

Équité, diversité et inclusion (EDI) à l'ILD (2022-2024)

L'Institut Lady Davis de recherches médicales (ILD) s'engage à créer et à promouvoir un lieu de travail et un environnement de recherche plus équitables, diversifiés et inclusifs pour tous ses membres. Depuis 2022, nous avons pris des mesures concrètes pour offrir aux personnes travaillant dans notre communauté des environnements de travail et d'apprentissage exemplaires et de la plus haute qualité, sains, équitables et inclusifs, exempts de toute forme de discrimination et où chaque personne peut se sentir accueillie et reconnue, mais aussi impliquée et contribuant au présent et à l'avenir de l'ILD.

À la suite d'un appel ouvert à l'ensemble de la communauté de l'ILD, au cours duquel 35 membres du personnel, dont des stagiaires, des étudiants, des postdoctorants, des médecins, des chercheurs, des administrateurs, des techniciens — ont manifesté leur intérêt à participer à l'initiative EDI, l'ILD a mis sur pied un comité consultatif en EDI avec un mandat large pour guider les actions futures de l'ILD en matière d'EDI et assurer l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action EDI soumis au FRQS en octobre 2022 et approuvé en mars 2023. Les objectifs du plan sont les suivants : 1) développer une compréhension commune au sein de l'ILD de ce qu'est l'EDI, et de ses implications pour le centre et ses équipes de recherche, et des impératifs en découlant ; 2) se doter d'une structure de gouvernance permettant de guider les prochaines actions de l'ILD en matière d'EDI ; et 3) effectuer une analyse du contexte de l'ILD permettant d'identifier des priorités claires en matière d'EDI au sein de l'institut.

Dans le cadre de l'**objectif 1**, l'ILD, en collaboration avec le conseiller principal en DEIA et le service des ressources humaines du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, a organisé une présentation sur les principes fondamentaux de l'EDI à l'intention de ses principaux intervenants (direction, ressources humaines, directions des services, etc.) ; a organisé une session de formation sur le code de conduite et le harcèlement psychologique ; a encouragé la participation aux éditions 2023 et 2024 de la semaine DEIA ; a invité sa communauté à rejoindre un groupe de travail DEIA sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres ; et a promu 13 séminaires DEIA "Discuter et comprendre" du CIUSSS sur l'appartenance, les espaces sûrs, la diversité sexuelle et de genre, l'équité en matière de santé, le féminisme et le mois de l'histoire des Noirs, le langage inclusif, le handicap, l'appartenance au travail, les communautés autochtones, l'impact des étiquettes et la neurodiversité au travail, ainsi que divers ateliers de l'Université McGill sur les microagressions, la formulation de commentaires constructifs, la diversité des genres et le langage inclusif en classe. L'ILD a également créé une [section EDI](#) sur son site web, permettant la diffusion continue d'informations et la constitution d'une base de données croissante de [ressources et documents](#) sur l'EDI et l'EDI dans la recherche, au profit de toutes les parties prenantes internes et externes de l'ILD.

En ce qui concerne l'**objectif 2**, l'ILD a créé son comité consultatif en EDI en novembre 2022. Ce comité est composé de 12 membres, dont le directeur de l'ILD et le responsable des communications et relations externes, qui sont membres d'office. Cela garantit un engagement

et un soutien institutionnels maximaux pour le travail du comité à l'ILD. Parmi les domaines prioritaires identifiés par le comité figuraient la définition de ce qui constitue un environnement respectueux, les inégalités en matière de congé maternité et parental rémunéré, et l'équité salariale. En conséquence, l'ILD a élaboré et diffusé une politique visant à promouvoir la civilité et à prévenir le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ; a obtenu des fonds pour harmoniser l'accès au congé parental rémunéré pour les étudiants diplômés de l'ILD, garantissant ainsi une couverture salariale de 95 % (y compris le Régime québécois d'assurance parentale - RQAP) pendant les 20 premières semaines pour les employés et les stagiaires embauchés par l'ILD et en congé de maternité ; et a réévalué et rationalisé les rôles et les salaires afin de promouvoir la diversité et d'améliorer la rétention et la progression de carrière, en utilisant une perspective EDI pour modifier les avantages sociaux et garantir l'équité du point de vue salarial.

En ce qui a trait à l'**objectif 3**, le comité des stagiaires de l'ILD, avec l'aide du conseiller principal en DEIA du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, a mené une enquête afin de comprendre le point de vue des stagiaires sur l'environnement de l'ILD et d'identifier les défis auxquels ils et elles pourraient être confrontés.

Ces efforts soulignent l'engagement de l'ILD à intégrer l'EDI dans l'ensemble de ses activités de recherche et de sa culture institutionnelle.

L'impact de l'équité, la diversité et l'inclusion à l'ILD

Grâce au travail du Comité consultatif en EDI, des améliorations essentielles ont été apportées dans les domaines suivants à l'ILD :

Environnement respectueux

- ➡ Nous avons élaboré une politique pour promouvoir la civilité et prévenir le harcèlement et la violence au travail.

Congé parental

- ➡ Nous avons harmonisé l'accès au congé parental payé pour les étudiants diplômés à l'ILD, en assurant une couverture salariale de 95 % (y compris le RQAP) pendant les 20 premières semaines pour les employés et les stagiaires embauchés par l'entremise de l'ILD et en congé de maternité.

Équité salariale

- ➡ L'ILD a réévalué et rationalisé les rôles et les salaires pour promouvoir la diversité et améliorer la rétention et la progression de carrière, en utilisant une perspective EDI pour changer l'ensemble des avantages sociaux et l'équité du point de vue salarial.

À la suite de ces changements, l'ILD offre désormais des salaires et des avantages sociaux parmi les plus compétitifs et les plus équitables de l'écosystème académique québécois.