 - Faire un constat
 - Sensibiliser
 - Ajuster

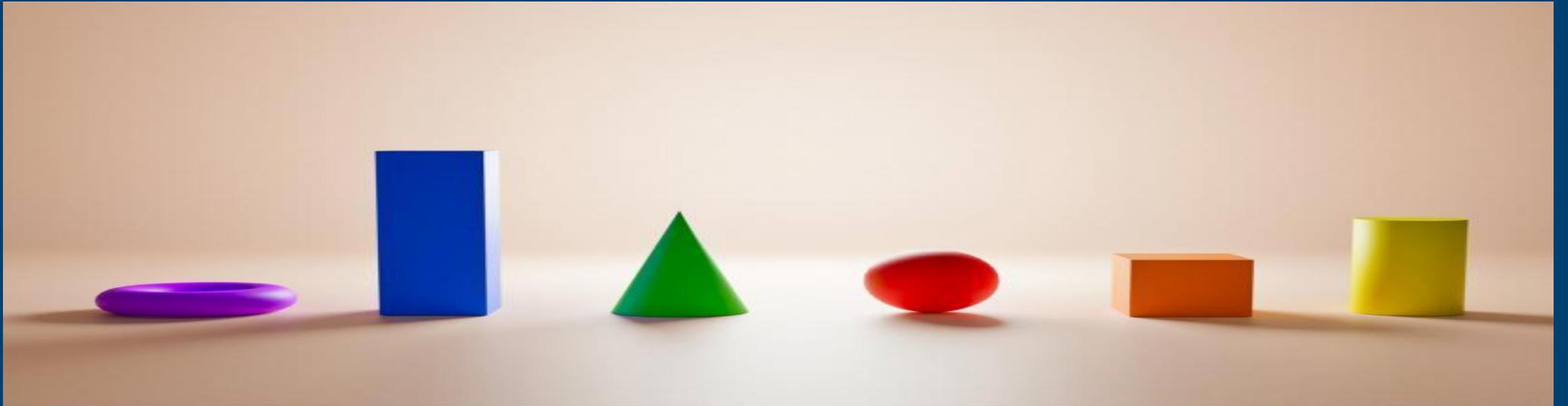
ANALYSE ET DE SUIVI RIGoureux

- Dresser un portrait juste du contexte actuel au CRCHUM
- Revoir les pratiques actuelles
- Revoir les politiques et règlements en place
- Consulter les différentes parties prenantes

CIBLES EDI – CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

RÉSULTATS	Nombre	Représentation actuelle	Cible	Écart	Écart (nombre de chaires)	Écart (nombre de chaires)*
CRC au CRCHUM	15					
Femmes	5	36%	32%	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart
Minorités visibles	4	29%	15%	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart
Personnes handicapées	0	0%	4%	4,0%	1	1
Autochtones	0	0%	1%	1,0%	0	N/A

1^{ER} SONDAGE – QUELQUES DONNÉES



SONDAGE #1

IDENTITÉ CULTURELLE ET ÉTHNIQUE

Considérez-vous que vous appartenez à une minorité visible ?
(Selon Statistique Canada, sont considérées comme des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.)

Choix de réponse	Pourcentage
Oui	
Non	

SONDAGE #1

IDENTITÉ CULTURELLE ET ÉTHNIQUE

Considérez-vous que vous appartenez à une minorité visible ?
(Selon Statistique Canada, sont considérées comme des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.)

Choix de réponse	Pourcentage	Nombre de réponse
Oui	16.00 %	76
Non	84.00 %	399

SONDAGE #1

MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS

**Vous considérez-vous membre des Premières Nations,
Métis ou Inuits ?**

Choix de réponse	Pourcentage
Oui	
Non	

SONDAGE #1

MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS

**Vous considérez-vous membre des Premières Nations,
Métis ou Inuits ?**

Choix de réponse	Pourcentage	Nombre de réponse
Oui	0.63 %	3
Non	99.37 %	472

SONDAGE #1

IDENTITÉ DE GENRE

Comment définissez-vous votre identité de genre actuelle ?

Choix de réponse	Pourcentage
Femme	
Homme	
Genre non binaire	

SONDAGE #1

IDENTITÉ DE GENRE

Comment définissez-vous votre identité de genre actuelle ?

Choix de réponse	Pourcentage	Nombre de réponse
Femme	71.58 %	340
Homme	27.79 %	132
Genre non binaire	0.63 %	3

ACTIONS DU COMITÉ EDI - CRCHUM



EDI – PROCHAINE INITIATIVE

■ Sondage à venir

Le sondage prendra en considération le **sentiment d'inclusion** et non pas seulement l'apparence d'inclusion.

Type de questions:

- Je me sens intégré à mon équipe de travail
- Je me sens intégré au CRCHUM
- Je sens que je peux être moi-même avec mes supérieurs
- Je sens que je peux être moi-même avec mes collègues
- Je sens que je peux me présenter à mes supérieurs tel que je suis
- Je sens que je peux me présenter à mes collègues tel que je suis
- J'ai autant de possibilités de promotion ou d'avancement que mes collègues
- Je me sens apprécié au travail

EDI – PROCHAINE INITIATIVE - SUITE

- Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs
 - Je reçois le respect que je mérite de mes collègues
 - Mes supérieurs m'encouragent à être authentique
 - Mes collègues m'encouragent à être authentique
 - Au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles
 - On me traite injustement à mon travail
 - Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation
- **INCUSION = Philosophie de gestion et état d'esprit**

LES ENJEUX



EDI - LES DÉFIS

Les privilèges sociaux:

<https://www.youtube.com/watch?v=fcZ94TN0K0s>

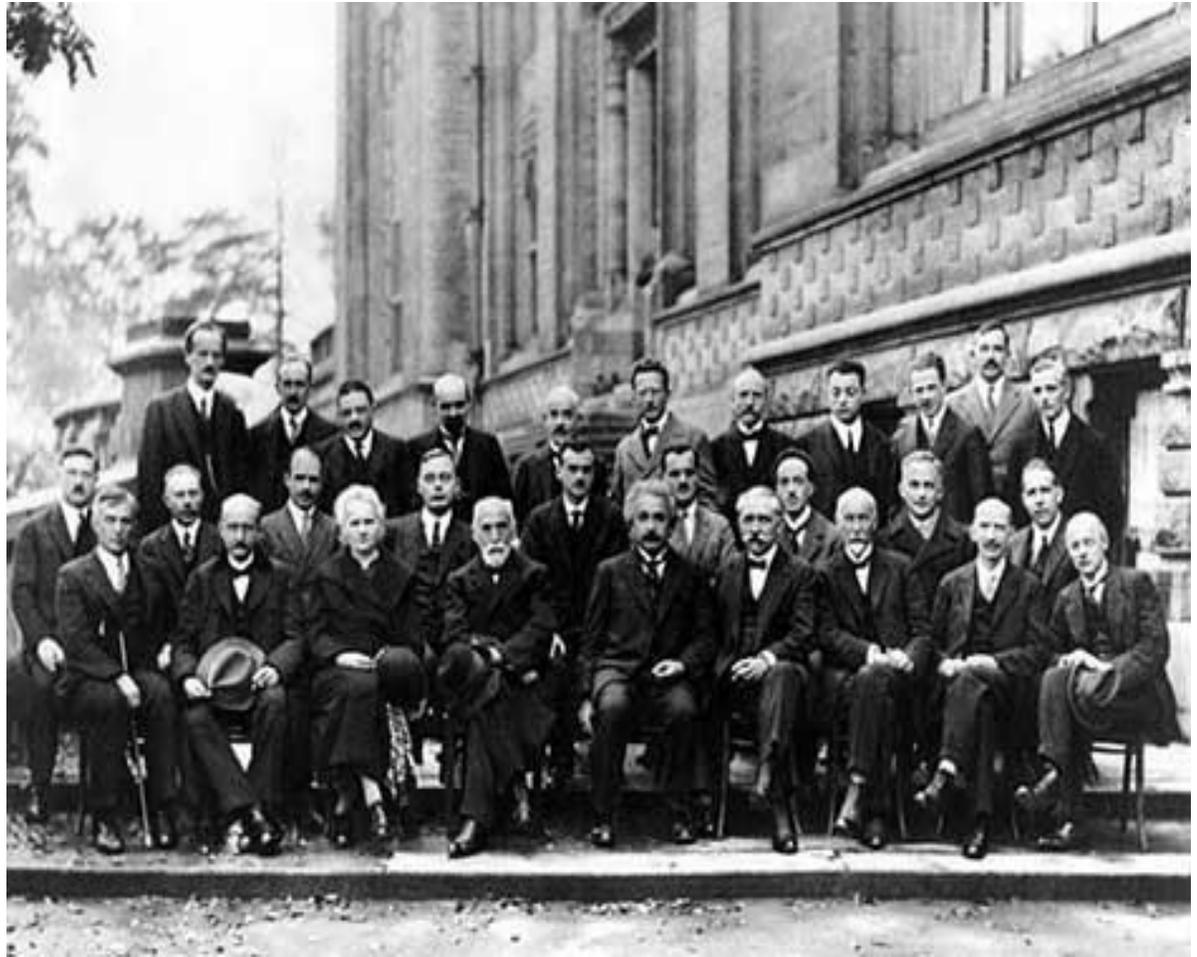
Étudiants au CRCHUM, privilèges et EDI: nos pratiques organisationnelles sont elles équitables ?

**VIDÉO EN ANGLAIS, CAR NON DISPONIBLE EN FRANÇAIS*

EDI – LES DÉFIS

Peu de modèles

Marie Curie, en 1927 au Congrès Solvay



EDI - LES DÉFIS

- Préjugés contre les congés
- Préjugés contre les carrières non linéaires
- Indicateurs d'excellence partiels

EDI – LES DÉFIS

- **Stéréotypes**

- Analyse des CV
- Analyse lettres de promotion

- **Préjugés inconscients...ou conscients!**

« Mon problème avec les filles travaillant dans le laboratoire(...), vous tombez amoureux d'elles, elles tombent amoureuses de vous et quand vous les critiquez, elles pleurent »

Propos tenus en 2015 par Tim Hunt, colauréat du prix Nobel de physiologie ou médecine, 2001.

EDI – REDÉFINIR L'EXCELLENCE EN RECHERCHE

Quelques pistes...

- Tenir compte de la diversité dans le recrutement de chercheurs, de personnel, d'étudiants mais aussi de participants à des protocoles de recherche
- Valoriser les modèles variés
- Être conscient de ses propres préjugés et stéréotypes
- Adopter des politiques facilitant l'équilibre travail-vie personnelle, des politiques familiales pour tous et un langage neutre au niveau du genre. Percevoir ces politiques comme des mesures d'excellence et non pas seulement comme des accommodements
- Évaluer en fonction d'un large éventail de compétences et non uniquement en fonction des résultats
- Vos idées, réflexions, commentaires et suggestions