

<b>OBJET</b> : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	<b>POLITIQUE N° DRI-021</b>
<b>DESTINATAIRES</b> : Toute la communauté de la recherche	Émise le : 26 novembre 2019 Révisée le : 21 octobre 2025
<b>ÉMISE PAR</b> : Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)	
<b>APPROUVÉE PAR</b> : Direction de la recherche et de l'innovation (DRI) et <b>SIGNÉE PAR</b> : Sylvain Baillet, directeur de la recherche et de l'innovation du CHUM ; directeur du CRCHUM	Date : 13 janvier 2026

## BUT

Le but de cette politique est de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans toutes les dimensions de la recherche menée au Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CRCHUM), en assurant un environnement scientifique respectueux, collaboratif et exempt de toute forme de discrimination. Elle vise à garantir que les pratiques de recherche, les équipes et les sujets étudiés reflètent la pluralité des savoirs, des expériences et des perspectives.

## 1. PERSONNES VISÉES

Les personnes visées sont tous les membres de la communauté CRCHUM, soit les chercheurs et chercheuses, les gestionnaires, le personnel de la recherche et de l'infrastructure, les étudiant(e)s et stagiaires postdoctoraux de tous niveaux, les patients et patientes partenaires ainsi que les divers partenaires offrant une prestation de service rémunérée ou non-rémunérée.

## 2. FONDEMENTS

Le CRCHUM souscrit à la législation applicable en matière d'ÉDI dans les centres de recherche des centres hospitaliers universitaires au Québec et aux directives en matière d'ÉDI des principaux organismes subventionnaires de la recherche en santé provinciale et fédérale, notamment :

- La stratégie des Fonds de recherche du Québec (FRQ) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026 (mise à jour en 2024),
- La politique en matière d'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre Plus (ACS Plus) du portefeuille de la Santé du gouvernement du Canada (mise à jour en 2022),
- L'énoncé des trois organismes (Instituts de recherche en santé du Canada/IRSC, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada/CRSNG, Conseil de recherches en sciences humaines/CRSH) sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) (publié en 2019).

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

### 3. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes d'ÉDI guident les décisions et actions du CRCHUM afin de bâtir une culture de recherche équitable, inclusive et représentative de la diversité. Ils s'appliquent à la gestion des équipes, aux processus de recherche et au rayonnement.

- 3.1** Le CRCHUM reconnaît que des biais conscients et inconscients peuvent constituer des obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion qui impacteront négativement la rigueur ou la qualité scientifique de la recherche et de son financement.  
Pour cette raison, l'information, la sensibilisation et la formation à l'ÉDI dans la recherche en santé sont essentielles afin de favoriser des pratiques de recherche plus justes, inclusives et réflexives.
- 3.2** Le CRCHUM s'attend à ce que tous les membres de sa communauté (chercheuses et chercheurs, gestionnaires, personnel de la recherche et de l'infrastructure, étudiant(e)s et stagiaires postdoctoraux de tous niveaux, patients et patientes partenaires) adoptent des comportements respectueux, inclusifs et alignés avec les principes d'ÉDI dans la recherche en santé.
- 3.3** Le CRCHUM estime que toute personne, qui considère que les principes établis par cette politique ne sont pas respectés, a droit de dénoncer la situation et de demander de l'aide ou des conseils. Ce droit permet de maintenir un environnement de recherche et d'innovation sécuritaire, respectueux et inclusif, où chacun peut réfléchir, exprimer son opinion, innover et agir sans crainte de représailles.

Leur mise en œuvre repose sur :

**L'engagement de la direction**, qui doit promouvoir activement l'ÉDI et l'intégrer au plan de développement scientifique;

**La mobilisation de la communauté**, essentielle pour assurer la réussite du plan d'action ÉDI et pour créer un milieu plus juste et innovant;

**La participation des étudiant(e)s et stagiaires postdoctoraux**, afin de préparer une relève scientifique engagée et consciente des enjeux éthiques et sociétaux;

**Des communications claires et inclusives**, qui soutiennent la compréhension des enjeux, la mobilisation et le déploiement des actions ÉDI.

### 4. DÉFINITIONS

**Équité** : L'équité renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, dans l'accès aux opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.

**Diversité** : La diversité réfère à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes définis entre autres par l'âge, le niveau d'éducation,

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique, et d'autres attributs, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés. C'est donc reconnaître nos dimensions uniques et les voir représentées au CRCHUM. Les organismes subventionnaires valorisent l'apport de cette diversité à la recherche tant au niveau du talent scientifique qu'au niveau des populations participantes aux protocoles de recherche.

**Inclusion** : L'inclusion renvoie à la mise en place des pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

**Préjugé inconscient** : Attitude, stéréotype, motivation ou présomption implicites qui peuvent surgir dans l'esprit d'une personne à son insu ou d'une façon qui échappe à sa volonté. Les préjugés inconscients résultent des expériences de vie et peuvent toucher tous les types de personnes. Tout le monde nourrit des préjugés inconscients.

**Discrimination** : Traitement défavorable ou injuste, explicite ou implicite, à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison des motifs interdits de discrimination par l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

**Discrimination systémique** : Se comprend comme étant la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés (jugement sur une personne formé à l'avance selon certains critères personnels), de stéréotypes (caractérisation d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements), de politiques et de pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres des groupes visés par l'interdiction de la discrimination.

**LGBTQ+** : Communautés LGBTQ+ désignent les personnes homosexuelles (lesbiennes, gaies ou bisexuelles), les personnes transgenres, les personnes queers, les personnes bispirituelles et tous ceux et celles qui choisissent d'exprimer ou de vivre leur identité et orientation sexuelle d'une manière différente. Il est aussi possible qu'une personne s'identifie à plusieurs définitions. Par exemple, une personne homosexuelle peut aussi être transgenre. Le signe + indique qu'il y a d'autres identités et que la langue continue d'évoluer. D'autres terminologies sont également utilisées pour désigner les personnes de la diversité sexuelle et de genres.

**Handicap** : Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le handicap est un désavantage, réel ou présumé, lié à une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Le handicap peut être de courte durée ou bien permanent.

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

**Personne en situation de handicap** : Personne ayant une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication, ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, qui nuit à sa participation pleine et égale dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle. En dehors du cadre légal qui définit le terme de « personne handicapée », le terme à privilégier au CRCHUM est celui de « personne en situation de handicap ».

## 5. OBJECTIFS

- 5.1 Énoncer et diffuser les engagements du CRCHUM en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pris dans la présente politique auprès de l'ensemble des personnes visées;
- 5.2 Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de cette politique;
- 5.3 Offrir et promouvoir un environnement de travail, de recherche et d'apprentissage équitable, diversifié et inclusif qui assure que :
  - Les pratiques de recherche, les équipes et les sujets étudiés au CRCHUM reflètent la pluralité des savoirs, des expériences et des perspectives en considération des principes ÉDI dans la recherche en santé,
  - Les membres de la communauté du CRCHUM de même que toute personne qui se trouve sur les lieux du CRCHUM soient bien accueilli(e)s, traité(e)s avec respect et dignité, et ce, peu importe leurs caractéristiques personnelles;
- 5.4 Prendre les moyens appropriés et les mesures nécessaires pour offrir et promouvoir cet environnement;
- 5.5 Prévenir des comportements discriminatoires dans les environnements de recherche par un dialogue ouvert, la sensibilisation, l'information et la formation sur les biais et sur la réalité des personnes issues des groupes sous-représentés dans le milieu de la recherche en santé;
- 5.6 Permettre un mécanisme de plaintes en cas de non-respect de cette politique qui soit rigoureux, diligent et suivi d'actions correctives innovantes.

## 6. ENONCÉ 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. La prise en compte de cette diversité d'une manière équitable et inclusive en recherche contribue notamment à l'enrichissement des idées, l'approfondissement des connaissances et au partage de savoirs scientifiques dont l'application aide à la résolution de problèmes locaux, régionaux, nationaux et mondiaux.

Le CRCHUM promeut des pratiques exemplaires en matière d'ÉDI dans la recherche en santé.

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

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

## **7. RESPONSABILITÉS**

Toutes les personnes visées par cette politique sont invitées à faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche en santé.

### **7.1 Les membres de la communauté du CRCHUM**

- Se familiariser avec la politique et intégrer les principes d'ÉDI dans leurs fonctions et activités de recherche;
- Participer aux initiatives de sensibilisation, de formation et de renforcement des capacités en ÉDI;
- Contribuer à l'excellence organisationnelle et scientifique évitant toute discrimination et valorisant la diversité des perspectives.

### **7.2 Le comité exécutif et le directeur de la recherche et de l'innovation**

- Adopter et promouvoir la politique ÉDI auprès de toute la communauté du CRCHUM;
- S'assurer de son respect par les personnes sous leur responsabilité.

### **7.3 Les responsables hiérarchiques, supérieur(e)s immédiat(e)s, chercheuses et chercheurs-responsables**

- Favoriser l'accueil et l'intégration de la diversité au sein de leurs équipes de recherche;
- Considérer les principes ÉDI dans la gestion des équipes de recherche et d'infrastructure ainsi que dans la conception des projets scientifiques ou institutionnels;
- Promouvoir une culture inclusive et des processus équitables au niveau scientifique à toutes les étapes du processus de recherche et dans la vie du centre de recherche.

### **7.4 La direction adjointe aux opérations**

- Voir à la diffusion et à l'application de cette politique;
- Promouvoir l'application de cette politique au CRCHUM;
- Implanter la présente politique au CRCHUM et mettre en œuvre les engagements qui en découlent;
- Présider le comité ÉDI du CRCHUM.

### **7.5 Le comité ÉDI**

- Définir la stratégie ÉDI du CRCHUM et les objectifs spécifiques en découlant;

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

- Élaborer, mettre en œuvre et évaluer le plan d'action triennal ÉDI;
- Produire et publier le rapport annuel ÉDI avec des recommandations et rendre compte des résultats au comité exécutif.

#### **7.6 La personne experte en ÉDI**

- Agir comme expert et ressource pour la sensibilisation, la formation et le traitement des enjeux ÉDI;
- Coordonner les travaux du comité ÉDI, du plan triennal et la production des rapports annuels.

#### **7.7 La personne cadre du service ressources humaines**

- Veiller à l'application de la politique dans les pratiques RH du CRCHUM;
- Être à l'écoute des personnes visées par la présente politique lorsqu'elles se sentiraient victimes de harcèlement, de violence ou de discrimination pour pouvoir les orienter dans le processus de résolution adéquat en vertu des politiques du CRCHUM

### **8. PRATIQUES EXEMPLAIRES**

Afin d'offrir et promouvoir un environnement de travail, de recherche et d'apprentissage équitable, diversifié et inclusif, le CRCHUM adopte les pratiques exemplaires suivantes :

- Prendre en compte les principes ÉDI incluant la parité dans les nominations et la composition des comités de sélection du personnel, comités de mentorat des chercheurs, comités consultatifs, instances de gouvernance et comités d'évaluation par les pairs;
- Diversifier les talents au sein de la communauté du CRCHUM en favorisant les nominations et le recrutement des personnes sous-représentées, notamment : les femmes, les membres des minorités ethniques, les peuples et organismes autochtones, les personnes noires et autres communautés discriminées en raison de leur race, les personnes ayant diverses identités de genre et les personnes en situation de handicap;
- 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;
- Offrir aux membres de la communauté du CRCHUM des opportunités de sensibilisation et un programme structuré de formation à l'ÉDI dans la recherche en santé avec une partie certifiante obligatoire pour les nouveaux de même que des occasions d'implication dans des activités sur l'ÉDI;

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

- Offrir des bourses en fonction du mérite tenant compte des principes d'équité, diversité et inclusion.

Le CRCHUM met en place des pratiques adaptées aux besoins des trois groupes suivants afin de promouvoir l'ÉDI dans tous les aspects de son milieu — formation académique, production de connaissances et environnement de travail :

### **8.1 Étudiant(e)s :**

Afin d'attirer des étudiants, étudiantes et stagiaires postdoctoraux provenant de divers horizons, le CRCHUM :

- Intègre l'ÉDI dans les programmes de financement et de soutien aux étudiants et étudiantes;
- Encourage la participation des groupes sous-représentés aux candidatures et à la vie étudiante;
- Soutient les initiatives de promotion des sciences auprès des personnes sous-représentées dans le milieu de la recherche en santé ou issues des milieux défavorisés.

### **8.2 Chercheurs et chercheuses**

Le CRCHUM encourage ses chercheurs et chercheuses à rehausser l'excellence en recherche tenant compte du sexe, du genre et de la diversité dans l'élaboration de leur programme de recherche et la constitution de leurs équipes dans la mesure où les principes ÉDI sont applicables.

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

- Collabore avec les facultés pour rédiger des offres d'emploi inclusives et constituer des comités de sélection paritaires et diversifiés;
- Valorise différents parcours professionnels, incluant les carrières interrompues pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle;
- Promeut une représentativité équitable lors des congrès, journées scientifiques, conférences et événements publics.

### **8.3 Personnel**

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

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

- Intègre la diversité et l'inclusion dans tous les affichages de poste et encourage les candidatures de groupes sous-représentés;

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

**POLITIQUE N° DRI-021**

- Suit et analyse les données sur la diversité;
- Offre des mesures d'accommodement et de soutien, notamment pour les personnes en situation de handicap;
- Met en place des politiques de conciliation travail-vie personnelle;
- Publie la politique sur le site Web.

## **9. PLAINTES**

La procédure relative aux plaintes est décrite dans la POLITIQUE No DR-019 sur la civilité et la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

## **10. RÉFÉRENCES**

- Politique N°80 100 du CHUM sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Politique du CHUM relative au programme d'accès et à l'égalité en emploi
- Politique du CRCHUM N° DR-019 sur la civilité et la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- Plan d'actions Équité, diversité, inclusion et appartenance (EDIA) 2024-2029 de l'UdeM - Riches de notre diversité
- Plan d'action 2018-2025 des trois organismes (CRSNG, CRSH, IRSC) pour l'EDI
- Plan stratégique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) 2021-2031
- Glossaire des termes des IRSC sur l'accessibilité et le capacitisme systémique - IRSC
- Le cadre des instituts de la recherche en santé du Canada (IRSC) pour l'excellence en recherche (2024)
- Pratiques exemplaires du CRSH en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la conception et la pratique de la recherche
- Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide CERC des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste
- Guide du CRSH pour aborder les considérations liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les demandes de subvention de partenariat

## **11. RÉVISION**

Cette politique devra faire l'objet d'une mise à jour lorsque requis ou dans un délai maximum de cinq (5) ans.

## **12. APPLICATION**

La présente politique entre en vigueur le jour de son approbation par la Direction.

**Centre hospitalier de l'Université de Montréal**  
Direction de la recherche et de l'innovation