

Politique de recherche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)



Principes directeurs

Équité

Nous nous efforçons d'éliminer les barrières systémiques à la participation et à l'avancement dans la recherche en garantissant un accès équitable aux opportunités, aux ressources et à la prise de décision.

Diversité

Nous valorisons et encourageons activement un environnement de recherche qui reflète un large éventail de parcours, d'expériences et de perspectives.

Inclusion

Nous nous engageons à créer un environnement dans lequel chaque personne se sent respectée, soutenue et capable de contribuer pleinement à notre mission de recherche.



En bref

Objectif

- Promouvoir l'EDI dans l'ensemble des activités, en particulier les activités de recherche
- Garantir des pratiques de recherche inclusives, représentatives et équitables
- Maximiser l'impact de la recherche

Portée

- S'appliquer à l'ensemble du personnel du CRSM, aux Scientifiques et à leurs équipes de recherche, ainsi qu'aux partenaires
- Rassembler diverses perspectives tout au long du cycle de recherche

Publics cibles

- Femmes et filles
- Adolescents et adolescents, jeunes adultes
- Personnes âgées
- Peuples autochtones
- Communautés ethnoculturelles
- Personnes en situation de handicap
- Communautés 2SLGBTQIA+



EDI en recherche

Approche et Conception

- Promouvoir la recherche participative communautaire
- Impliquer les partenaires en amont et tout au long du cycle de recherche
- Encourager des questions de recherche inclusives qui tiennent compte des iniquités en santé, de l'intersectionnalité et des populations sous-représentées
- Appliquer l'Analyse comparative entre les sexes plus ou l'Analyse comparative fondée sur le sexe et le genre

Recrutement and Représentation

- Mettre en œuvre des stratégies de recrutement inclusives
- Supprimer les obstacles à la participation tels la langue, la localisation, l'accessibilité et la rémunération
- Veiller à ce que les pratiques de rémunération soient équitables

Composition de l'équipe

- Promouvoir l'inclusion de membres diversifiés à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, y compris les postes de direction
- Valoriser l'expérience vécue et les partenariats communautaires
- Soutenir le mentorat auprès des Scientifiques en début de carrière et sous-représentés

Collecte et Analyse des données

- Utiliser des outils de collecte des données inclusifs, incluant des catégories non-binaire, accessibles en langage simple et format adapté
- Veiller au respect des normes éthiques tels le consentement éclairé, la confidentialité et la vie privée
- Considérer la souveraineté des données autochtones

Mobilisation des connaissances et Impact

- Développer des stratégies de communication inclusives
- Collaborer avec les communautés tout au long du cycle de recherche
- Tenir compte des asymétries de pouvoir
- Promouvoir l'échange de connaissances bidirectionnel
- Diffuser les résultats de recherche dans des formats accessibles et partager équitablement le mérite



Engagements organisationnels

Plaidoyer	Formation et outils	Responsabilisation
● Assurer la liaison et défendre les intérêts de la communauté ● Promouvoir l'équité en santé et la justice sociale	● Promouvoir des formations EDI en lien avec nos axes de recherche ● Intégrer des indicateurs EDI	● Faire des audits et des suivis réguliers ● Revoir les progrès annuellement



Documents utiles

- [Politique sur la diversité, l'équité, l'inclusion et la sécurité culturelle du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal](#)
- [Plan stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2025 de l'Université McGill](#)
- [Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026 du Fonds de recherche du Québec du Fonds de recherche du Québec](#)
- [Approche du gouvernement du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [L'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre plus en action à Santé Canada](#)
- [Équité, diversité et inclusion dans le système de recherche](#)
- [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI 2018-2025](#)
- [Équité, diversité et inclusion en action aux IRSC](#)
- [Équité, diversité et inclusion dans les programmes de financement des IRSC](#)
- [Équité, diversité et inclusion au Fonds de recherche du Québec](#)
- [Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux Chaires de recherche du Canada](#)
- [Guide de la terminologie lié à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- [Glossaire des termes des IRSC sur l'accessibilité et le capacitisme systémique](#)
- [Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12](#)
- [Charte canadienne des droits et libertés. Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada. RU. \(1982\). c. 11](#)
- [La diversité : une valeur ajoutée – Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec. \(Voir « Le droit à la pleine participation » à l'annexe II\), Gouvernement du Québec, 2008](#)
- [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#)
- [De l'ADS vers l'ADS+. Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle \(ADS+\) 2022-2027](#)
- [Politique québécoise de lutte contre l'homophobie](#)
- [Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028](#)



Centre de recherche de St. Mary
St. Mary's Research Centre