

Plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion du Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal

Section 1. Analyse du contexte

Description des enjeux et défis

- Le Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal (CRIUGM) fait partie du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL), et est affilié à l'Université de Montréal (UdeM) et à l'UQAM. Chacune de ces trois institutions possède une politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) en ce qui concerne les milieux de travail (CCSMTL, UdeM, UQAM), la recherche (UQAM et UdeM) et la communauté étudiante (UdeM, UQAM).
- Le CRIUGM se distingue par la grande hétérogénéité de ses membres (linguistique, ethnoculturelle, du domaine d'études). Cette diversité est le résultat du fort rayonnement international du CRIUGM ainsi que des affiliations avec la communauté étudiante et de recherche (UdeM, UQAM, Concordia, McGill, UQTR, UQO, Teluq). Il est donc nécessaire de mieux connaître le profil de ces individus.
- Pour répondre à ces enjeux, le CRIUGM souhaite proposer des activités de promotion, de sensibilisation et de formation complémentaires et spécifiques en matière d'ÉDI, en harmonie avec les politiques existantes des institutions d'attaches. Ces formations seront ouvertes à tous les membres de la communauté CRIUGM (c.-à-d. étudiants, chercheurs, personnel de recherche, personnel de soutien).

Description des actions déjà mises en place par le centre

- Le CRIUGM a travaillé pour diversifier le profil des personnes participant aux projets de recherche.
- Un comité ÉDI CRIUGM a été créé en septembre 2021 afin de proposer des initiatives stratégiques en matière d'ÉDI. Le comité sera rendu pérenne sous la gouvernance du chef de service et de représentants de la communauté CRIUGM. Il se réunira trois fois par an.
- Des mesures ont été mises en place pour faciliter l'accès des personnes âgées à mobilité réduite, notamment celles qui participent à des projets de recherche.
- Les équipes de recherche du CRIUGM mènent des projets de recherche visant à sensibiliser sur différents enjeux d'inclusion incluant :
 - J. Filiatrault : comprendre la diversité sexuelle et la pluralité des genres pour mieux intervenir auprès des aînés ;
 - C. Dumoulin : projet sur l'impact sur la déstigmatisation ;
 - A. Moreno : revue systématique sur l'impact de la COVID-19 sur la santé des personnes âgées LGBTQIA+ ;
 - O. Monchi : projet en collaboration sur les disparités ethniques et de genre dans l'accès à la chirurgie par stimulation cérébrale profonde (dans la maladie de Parkinson).
- Les opportunités de bourses étudiantes et de subventions pour la recherche sont diffusées de manière transparente, grâce à une mise à jour régulière des listes d'envoi. Cette diffusion atteint de manière équitable toute la communauté étudiante et de recherche.
- La communauté étudiante a accès aux ressources du CRIUGM de manière équitable.
- Plusieurs membres du centre ont lancé diverses initiatives favorisant l'inclusion ou explorant ses enjeux. On peut citer p. ex. :
 - A. Badhwar séries de conférences « Women in neurosciences » (hiver 2022) ;
 - Conférences-midi organisées par le comité de représentation étudiante sur « l'engagement patient diversifié et inclusif (9 février 2021) », « Équité, diversité et inclusion dans le monde académique » (23 mars 2021) et « Femme de science : défis et enjeux du parcours d'une femme d'exception » (28 avril 2021).

Section 2. Liste d'objectifs

En réponse aux enjeux décrits dans la section 1, le CRIUGM souhaite proposer quatre objectifs généraux qui sont en cours de réalisation ou seront à réaliser d'ici 2024. Ces objectifs permettront de transformer positivement le CRIUGM par l'intermédiaires de nombreux outils comme des sondages, des analyses et de nombreux documents et formations visant à sensibiliser la communauté CRIUGM aux enjeux d'ÉDI.

1^{er} Objectif : S'engager

À travers la création d'un comité ÉDI pérenne, le CRIUGM veut accroître son engagement sur différents enjeux en matière d'ÉDI tout en respectant les politiques des différents instituts d'attaches du CRIUGM. De plus, le CRIUGM met actuellement en place un code de conduite sur la civilité (CCC) dont certaines sections référeront directement à certains enjeux ÉDI.

2^{ème} Objectif : Communiquer

Le CRIUGM souhaite communiquer son engagement envers les enjeux ÉDI auprès tous les membres de la communauté CRIUGM, ainsi qu'aux individus participant aux projets de recherche. Les lignes directrices du CRIUGM en matière d'ÉDI seront claires, facilement accessibles et régulièrement mises à jour par le comité ÉDI du CRIUGM. De plus, le CRIUGM a déjà intégré l'écriture inclusive dans toutes ces communications officielles.

3^{ème} Objectif : Favoriser

- a) Étant donné la nature hétérogène de sa communauté, le CRIUGM veut continuer de favoriser la présence, la représentation et l'implication des personnes issues des groupes désignés que ce soit dans les activités organisées par le CRIUGM ou dans la représentation de ces groupes dans les instances décisionnelles et consultatives.
- b) Le CRIUGM souhaite également favoriser davantage la diversité et l'inclusion des populations participant aux protocoles de recherche du CRIUGM.

4^{ème} Objectif : Contribuer

Avec une communauté étudiante hétéroclite d'environ 250 personnes, le CRIUGM a pour ambition de participer activement à la formation en recherche et la réussite académique. Le CRIUGM veut acquérir une meilleure compréhension des obstacles rencontrés par les groupes désignés et travailler à proposer des solutions adaptées à leur écosystème que ce soit par le biais de guides, de mentorat ou d'activités d'intégration.

Section 3. Propositions d'actions concrètes pour atteindre les objectifs

1. Accroître l'engagement du CRIUGM sur les enjeux en matière d'ÉDI

- Mettre en place une structure organisationnelle par la création d'un comité ÉDI pérenne qui devrait représenter les différents axes du CRIUGM, ainsi que les catégories de membres du CRIUGM. Ce comité ÉDI devrait relever directement de la direction du CRIUGM (p.ex. chef-fe de service) et inclure une structure interne avec un-e président-e et un-e coordonnateur-trice. La mission et la durée du mandat du comité reste à définir.
- Mettre en place un système d'évaluation annuel du travail du comité ÉDI par le comité de régie. Cet exercice permettra de comparer l'évolution de l'efficacité des mesures prises par le CRIUGM.
- Effectuer un sondage anonyme et confidentiel portant sur le climat et le bien-être au travail et l'identification des enjeux ÉDI présents au CRIUGM. Le sondage cherchera à rejoindre **tous** les membres de la communauté CRIUGM.
- À la lumière des résultats du sondage, le comité ÉDI réfléchira à des solutions et proposera des lignes directrices ÉDI spécifique au CRIUGM applicable à tous ses membres.
- Mettre en place des mesures permettant de prévenir et de lutter contre les comportements discriminatoires par la rédaction de lignes directrices qui comportent un système de désamorçage des situations conflictuelles et un accompagnement si nécessaire dans le traitement des plaintes, en collaboration avec les sentinelles du CCC du CRIUGM. Ces sentinelles seront formées adéquatement et leur formation inclura un processus de gestion des plaintes liées à l'équité.
- Sensibiliser la communauté CRIUGM et plus particulièrement les laboratoires de recherche à l'importance d'encourager la diversité dans leurs équipes et dans leurs protocoles de recherche en proposant des formations (existantes ou développées par le CRIUGM) sur les enjeux en matière d'ÉDI. Il pourrait s'agir par exemple de capsules animées par une personne sensible aux enjeux ÉDI. Ces formations devront être répétées pour celles nouvellement affiliées au CRIUGM. Un lien vers ces formations sera transmis par courriel aux personnes nouvellement inscrites ou affiliées au CRIUGM et demeurera également disponible sur le site web du Centre.

2. Communiquer l'engagement du CRIUGM envers l'ÉDI auprès de la communauté CRIUGM et des participants aux projets de recherche.

- Demander à tous les membres de la communauté CRIUGM de lire et signer la [Charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre](#) du CCSMTL au moment du recrutement (ou du renouvellement du contrat/statut).
- Demander à tous les membres de la communauté CRIUGM de lire et signer le guide de conduite et le guide de gestion de conflits, présentement en rédaction par le comité code de conduite/civilité (CCC) du CRIUGM. Ce guide vise à être sensible à plusieurs enjeux ÉDI, notamment en reconnaissant la détresse causée par les micro-agressions, et sera disponible sur le site intranet du CRIUGM et publicisé sur nos réseaux sociaux (Facebook, Twitter).
- Faire en sorte que l'ensemble de la communauté du CRIUGM prenne connaissance des ressources existantes du CCSMTL dont la [politique ÉDI du CIUSSS](#) et la [Charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre](#). Les liens seront partagés lors des assemblées des chercheurs et mis en ligne sur le site intranet du CRIUGM et publicisés sur nos réseaux sociaux.
- Afficher le code des valeurs du Centre à des endroits stratégiques ayant une forte visibilité ainsi que sur les écrans d'affichage au CRIUGM.
- Appliquer systématiquement l'écriture inclusive dans les documents du CRIUGM et dans toutes les communications de la direction avec les membres du CRIUGM.
- Favoriser l'adoption de l'écriture inclusive par la communauté CRIUGM en proposant des outils accessibles depuis l'intranet du CRIUGM incluant notamment des ressources de rédaction en écriture inclusive (par ex : [Lignes directrices et ressources - Gouvernement du Canada](#) ; [Office québécois de la langue française](#) ; [UQAM](#))
- Diversifier la représentation dans les banques d'images du CRIUGM.

3. a. Favoriser la présence, la représentation et l'implication des personnes issues des groupes désignés dans les activités du CRIUGM et leur représentation dans les instances décisionnelles et consultatives.

- Réaliser un portrait de la diversité au sein de la communauté CRIUGM via l'utilisation d'un questionnaire d'auto-identification anonyme et confidentiel en s'inspirant de ceux développés par l'UdeM et l'UQAM.
- Mettre en place un programme de mentorat ou de parrainage/marrainage au sein du CRIUGM, en s'assurant d'inclure les membres des groupes sous-représentés ou marginalisés afin de favoriser leur intégration.
- Collaborer avec le CCSMTL pour ajouter une question facultative et volontaire sur l'origine ethnoculturelle et les langues parlées lors de l'admission de toute nouvelle personne au CRIUGM
- Améliorer la représentation des personnes appartenant aux groupes minorisés dans les instances décisionnelles et consultatives, ainsi que dans les activités du CRIUGM en adaptant l'organisation aux différents enjeux liés à leur situation.
- Diversifier les méthodes de recrutement pour rejoindre une plus grande diversité d'étudiant-e.s et de membres du personnel de recherche en mobilisant les chercheur-e-s afin qu'ils définissent leurs objectifs d'amélioration quant à l'ÉDI

3. b. Favoriser davantage la diversité et l'inclusion dans les populations participant aux protocoles de recherche du CRIUGM.

Les considérations en ÉDI doivent également s'appliquer aux populations participant aux projets de recherche du CRIUGM. Le bassin de recrutement du CRIUGM est centré sur les personnes âgées, incluant celles avec des problématiques de maladies chroniques et des situations de handicap. Le CRIUGM est situé au sein d'une communauté multiculturelle (Côte-des-Neiges) ce qui représente une opportunité mais aussi un défi en matière d'inclusion dans les protocoles de recherche. Les actions suivantes seront mises en place :

- Diversifier la banque de participants par des initiatives ciblées de recrutement effectuée par la coordonnatrice CRIUGM – Banque de participants ;
- Documenter la diversité des participants en incluant des questions facultatives d'auto-identification lors de l'inscription à la banque (p. ex. groupe ethnoculturel, la langue d'usage, le sexe à la naissance, le genre).
- Collaborer avec les Comité d'éthique en santé.(CÉS) et en recherche (CÉR) afin de rendre obligatoire l'utilisation des [recommandations des IRSC](#) en matière d'ÉDI par les chercheur-e-s.

4. Participer activement à la réussite en recherche de la communauté étudiante appartenant aux groupes désignés.

- Étudier le [rapport Équité, diversité et inclusion à l'UdeM](#) et d'autres sources à identifier afin de mieux connaître le profil de réussite académique des groupes désignés.
- Identifier les obstacles à une éventuelle réussite académique des groupes désignés étudiants et à une éventuelle sous-représentation de certains de ces groupes dans les instances décisionnelles et consultatives. Ce profil devrait également inclure le portrait de la représentation des groupes désignés comme appartenant à la diversité (c.-à-d. femmes, autochtones, personnes en situation de handicap, minorités visibles, minorités ethniques, membres de la communauté LGBTQIA+), au sein du CRIUGM.
- Établir une liste de référents pour tout nouveau membre de la communauté étudiante appartenant aux groupes désignés et leur proposer du mentorat/parrainage ou marrainage. Par exemple, l'agente CRIUGM - Ressources Humaines est déjà une personne référente par son lien avec le bureau des étudiants internationaux de l'UdeM.
- Explorer la possibilité de financer des activités du Comité de représentants étudiants dédiées à l'intégration des étudiants et stagiaires internationaux afin de les encourager à participer aux activités étudiantes.

Section 4. Plan de suivi du plan d'action

1. Accroître l'engagement du CRIUGM sur les enjeux en matière d'ÉDI				
Mesures	Indicateur de réussite	Échéancier	Réalisation	Responsables
Établir un comité ÉDI pérenne.	Date de création du comité pérenne, Appréciation des membres du comité.	Hiver 2022-2023	En cours	Comité de régie
Mettre en place un système d'évaluation annuel du travail du comité ÉDI.	Date du dépôt du système d'évaluation.	2023	À réaliser	Comité de régie
Réaliser un sondage portant sur le climat et le bien-être au travail et l'identification des enjeux ÉDI présents au CRIUGM.	Écart entre les réponses des groupes minorisés et l'ensemble du personnel.	Automne 2023	À réaliser	Comité ÉDI
Rédiger des lignes directrices ÉDI pour le CRIUGM.	Date de mise en ligne des lignes directrices.	Printemps 2024	À réaliser	Comité ÉDI
Élaborer un code de conduite sur la civilité (CCC) et mettre en place des mesures pour prévenir et lutter contre les comportements discriminatoires.	Date de mise en ligne du CCC Formation des sentinelles CRIUGM complétées.	2023	En cours	Comité ÉDI Comité CCC
Proposer des formations sur les enjeux en matière d'ÉDI afin de sensibiliser la communauté CRIUGM.	Nombres de formations disponibles, Nombre total de personnes formées, Appréciations des personnes formées.	2024	À réaliser	Comité ÉDI
2. Communiquer l'engagement du CRIUGM envers l'ÉDI auprès de la communauté CRIUGM et des participants aux projets de recherche.				
Proposer la lecture et signature de documents lors de la signature ou du renouvellement de contrat.	Pourcentage des personnes ayant signé tous les documents.	Automne 2023	À réaliser	Chef-fe de service
Afficher des informations ÉDI au centre	Date d'affichage, Actions de communications réalisées autour de l'ÉDI.	Printemps 2023	À réaliser	Chef-fe de service
Utiliser l'écriture inclusive dans les documents et communications officielles du CRIUGM	Pourcentage de messages avec écriture inclusive.	Automne 2022	COMPLÉTÉ	Direction Équipe de soutien
Proposer des outils visant à favoriser l'adoption de l'écriture inclusive.	Date de mise en ligne.	Hiver 2022-2023	En cours	Comité ÉDI
Diversifier la représentation dans les banques d'images du CRIUGM.	Pourcentage d'images représentant des minorités.	Printemps 2023	En cours	Comité ÉDI
3. a. Favoriser la présence, la représentation et l'implication des personnes issues des groupes désignés dans les activités du CRIUGM et leur représentation dans les instances décisionnelles et consultatives.				
Réaliser un portrait de la diversité au sein de la communauté CRIUGM par le biais d'un questionnaire d'auto-identification.	Pourcentage des personnes s'étant auto-identifiées.	Printemps 2023	À réaliser	Chef-fe de service
Mettre en place un programme de mentorat ou de parrainage/marrainage au sein du CRIUGM.	Date du lancement du programme.	Automne 2023	À réaliser	Comité ÉDI Chercheur-e-s
Collaborer avec le CCSMTL pour ajouter des questions de type ÉDI sur le contrat	Date de modification du gabarit de contrat.	2023	À réaliser	Chef-fe de service
Améliorer la représentation des personnes appartenant aux groupes minorisés dans les activités et les différentes instances CRIUGM.	Niveau de diversité dans les instances, Niveau de diversité dans les activités.	2024	En cours	Comité de régie Comité étudiant
Diversifier les méthodes de recrutement en mobilisant les chercheur-e-s afin qu'ils définissent leurs objectifs d'amélioration quant à l'ÉDI.	Pourcentage de laboratoire de recherche ayant établi des objectifs d'amélioration.	2024	À réaliser	Comité ÉDI Comité de régie
3. b. Favoriser davantage la diversité et l'inclusion dans les populations participant aux protocoles de recherche du CRIUGM.				
Réaliser des initiatives ciblées de recrutement de groupes désignés	Niveau de diversité recruté.	2023	À réaliser	Chef-fe de service
Documenter la diversité de la banque de participant via un questionnaire d'auto-identification	Pourcentage des personnes s'étant auto-identifiées.	Printemps 2023	À réaliser	Chef-fe de service

Plans d'action – Centres et instituts FRQS

Collaborer avec les CÉS et les CÉR pour l'application des recommandations des IRSC en matière d'ÉDI par les chercheur·e·s	Date de mise en place de nouvelles directives pour les chercheur·e·s.	2024	À réaliser	Direction scientifique Chef-fe de service Comité ÉDI
4. Participer activement à la réussite en recherche de la communauté étudiante appartenant aux groupes désignés.				
Étudier le rapport Équité, diversité et inclusion à l'UdeM et d'autres sources	Type de rétroaction reçu	Printemps 2023	À réaliser	Comité ÉDI
Identifier les obstacles à la réussite académique des groupes désignés étudiants et à leur sous-représentation dans les instances décisionnelles et consultatives. <ul style="list-style-type: none"> Réaliser un examen des obstacles Analyser les besoins individuels et collectifs des personnes issues des groupes sous-représentés Produire un guide sur les obstacles et les solutions pour les contourner. 	Date de dépôt de l'examen, Date de dépôt de l'analyse des besoins, Date d'achèvement du guide.	2024	À réaliser	Comité ÉDI
Établir une liste de référents pour tout nouveau membre de la communauté CRIUGM appartenant aux groupes désignés et leur proposer du mentorat/parrainage ou marrainage.	Date de mise en ligne de la liste de référents	2023	À réaliser	Comité ÉDI
Explorer la possibilité de financer des activités d'intégration des étudiants et stagiaires internationaux	Date de dépôt d'un plan d'activité	2023	À réaliser	Comité ÉDI Comité étudiant