

Mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion

L'approche holistique du CRIUGM en matière de recherche sur le vieillissement est profondément ancrée dans les principes d'ÉDI, car elle reconnaît que le vieillissement est une expérience complexe et multidimensionnelle qui varie d'un individu à l'autre. À l'instar de sa mission de recherche, le CRIUGM répond naturellement à plusieurs principes d'ÉDI depuis longtemps. Par exemple, la communauté étudiante et les stagiaires postdoctoraux ont une voix dans la gouvernance par l'intermédiaire du comité de représentation étudiante qui siège au comité stratégique (anciennement comité de régie), illustrant ainsi l'inclusivité du CRIUGM. De la même manière, la cible de parité des sexes est rencontrée dans la gouvernance avec un comité stratégique composé actuellement de 12 femmes et 10 hommes (Figure 2), ce qui dépasse la proportion de chercheuses au CRIUGM (42%, toutes catégories confondues). Cette approche inclusive est reconnue par de nombreux chercheurs et chercheuses comme l'une des grandes forces du CRIUGM pour attirer et retenir les membres de sa communauté.

Depuis 2022, le CRIUGM intègre officiellement l'ÉDI dans toutes ses activités, en mettant en œuvre des initiatives concrètes pour créer un environnement de travail équitable et respectueux. En renforçant l'appartenance des membres et en valorisant les perspectives diverses, le CRIUGM a bâti une base solide avec le plan d'action 2022-2024. Ce travail va se poursuivre de manière ambitieuse pour 2025-2031 afin de soutenir l'intégration de l'ÉDI dans tous les aspects de la recherche et de la programmation scientifique. Cette stratégie vise à garantir une recherche équitable, inclusive et représentative de la diversité de la population vieillissante, consolidant l'engagement du CRIUGM envers une culture de recherche ouverte et innovante. En somme, ces efforts ne sont pas seulement des ajustements administratifs, mais une transformation culturelle qui vise à solidifier la mission globale du CRIUGM : innover et exceller dans la recherche tout en respectant et reflétant les richesses de la diversité humaine.

Les approches de l'ÉDI au CRIUGM sont structurées en trois volets :

- **Volet 1 : la communauté CRIUGM.** Ce volet, fondement du plan d'action 2022-2024, vise à instaurer une culture de respect, de bien-être, d'équité et d'inclusion pour garantir à tous les membres un accès équitable aux ressources, opportunités et services, quels que soient leur origine, genre, identité, orientation sexuelle, âge, profil académique ou statut socio-économique. En d'autres termes, ce volet a permis la mise en place d'une base commune et d'une culture institutionnelle au centre (voir Réalisations 1 à 7 ci-bas). Nous poursuivons ce volet avec deux nouveaux objectifs (voir Plan d'action – Objectifs 1-2 ci-bas).
- **Volet 2 : les activités de recherche.** Ce volet regroupe l'intégration des principes ÉDI dans les activités de recherche qui sont pilotés par les chercheuses et chercheurs du CRIUGM ainsi que le soutien du CRIUGM aux équipes de recherche pour intégrer l'ÉDI dans toutes les étapes de leurs projets (voir Réalisations 8 et 9 ci-bas). Le plan d'action ÉDI 2022-2024 incluait déjà certains objectifs liés à ce volet, mais qui n'ont pas pu être complétés pour le moment et qui seront au cœur du plan d'action ÉDI 2025-2031 (voir Plan d'action 2025-31, ci-bas).
- **Volet 3 : le fonctionnement des équipes de recherche.** Le troisième volet n'avait pas été inclut dans notre plan 2022-2024 et est une dimension ajoutée au plan 2025-2031. Ce volet cible la promotion de l'ÉDI au sein des équipes de recherche. L'objectif est de favoriser des pratiques inclusives, de constituer des équipes diversifiées et d'encourager la multiplicité des perspectives pour enrichir la recherche et l'innovation (voir Plan d'action 2025-31, ci-bas).

En alignant ces trois volets, le CRIUGM renforce son engagement envers une approche globale du vieillissement qui intègre pleinement les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Après avoir établi une base solide au sein de sa communauté (2022-2024) complétée par les réalisations des chercheuses et chercheurs, le CRIUGM souhaite dans les six prochaines années promouvoir l'intégration de pratique d'ÉDI dans le fonctionnement des équipes de recherche tout en leur offrant du soutien pour l'intégration de l'ÉDI dans les activités de recherche, garantissant ainsi une recherche rigoureuse et socialement responsable.

Les sections suivantes décrivent les réalisations ÉDI 2022-2024 pour la communauté (Réalisations 1-7) et dans nos activités de recherche (Réalisations 8-9), puis présentent notre plan d'action ÉDI 2025-2031 pour les trois volets (Plan d'action).

Réalisations ÉDI pour la communauté CRIUGM

Réalisation 1 : développement et évolution du plan d'action ÉDI entre 2022 et 2024

Lors du développement du plan d'action ÉDI, le CRIUGM a développé une approche stratégique ambitieuse pour intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans les activités de recherche, la gouvernance et la communauté du CRIUGM. Le plan a alors été structuré en quatre objectifs principaux avec au total 25 actions (23 actions initiales et 2 actions ajoutées en 2023 concernant l'équité salariale (voir Réalisation 7) :

- Objectif 1 : Accroître l'engagement du CRIUGM sur les enjeux en matière d'ÉDI.
- Objectif 2 : Communiquer l'engagement du CRIUGM envers l'ÉDI auprès de la communauté CRIUGM et des participants aux projets de recherche.
- Objectif 3a : Favoriser la présence, la représentation et l'implication des personnes issues des groupes désignés (i.e. catégories de population historiquement ou systématiquement désavantagées ou marginalisées en raison de barrières structurelles, culturelles ou sociales) dans les activités du CRIUGM et leur représentation dans les instances décisionnelles et consultatives.
- Objectif 3b : Favoriser davantage la diversité et l'inclusion dans les populations participant aux protocoles de recherche du CRIUGM.
- Objectif 4 : Participer activement à la réussite en recherche de la communauté étudiante appartenant aux groupes désignés.

À ce jour, 18 actions sur les 25 que contient le plan ont été complétées (**taux de complétion = 72%**). Parmi les sept actions restantes, deux sont en cours de complétion, quatre feront parties du plan 2025-2031 et deux d'entre elles ont été abandonnées. Les sections suivantes résument les principales réalisations du plan d'action pour la période 2022-2024 (Réalizations 2 à 7) et deux actions abandonnées. Pour plus de détails, vous pouvez également accéder directement à la [version complète du plan d'action ÉDI](#).

Réalisation 2 : pérennisation du Comité ÉDI

Le Comité ÉDI a été initialement mis en place pour la période 2021-2022 afin de préparer le plan d'action. En janvier 2023, ce comité a été pérennisé pour poursuivre ses missions de façon durable. Ce comité se réunit trois à quatre fois par an et intervient dans les projets développés par le CRIUGM pour s'assurer de leur alignement avec les principes d'ÉDI. Il supervise également la mise en œuvre des initiatives en assurant un suivi rigoureux des actions entreprises.

- **Composition actuelle du Comité ÉDI** : Le comité se compose de membres représentant divers groupes de la communauté CRIUGM, illustrant ainsi son engagement envers une gouvernance inclusive :
 - Chercheurs.euses : S. Brambati, A. Lacerda, A. Moreno.
 - Étudiantes au doctorat : M. St-Georges, Y. Ran Wang.
 - Personnel de soutien : N. Jaffer, chargée de coordonner le comité et les actions ÉDI au CRIUGM, S. Bastianetto qui agit en soutien et M. Cuesta, chargé de la direction administrative du CRIUGM et activement impliqué dans les aspects stratégiques et opérationnels du plan.
- **Mandats et désignation des membres** : Les membres sont choisis en fonction de leur engagement et de leur rôle au sein de la communauté CRIUGM, avec des mandats renouvelables tous les deux ans. Certains membres, tels que S. Brambati, A. Lacerda et M. Cuesta, font également partie de la gouvernance du CRIUGM, renforçant la synergie entre la stratégie ÉDI et la direction du centre tout facilitant le transfert d'information et le suivi.
- **Évolution du Comité** : T. Dang Vu, clinicien-chercheur, a été membre jusqu'au début de 2024 et a quitté ce comité pour préserver un meilleur équilibre travail-famille. M. Essounni, membre du personnel de recherche, a également été membre du comité en 2024 avant de le quitter pour devenir personne-ressource, renforçant ainsi l'accompagnement au sein du CRIUGM (voir Réalisation 3).
- **Formations suivies** : plusieurs formations ont été offertes aux membres du comité et particulièrement à N. Jaffer afin de l'équiper dans son nouveau rôle de coordination des actions ÉDI du CRIUGM :
 - Formation des personnes ressources (voir voir Réalisation 3)
 - Atelier Divers cité : Sensibilisation ludique aux défis de l'inclusion en organisation. (Association des conseillers en ressources humaines du Qc)
 - Accessibilité : Rendre les formulaires de consentement accessibles aux personnes en situation de handicap, auditifs, visuel et cognitif (CCSMTL)
 - Biais inconscients et discrimination : Comprendre les biais et les microagressions, et comment les combattre. (CRIUGM)
 - Devenir un allié de la diversité et de l'inclusion : Apprendre à agir en faveur de la diversité et soutenir les personnes sous-représentées. (CCSMTL)
 - Équité : Prendre en compte les besoins spécifiques de chaque individu pour offrir des chances égales (CCSMTL)

Ces éléments montrent que la composition du Comité ÉDI est pensée pour représenter au mieux les divers groupes au sein du CRIUGM, garantissant ainsi une approche équilibrée et inclusive des actions menées en faveur de l'ÉDI.

Réalisation 3 : Code de Conduite sur la Civilité (CCC)

L'élaboration et la mise en place du CCC ont été l'une des pièces maîtresses du plan d'action ÉDI 2022-2024. Ce document, développé dès 2021 est disponible en ligne depuis 2024. Il vise à promouvoir un climat de respect et de bienveillance au CRIUGM, tout en prévenant et luttant contre les comportements discriminatoires et les incivilités. Le CCC est un guide essentiel pour l'ensemble de la communauté, définissant les comportements attendus et les valeurs à promouvoir. Pour consulter l'intégralité du CCC, il est disponible en ligne ici : [Code de Conduite et de Civilité](#).

En parallèle à la mise en place du CCC et de l'évolution de sa mission et de sa vision, le CRIUGM a consulté sa communauté au cours de l'année 2024 afin de définir officiellement ses valeurs, une initiative qui n'avait jamais été entreprise jusqu'à présent. Les contributions de la communauté ont permis d'établir un nuage de valeurs, regroupées en cinq catégories principales dont certaines font écho à l'ÉDI (voir section A.1.1.1. Redéfinir la mission, la vision et les valeurs du CRIUGM) : excellence scientifique, intégrité et transparence, innovation et collaboration, humanisme et engagement. Pour plus de détails sur les valeurs du CRIUGM, vous pouvez consulter le site internet du centre : [Vision et Mission du CRIUGM](#).

Réalisation 4 : personnes ressources

Un programme de "personnes ressources" a été mis en place pour offrir un soutien quotidien aux membres du CRIUGM. Ces personnes, spécialement formées en écoute active, empathie, et gestion des conflits, fournissent un soutien de première ligne aux membres du Centre. Leur formation à l'automne 2024 a été dispensée par la communauté des Veilleurs du CCSMTL, un groupe de professionnels spécialisés dans le soutien psychosocial.

- **Formation des personnes ressources** : elles ont été formées par des experts de la communauté des Veilleurs du CCSMTL. Les formations incluent l'écoute active, la gestion des conflits, et les premiers secours psychologiques. Ces experts sont des professionnels qualifiés, notamment des psychologues et psychothérapeutes, qui ont acquis leur expertise dans des contextes de soutien au personnel du RSSS, garantissant ainsi une formation de haute qualité adaptée aux besoins du CRIUGM.
- **Accès aux personnes ressources** : Les membres du CRIUGM peuvent entrer en contact avec une personne ressource via l'intranet du centre, où la liste des personnes ressources et leurs coordonnées sont disponibles. De plus, lors de l'intégration des nouveaux membres, le guide d'accueil et le formulaire de feuille de route présente explicitement le rôle des personnes ressources et comment les contacter. Ce processus garantit que tous les membres connaissent l'existence de ce service de soutien.
- **Confidentialité et consultation anonyme** : Les personnes ressources sont tenues de respecter la confidentialité des informations partagées. Aucune action ne sera entreprise sans le consentement de la personne concernée, à moins qu'il n'y ait un risque immédiat pour la sécurité de quelqu'un. Ces mesures assurent un environnement de confiance, propice à l'expression des difficultés rencontrées. Actuellement, il n'est pas encore possible de contacter les personnes ressources de manière anonyme, mais cette option sera intégrée au site intranet dès que possible.
- **Rôle dans la prévention des conflits** : Les personnes ressources ne se contentent pas de répondre aux demandes de soutien ; elles jouent également un rôle préventif en veillant au respect du Code de Conduite et de Civilité. Elles détectent les signaux de détresse et orientent les membres vers des conciliateurs si nécessaire.
- **Rôle dans l'intégration des nouveaux membres de la communauté CRIUGM** : Le plan d'action prévoyait initialement un programme distinct de parrainage et marrainage pour les nouveaux membres de la communauté CRIUGM appartenant aux groupes désignés. Toutefois, le comité, après réflexion, a décidé de l'intégrer aux activités des personnes ressources pour favoriser une véritable inclusion, dépassant la simple diversité et créant un environnement où chaque individu se sent valorisé, respecté et pleinement intégré. Grâce à cette approche, les personnes ressources peuvent faciliter l'intégration de tous nouveaux membres, dont ceux issus de groupes sous-représentés, en leur offrant un soutien personnalisé. Ce soutien peut comprendre des rencontres et/ou des points de suivi pour répondre aux questions, et une orientation claire vers les différentes ressources disponibles au CRIUGM. En plus des activités de parrainage-marrainage, le CRIUGM a mis en place d'autres initiatives pour soutenir les nouveaux membres de la communauté, telles que des feuilles de route dédiées et un guide d'accueil spécifiquement conçu pour répondre à leurs besoins. Ces initiatives visent à identifier les ressources disponibles, clarifier les attentes et prévenir les conflits, réduire le sentiment d'isolement, et renforcer une culture de bienveillance et de soutien mutuel au sein du CRIUGM.

Réalisation 5 : sensibilisation et communication inclusive

Le CRIUGM a mis en place diverses initiatives pour sensibiliser l'ensemble de la communauté aux enjeux d'ÉDI. Par exemple, l'intégration de l'écriture inclusive dans les communications officielles est devenue la norme,

soutenue notamment par un article publié sur l'intranet le 10 février 2023 qui explique en détail l'utilisation et les limites de l'écriture inclusive au CRIUGM, avec des liens et une vidéo de vulgarisation scientifique : L'écriture inclusive. Cette initiative a pour but de refléter la diversité de la société québécoise au sein des communications institutionnelles et fait partie des "Stratégie en matière d'équité, diversité et inclusion" (2021-2026)." du FRQ et fait partie des recommandations du CCSMTL.

Dans le cadre d'une stratégie de communication à plus grande échelle, le CRIUGM affiche nombre d'informations, incluant celles sur les ÉDI à travers divers supports (intranet, infolettres, courriels internes, panneaux d'affichage dispersés dans le centre). Un logo spécifique a également été créé pour identifier plus facilement les informations liées aux ÉDI (voir figure ÉDI 1). De plus, la diversité des images est devenue une priorité, avec 30% des images utilisées représentant des minorités visibles en 2024 (voir figure ÉDI 2).

Afin de renforcer les connaissances en ÉDI de l'ensemble de la communauté de recherche et de favoriser une sensibilisation continue tout en fournissant des outils pratiques pour adopter une attitude inclusive dans toutes les interactions professionnelles et scientifiques, le CRIUGM a intégré, dans sa série de Conférences Midi, des conférences sur divers enjeux liés à l'ÉDI. La première conférence, animée par Gaëlle Cachat-Rosset en septembre 2024, a apporté une expertise précieuse sur la compréhension des biais cognitifs. Gaëlle Cachat-Rosset est professeure agrégée spécialisée en gestion des ressources humaines et ÉDI. Elle possède une expertise approfondie dans la création de climats organisationnels inclusifs et le développement des compétences à l'ère du numérique. Son expérience en tant que consultante en ressources humaines et sa recherche sur l'impact des pratiques organisationnelles sur l'ÉDI la rendait particulièrement qualifiée pour offrir une perspective riche et pertinente pour la communauté du CRIUGM. Trente-deux personnes ont participé à cette première conférence, et un questionnaire de satisfaction a révélé un taux élevé de satisfaction parmi 11 personnes répondantes (voir figure ÉDI 3).



Figure ÉDI 1. Logo ÉDI du CRIUGM 1



Innover pour mieux communiquer : mise à l'essai de l'application de soutien à la communication COMPA dans trois milieux dans le continuum de soins des personnes âgées



L'effet d'entraîner la mémoire de travail sur l'activité cérébrale
Samantha Maltezos

Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
Publié par Hootsuite
19 mai 2023

Journées scientifiques du CRIUGM 2023
Elles auront lieu sous la thématique «Détection précoce et intervention dans les maladies liées au vieillissement»

- Les 1er et 2 juin prochains
- à l'amphithéâtre Le Groupe Maurice du CRIUGM, 4545 chemin Queen-Mary, Montréal (Qc) H3W 1W5

Inscription gratuite
Date Limite : 25 mai 17H
Voir le programme succinct : bit.ly/3MzQKzX
En savoir plus et s'inscrire : <https://www.eventbrite.ca/.../inscription-journes-...>
CUISSS du Centre Sud de l'île de Montréal
Fondation Institut de gériatrie de Montréal



Détection précoce et intervention dans les maladies liées au vieillissement

Publication de Centre de recherche de l'Institut universitair...
17 mars 2023

Aujourd'hui, c'est la journée internationale du sommeil !
Le sommeil est l'un des trois piliers de notre santé avec l'alimentation et l'activité physique.
Il faut en prendre soin au quotidien, à tout âge et encore plus en vieillissant.
À cette occasion, nous vous proposons un focus sur l'insomnie, avec l'intervention d'Aurore Perrault, chercheuse post-doctorante au CRIUGM et à Concordia University dans le laboratoire du sommeil, de la cognition et de la neuro-région (CONARO).
Elle étudie notamment les effets des interventions non pharmacologiques sur le sommeil et le fonctionnement diurne de patient·es souffrant d'insomnie chronique ou d'agénésie du sommeil.
Bonne lecture !
#sommeil #recherche #insomnie #aînés
Fondation Institut de gériatrie de Montréal
CUISSS du Centre Sud de l'île de Montréal

L'impact des troubles cognitifs chez les aînés - le cas de l'insomnie | CRIUGM

40^e anniversaire 1982-2022
Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal

Une décennie de recherche pour répondre aux enjeux d'un Québec super-âgé

Journées scientifiques CRIUGM/CAREC
26 - 27 mai 2022

Faculté de médecine Université de Montréal
REPAR FRQS
Centre de recherche Québec
CUISSS Université de Montréal
Affilié à UQAM

Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
11 février 2022

Dans le cadre de la journée internationale des femmes et des filles de science, retour sur l'excellence au féminin au CRIUGM ! #PlusEllesEnScience !

Carla Tannebaum honorée par l'Ordre du Canada
<https://bit.ly/3GtF8FH>

Sylvie Belleville récompensée par le prix Acfas Léo-Pariseau
<https://bit.ly/3UzE2NE>

Francine Ducharme distinguée par l'insigne du mérite 2021 de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)
<https://bit.ly/3BdTRaA>

Anna Ines Ansaldo, et la balladodiffusion Communication, cerveau : toute une vie
<https://bit.ly/3JqYyEJ>

Mylène Aubertin Leheudre, et le programme PATH pour favoriser l'autonomie des personnes âgées après une hospitalisation
<https://bit.ly/3oE8mIY>

Nancy Presse, prix du meilleur article scientifique 2021 de l'Ordre des dietétistes nutritionnistes du Québec
<https://bit.ly/3gH9qFt>
#FemmesEnScience #science

Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
Publié par Hootsuite
16 mai 2023

Le Dr Sébastien Grenier, psychologue, directeur de laboratoire au CRIUGM et professeur agrégé au Département de psychologie - Université de Montréal, lance le programme VIEsAGE, Vivre sans Anxiété pour les personnes âgées. Son objectif : adapter les outils en santé mentale aux réalités actuelles des personnes âgées.
#aînés #santé #recherche #anxiété #éducation
Fondation Institut de gériatrie de Montréal
CUISSS du Centre Sud de l'île de Montréal
Faculté des arts et des sciences - Université de Montréal
En savoir plus

Lancement du programme VIEsAGE pour l'amélioration de la santé mentale des personnes âgées

Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
Publié par Hootsuite
1 octobre 2023

En ce 1er octobre, **Journée nationale des aînés**, le CRIUGM tient à célébrer les #aînés et leur apport inestimable dans notre société. Merci !

À cette occasion, nous vous invitons à découvrir des témoignages d'aîné·e inspirant·es reçus dans le cadre du projet "Les aînés, en manque de modèles" de **Fondation Institut de gériatrie de Montréal** en association avec Janette Bertrant. Bonne lecture !
[https://www.figm.ca/laissez-vous-inspirer/...](https://www.figm.ca/laissez-vous-inspirer/)

BONNE JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES ET DES FILLES DE SCIENCE !

33
3 commentaires 2 partages

Bonne journée internationale des droits des Femmes

HAPPY Women's DAY

Image showing silhouettes of diverse women.

Centre de recherche de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal
Publié par Hootsuite
8 mars 2023

C'est la Journée internationale des droits des femmes !
Nous voulons dire MERCI aux chercheuses, professionnelles de recherche, étudiantes, infirmières, gestionnaires et membres du CRIUGM pour leur apport essentiel et fondamental dans notre mission et notre engagement pour la recherche sur le bien-être.

Modifier Mettre la publication en avant

Laisser un commentaire en tant que C...

Publication de Centre de recherche de l'Institut universitair...
18 septembre

Comment est-ce que la diversité sexuelle et de genre a-t-elle évolué ces dernières années dans le domaine de la recherche en neurosciences ? Quel est l'impact de cette évolution sur la communauté LGBTQIA+ ?
C'est ce qu'a voulu analyser Dr. Jhon Alexander Moreno, directeur du laboratoire Innovation, Technologie et Cognition (INTECOG), chercheur clinicien associé au CRIUGM et professeur associé au Département de psychologie de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal.
En savoir plus : https://criugm.qc.ca/histoire-des-neurosciences-de-la-...
How has sexual and gender diversity evolved in neuroscience research these past years? What is the impact of this development on LGBTQIA+ communities? This is what Dr. Jhon Alexander Moreno, director of the Innovation, Technology and Cognition laboratory (INTECOG), clinical researcher associated with CRIUGM and associate professor in the Department of Psychology of the Faculty of Arts and Sciences at the University of Montreal, sought to analyze.
English version here : https://criugm.qc.ca/.../the-history-of-the-neuroscience-...
Fondation Institut de gériatrie de Montréal Réseau québécois de recherche sur le vieillissement - RQRV Fondation Institut de gériatrie de Montréal CRIUGM Faculté des sciences humaines de l'UQAM Centre universitaire de santé McGill - McGill University Health Centre

L'histoire des neurosciences de la diversité sexuelle et de genre

Figure ÉDI 2. Exemples de la banque d'images utilisée dans les communications du CRIUGM

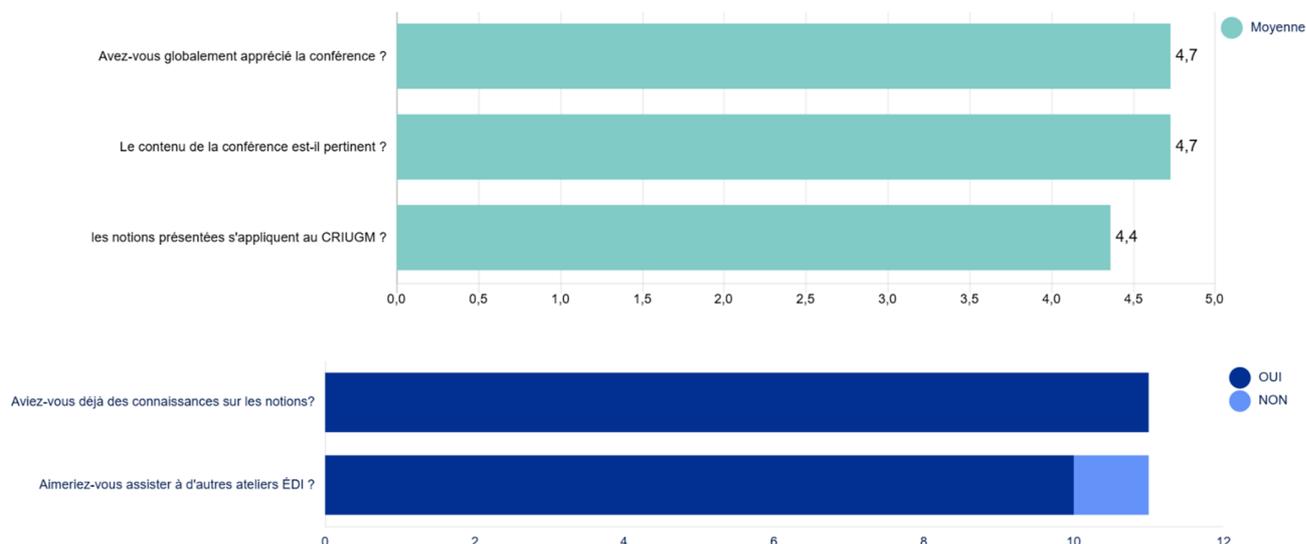


Figure ÉDI 3. Niveau d'appréciation de la première formation ÉDI parmi les 11 répondants au sondage

Réalisation 6 : portrait de la communauté CRIUGM

Pour brosser un portrait précis de la communauté du CRIUGM, deux questionnaires ont été mis en place en 2023 et 2024 : un questionnaire d'auto-identification et un sondage sur le climat de travail et le bien-être.

- **Questionnaire d'auto-identification** : il vise à mieux comprendre la diversité de la communauté en termes de caractéristiques démographiques et d'identité afin de dresser un portrait global. Ce questionnaire a été développé en collaboration avec les membres du comité ÉDI, en s'inspirant du modèle de l'Université de Montréal (UdeM), et a été lancé en novembre 2023 pour une durée d'un an. En 2024, une version en anglais a été introduite pour élargir la participation et favoriser l'inclusivité. Le lancement a été accompagné d'une campagne de communication utilisant tous les supports du CRIUGM (voir figure ÉDI 4) : intranet, infolettre, courriels internes, et panneaux d'affichage avec code QR. Deux campagnes de rappels ont été menées lors des journées scientifiques du CRIUGM et au moment du lancement de la version anglaise. Le taux de participation au terme de cette année est de 30 %, ce qui est comparable à celui obtenu par l'UdeM. À partir de janvier 2025, ce questionnaire sera proposé à chaque nouveau membre du CRIUGM, garantissant une auto-identification volontaire et continue au sein de la communauté.
- **Questionnaire sur le mieux-être et le climat de travail** : il vise à identifier les enjeux ÉDI présents au CRIUGM et à mieux comprendre les expériences des membres concernant leur environnement de travail, afin d'améliorer leurs conditions de travail. Ce questionnaire a été préparé en collaboration avec des experts internes et externes, en s'appuyant sur les meilleures pratiques pour évaluer le bien-être organisationnel. Après environ six mois de préparation, il a été lancé en novembre 2024 pour une période de trois semaines (voir figure ÉDI 5). La campagne de lancement a utilisé la même stratégie de communication que précédemment explicité.
- **Analyse des résultats** : le biostatisticien du CRIUGM sera chargé d'analyser les résultats des deux questionnaires en 2025 afin d'en ressortir un maximum d'informations qui permettront d'orienter et d'adapter les futures actions en lien avec l'ÉDI.

Infolettre

Questionnaire d'auto-identification - CRIUGM



Le CRIUGM souhaite proposer des activités de promotion, de sensibilisation et de formation complémentaires et spécifiques en matière d'ÉDI, en accord avec les politiques existantes des institutions d'attaches.

Dans l'objectif d'avoir une meilleure idée de la diversité présente au sein du centre et de la perception en termes d'inclusion de nos membres, le comité a créé le présent sondage.

Les réponses fournies sont confidentielles et anonymes.

[Répondre au questionnaire](#)

Affiche

Intranet

Lien intranet :
[Questionnaire d'auto-identification](#)

Figure ÉDI 4. Campagne de communication pour le lancement du questionnaire d'auto-identification

Infolettre

Sondages CRIUGM



Sondage sur le climat et le mieux-être au CRIUGM / Survey on workplace climate and employee wellbeing

L'objectif de ce sondage est de recueillir les opinions, expériences et suggestions concernant divers aspects du climat organisationnel de la part de tous les membres du centre.

Your contribution is essential to understand and improve the work environment and well-being of all members of our community.

[Je participe !](#)

Affiche



SONDAGE SUR LE CLIMAT ET LE MIEUX-ÊTRE AU CRIUGM

SURVEY ON WORK CLIMATE AND WELL-BEING AT CRIUGM



*Participez, c'est anonyme!
 Fill it out, it's anonymous!*

Intranet

Figure ÉDI 5. Campagne de communication pour le lancement du sondage sur le climat et le mieux-être au CRIUGM

Réalisation 7 : équité salariale

Bien que l'équité salariale n'ait pas été incluse dans le plan d'action ÉDI initial, elle est rapidement devenue un pilier central des efforts du CRIUGM pour garantir une réelle équité au sein de la communauté. Deux initiatives ont été mises en œuvre pour améliorer les conditions salariales au sein du centre :

- **Améliorer l'équité salariale du personnel de soutien des centres de recherche par rapport à leurs collègues syndiqués du CCSMTL** : Le personnel de soutien du CRIUGM, bien qu'employé par le CCSMTL,

fait partie de la catégorie des employé·e·s syndiquables non syndiqué·e·s. En collaboration avec le CCSMTL, une grille salariale a été développée par M. Cuesta, alignée sur celle du Réseau de la Santé et des Services Sociaux (RSSS), avec une progression salariale de 15 % sur cinq ans (2023-2028), proche de l'augmentation de 17,4 % accordée par le MSSS pour la même période. Cette grille tient compte des progrès réalisés pour le personnel syndiqué du RSSS, qui bénéficie de conventions collectives négociées par le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et divers syndicats. Cela garantit une progression salariale plus équitable et conforme aux standards établis pour l'équipe de soutien du CRIUGM ainsi que pour celles des autres centres de recherche du CCSMTL (CResP et CRIR).

- **Améliorer l'équité salariale du personnel de recherche des centres de recherche par rapport à leurs collègues de l'UdeM** : En collaboration avec le CCSMTL et sous l'impulsion de M. Cuesta, une grille salariale a été proposée pour le personnel de recherche du CRIUGM et des autres centres de recherche et instituts universitaires du CCSMTL, harmonisée avec celle de l'Université de Montréal (UdeM). Cette initiative vise à aligner les conditions salariales avec celles de l'UdeM, favorisant ainsi l'équité et la rétention du personnel hautement qualifié.

Objectifs abandonnés

- Identifier les obstacles à la réussite académique des groupes désignés étudiants et à leur sous-représentation dans les instances décisionnelles et consultatives : Après réflexion, le comité ÉDI a conclu que cet objectif dépasse les leviers d'action du CRIUGM et relève davantage du mandat d'institutions telles que l'Université de Montréal (UdeM), mieux positionnées pour promouvoir la réussite académique des groupes désignés. En conséquence, cet objectif a été abandonné.
- Documenter la diversité de la banque de participants via un questionnaire d'auto-identification : Cet objectif n'a pas été réalisé, et le comité ÉDI a décidé de l'abandonner après avoir réévalué sa pertinence. Les données issues d'un tel questionnaire risquent d'être incomplètes et difficiles à exploiter, limitant leur utilité pour des actions concrètes et efficaces.

Réalisations ÉDI dans les activités de recherche

Réalisation 8 : exemples de productions scientifiques des chercheuses et chercheurs sur l'ÉDI

Les enjeux ÉDI font partie intégrante des activités de recherche de certains de nos chercheuses et chercheurs à travers leurs activités de recherche et de mobilisation de connaissances. À titre d'exemple, J. Filiatrault a développé une formation sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres pour les personnes professionnelles de la santé œuvrant auprès des personnes âgées; A. Moreno était co-éditeur du numéro spécial de [Pride in Frontiers in Human Neurosciences](#) s'intéressant aux enjeux de diversité d'identité de sexe et de genre en neurosciences; S. Brambati a obtenu un financement des IRSC pour étudier les effets du sexe sur l'organisation des systèmes du langage dans le cerveau; C. Dumoulin et C. Tannenbaum ont une longue feuille de route sur l'étude de la [santé des femmes](#), ainsi que sur [l'impact du sexe et du genre sur la recherche](#), et Tannenbaum a été directrice de l'Institut de la santé des femmes et des hommes des IRSC de 2015 à 2023. Enfin, A. Badhwar organise des conférences Women in Neuroscience Seminar Series et a reçu le prix de la championne de la diversité et de l'inclusion 2022 de l'[Organisation pour la cartographie du cerveau humain](#) (OHBM).

Réalisation 9 : soutien aux initiatives scientifiques ÉDI par le CRIUGM

Le plan d'action 2022-2024 comprend deux actions destinées à offrir du soutien aux équipes de recherche pour implémenter l'ÉDI dans différentes étapes de leurs projets. D'un côté, la réalisation d'initiatives ciblées de recrutement de groupes désignés a été proposée autant que possible par N. Jaffer (responsable de la gestion de la banque de participant·es du CRIUGM), mais la rigueur des critères d'inclusion des projets de recherche limite ces initiatives. De l'autre côté, le développement d'une collaboration avec le bureau d'évaluation des projets de recherche du CCSMTL et le comité d'éthique de la recherche neuroimagerie et vieillissement afin d'appliquer les recommandations des organismes subventionnaires en matière d'ÉDI n'a pas pu commencer et est reporté pour 2025-2031.

Plan d'action ÉDI 2025-2031

Pour la période 2025-2031, le CRIUGM entend consolider les actions précédemment entreprises et mettre en place de nouvelles initiatives afin de renforcer l'intégration de l'ÉDI au sein de la communauté, des activités de recherche et du fonctionnement des équipes de recherche. Pour 2025-2031, le CRIUGM consolide les actions du plan 2022-2024 et introduit de nouvelles initiatives pour renforcer l'ÉDI au sein de sa communauté, de ses activités de recherche et de ses équipes. Les grandes lignes de ce plan 2025-2031 sont décrites ici sous formes d'objectifs et d'actions spécifiques pour chacun des trois volets.

Volet 1 : ÉDI pour la communauté CRIUGM

Le plan pour la communauté CRIUGM s'articule autour de trois objectifs principaux :

Objectif 1 : Renforcer la culture inclusive et le sentiment d'appartenance

- Actions en continu :
 - **Formations régulières sur l'ÉDI** : Poursuivre les formations sur les biais inconscients, la communication interculturelle et l'accessibilité universelle, avec au moins une conférence annuelle. **La prochaine conférence** est prévue en décembre 2024 sur le thème : « L'ÉDI en recherche : comment assurer une approche "par, pour et avec" les populations les plus marginalisées ? ». Cette conférence sera animée par Bibiana Paludo, cofondatrice et directrice générale du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI).
 - **Rôle des personnes ressources et conciliateurs·trices** : Maintenir ces personnes formées en 2024 comme points de contact et facilitateurs et assurer le renouvellement.
- Actions à court terme (1 à 3 ans) :
 - **Organisation d'événements culturels et sociaux** : Journées thématiques, ateliers interculturels et rencontres avec des acteurs communautaires, s'appuyant sur le succès des initiatives du plan 2022-2024.
- Actions à moyen terme (4 à 6 ans) :
 - **Élargissement des formations** : Introduction de nouvelles thématiques et formats innovants adaptés aux besoins identifiés.

Objectif 2 : Renforcer la gouvernance inclusive au sein du CRIUGM

- Actions en continu :
 - **Accompagnement par le comité ÉDI et les conciliateurs** : Continuer à conseiller et soutenir les instances de gouvernance, agissant comme mentors et médiateurs.
- Actions à court terme (1 à 3 ans) :
 - **Formations pour les instances de gouvernance** : Offrir des formations spécifiques sur l'ÉDI, la prise de décision inclusive et la gestion des diversités.
 - **Mécanisme de suivi et d'évaluation** : Réaliser des bilans semestriels ou annuels pour mesurer les progrès.
- Actions à moyen terme (4 à 6 ans) :
 - **Intégration de l'ÉDI dans les lignes directrices institutionnelles** : Révision des règlements et procédures, élaboration de guides pratiques pour appliquer les principes d'ÉDI au quotidien.
 - **Adaptation du plan** : Ajuster le plan d'action en fonction des résultats obtenus, des évolutions du contexte et des rétroactions de la communauté.

Volet 2 : ÉDI dans les activités de recherche

Pour la période 2025-2031, le CRIUGM vise à renforcer l'intégration de l'ÉDI dans la conception et la conduite des recherches avec le développement d'outils pratiques ainsi que des formations spécifiques pour intégrer les principes d'ÉDI à toutes les étapes des projets de recherche.

Objectif 3 : Intégrer l'ÉDI dans la conception et la conduite des recherches

- Actions en continu :
 - **Soutien à l'élaboration des demandes de subvention** : Accompagner les équipes dans la préparation de demandes de subvention alignées sur les principes ÉDI, en fournissant des exemples et des conseils.
- Actions à court terme (1 à 3 ans) :
 - **Développement d'outils pratiques** : Élaborer des outils axés sur les méthodologies inclusives, tels que le recrutement diversifié, l'adaptation culturelle des protocoles et l'intégration de perspectives intersectionnelles dans l'analyse des données.
 - **Formation des équipes de recherche** : Co-développer une série d'ateliers spécialisés sur l'intégration de l'ÉDI dans les projets de recherche comme par exemple sur l'analyse différenciée selon le sexe et le genre (ADS+).
 - **Collaboration avec les comités d'éthique** : Comme prévu dans le plan d'action 2022-2024, travailler avec les comités d'éthique (CÉS et CÉR) pour intégrer des recommandations favorisant la diversité dans la recherche.

Objectif 4 : Diversifier les populations étudiées

- Actions à court terme (1 à 3 ans) :
 - **Matériel accessible et inclusif** : Traduire les documents pour les participants et participantes aux projets de recherche dans plusieurs langues et les adapter pour différentes capacités.
- Actions à moyen terme (4 à 6 ans) :
 - **Stratégies de recrutement inclusives** : Adapter les méthodes de recrutement pour atteindre une population plus diversifiée, en se basant sur l'expérience de la banque de participant-es et en travaillant avec des experts en recrutement inclusif.
 - **Partenariats communautaires** : Collaborer avec des organisations représentant des groupes sous-représentés pour favoriser leur participation à la recherche.

Volet 3 : ÉDI dans le fonctionnement des équipes de recherche

Pour la période 2025-2031, le CRIUGM vise à promouvoir des environnements de travail inclusifs et à offrir des opportunités équitables pour leur développement professionnel, en mettant l'accent sur le mentorat, la reconnaissance et l'équité salariale. Ce volet s'appuie sur les initiatives du plan 2022-2024 et propose de nouvelles actions pour renforcer l'intégration de l'ÉDI dans le fonctionnement quotidien des équipes.

Objectif 5 : Promouvoir des environnements de travail inclusifs

- Actions à court terme (1 à 3 ans) :
 - **Outils de rétroaction** : Mettre en place des mécanismes permettant aux membres d'exprimer anonymement leurs préoccupations, suggestions et besoins.
 - **Lignes directrices internes** : Établir des politiques claires sur le respect, la non-discrimination et l'inclusion au sein des équipes, en s'appuyant sur le code de conduite (CCC) mis en ligne en 2024.
- Actions à moyen terme (4 à 6 ans) :
 - **Évaluation et amélioration des pratiques inclusives** : Effectuer une évaluation régulière des environnements de travail pour identifier les domaines d'amélioration et ajuster les politiques et pratiques en conséquence.

Objectif 6 : Promouvoir la diversité et l'équité au sein de la communauté du CRIUGM

- Actions en continu :
 - **Suivi de l'équité salariale** : Audits réguliers pour garantir l'équité salariale, avec communication transparente des mesures prises.
- Actions à court terme (1 à 3 ans) :
 - **Analyse de la diversité au sein du CRIUGM** : Analyser les données des questionnaires d'auto-identification et de bien-être au travail et élaborer des stratégies ciblées en fonction des résultats.
 - **Promotion active de la diversité dans le recrutement** : Stratégies de recrutement inclusives et sensibilisation des chercheurs et chercheuses aux bonnes pratiques en ÉDI.
- Actions à moyen terme (4 à 6 ans) :
 - **Programmes de développement professionnel** : Formations et coaching pour soutenir la progression des membres issus de groupes sous-représentés.
 - **Valorisation des contributions diverses** : Reconnaissances internes et campagnes de communication pour célébrer la diversité des parcours comme par exemple un prix pour reconnaître les parcours académiques atypiques.

Conclusion

La mise en œuvre progressive du plan d'action ÉDI témoigne de l'engagement du CRIUGM à instaurer une culture inclusive et respectueuse en son sein. En alliant un soutien structuré par le CCC et les personnes ressources, une sensibilisation continue et des mesures d'accessibilité, le CRIUGM s'aligne pleinement sur les attentes stratégiques du FRQS et de la SQRI2 pour promouvoir un environnement de recherche qui valorise et intègre la diversité à chaque niveau. Ces efforts font du CRIUGM un acteur clé dans l'édification d'un écosystème de recherche inclusif et innovant au Québec.

