CENTRE DE RECHERCHE | CHUS

Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche (2022-2026)

Centre de recherche du CHUS

24 mai 2024

(Révisé le 30 juillet 2026)

Remerciements

La rédaction de ce plan d'action a initialement été menée par Mme Caroline Morin (ancienne responsable des développements stratégiques et partenariats). Mme Morin a dirigé plusieurs focus groupes avec l'implication du comité EDI (Équité, Diversité et Inclusion) du Centre de recherche du Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CRCHUS) pour dresser un portrait des pratiques EDI du CRCHUS afin d'identifier les objectifs à atteindre pour un environnement plus équitable, diversifié et inclusif. Ce travail a été complété par Mme Ramatoulaye Bah (actuelle responsable des développements stratégiques et partenariats) pour bonifier le plan d'action initial en accord avec les commentaires et suggestions du FRQ secteur Santé (FRQ-S).

Le Comité EDI du CRCHUS a pour mandat de réfléchir sur les défis en matière d'EDI, d'élaborer un plan d'action et d'implanter les mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en fonction du contexte du centre. L'implication des membres dans ce comité est renouvelable chaque année selon leur disponibilité.

Comité EDI CRCHUS
Son mandat est d'implanter les mesures & actions décrites dans le plan d'action pour favoriser l'EDI au CRCHUS. Il est composé des membres suivants :
• **Ramatoulaye Bah** *(responsable des développements stratégiques et partenariats au CRCHUS)* • **Casandra Poitras** *(membre du comité stratégique partenariat – patient)* • **Noémie Poirier** *(Assistante professionnelle de recherche, Département de Rhumatologie et Gastroentérologie)* • **Steve Girard** *(responsable de l'assurance qualité au CRCHUS)* • **Blanche Sénicourt** *(coordonnatrice de l'axe Inflammation-Douleur)* • **Frédérique Badeaux** *(responsable des plateformes et banques de recherche au CRCHUS)* • **Marie-Ève Thibault** *(responsable rayonnement et communication au CRCHUS)* • **Diana Elisa Estevez Vega** *(spécialiste en procédés administratifs)* • **Sonia Gabriela Cheng Oviedo** *(directrice adjointe-Recherche, professeure Associée, Département de Chirurgie - FMSS, Université de Sherbrooke)* • **Gabriel Richard** (*plateforme d'analyse et de visualisation d'image, Centre d'imagerie moléculaire de Sherbrooke*

Table des matières

Remerciements....1
Analyse du contexte....3
Objectifs Spécifiques....4
Propositions d'actions concrètes pour atteindre les objectifs spécifiques....6
Plan de suivi du plan d'action....11
Échéancier des actions prioritaires pour chaque objectif....12
Annexe I : Outils et ressources sur l'EDI....15
Capsules vidéos sur les concepts et principes EDI....15
Outils et ressources de l'UdeS....15
Outil diagnostique sur l'EDI, généré par le Santé Québec Estrie - CHUS....15
Guide sur l'écriture épicène offert par l'office québécois de la langue française....15
Rapport du forum sur EDI dans l'écosystème de la recherche....15
Autres références....15

Analyse du contexte

Le Centre de recherche du Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CRCHUS) fait partie intégrante de Santé Québec Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Santé Québec Estrie – CHUS). Il a l'avantage d'être situé sur le même site que le CHUS et la Faculté de médecine et des sciences de la santé (FMSS) de l'université de Sherbrooke (UdeS). Le CRCHUS a une relation privilégiée avec la FMSS, où est inscrite la majorité de la population étudiante. De nombreuses personnes étudiantes proviennent d'autres facultés de l'UdeS et des régions limitrophes. Le CRCHUS rassemble plus d'un millier de personnes engagées en recherche, incluant des membres du corps professoral, de la communauté étudiante et du personnel hautement qualifié, dont une majorité est rémunérée par Santé Québec Estrie - CHUS et/ou l'UdeS. Nous collaborons étroitement avec le centre de recherche sur le vieillissement (CdRV), autre centre de Santé Québec Estrie – CHUS financé par le FRQ secteur Santé (FRQ-S). Cette double alliance en santé et services sociaux et du milieu universitaire est un facteur de cohésion entre nos institutions et favorise le rapprochement des mondes professionnel et universitaire.

À l'été 2022, Mme Caroline Morin (mandatée pour rédiger le plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)) a mené auprès de l'ensemble de la communauté du CRCHUS une consultation sur leur perception du CRCHUS comme milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. La communauté du CRCHUS inclut les personnes étudiantes et post-doctorantes, les membres chercheurs, les personnes professionnelles de recherche et la direction. Un questionnaire a été formulé pour donner suite aux différents groupes de discussion organisés par Mme Morin. Les personnes répondantes (total des réponses recueillies : 100 personnes) ont pu recevoir le questionnaire par courriel pour le compléter. Bien qu'une majorité ait une perception positive de l'EDI, certains constats et défis spécifiques en matière d'EDI ont été posés au sein du centre. Ceux-ci font écho au rapport de visite du FRQS en 2020.

La proportion de femmes, de personnes représentantes de la communauté étudiante et de patients-partenaires au sein de la gouvernance du CRCHUS ne cesse d'augmenter. Cependant, des enjeux persistent au niveau des comités de gouvernance. Les activités de recherche et de transfert des connaissances gagneraient à se diversifier et à être plus inclusives pour couvrir des enjeux au-delà des priorités des axes de recherche et favoriser la collaboration inter-axes. De plus, si la communauté étudiante est familière avec les principes de l'EDI, un besoin de formation persiste auprès du personnel. Un programme de mentorat est disponible pour la population étudiante ; les personnes étudiantes internationales ont aussi accès à des cours facilitants leur intégration. L'application d'un programme similaire d'accompagnement et d'intégration à la recherche pour le personnel non familier avec l'EDI faciliterait leur appropriation. L'accueil et l'intégration des membres devraient donner lieu au partage de l'information sur nos programmes d'aide et de soutien, la réalisation d'activités ou l'utilisation des plateformes. Des documents recensant l'information utile existent déjà, mais leur usage devrait être davantage promu.

Des obstacles à l'octroi de fonds internes de recherche sont relevés. Le sentiment d'inéquité des femmes par rapport aux hommes a été rapporté, ainsi que des obstacles administratifs liés à l'immigration de personnes chercheuses émergentes de l'étranger.

Dans le souci de renforcer l'EDI, des groupes de discussion ont été réalisés auprès des groupes désignés présents au CRCHUS pour approfondir notre compréhension de certains défis. Une tournée d'appropriation de la politique EDI, où l'équipe de Santé Québec Estrie - CHUS rencontrera celle du CRCHUS, est prévue. Les membres du CRCHUS ont accès à des formations, des ressources et des outils EDI conçus par l'Université de Sherbrooke et Santé Québec Estrie - CHUS. Les formulaires de concours internes sont mis à

jour et une procédure est rédigée pour rendre les documents de référence administratifs épicènes. Enfin, les directions d'axes et leurs membres chercheurs sont sensibilisés à la parité homme-femme et des efforts en ce sens y sont consentis.

En matière d'EDI, le CRCHUS applique à ses activités la politique organisationnelle de Santé Québec Estrie - CHUS et les politiques internes afférentes ainsi que celle de la FMSS et le coffre à outils EDI du service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création de l'UdeS. Ces références dans la conduite de nos activités constituent des assises à notre plan d'action.

Parmi les groupes désignés, en plus des **femmes**, sont également inclus les **minorités visibles** (*personnes dont la peau n'est pas blanche et qui ne sont ni autochtones, ni minorités ethniques*), les **minorités ethniques** (*personnes dont la langue n'est ni le français, ni l'anglais et qui ne sont ni autochtones, ni minorités visibles*), les **autochtones**, les **personnes avec handicaps**, les **personnes à diversités sexuelle et de genre** (*Lesbiennes, Gais, personnes Bisexuelles, Trans, Queer et autres, LGBTQ+*).

Objectifs Spécifiques

De l'analyse de contexte découle des objectifs spécifiques renforçant l'EDI sur la gouvernance, les activités de recherche et de formation. Pour favoriser l'évolution de notre culture pour un milieu plus inclusif au niveau de la gouvernance, nous priorisons les objectifs suivants :

- Diversifier la composition des comités de gouvernance pour renforcer l'EDI;
- S'approprier la nouvelle politique organisationnelle EDI de Santé Québec Estrie - CHUS;
- Se doter d'une documentation administrative inclusive.

Le CRCHUS initie déjà certaines actions qui requièrent d'être soutenues et élargies à toute la gouvernance. Des femmes, des personnes étudiantes ainsi que des membres patients - partenaires intègrent les comités de direction et de coordination des axes de recherche. Le CRCHUS vise à diversifier tous ses comités et à créer un comité EDI avec la participation des groupes désignés autant que possible. Le CRCHUS unit ses efforts à ceux de l'UdeS et de Santé Québec Estrie - CHUS dans la représentation des groupes désignés et l'appropriation des politiques et principes d'EDI.

Le recrutement, l'intégration et l'encadrement des membres posent leur lot de défis. L'embauche de membres chercheurs émergents de l'étranger est freinée par la complexité administrative qui se traduit par un processus souvent long et coûteux. Nous croyons qu'impliquer davantage les ressources humaines de l'UdeS, qui ont une connaissance approfondie de ce processus, atténuerait ce défi. La sensibilisation aux biais inconscients lors du processus de recrutement serait aussi à privilégier. Les mesures et outils développés pour l'accueil, l'intégration et le soutien à la carrière sont encore largement méconnus ou sous-utilisés. Il y a un défi d'intégration et d'encadrement auprès de nos membres, les objectifs se résument comme suit :

- Assurer la représentativité des groupes désignés au sein de nos membres chercheurs et notre personnel ainsi que nos personnes étudiantes;
- Faire connaître les mesures d'accueil et d'encadrement qui intègrent les principes EDI pour les nouveaux membres du CRCHUS;
- Rehausser les compétences par des programmes de mentorat et d'intégration à l'intention de nos membres.

La réalisation d'activités de recherche est à bonifier. L'octroi de fonds via nos programmes de financement internes est source de mécontentement chez certains de nos membres. Des données internes suggèrent le manque d'équité ou des défis d'intersectionnalité. Enrichir la réalisation de la recherche est souhaité par les membres patients-partenaires et le personnel, qui semble peu sollicité. Les principaux objectifs poursuivis sont :

- Documenter le processus d'octroi des fonds internes, intégrer les principes EDI aux mécanismes d'application et de sélection des récipiendaires et procéder à la création de nouvelles bourses si requis;
- Favoriser l'engagement de tous les membres dans la réalisation de la recherche.

Le transfert de connaissances et le rayonnement laissent entrevoir le manque de connaissances sur l'EDI de notre personnel. Les activités scientifiques auront un grand avantage à intégrer les principes EDI et à promouvoir des modèles inspirants. Nos objectifs se transposent en stratégies qui renforceront l'EDI :

- Recenser les formations existantes sur l'EDI ainsi que les outils disponibles et les promouvoir auprès de nos membres;
- Diversifier les activités de transfert de connaissances et de rayonnement;
- Revisiter nos mécanismes et nos outils de communication.

Pour insuffler du dynamisme à la vie interne et encourager des relations inclusives au sein de notre communauté, nous visons les objectifs suivants :

- Réactiver le comité social;
- Encourager la participation des groupes désignés dans nos secteurs d'activité;
- Valoriser la diversité dans nos équipes.

Propositions d'actions concrètes pour atteindre les objectifs spécifiques

OBJECTFS CIBLÉS	ACTIONS PRIORITAIRES	PARTIES PRENANTES	INDICATEURS
GOUVERNANCE ET MILIEU PLUS INCLUSIF			
1. Diversifier la composition des comités de gouvernance pour renforcer l'EDI	• Former un comité EDI (formaliser le mandat et intégrer ce comité à la gouvernance du CRCHUS); • Encourager la représentativité des groupes désignés au sein de nos comités de gouvernance.	Directions et personnes coordonnatrices des axes de recherche; Direction du CRCHUS et Comités (conseil scientifique, comité administratif, comité développement stratégique).	Représentativité des groupes désignés dans nos comités
2. S'approprier la nouvelle politique organisationnelle EDI de Santé Québec Estrie - CHUS	• Sensibiliser et former nos comités de gouvernance, via une tournée d'appropriation, sur les politiques et pratiques EDI de nos partenaires dans la recherche (Santé Québec Estrie - CHUS, UdeS).		Outils de sensibilisation mis en place (documentation et ateliers sur EDI)
3. Se doter d'une documentation administrative inclusive	• Mettre en place une procédure d'écriture épicène de nos documents de référence administratifs.		Disponibilité d'un Guide pratique sur l'écriture épicène
RECRUTEMENT, INTÉGRATION ET ENCADREMENT DES MEMBRES			
4. Assurer la représentativité des groupes désignés* au sein de nos membres chercheurs et notre personnel (personnes professionnelles et assistantes de recherche, etc.) ainsi que nos personnes étudiantes et post-doctorantes.	• Adapter les stratégies de recrutement en collaboration avec l'UdeS et le CIUSSS de l'Estrie-CHUS pour faciliter l'embauche de membres chercheurs émergents et ceux des groupes désignés. Par exemple mettre en place un comité de recrutement diversifié.	Ressources humaines; Direction du CRCHUS et Directions des axes de recherche.	Nombre de recrutement de membres chercheurs émergents de l'étranger et des groupes désignés Représentabilité des groupes désignés
	• Sensibiliser aux biais inconscients et aux préjugés en mettant à la disposition de nos membres (incluant notre comité de recrutement) des outils et	Ressources humaines; Direction du CRCHUS;	Accès à la documentation et aux outils/ressources sur les biais inconscients

	ressources sur les biais inconscients et permettant de les identifier.	Directions et personnes coordonnatrices des axes; Membres du personnel et Personnes étudiantes et post-doctorantes	
	• Savoir utiliser l'écriture épicène dans nos offres d'emploi: offrir des formations sur l'écriture épicène à nos personnes ressources principales et mettre à la disposition de tous un guide sur l'écriture épicène.		Utilisation du guide pratique sur l'écriture épicène; nombre de formations données sur l'écriture épicène aux personnes ressources (RH et directions)
	• Continuer à sensibiliser notre communauté sur les principes EDI (via des capsules vidéos, des communications écrites, des témoignages ou autres) qui seront diffusés à travers nos canaux de communication interne (la Vietrine, nouvelles de la semaine, infolettre…).		Fréquence de diffusion/communication des messages de sensibilisations sur l'EDI
5. Faire connaître les mesures d'accueil et d'encadrement qui intègrent les principes EDI pour les nouveaux membres du CRCHUS.	• Développer une trousse d'accueil et d'intégration (incluant les outils et les ressources sur les principes EDI) pour nos nouveaux membres.	Nouveaux membres du CRCHUS (membres chercheurs émergents, groupes désignés, personnes étudiantes, etc.)	Le niveau d'intégration des nouveaux arrivants
6. Rehausser les compétences par des programmes de mentorat et d'intégration à l'intention de nos membres	• Réviser les documents à l'intention de notre communauté interne recensant nos programmes d'aide et de soutien, la réalisation d'activités, l'utilisation des plateformes et les outils et ressources EDI pour la recherche. • Promouvoir et rendre accessible ces documents à la communauté interne par une stratégie de communication (guichet personnalisé aux membres chercheurs, personnes étudiantes, la communauté professionnelle sur notre site web en	Direction du CRCHUS, directions et coordonnateurs des axes, membres du personnel et personnes étudiantes.	Disponibilité et accès aux ressources EDI par nos membres internes

	soutien à la professionnalisation de leur parcours poursuivi dans le programme Tremplin).		
	• Désigner une personne-ressource EDI pour la communauté du CRCHUS.	Direction du CRCHUS	Nombre d'activités EDI et de réalisations
	• Organiser une activité annuelle d'intégration jumelée à la programmation scientifique.		Une activité d'intégration et ses retombées
	• Promouvoir le comité « Jeunes mentorés » et le programme de mentorat à la communauté étudiante et diversifier les activités proposées pour répondre aux attentes exprimées.		Nombre et type d'activités proposées par le comité jeunes mentorés à la communauté étudiante.
	• Développer un programme d'intégration à la recherche et de mentorat pour les professionnels ayant peu de connaissances ou d'expérience en ce domaine pour faciliter l'appropriation des tâches (ex : budget, évaluation de contrat, etc.).		Accès au programme d'intégration par les professionnels.
ACTIVITÉS DE RECHERCHE			
7. Documenter le processus d'octroi des fonds internes, intégrer les principes EDI aux mécanismes d'application et de sélection des récipiendaires et création de nouvelles bourses si requis	• Documenter le processus d'application et d'octroi des fonds de nos programmes de financement internes	Direction du CRCHUS	Implication des directions du CRCHUS, des axes de recherche et du CSPP dans les activités de recherche.
8. Favoriser l'engagement de tous les membres dans la réalisation de la recherche	• Analyser les données et dégager les grandes tendances corrigeant le cas échéant un manque d'équité et/ou d'intersectionnalité ; poursuivre la révision de la documentation des concours internes pour atténuer les possibles biais.	Responsable EDI et direction du CRCHUS	

	• Promouvoir les groupes désignés (ou sous représentés) dans les activités de recherche.	Direction du CRCHUS, directions des axes	
	• Initier des démarches auprès de donateurs potentiels pour créer des bourses ou des programmes d'aide additionnels (ex : soutenir un membre chercheur à son arrivée).		
	• Promouvoir la collaboration avec les patients-partenaires à toutes les étapes de la recherche (réflexion sur la pertinence de la recherche et ses impacts potentiels pour les patients) et créer un répertoire des projets en cours pour encourager leur participation.	Direction du CRCHUS, comité partenariat patient (CSPP)	Implication des directions du CRCHUS et des axes de recherche et le CSPP dans les activités de recherche.
	• Encourager la participation à la recherche du personnel administratif du CRCHUS dans un souci d'inclusion (peu interpellés) en introduisant des programmes et services ciblés.	Direction du CRCHUS	
TRANSFERT DES CONNAISSANCES ET RAYONNEMENT			
9. Recenser les formations existantes sur l'EDI ainsi que les outils disponibles et les promouvoir auprès de nos membres	• Créer un répertoire des formations et autres ressources EDI.	Direction du CRCHUS	Disponibilité / accès aux formations et ressources EDI
10. Diversifier les activités de transfert de connaissances et de rayonnement	• Promouvoir les formations, outils et autres ressources EDI de l'Université de Sherbrooke et de Santé Québec Estrie - CHUS auprès de nos membres pour les sensibiliser et pour maintenir leurs connaissances EDI à jour.		
11. Revisiter nos mécanismes et nos outils de communications	• Diversifier la programmation scientifique et « humaniser » l'EDI par		

	des modèles inspirants de conférenciers ou conférencières.		
	• Créer une rubrique EDI sur le site web et rédiger toutes nos communications internes et externes dans un langage inclusif.		
VIE INTERNE			
12. Réactiver le comité social	• Créer un comité social et proposer des activités qui suscitent la curiosité envers l'EDI de façon ludique et divertissante.	Comité EDI	Implication des groupes désignés et participation de nos membres internes dans les activités socioculturelles
13. Encourager la participation des groupes désignés dans nos secteurs d'activité	• Impliquer les groupes désignés dans les différents secteurs d'activité lors des journées évènementielles (Journée internationale des droits des femmes, etc.).		
14. Valoriser la diversité dans nos équipes	• Organiser des activités culturelles: conférences culturelles, journées culturelles thématiques, découverte gastronomique, etc.		

* groupes désignés : les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones, les personnes avec handicaps et les personnes à diversités sexuelle et de genre.
** Nouveaux membres du CRCHUS (membres chercheurs émergents, groupes désignés, personnes étudiantes, etc.).

Plan de suivi du plan d'action

Pour le suivi du déploiement, nous utiliserons les outils de gestion de projet privilégiés par Santé Québec Estrie - CHUS. Une gamme d'outils sur le cycle de projet et la gestion du changement sont accessibles pour assurer le suivi de toute transformation organisationnelle.

L'adjointe aux développements stratégiques et aux partenariats du CRCHUS et le comité EDI se rapporteront directement à la direction du CRCHUS et seront les principaux responsables du suivi du plan. Notre vision est celle d'un plan dynamique qui s'adapte aux besoins évolutifs de nos membres et de la société. Pour maintenir l'intérêt et l'engagement de tous, des rencontres ou ateliers d'échanges, d'information et de partage des avancées régulières sont envisagées, mais notre stratégie doit davantage être précisée. À cela s'ajoute un volet communication qui comprendrait des rubriques ponctuelles EDI à la communauté interne sur le site web du centre et via l'infolettre mensuelle. Par ailleurs, des communications internes sur la démarche EDI en cours circulent déjà auprès de la gouvernance et des membres. Nous prévoyons tenir des rencontres trimestrielles conjointement avec le Centre de recherche sur le vieillissement (CdRV) sur le déploiement de nos stratégies respectives.

La mesure de l'impact et la satisfaction de notre communauté interne envers les actions qui seront mises en place sera captée via un questionnaire administré à la mi-parcours du déploiement du plan (évaluation mi-parcours). Par exemple, une perception mitigée permettra de focaliser sur les zones d'interventions spécifiques pour répondre aux attentes exprimées. Le partage des résultats soutiendra l'engagement commun envers l'amélioration continue des pratiques pour renforcer l'EDI. Récemment, l'équipe EDI de Santé Québec Estrie - CHUS a mis à notre disposition un outil pour suivre l'évolution de l'EDI au sein de notre communauté. Ceci lui permettra d'offrir des outils et des activités pertinentes qui correspondent au portrait dressé par nos pratiques EDI.

Les indicateurs de suivi définis pour chacune des actions prioritaires décrits dans la section précédente permettront de suivre avec précision l'évolution de nos objectifs et nos pratiques EDI.

En conclusion, notre plan serait incomplet sans une stratégie de pérennisation des actions déployées. La coordonnatrice, le comité EDI et les équipes de projet dédiées contribueront majoritairement par du mentorat ou comme personnes-ressources EDI désignées pour notre communauté interne. De plus, les équipes de l'Université de Sherbrooke, de Santé Québec Estrie-CHUS et du CdRV sont des partenaires inestimables dans l'appropriation, le soutien et le renforcement de l'EDI à notre mission universitaire qu'est la recherche en santé.

Échéancier des actions prioritaires pour chaque objectif

Actions prioritaires par objectif	Échéancier
1. Diversifier la composition des comités de gouvernance pour renforcer l'EDI.	
• Former un comité EDI (formaliser le mandat et intégrer ce comité à la gouvernance du CRCHUS).	2022-2023
• Encourager la représentativité des groupes désignés au sein de nos comités de gouvernance.	2022-2024
2. S'approprier la nouvelle politique organisationnelle EDI du CIUSSS de l'Estrie-CHUS.	
• Sensibiliser et former nos comités de gouvernance, via une tournée d'appropriation, sur les politiques et pratiques EDI de nos partenaires dans la recherche (Santé Québec Estrie - CHUS, UdeS).	2022-2025
3. Se doter d'une documentation administrative inclusive	
• Mettre en place une procédure d'écriture épicène de nos documents de référence administratifs.	2022-2025
4. Assurer la représentativité des groupes désignés au sein de nos membres chercheurs et notre personnel (personnes professionnelles et assistantes de recherche, etc.) ainsi que nos personnes étudiantes et post-doctorantes.	
• Adapter les stratégies de recrutement en collaboration avec l'UdeS et Santé Québec Estrie - CHUS pour faciliter l'embauche de membres chercheurs émergents et provenant des groupes désignés, comprenant la mise en place d'un comité de recrutement diversifié.	2022-2025
• Sensibiliser aux biais inconscients et aux préjugés en mettant à la disposition de nos membres (incluant notre comité de recrutement) des outils et ressources sur les biais inconscients et permettant de les identifier.	2022-2026
• Savoir utiliser l'écriture épicène dans nos offres d'emploi: offrir des formations sur l'écriture épicène à nos personnes ressources principales et mettre à la disposition de tous un guide sur l'écriture épicène.	2023-2025
• Sensibiliser en continu notre communauté sur les principes EDI via des capsules vidéos, des communications écrites, des témoignages, etc., qui seront diffusés à travers nos canaux de communication interne (la Vietrine, les nouvelles de la semaine, l'infolettre, …).	2022-2026

5. Mettre en place des mesures d'accueil et d'encadrement qui intègrent les principes EDI pour les nouveaux membres du CRCHUS.

• Développer une trousse d'accueil et d'intégration (incluant les outils et les ressources sur les principes EDI) pour nos membres à leur remettre dès leur arrivée.	2023-2024

6. Rehausser les compétences par des programmes de mentorat et d'intégration à l'intention de nos membres.

• Réviser les documents à l'intention de notre communauté interne recensant nos programmes d'aide et de soutien, la réalisation d'activités, l'utilisation des plateformes et les outils et ressources EDI pour la recherche.	2024-2025
• Promouvoir et rendre accessible ces documents à la communauté interne par une stratégie de communication (guichet personnalisé aux membres chercheurs, personnes étudiantes, la communauté professionnelle sur notre site web en soutien à la professionnalisation de leur parcours poursuivi dans le programme Tremplin).	
• Désigner une personne-ressource EDI pour la communauté du CRCHUS.	2023
• Organiser une activité annuelle d'intégration jumelée à la programmation scientifique	2024-2026
• Promouvoir le comité « Jeunes mentorés » et le programme de mentorat à la communauté étudiante et diversifier les activités proposées pour répondre aux attentes exprimées.	2022-2026
• Développer un programme d'intégration à la recherche et de mentorat pour les professionnels ayant peu de connaissances ou d'expérience en ce domaine pour faciliter l'appropriation des tâches (ex : budget, évaluation de contrat, etc.).	2024-2026

7. Documenter le processus d'octroi des fonds internes, intégrer les principes EDI aux mécanismes d'application et de sélection des récipiendaires et création de nouvelles bourses si requis.

• Documenter le processus d'application et d'octroi des fonds de nos programmes de financement internes.	2023-2024

8. Favoriser l'engagement de tous les membres dans la réalisation de la recherche.

• Analyser les données et dégager les grandes tendances corrigeant le cas échéant un manque d'équité et/ou d'intersectionnalité (Poursuivre la révision de la documentation des concours internes pour atténuer les possibles biais).	2022-2025
• Promouvoir les groupes désignés (ou sous représentés) dans les activités de recherche.	
• Initier des démarches auprès de donateurs potentiels pour créer des bourses ou des programmes d'aide additionnels (ex : soutenir un membre chercheur à son arrivée).	2023-2026
• Promouvoir la collaboration avec les patients-partenaires à toutes les étapes de la recherche (réflexion sur la pertinence de la recherche et ses impacts potentiels pour les patients) et créer un répertoire des projets en cours pour encourager leur participation.	2022-2026

- Encourager la participation à la recherche du personnel administratif du CRCHUS dans un souci d'inclusion (peu interpellés) en introduisant des programmes et services ciblés. 2023-2026

9. Recenser les formations existantes sur l'EDI ainsi que les outils disponibles et les promouvoir auprès de nos membres.

- Créer un répertoire des formations et autres ressources EDI. 2022-2023

10. Diversifier les activités de transfert de connaissances et de rayonnement

- Promouvoir les formations, outils et autres ressources EDI de l'Université de Sherbrooke et du CIUSSSE-CHUS auprès de nos membres pour les sensibiliser et pour maintenir leurs connaissances EDI à jour. 2022-2026

11. Revisiter nos mécanismes et nos outils de communications.

- Diversifier la programmation scientifique et « humaniser » l'EDI par des modèles inspirants de conférenciers et conférencières. 2022-2026
- Créer une rubrique EDI sur le site web et rédiger toutes nos communications internes et externes dans un langage inclusif.

12. Réactiver le comité social

- Créer un comité social et proposer des activités qui suscitent la curiosité envers l'EDI de façon ludique et divertissante. 2023-2024

13. Encourager la participation des groupes désignés dans nos secteurs d'activité.

- Impliquer les groupes désignés dans les différents secteurs d'activité lors des journées évènementielles (exemple de la journée internationale de la femme, etc.). 2024-2026

14. Valoriser la diversité dans nos équipes.

- Organiser des activités culturelles: conférences culturelles, journées culturelles thématiques, découverte gastronomique, etc. 2024-2026

Légende :

	Actions complétées
	Actions en cours
	Actions à faire

Annexe I : Outils et ressources sur l'EDI

Capsules vidéos sur les concepts et principes EDI

Capsule 1 : aborde les notions d'équité, de diversité, d'inclusion, de discrimination, de privilège et d'intersectionnalité. Il facilite la compréhension des concepts clés et sensibilise à la présence de la diversité non seulement au sein de notre communauté interne mais aussi à Santé Québec Estrie - CHUS.

Capsule 2 : aborde les notions de perception, de stéréotype, de biais et de micro-agression. Elle vise à distinguer les biais et concepts liés à l'EDI et à prendre conscience qu'en tant qu'être humain, nous possédons toutes et tous des biais (qui sont souvent inconscients).

Capsule 3 : donne un aperçu sur les comportements clés à privilégier en couvrant les notions de connaissance de soi, de respect et de comportement plus inclusif. Elle suscite l'introspection pour une meilleure connaissance de soi et permet d'identifier les comportements clés à mettre de l'avant pour être plus inclusif.

Outils et ressources de l'UdeS

La Trousse EDI de l'UdeS offre des outils sur plusieurs thématiques incluant :

- les biais inconscients
- les biais inconscients et le recrutement
- la discrimination
- la rédaction inclusive
- l'EDI et la recherche
- les cultures et réalités des autochtones à l'UdeS
- et autres.

Outil diagnostique sur l'EDI, généré par Santé Québec Estrie - CHUS

C'est un outil pratique pour suivre l'évolution des pratiques EDI au sein de notre communauté. Il permet :

- d'obtenir un portrait de l'environnement et des pratiques EDI de l'équipe
- d'identifier les étapes déjà franchies en termes d'EDI
- de réfléchir aux éléments prioritaires à développer

Guide sur l'écriture épicène offert par l'Office québécois de la langue française

Il s'agit d'une liste de termes épicènes et neutres pouvant être employés dans différents contextes pour produire une écriture épicène.

Rapport du forum sur EDI dans l'écosystème de la recherche

Il s'agit d'une synthèse des réflexions lors du forum organisé par le réseau interuniversitaire québécois sur l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI).

Autres références

Caidor, Pascale (2023). Vers une excellence inclusive : cadre de changement pour l'excellence inclusive dans le milieu de l'enseignement supérieur. *Les cahiers de l'IRPI* (sous presse)

Ahmed, Sarah (2007). “You end up doing the document rather than doing the doing”: Diversity,race equality and the politics of documentation. *Ethnic ans Racial Stuydies,* 30(4),590-609. https://doi.org/10.1080/01419870701356015

RIQEDI (2022). Pratiques innovantes en ÉDI par les organismes subventionnaires : Rapport produit pour les Fonds de recherche du Québec

Fritch, Rochelle ; Hatch, Anna ; Hazlett, Haley ; Vinkenburg, Claartje (2021). Using Nararive CVs – Process optimization and bias mitigation. https://research.ie/assets/uploads/2023/02/2021_UsingNarrativeCVs_ShortReport_DORA_FORGEN_LoRes.pdf