

OBJET	Addendum à la Politique sur la promotion de l'équité, de la diversité, et de l'inclusion du CHUSJ
DIRECTION RESPONSABLE	Direction de la recherche
APPLICABILITÉ	Tous les employé(e)s techniques et administratifs, chercheurs et chercheuses, associés de recherche, visiteurs, corps étudiant et stagiaires du Centre de recherche Azrieli
SIGNATAIRE	Dr Jacques Michaud
APPROUVÉE	
RÉVISÉE	

1. But

Le Centre de recherche Azrieli (le Centre), qui inclut le Centre de Réadaptation Marie-Enfant (CRME), fait partie intégrante du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ). De ce fait, la Direction de la recherche s'engage dans l'adoption de la Politique sur la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Politique ÉDI) du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ) telle que formulée en avril 2024¹. Puisque la mission du Centre se distingue par sa vocation à la recherche, nous proposons cet Addendum à titre de cadre, dans le but de préciser nos obligations envers la population diverse accueillie à l'intérieur du Centre. Il va de soi que cet Addendum doit être employé en lien avec la Politique ÉDI du CHUSJ. En outre, les Politiques ÉDI de nos partenaires (université d'attache, financeurs publiques et privés, instituts et centres collaborateurs, pour en nommer les plus évidents) peuvent aussi être consultés en temps et lieu afin d'assurer la conformité.

Par l'intermédiaire de cet Addendum, le Centre fait valoir son engagement à créer un milieu de travail inclusif, équitable et accessible. Le but ultime est de fournir à toutes et tous un espace de travail où chaque personne puisse se sentir valorisée, respectée et soutenue dans l'atteinte de son plein potentiel.

2. Cadre éthique et légal

Le fondement éthique et légal qui soutient la démarche ÉDI applicable dans cet Addendum a été décrit a priori dans la Politique ÉDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ)¹ et dans le Rapport du Groupe de travail en EDI du Centre². Ce même cadre a servi de guide lors de la formulation des objectifs du Plan d'action ÉDI du Centre de recherche³. Le Centre souscrit entièrement au devoir moral qui oblige au respect des personnes, en ce

¹ Politique sur la promotion de l'équité, de la diversité, et de l'inclusion du CHUSJ. Avril 2024.

² Rapport du groupe de travail en EDI du Centre de recherche. Septembre 2021.

³ Plan d'action EDI du Centre de recherche. Juin 2023.

sens qu'il faut traiter tout individu de façon juste et équitable. L'égalité des personnes et la poursuite de l'excellence demeurent ses visées ultimes. Cependant, le Centre reconnaît l'importance primordiale d'un processus guidé par le principe de l'équité où la répartition des avantages vise plus particulièrement les groupes historiquement sous-représentés, minoritaires, marginalisés, démunis, ou vivant avec un handicap, ceci dans le but d'offrir à toutes et tous l'égalité des chances.

3. Portée

Cet Addendum vise l'ensemble de la communauté du Centre, dont la population étudiante (2^e et 3^e cycles), les stagiaires postdoctoraux et stagiaires de recherche, les chercheuses et chercheurs, le personnel de recherche, les participant.e.s de recherche, le personnel administratif, les cadres, la Direction ainsi que les collaborateurs et visiteurs venant d'autres institutions autant locales que nationales et internationales.

4. Énoncé de politique

Cet Addendum, tout comme la Politique EDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ), suit une approche moderniste visant la création d'un environnement de travail qui rehausse le bien-être de toute personne œuvrant au Centre, selon les Chartes gouvernementales et les normes éthiques référées ci-dessus. Plus précisément, tout individu qui a un lien de travail, d'étude, de partenariat, de visiteur, ou autre, est tenu d'éviter les préjugés conscients et inconscients envers autrui. Il est également important de suivre un processus évolutif avec une vision vers l'avenir, ce qui implique qu'on ne juge pas les actions d'hier avec les normes d'aujourd'hui. On vise plutôt à rectifier les biais conventionnels à l'abri de toute vengeance, afin de ne pas créer d'autres injustices. Le cadre éthique sur lequel on s'appuie fait appel aux meilleures pratiques, et aux principes directeurs du respect des personnes, de transparence, de justice, du caractère raisonnable ainsi que de la solidarité envers celles et ceux cherchant l'équité afin d'atteindre l'égalité des chances. En outre, les principes d'intégrité, d'écoute, de bienveillance, de collégialité, et du professionnalisme nous guident dans la création d'un environnement de recherche et de travail inclusifs où chaque personne puisse se sentir accueillie, acceptée et valorisée.

5. Engagement du Centre

- Le Centre illustre son engagement à l'égard de la Politique ÉDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ) par sa mission, sa vision, ses valeurs, son Plan stratégique et son Plan ÉDI. Cet Addendum affirme sa participation active afin de créer et de maintenir un milieu d'études, de recherche, de travail et de vie sain et respectueux, qui valorise la diversité, l'égalité et la dignité humaine, en conformité avec les principes directeurs de la Politique ÉDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine et du présent Addendum. En adoptant la Politique ÉDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ), le Centre rejette toute forme d'exclusion basée sur la discrimination, telle la condition sociale, le sexe, l'ethnicité, la couleur, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les croyances, les convictions politiques, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérales et provinciales.

- Le Centre reconnaît l'importance du sentiment d'appartenance, et s'investit pour créer un environnement de travail inclusif au moyen de la collecte libre et informée de données chez ses employées et employés, chercheuses et chercheurs, étudiantes, étudiants et stagiaires, afin de dévoiler les plaintes inexprimées.
- Le Centre souscrit à l'excellence et à la récompense basée sur le mérite. Cependant, il reconnaît l'existence des biais inconscients et systémiques, et la nécessité d'adhérer au principe d'équité afin d'atteindre l'égalité, lorsqu'il s'agit de personnes venant des groupes cités ci-dessus.
- Le Centre soutient l'idée que la diversité soit un pilier fondamental d'excellence dans toute initiative de recherche et de découverte, et s'engage à assurer que ce principe directeur serve de guide lors du processus de recrutement, d'octrois de fonds de recherche et de bourses internes, et lors des promotions et nominations aux comités de haut profil, et tout autre poste à la gouvernance.
- Dans cette optique, le Centre s'associe aux efforts déployés par ses partenaires auprès des universités, collèges, écoles secondaires et primaires, et ses financeurs publiques et privés, afin de sensibiliser certains groupes aux études en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), notamment les femmes, les autochtones, et les personnes provenant de milieux socioéconomiques défavorisés.

6. Rôles et responsabilités

Attentes et responsabilités générales : L'ÉDI est une responsabilité sociale. En respect de la Politique EDI dont cet Addendum découle, il incombe à tous les membres de la communauté du Centre, ainsi qu'aux tiers ayant un lien contractuel avec celui-ci, de prendre connaissance de la Politique ÉDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ) et de cet Addendum, et de se conformer aux exigences qui y sont contenues.

Toute la communauté du Centre est appelée à s'impliquer activement dans la promotion de l'ÉDI. Au minimum, la participation active signifie que toute personne qui œuvre au Centre et qui reçoit une plainte d'un membre de la communauté du Centre est tenue de porter assistance à l'individu concerné en le référant à la personne responsable de l'ÉDI du Centre afin qu'il soit pris en charge conformément aux visées de cet Addendum. Le Comité ÉDI pourra être consulté afin d'orienter et de conseiller les instances de médiation.

Tout employée, employé, chercheuse, chercheur, étudiante, étudiant, et stagiaire du Centre a la responsabilité de participer aux activités de sensibilisation, d'information et de formation en matière d'ÉDI. Dans l'ensemble, ces séances permettent de se renseigner sur l'historique, le fondement et les valeurs applicables dans la démarche ÉDI en milieu de la recherche. Le but ultime est d'éviter les préjugés inconscients et systémiques, et ainsi contribuer à maintenir un environnement de bienveillance au sein du Centre, et plus largement au Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ).

Direction du Centre : En quête de justice et d'humanisme, la Direction joue un rôle de premier plan dans la création d'un environnement de travail qui incarne les principes de l'ÉDI. Elle s'assure que les objectifs parus dans le Plan ÉDI du Centre soient atteints tels que décrits et selon le calendrier proposé. Elle chapeaute le Comité ÉDI à titre hiérarchique. C'est la Direction qui (annuellement) définit le mandat, fixe le terme, nomme la présidence

[Tapez ici]

et sélectionne les membres du Comité ÉDI.

Comité de direction du Centre : Le Comité de direction fait la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à travers toutes les sphères du Centre et suit annuellement le progrès de la mise en œuvre et de la pérennité du Plan ÉDI.

Directrices et directeurs adjoints, cheffes et chefs d'axe, responsable de service de l'animalerie, responsables des plateformes, responsable aux affaires académiques, cadre aux ressources humaines, et toutes personnes ayant une fonction de gestionnaire (incluant les chercheuses et chercheurs responsables des équipes de recherche) : Ces individus sont tenus de promouvoir l'équité, la diversité et une culture inclusive auprès de leurs équipes. Ils sont responsables de l'application de la Politique ÉDI et de cet Addendum dans leur unité et se doivent d'encourager les comportements visés par ces textes. Lorsqu'une contravention à ces comportements est portée à leur attention, ils sont tenus d'offrir du soutien pour corriger la situation et, au besoin, référer les personnes concernées à l'autorité responsable de l'ÉDI du Centre ou aux organes de médiation du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ).

Comité ÉDI du Centre : Ce Comité fut constitué en mars 2023 à la demande du Directeur de la recherche qui chapeaute son fonctionnement à titre hiérarchique. Le premier mandat confié au Comité ÉDI est l'implantation du Plan ÉDI tel qu'approuvé par les experts en ÉDI du Fonds de recherche du Québec en Santé (FRQS). En lien avec son rôle de comité consultatif en matière d'ÉDI, le Comité ÉDI doit avant tout assurer que chaque membre assume ses fonctions en l'absence de préjugés. Le Comité ÉDI a la responsabilité de soutenir l'implantation et la pérennité du Plan ÉDI telles que dictées par la Direction.

Conseillère ou conseiller en ÉDI : La conseillère ou le conseiller en ÉDI est membre du Comité ÉDI. Ses responsabilités sont définies par la personne désignée à titre de cadre responsable des ressources humaines du Centre, qui assure sa supervision dans l'ordre hiérarchique. Dans son rôle de coordination du Comité ÉDI, la conseillère ou le conseiller travaille étroitement avec la présidente ou le président du comité ÉDI et les autres membres du Comité lors de l'implantation du Plan ÉDI. En outre, elle ou il est responsable de guider le Comité ÉDI dans l'identification et la résolution des problématiques/enjeux qui font surface en matière de l'ÉDI. Elle ou il coordonne avec les experts en ÉDI de l'Université de Montréal, du FRQS, et d'autres institutions pour assurer que les pratiques en ÉDI soient conformes aux normes en vigueur dans l'écosystème de la recherche. Au nombre des multiples responsabilités de la conseillère ou conseiller, figure la mise à la disposition de la communauté étudiante et de tout le personnel du Centre, de séances de formation spécifiques aux divers regroupements afin que toute la communauté du Centre soit partie prenante dans le maintien d'un milieu d'étude, de travail et de vie sain et respectueux. Pour ce faire, la conseillère ou le conseiller en ÉDI est tenu.e de demeurer à l'affût des meilleures pratiques en ÉDI dans le milieu de la recherche.

Personne cadre des ressources humaines : La personne cadre des ressources humaines est responsable d'offrir du soutien, ainsi que d'appliquer et de promouvoir les principes d'équité, de diversité et d'inclusion tels que définis dans la Politique ÉDI du Centre Hospitalier Universitaire Sainte-Justine (CHUSJ).

[Tapez ici]

Présidente ou président du Comité ÉDI : La présidente ou le président du Comité ÉDI est à priori renseigné.e en matière de l'ÉDI en milieu de la recherche. Son rôle primaire est d'assurer que le mandat confié au Comité ÉDI par la Direction du Centre soit respecté. À cette fin la présidente ou le président du Comité ÉDI chapeaute les rencontres du Comité ÉDI. Ses responsabilités incluent l'élaboration de l'ordre du jour avec l'appui de la conseillère ou conseiller en ÉDI (dans ses fonctions de coordonnatrice ou coordonnateur du Comité ÉDI), la validation des procès-verbaux, la rédaction des rapports annuels en coordination avec la conseillère ou le conseiller en ÉDI, ainsi que la tenue de rencontres avec la Direction ou des membres individuels du Comité ÉDI ou de la communauté du Centre destinées à l'avancement du mandat.

7. Politiques EDI consultés

- HEC Montréal. Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Version du 29 octobre 2020. Voir [politique-equite-diversite-inclusion.pdf \(hec.ca\)](#)
- CR-CHUM. Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Version du 26 novembre 2019. Voir [Scanned Document \(chumontreal.qc.ca\)](#)
- Faculté de médecine de l'Université de Montréal. Politique de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Version du 21 avril 2022. Voir [Politique PEDI 03062022.pdf \(umontreal.ca\)](#)
- Centre universitaire de santé McGill Institut de recherche. Equity, Diversity and Inclusion Policy. Version du 11 mai 2021. Voir [Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion \(rimuhc.ca\)](#)
- Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité, et d'inclusion à l'Université Laval. Version du 19 avril 2023. Voir [Politique institutionnelle EDI CA 19 avril 2023.pdf \(ulaval.ca\)](#)
- University of Saskatchewan. Equity, Diversity, and Inclusion Policy. Version du 15 octobre 2020. Voir [Equity, Diversity, and Inclusion Policy - Policies | University of Saskatchewan \(usask.ca\)](#)