



Stem Cell
Network

Powering
Regenerative
Medicine

Réseau de
Cellules Souches

Propulsons
la médecine
régénératrice

Ressource sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour les demandeurs de subventions de recherche

Cette ressource vise à aider les demandeurs à remplir la section sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) de leurs demandes de subventions de recherche, qui exige une description de la façon dont une culture inclusive et diversifiée sera favorisée et maintenue au sein de l'équipe de recherche, y compris des processus, des activités ou des initiatives qui favoriseront l'EDI.

Déclaration d'EDI de 2022 du Réseau de cellules souches

La meilleure science est la science inclusive. Le Réseau de cellules souches s'engage à cultiver et à préserver une culture d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. Nous valorisons les différences individuelles, les expériences vécues, l'expertise et les connaissances des membres de notre communauté. Nous accueillons favorablement les caractéristiques uniques de nos partenaires, de nos employés et des membres de notre communauté, peu importe leurs âge, ascendance, culture, identité de genre, aptitude physique, race, religion ou orientation sexuelle. Ensemble, nous stimulons la recherche en médecine régénératrice pour le bien de tous.

Qu'est-ce que l'EDI?

- L'**équité** consiste à éliminer les obstacles et les préjugés d'ordre systémique afin que toutes les personnes aient la même possibilité d'accéder au programme et d'en tirer parti. Pour y parvenir, toutes les personnes qui évoluent dans l'écosystème de la recherche doivent bien comprendre les obstacles d'ordre systémique auxquels se heurtent les personnes des groupes sous-représentés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités racialisées et personnes des communautés LGBTQ2+) et mettre en place des mesures efficaces pour y remédier.
- La **diversité** se définit par les différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et d'âge. Une diversité des points de vue et des expériences est essentielle pour atteindre l'excellence en recherche et en formation.



**Stem Cell
Network**

Powering
Regenerative
Medicine

**Réseau de
Cellules Souches**

Propulsons
la médecine
régénératrice

- 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. L'intégration de tous les membres de l'équipe et le soutien qui leur est offert sont indispensables pour atteindre l'excellence en recherche et en formation.

Principaux thèmes qui doivent être abordés dans votre plan d'EDI :

A) Qui travaille, collabore et contribue à la recherche?

En augmentant la participation de personnes de groupes sous-représentés parmi les codemandeurs, les collaborateurs et les stagiaires, on obtiendra de meilleurs résultats de recherche en puisant dans un bassin plus vaste, plus représentatif et plus diversifié de talents canadiens. La diversité des expériences et des approches en matière de production de connaissances accroît l'éventail des idées et des perspectives, ce qui élargit et améliore la créativité, la productivité, la participation et l'innovation. En fournissant au personnel des informations sur les avantages de l'EDI au sein des équipes, on lui permet de connaître les pratiques pertinentes et de les favoriser.

B) L'environnement de recherche

Un encadrement équitable pour tous les membres de l'équipe. Il est essentiel de considérer activement la possibilité que des barrières sous-jacentes créent l'apparence de différences d'aptitude ou d'intérêt entre les membres d'un groupe et que ces différences soient mal interprétées. Les demandeurs devraient réfléchir à la meilleure façon de promouvoir et de soutenir une variété de formes d'encadrement ou de mentorat qui reconnaissent ces barrières.

Environnement de recherche et de travail équitable et inclusif. Un environnement équitable et transparent est un environnement qui garantit aux scientifiques sous-représentés qu'ils seront évalués et intégrés sur la base du mérite et de l'excellence et non à travers un filtre de préjugés conscients ou inconscients. Il est important de savoir que des préjugés et des pratiques institutionnelles inconscients peuvent diminuer la confiance des chercheurs sous-représentés dans leurs chances de réussite. Demandez-



**Stem Cell
Network**

Powering
Regenerative
Medicine

**Réseau de
Cellules Souches**

Propulsons
la médecine
régénératrice

vous si votre établissement ou votre département a une politique d'EDI et offre les différentes formes de soutien et d'adaptation nécessaires aux membres de l'équipe pour assurer une participation équitable, inclusive et accessible à l'environnement de recherche, aux réunions et aux événements de l'équipe.

C) Constituer et maintenir une équipe diversifiée et hautement performante

Recrutement et maintien en poste. Demandez-vous si votre établissement a établi des lignes directrices ou des politiques en matière d'EDI pour le recrutement de personnes candidates diversifiées? Si ce n'est pas le cas, demandez aux membres du comité de sélection de suivre une formation sur l'EDI et les préjugés. Faites en sorte que vos questions d'entrevue et vos processus d'évaluation prennent en compte un large éventail de contributions, de réalisations et d'expériences. Favorisez une prise de décisions à plusieurs pour assurer un processus ouvert et transparent. La mise en œuvre d'un plan de formation exhaustif pour les stagiaires accroît la diversité du bassin de talents, tout en augmentant les possibilités de croissance et la probabilité de rétention.

Diversité et équité dans les événements de réseautage et de formation en leadership. Les activités de réseautage et de formation en leadership peuvent intégrer un langage inclusif en matière de genre, une formation aux préjugés inconscients, une formation à l'ACS+ et aborder les préjugés et les pratiques institutionnelles relatifs aux genres et à la diversité qui créent ou maintiennent des barrières pour les groupes sous-représentés. Mettre l'accent sur les outils et les stratégies pratiques qui permettent d'intégrer la sensibilisation à la diversité et à l'équité dans la vie professionnelle quotidienne contribue à normaliser une culture véritablement inclusive. Le contenu doit souligner les avantages d'une équipe diversifiée et peut également être conçu en collaboration avec une équipe de formation diversifiée.

Ressources connexes

- Instituts de recherche en santé du Canada – [Ressources sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#)



**Stem Cell
Network**

Powering
Regenerative
Medicine

**Réseau de
Cellules Souches**

Propulsons
la médecine
régénératrice

- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada – [Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#)
- Conseil de recherches en sciences humaines – [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#)
- Vidéo : [ACE EDI Event featuring Dr. Imogen Coe](#)
- Université de la Colombie-Britannique : [Unconscious Bias in the Workplace](#)