

Centre de Recherche en Infectiologie Porcine et Avicole (CRIPA)

Politique EDI du CRIPA

EDI CRIPA Policy

Document bilingue | Bilingual Document

Comité EDI du CRIPA
14/02/2024

Introduction

Le CRIPA soutient l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) en raison de son effet stimulant à la fois sur les objectifs immédiats et sur les aspirations globales d'un regroupement stratégique du FRQNT. Les faits démontrent sans équivoque que l'intégration des méthodologies EDI renforce l'ingéniosité, l'efficacité et les résultats économiques, autant d'avantages pour le CRIPA, ainsi que pour ses affiliés et ses parties prenantes.

Ainsi, le CRIPA s'engage à reconnaître et à réduire les obstacles systémiques et à contrer les préjugés de toutes sortes afin de cultiver un réseau inclusif d'experts multidisciplinaires.

Objectif

Cette politique vise à affirmer l'engagement du CRIPA envers les principes EDI et leur implantation afin de favoriser une communauté de recherche inclusive et variée. Le CRIPA soutient que l'EDI, en plus de l'assurance d'un sentiment d'inclusion, fortifie la communauté et enrichit l'excellence, l'innovation et la créativité à tous les niveaux.

Définitions de l'EDI selon les trois conseils de recherche canadiens

L'équité consiste à éliminer les obstacles d'ordre systémique (par exemple, les préjugés inconscients, la discrimination, le racisme, le sexisme, le capacitisme, l'homophobie, etc.), permettant à toutes les personnes d'avoir des chances équitables d'accéder au programme et d'en bénéficier. Ainsi, toutes les personnes qui participent à l'écosystème de recherche doivent bien comprendre les obstacles systémiques auxquels sont confrontées les personnes appartenant à des groupes marginalisés (par exemple, les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones, les personnes racisées, les membres de la communauté LGBTQ2+) et mettre en place des mesures efficaces pour lever ces obstacles.

La diversité se définit comme la variété de dimensions, d'identités, de qualités et de caractéristiques uniques des personnes, ainsi que d'autres facteurs identitaires (race, couleur, lieu d'origine, religion, statut d'immigrant et de nouvel arrivant, origine ethnique, capacité, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et âge). La recherche montre que la diversité des perspectives et des expériences est fondamentale pour atteindre l'excellence en matière de recherche.

L'inclusion désigne la pratique visant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien dans un environnement culturellement sécuritaire. Veiller à ce que tous les membres de l'équipe soient intégrés et soutenus est essentiel pour atteindre l'excellence en matière de recherche et de formation.

Portée

Toutes les personnes engagées dans les activités du CRIPA, y compris le personnel hautement qualifié, les chercheurs, les membres du conseil d'administration et des comités, ainsi que les visiteurs, les prestataires de services, les contractants et contractantes, les bénévoles et les autres personnes participant aux activités du CRIPA, sont soumises aux dispositions énoncées dans la présente politique.

Responsabilités

La responsabilité collective de tous les membres du CRIPA réside dans la création d'un environnement favorable et inclusif. Cela implique de favoriser une culture qui embrasse l'EDI :

- Reconnaître et combattre les préjugés, les croyances enracinées, les hypothèses et les stéréotypes qui entravent l'égalité des chances dans les milieux de travail et d'éducation. Promouvoir des attitudes accueillantes et inclusives les uns envers les autres.
- Offrir des environnements exempts de discrimination et de harcèlement et inclusifs pour tous les individus.
- Assurer l'intégration des perspectives et des voix des groupes marginalisés dans les processus décisionnels.
- Fournir une formation continue sur l'EDI à la communauté CRIPA.
- Soutenir le comité EDI du CRIPA en tant que mécanisme essentiel pour garantir la responsabilité et guider l'engagement de l'organisation à aborder l'EDI.

Maintenir un milieu de travail respectueux et encourageant

Il est impératif que chaque individu au sein de la communauté CRIPA soit traité avec **dignité et respect**, et que le lieu de travail favorise un environnement **accueillant, inclusif, solidaire et engageant**.

Tous les membres de la communauté CRIPA (y compris les visiteurs, les bénévoles, les prestataires de services, etc.) doivent adhérer au [Code de conduite des réunions et conférences du CRIPA](#) (annexe A).

Le fait de **ne pas maintenir un environnement de travail respectueux et solidaire par les membres du CRIPA** constitue une violation des lignes directrices. Les conséquences de telles violations peuvent inclure :

- 1) Formation ou action corrective conformément aux politiques de l'établissement d'accueil ;
- 2) Une recommandation du conseil d'administration de mettre fin à l'adhésion au CRIPA.

Mandat du comité EDI

Le comité EDI est chargé de suggérer, d'évaluer et de défendre des initiatives qui renforcent le programme EDI du CRIPA. Ces efforts incluent :

- Définir les politiques et objectifs EDI pour le CRIPA et ses membres
- Élaborer le cadre et la stratégie de mise en œuvre de l'EDI au sein du CRIPA
- Vérifier que le plan d'action suit les recommandations des lignes directrices du programme des regroupements stratégiques du FRQ en EDI
- Concevoir des programmes d'éducation et de sensibilisation :
 - Tirer parti des ressources d'entités telles que le Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion ([RQEDI](#)) et des outils disponibles dans les institutions membres du CRIPA
- Effectuer un suivi annuel et rendre compte au Comité directeur des réalisations et des limites de l'EDI au sein du réseau :
 - Créer un outil d'évaluation des programmes de formation administrés par le comité EDI
 - Relever les défis internes
 - Solliciter et prendre en compte les commentaires de la communauté du CRIPA et informer le bureau exécutif des améliorations potentielles du plan d'action EDI.

ANNEXE A | Code de conduite lors des réunions et conférences du CRIPA

Le CRIPA se consacre à favoriser un environnement qui favorise un dialogue ouvert, un engagement critique et un discours solide lors de tous ses rassemblements. Simultanément, nous sommes inébranlables dans notre engagement à garantir que chaque participant bénéficie d'une atmosphère exempte de discrimination ou de harcèlement, quels que soient son sexe, son identité de genre, son âge, son orientation sexuelle, son handicap, son apparence physique, sa race, son origine ethnique ou sa religion.

Le **harcèlement** comprend les commentaires verbaux offensants, les images à caractère sexuel dans les espaces publics, l'intimidation délibérée, le harcèlement criminel, la photographie ou l'enregistrement intrusif, la perturbation prolongée d'événements, le contact physique inapproprié ou l'attention sexuelle importune. Si vous êtes victime de harcèlement, êtes témoin de harcèlement ou avez toute autre préoccupation, veuillez en informer rapidement l'équipe de direction du CRIPA à cripa@medvet.umontreal.ca et/ou contacter directement l'un de nos membres du personnel sur place. Celui-ci fera tout son possible pour assurer la sécurité des personnes concernées pendant toute la durée de l'événement notamment, de l'hôtel/du lieu, ou les forces de l'ordre locales, escorter.

Tous les incidents et les plaintes seront traités équitablement et rapidement, dans le respect de la vie privée des participants dans la mesure du possible. Les enquêtes feront appel à des ressources internes et/ou externes, selon ce qui est jugé approprié.

Toute personne qui est avertie de cesser un comportement inapproprié doit s'y conformer sans délai. De plus, des personnes peuvent être expulsées de l'événement sans remboursement, à la discrétion du CRIPA. Dans les cas extrêmes de comportement inapproprié, tout membre pourrait être expulsé de l'organisation.

Le CRIPA apprécie grandement votre participation à ses événements et veillera à rendre votre expérience positive. **Par conséquent, tous les participants acceptent implicitement ce Code de conduite lors de leur inscription.**

Introduction

CRIPA upholds the significance of Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) due to its bolstering effect on both immediate targets and the overarching strategic aspirations of a FRQNT strategic cluster. Evidence unequivocally demonstrates that integration of EDI methodologies enhances ingenuity, efficiency, and economic results, all of which will yield advantages for CRIPA, as well as its affiliates and vested parties.

CRIPA is committed to recognizing and diminishing systemic obstacles and counteracting prejudices of various forms to cultivate an inclusive network of multidisciplinary experts.

Purpose

The objective of this policy is to reassert CRIPA's dedication to EDI and to foster a varied and inclusive community. CRIPA maintains that EDI, alongside a feeling of inclusion, fortifies the community and enriches excellence, innovation, and creativity across the board.

Tri-council Definitions of EDI

Equity is defined as the removal of systemic barriers and biases enabling all individuals to have equal opportunity to access and benefit from the program. To achieve this, all individuals who participate in the research ecosystem must develop a strong understanding of the systemic barriers faced by individuals from marginalized groups (e.g., women, persons with disabilities, Indigenous peoples, racialized individuals, individuals from the LGBTQ2+ community) and put in place impactful measures to address these barriers.

Diversity is about the variety of unique dimensions, identities, qualities and characteristics individuals possess along with other identity factors (race, colour, place of origin, religion, immigrant and newcomer status, ethnic origin, ability, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression and age). Research shows that a diversity of perspectives and experiences is fundamental to achieving research excellence.

Inclusion is defined as the practice of ensuring that all individuals are valued and respected for their contributions and are supported equitably in a culturally safe environment. Ensuring that all team members are integrated and supported is fundamental to achieving research and training excellence.

Scope

All individuals engaged in CRIPA's endeavors, encompassing HQP, researchers, Board and Committee members, as well as visitors, service providers, contractors, volunteers, and others partaking in CRIPA activities, are subject to the provisions outlined in this policy.

Policy

Responsibilities

- The collective responsibility of all CRIPA members lies in cultivating an environment that is supportive and inclusive. This entails: Fostering a culture that embraces EDI
- Recognizing and addressing biases, ingrained beliefs, assumptions, and stereotypes that hinder equal opportunities in work and educational settings.
- Promoting welcoming, inclusive attitudes towards one another
- Providing environments that are free of discrimination and harassment and inclusive of all individuals
- Ensuring the integration of perspectives and voices from marginalized groups in decision-making processes
- Provide continuous learning about EDI to the CRIPA community
- Sustaining the CRIPA EDI Committee as a pivotal mechanism for ensuring accountability and guiding the organization's commitment to addressing EDI.

Maintaining a Respectful and Encouraging Workplace

It is imperative that every individual within the CRIPA community is treated with **dignity** and **respect**, and that the workplace fosters an environment that is **welcoming, inclusive, supportive, and engaging**.

All members of the CRIPA community (including visitors, volunteers, service providers, etc.) must adhere to the [CRIPA Meeting and Conference Code of Conduct Policy](#) (appendix A).

Failure to uphold a respectful and supportive workplace environment by CRIPA members constitutes a breach of the guidelines. Consequences for such violations may include:

- 1) Corrective training or action in accordance with host institution policies;
- 2) A recommendation by the Board of Directors to terminate CRIPA membership.

EDI Committee Mandate

The EDI Committee is responsible for suggesting, assessing, and advocating for initiatives that bolster the CRIPA EDI program. These endeavors encompass:

- Set EDI policies and goals for CRIPA and their members
- Craft the framework and strategy for EDI implementation within CRIPA
- Verify that the action plan follows the recommendations of FRQ-strategic cluster program guidelines on EDI
- Design education and awareness programs
 - Leveraging resources from entities such as Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion ([RQEDI](#)) and tools available in CRIPA member institutions
- Conducting annual monitoring and reporting to the Board of Directors on the achievements and limitations in EDI within the network
 - Creating an evaluation tool for the training programs administered by the EDI Committee
 - Address internal challenges
 - Soliciting and considering feedback from CRIPA's community and inform the Executive office of potential improvements to the EDI plan of action.

APPENDIX A | CRIPA Meeting and Conference Code of Conduct Policy

The CRIPA is dedicated to fostering an environment that promotes open dialogue, critical engagement, and robust discourse at all its gatherings. Simultaneously, we are unwavering in our commitment to ensuring that every participant enjoys an atmosphere free from discrimination or harassment, irrespective of gender, gender identity, age, sexual orientation, disability, physical appearance, race, ethnicity, or religion.

Harassment includes offensive verbal comments, sexual images in public spaces, deliberate intimidation, stalking, intrusive photography or recording, sustained disruption of events, inappropriate physical contact or unwelcome sexual attention. Should you experience harassment, witness others being harassed, or have any other concerns, please promptly notify the CRIPA management team at cripa@medvet.umontreal.ca and / or contact one of our on-site staff members who will do everything possible (e.g. Contact hotel/venue security or local law enforcement, provide escorts), to ensure the safety of those affected for the duration of the event.

All complaints and incidents will be handled fairly and expeditiously, with due respect for participant privacy to the extent possible. Investigations will involve internal and/or external resources as deemed appropriate.

Anyone instructed to cease inappropriate behavior is expected to comply without delay. Moreover, individuals may be expelled from the event without a refund at the discretion of the CRIPA. In extreme cases of inappropriate behaviour any members could be expelled from the organization.

The CRIPA highly value your participation in our events and will strive to ensure that your experience is positive. Consequently, **all participants agree implicitly with this Code of Conduct when they register.**