

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

1. Analyse du contexte

L'Institut Lady Davis (ILD) est l'organe de recherche de l'Hôpital général juif (HGJ) qui est affilié au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CCOMTL) et fait aussi partie du Réseau Universitaire Intégré de Santé (RUIS) McGill. L'ILD comporte 220 scientifiques et 400 gestionnaires et membres du personnel de soutien, répartis dans différentes installations. Les scientifiques de l'ILD sont nommés par l'université McGill et sont soumis aux règles de McGill en matière de promotion, de titularisation et d'augmentation salariale, mais l'ILD est impliqué dans la sélection du personnel académique contractuel. De même, l'ILD n'est pas une personne morale et est sous l'autorité du CCOMTL pour tout ce qui touche l'administration, la gestion des immeubles, la santé et sécurité, le réseau informatique, ainsi que toutes les politiques et orientations transversales au CCOMTL, dont l'EDI fait partie. La direction de l'ILD est autonome en matière de gestion opérationnelle et financière du centre et dispose de son propre département de ressources humaines, qui n'est pas toujours impliqué dans les efforts de recrutement initiaux posés par le CIUSSS et l'HGJ, particulièrement en ce qui concerne les chercheurs cliniciens. Les scientifiques de l'ILD fonctionnent comme des entités indépendantes parallèles et sont responsables de l'embauche et de la gestion de 80% du personnel. De plus, l'ILD accueille et forme plus de 215 étudiantes et étudiants diplômés et 45 boursières et boursiers postdoctoraux par an, provenant de McGill et de l'étranger.

Enjeux et défis liés à l'EDI à l'Institut Lady Davis: manque de compréhension et d'expertise partagées sur l'EDI et manque de données au sein de l'ILD

Avant le printemps 2022, l'ILD n'avait entamé aucune démarche ou réflexion concertée en matière d'EDI au sein de sa structure ni auprès des équipes de recherche, à l'exception de l'établissement en 2020 d'un comité de direction permettant d'assurer la prise en compte de l'EDI dans l'administration du Fonds d'urgence pour la continuité de la recherche au Canada en réponse à la COVID-19. L'absence historique de lieux d'échanges au sein de l'ILD sur des enjeux variés explique en partie ce manque. En mars 2021, l'arrivée d'un nouveau directeur général, Stephen M. Robbins, donne une nouvelle direction à l'ILD sur plusieurs fronts, dont l'EDI fait partie. En mars 2022, le dossier de l'EDI fut assigné au responsable des communications nouvellement embauché, non formé en matière d'EDI. Au printemps 2022 le CIUSSS a créé et pourvu un poste de gestionnaire EDI et une initiative est maintenant en développement. La gestionnaire en place, possédant une expertise antérieure en matière d'EDI, apporte un soutien au responsable des communications de l'ILD dans l'accomplissement de ses tâches liées à l'EDI. Cette même gestionnaire a animé, à la demande du responsable, une présentation à la fin juin sur les bases de l'EDI pour certains membres de l'ILD.

Étant donné l'absence d'action entreprise antérieurement, nous ne possédons que très peu de données permettant une compréhension des forces, enjeux et défis spécifiques en matière d'EDI à l'ILD. Les seules données dont nous disposons proviennent d'une analyse interne menée en 2022 par Josie Ursini-Siegel, directrice du groupe en oncologie moléculaire de l'axe de recherche sur le cancer, auprès de sa propre équipe de recherche. Cette analyse a permis d'identifier certains des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes méritant l'équité, soit : sous-représentation dans les positions de leadership; insuffisance des mesures de conciliation travail/études/vie personnelle; emphase sur les prix et récompenses dans les concours de financement qui désavantage particulièrement les stagiaires internationaux; et iniquités au niveau des frais de scolarité entre les stagiaires internationaux et locaux. Ces données sont toutefois parcellaires et pointent vers la nécessité de mieux comprendre l'état des lieux, les obstacles et les angles morts à l'ILD pour la mise en place pérenne d'une culture permettant le déploiement de l'EDI. Nous n'avons d'autre choix pour le moment que de présumer que l'état des lieux tel que recensé dans la littérature¹ s'applique à notre institut de recherche et de reconnaître que des efforts concertés doivent être déployés pour mieux comprendre l'EDI mais aussi les implications de l'EDI en recherche.

L'ILD et l'HGJ sont situés au cœur du quartier le plus diversifié de Montréal du point de vue ethnique, culturel et socio-économique, permettant le développement d'une expertise unique. L'un des quatre axes de recherche de l'ILD traite des aspects psychosociaux de la maladie et réalise des études sur ces populations vulnérables afin d'informer les politiques de santé et réduire les disparités d'accès aux soins de santé.

¹ Canada, Statistiques Canada, *Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire*, 2019.

2. Objectifs et actions concrètes

a) Développer une compréhension commune au sein de l'Institut de ce qu'est l'EDI, et de ses implications pour le centre et ses équipes de recherche, et des impératifs en découlant

Pour le moment, l'EDI ne fait pas partie des conversations nourries et partagées par la communauté de recherche au sein de l'ILD. Il est donc permis de croire que les différents individus œuvrant au sein de l'Institut - sans regard à leur statut ou formation - n'ont pas un langage ou une compréhension partagée de ce que l'EDI signifie ni de comment il peut s'articuler au sein de la structure de gouvernance ou du développement des projets de recherche. À cet effet, la présentation donnée par la gestionnaire en charge de l'EDI au CCOMTL en juin dernier a permis de mettre en évidence cette absence de compréhension commune sur l'EDI à l'ILD. L'ILD semble en être à ses balbutiements sur la question. De plus, le changement récent de direction permet un nouvel engagement sur le sujet, étant donné que Stephen Robbins possède une expérience et un intérêt sur la question, ayant anciennement siégé sur un comité EDI au sein des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Mesures	Activités	Responsable	Indicateurs	Cibles	Échéances
1. Mettre à jour les connaissances en EDI des membres de la haute direction, des gestionnaires et du personnel de la direction des ressources humaines de l'ILD	Développer et offrir des séminaires et ateliers sur l'EDI en général, ses principes et son vocabulaire	Agent de liaison EDI et Gestionnaire DEIB du CIUSSS	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et diversité des formations et des participants 	Deux activités de sensibilisation ou formation obligatoires pour l'année 2022-2023 pour tous les membres de la haute direction et les gestionnaires 100% de la haute direction et des gestionnaires formés	Hiver 2022 – Automne 2023
	Développer un questionnaire pour mesurer le niveau de satisfaction et de compréhension des personnes participantes	Comité EDI et Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du vocabulaire et des meilleures pratiques EDI en gestion des ressources humaines par l'équipe des RH et les hauts gestionnaires Taux de satisfaction des personnes ayant participé à chaque formation/atelier 	Pourcentage des politiques et des procédures RH mises à jour et alignées sur les pratiques de l'EDI Taux de satisfaction de 85 % et + à chaque formation/atelier offert	Été – Automne 2023
2. Sensibiliser le personnel du centre et les équipes de recherche aux rudiments de la rédaction inclusive	Sélectionner et diffuser un guide d'écriture inclusive	Comité EDI et Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Guide d'écriture inclusive Nombre de documents et de communications révisés 	Le matériel est accessible et présenté dans la page Web EDI	Automne 2023 – Hiver 2024
	Développer et offrir des activités de formation et de sensibilisation sur l'écriture inclusive	Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formations et d'ateliers Nombre de personnes sensibilisées 	Au moins une activité de sensibilisation ou formation tenue ou soutenue par année	Automne 2023 – Hiver 2024

Mesures	Activités	Responsable	Indicateurs	Cibles	Échéances
3. Développer une programmation d'activités de sensibilisation et de formation sur l'EDI pour la communauté de recherche de l'ILD	Développer et offrir différentes formations et activités de sensibilisation sur l'EDI dans toutes les facettes de la recherche	Agent de liaison EDI et Gestionnaire DEIB du CIUSSS	<ul style="list-style-type: none"> Type et nombre de formations Nombre de personnes sensibilisées 	Au moins une formation par an en 2023 et 2024	Automne 2023 – Hiver 2024
	Développer un questionnaire pour mesurer le niveau de satisfaction et de compréhension des personnes participantes	Comité EDI et Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance par tous les membres du personnel, gestionnaires et membres d'équipes de recherche des attentes des FRQ en matière d'EDI Taux de satisfaction des personnes ayant participé à chaque formation/atelier 	Taux de satisfaction de 85 % et + à chaque formation/atelier offert	Automne 2023 – Hiver 2024
4. Diffuser en continu, à l'interne, des informations pertinentes liées à l'EDI et à l'EDI en recherche (veille documentaire)	Diffuser le Plan d'action EDI; créer et diffuser des informations EDI	Comité EDI et Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de documents rédigés, validés et diffusés Nombre de téléchargements des documents en ligne Nombre de consultations des documents en ligne 	<p>Message institutionnel et messages clés créés ainsi qu'intégrés dans chaque nouvelle EDI</p> <p>Minimum de 12 nouvelles par année</p> <p>Envoi d'informations dans l'infolettre bimensuelle (1 nouvelle par infolettre)</p> <p>Envoi d'un courriel d'information à toute la communauté de l'ILD concernant l'existence du présent plan d'action et son contenu</p>	En continu
	Créer et maintenir une section du site Web de l'ILD sur l'EDI permettant la diffusion d'informations en continu	Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Section Web sur l'EDI créée Nombre d'informations diffusées 	<p>Section Web créée</p> <p>Minimum de 12 ajouts par année</p>	En continu
5. Constituer une banque de données documentaires sur l'EDI et l'EDI en recherche	Fournir des ressources et des documents sur l'EDI et l'EDI en recherche à toutes les instances de l'ILD (chercheurs, comités, stagiaires, employés)	Comité EDI et Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de ressources dans la banque Nombre de téléchargements des documents en ligne Nombre de consultations des documents en ligne 	Les ressources sont accessibles et présentées dans la page Web EDI	En continu

b) Se doter d'une structure permettant de guider les prochaines actions de l'Institut en matière d'EDI

Outre la structure actuelle de gouvernance de l'ILD plus traditionnellement associée à la gestion opérationnelle de l'Institut, la nécessité de travailler de manière collaborative inhérente à l'approche EDI requiert la mise en place d'une structure participative, ouverte à toute personne membre de la communauté, afin de réfléchir, coordonner et déployer par étayage des actions en lien avec l'EDI au sein de l'ILD. Le nouveau directeur du centre souhaite fédérer les efforts au sein de l'Institut afin que l'EDI soit portée à la fois par la direction, mais aussi par toute la communauté. L'ILD se dotera donc d'une structure pour faire avancer collectivement les travaux initiaux permettant d'en arriver à une compréhension approfondie de la situation ayant cours à l'ILD en lien avec l'EDI. Cette nouvelle structure appuiera le développement d'une culture organisationnelle soutenant pleinement l'équité, la diversité et l'inclusion.

Mesures	Activités	Responsable	Indicateurs	Cibles	Échéances
1. Lancer un appel à tous pour la formation d'un comité consultatif qui aura comme mandat large de guider les prochaines actions en matière d'EDI pour l'ILD	Affiches sur les panneaux d'affichage de l'ILD Annonce sur les deux écrans de diffusion disponibles à l'ILD Courriels de masse	Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant exprimé leur intérêt et déposé leur candidature 	Minimum de 20 candidatures	Automne 2022
	Document de référence décrivant le statut, la composition, le mandat, les responsabilités des membres et les modalités principales du Comité consultatif en EDI de l'ILD	Agent de liaison EDI et Gestionnaire DEIB du CIUSSS	<ul style="list-style-type: none"> Document de présentation du comité: mandats du comité et responsabilités des membres ainsi que modalités des rencontres 	Document bilingue disponible et distribuée à l'ensemble de la communauté de recherche de l'ILD	Automne 2022
	Sondage en ligne permettant de recueillir des données démographiques, de déterminer leur niveau d'intérêt et de connaissance en matière d'EDI ainsi que leur disponibilité à faire partie du comité	Agent de liaison EDI et Gestionnaire DEIB du CIUSSS	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant répondu au sondage 	100% des personnes ayant exprimé leur intérêt	Automne 2022
2. Développer une matrice pour l'analyse des candidatures	Développement d'une matrice pour l'analyse des candidatures	Agent de liaison EDI et Gestionnaire DEIB du CIUSSS	<ul style="list-style-type: none"> Matrice développée 	Adoption de la matrice et utilisation pour les entrevues des candidats	Automne 2022
	Entrevue des candidat(e)s en personne ou virtuellement avec la matrice	Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes interviewées 	100% des personnes ayant répondu au sondage	Automne 2022

Mesures	Activités	Responsable	Indicateurs	Cibles	Échéances
3. Analyse des candidatures et sélection des candidats	Analyse des réponses des candidats à l'entrevue et au sondage en ligne, et sélection en fonction de la matrice	Agent de liaison EDI et haute direction de l'ILD	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de candidats Diversité des personnes retenues pour faire partie du comité (socio-démographique et professionnelle) 	<p>Le comité consultatif en EDI est formé en tenant compte de la diversité des membres</p> <p>10 personnes sélectionnées pour faire partie du comité</p>	Automne 2022
4. Lancement et tenue des rencontres du comité	Création du comité consultatif en EDI et début des travaux	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Calendrier des rencontres Ordres du jour et minutes des rencontres 	Minimum de 8 rencontres par année	Automne 2022 et en continu
5. Identification par les membres du comité des mandats spécifiques à entreprendre.	Établissement et mise en œuvre d'une stratégie de collecte des données sur l'EDI à l'ILD (sondages)	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant répondu au(x) sondage(s) 	Mise en œuvre d'une stratégie de collecte des données sur l'EDI sur une base annuelle et pluriannuelle	Printemps 2023 et en continu
	Identification des principaux obstacles et domaines à traiter, et hiérarchisation des actions à entreprendre	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Rapport faisant état des obstacles à l'EDI et des plans pour y remédier 	Élaboration, diffusion et mise en œuvre d'un plan d'action, comportant les objectifs, les activités, les indicateurs, les personnes responsables et les cibles.	Hiver 2024 et en continu
	Formulation de recommandations écrites à la direction de l'ILD	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de recommandations proposées 	Rapport écrit remis à la haute direction de l'ILD	Hiver 2024 et en continu
	Développement et mise en œuvre d'un plan de communication visant à tenir la communauté de l'ILD informée des travaux et initiatives en cours	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Quantité de matériel de communication créé pour décrire le travail de l'ILD et de son comité consultatif en matière d'EDI 	Élaboration et mise en œuvre d'un plan de communication	Hiver 2024 et en continu

c) Effectuer une analyse du contexte de l'ILD permettant d'identifier des priorités claires en matière d'EDI au sein de l'institut pour l'automne 2024

L'ILD doit se préparer à aborder et considérer l'EDI plus en profondeur en son sein. À cet effet, l'ILD doit effectuer une analyse du contexte actuel. L'ILD développera des mécanismes pour assurer la collecte, l'analyse et le suivi des données nécessaires pour produire une image fiable et réaliste de la diversité, des obstacles et enjeux liés à l'EDI que nous aurons à prioriser au sein de la communauté de l'ILD. Cet état de la situation nous mènera à l'établissement d'un prochain plan d'action centré sur la progression d'objectifs transformateurs pour l'ILD en matière d'EDI; à la fois en lien avec la gouvernance de l'ILD et le développement des projets de recherche de l'institut.

Mesures	Activités	Responsable	Indicateurs	Cibles	Échéances
1. Repérer la documentation permettant d'identifier les défis et opportunités reliés à l'EDI au sein de l'ILD	Analyse documentaire	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Documentation variée colligée en lien avec l'analyse de contexte (dossier informatisé) 	Analyse réalisée et occasions identifiées	Automne 2022 et en continu
2. Recenser les meilleures pratiques en matière d'EDI et de collectes de données effectuées par des instituts ou centres de recherche similaires à l'ILD	Recensement et analyse des meilleures pratiques EDI dans les centres de recherche	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Documentation variée colligée en lien avec les meilleures pratiques en EDI Nombre de sources utilisées 	Analyse réalisée et sélection des meilleurs pratiques pour nos outils de collecte	Automne 2022 et en continu
3. Établir la démarche de collecte de données à effectuer au sein de l'ILD	Élaborer un plan de collecte de données	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Présence d'un plan de collecte de données 	Plan de collecte de données annuel et pluriannuel, basé sur les meilleures pratiques identifiées	Été et automne 2023
4. Sélectionner et préparer les outils permettant la collecte	Établir et préparer les outils de collecte de données	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Développement d'outils de collecte de données 	Sondages bilingues disponible en plusieurs formats aux fins d'inclusion (ex : en ligne, par courriel ou version papier, en gros caractères, en braille)	Été et automne 2023
5. Effectuer la collecte de données auprès de toutes les personnes œuvrant au sein de l'ILD	Diffuser les outils de collecte de données	Agent de liaison EDI	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant rempli les outils de collecte 	Taux de réponse de 30% ou plus	Hiver 2023 - Printemps 2024
6. Analyser les résultats	Analyser et formater les données colligées	Agent de liaison EDI et firme externe à déterminer	<ul style="list-style-type: none"> Document de présentation des résultats (quantitatifs et qualitatifs) 	Rapport écrit présenté et disponible à l'ensemble de la communauté de recherche de l'ILD	Printemps et été 2024
7. Identifier les priorités en lien avec le déploiement de l'EDI au sein de l'institut	Établissement des nouvelles priorités en fonction des résultats de la collecte de données	Comité EDI	<ul style="list-style-type: none"> Document présentant l'analyse des résultats et identification des priorités à venir 	Liste de priorités qui serviront de base au prochain plan d'action en EDI de l'ILD	Hiver 2024