



**Stem Cell
Network**

Powering
Regenerative
Medicine

**Réseau de
Cellules Souches**

Propulsons
la médecine
régénératrice

Plan d'EDI : ressource pour la présentation d'une demande de subvention de recherche

Introduction

L'objectif de ce document est d'aider les personnes qui présentent des demandes de subventions de recherche à préparer la section sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) de leurs propositions de recherche. Dans cette section, les demandeurs doivent :

1. Expliquer comment une culture inclusive et diversifiée sera cultivée et maintenue au sein de l'équipe de recherche, en citant les processus, les activités et les initiatives qui favoriseront l'application des principes de l'EDI.
2. Fournir un résumé de haut niveau de la manière dont les principes d'EDI ont été appliqués à l'ensemble de la proposition de recherche, notamment à certains aspects tels que le recrutement/la composition de l'équipe, la formation à l'EDI et les méthodologies scientifiques, afin de garantir la rigueur de la recherche et de maximiser l'impact du projet.

Un excellent plan d'EDI devrait comprendre des détails sur la composition et le fonctionnement de l'équipe de recherche, notamment la manière dont les membres de l'équipe sont recrutés, formés, retenus et soutenus au sein d'un environnement de recherche inclusif. Il doit également donner un aperçu de la façon dont les principes de conception inclusive (EDI) sont intégrés au programme de recherche, y compris par la prise en compte de variables démographiques telles que le sexe, le genre, l'appartenance ethnique ou l'âge.

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 particularités, telles que l'âge, l'ascendance, la culture, l'identité de genre, la capacité physique, la race, la religion ou l'orientation sexuelle. Ensemble, nous stimulons la recherche en médecine régénératrice pour le bien de tous et de toutes.

Qu'est-ce que l'EDI?

- **L'équité** : l'élimination des obstacles et des préjugés d'ordre systémique afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes possibilités. En recherche, tous les participants doivent être conscients des obstacles rencontrés par les membres des groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les membres des peuples autochtones, les minorités racialisées, les personnes LGBTQ2+) et mettre en œuvre des stratégies pour y remédier.
 - **La diversité** : la présence de différences telles que la race, le genre, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. La diversité des perspectives et des expériences est essentielle pour atteindre un niveau d'excellence dans les domaines de la recherche et de la formation.
 - **L'inclusion** : la pratique consistant à faire en sorte que toutes les personnes se sentent appréciées et respectées, et que leurs efforts soient soutenus. L'inclusion est essentielle pour créer un environnement de recherche productif et innovant.
-

Principaux thèmes qui doivent être décrits (ou résumés) dans votre plan d'EDI :

1) CONSTITUTION ET MAINTIEN D'UNE ÉQUIPE DIVERSIFIÉE ET HAUTEMENT PERFORMANTE

Accroître la participation des groupes sous-représentés au sein de votre équipe de recherche (p. ex. parmi les codemandeurs, les collaborateurs, les stagiaires) améliorera les résultats de votre recherche, puisque vous puiserez dans un réservoir de talents plus large. La diversité des expériences et des approches en matière de production de connaissances accroît l'éventail des idées et des éclairages, ce qui élargit et améliore la créativité, la productivité, la participation et l'innovation. Dans votre plan d'EDI, expliquez comment votre équipe est recrutée et soutenue, comment les obstacles qui se posent aux groupes sous-représentés sont éliminés et comment la diversité des points de vue est encouragée et intégrée à votre projet.

Points clés à inclure :

1.1) Recrutement

Les pratiques de recrutement jouent un rôle clé dans la constitution d'une équipe de recherche diversifiée et inclusive. Le cas échéant, décrivez les politiques et procédures d'EDI établies par votre établissement pour recruter des candidats issus de la diversité. En voici quelques exemples :

- Une formation à l'EDI et aux préjugés fournie aux membres des comités de sélection.

- Des processus d'évaluation qui tiennent compte d'un large éventail de contributions et de réalisations.
- Une prise de décision transparente à laquelle participent plusieurs évaluateurs.

1.2) Diversité et équité dans le réseautage et la formation au leadership

Le réseautage et la formation au leadership devraient activement promouvoir la diversité et l'inclusion. Considérez les pratiques et les préjugés institutionnels en matière de genre et de diversité qui créent ou entretiennent les obstacles pour les groupes sous-représentés, et décrivez comment l'emploi d'un langage inclusif en matière de genres, une formation sur les préjugés inconscients et d'autres stratégies sont intégrés à l'équipe et à ses programmes de formation.

Points clés à inclure :

- Une formation sur les préjugés inconscients et l'ACG+.
- La suppression des obstacles à la participation des groupes sous-représentés.
- Des mécanismes de soutien pour garantir l'inclusion d'une diversité de voix dans votre équipe de recherche.

1.3) Soutien équitable au développement professionnel des membres de l'équipe

Le soutien au développement professionnel est essentiel pour favoriser une équipe performante. Votre plan doit présenter des stratégies destinées à offrir des possibilités de développement équitables, en tenant compte des divers besoins et obstacles rencontrés par les membres de l'équipe.

Points clés à inclure :

- Des approches de développement adaptées qui tiennent compte des besoins individuels.
- La promotion d'une culture inclusive où tous les membres de l'équipe se sentent soutenus.

Note : Certaines de ces activités et stratégies peuvent être décrites dans la section « Plan de formation des THQ » de la demande. Si c'est le cas, il suffit de fournir ici un résumé de haut niveau.

2) ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE

La mise en place d'un environnement de recherche équitable, transparent et inclusif est essentielle pour faire en sorte que les scientifiques issus de groupes sous-représentés soient évalués en fonction de leur mérite et non à travers le prisme des préjugés assumés ou inconscients. Cette section doit résumer les politiques en matière d'EDI de votre établissement ainsi que les approches et stratégies innovantes que vous mettrez en œuvre pour favoriser l'inclusion dans les réunions d'équipe, les événements et le fonctionnement quotidien.

Points clés à inclure :

- Les processus décisionnels transparents utilisés.
- Les mesures actives de sensibilisation mises en œuvre pour combattre les préjugés (p. ex. une formation sur l'EDI et les préjugés).
- Les pratiques de communication et de collaboration inclusives appliquées dans les réunions.

Note : Il ne suffit pas d'indiquer que les lignes directrices de l'établissement sont respectées; décrivez les stratégies particulières qui sont utilisées pour favoriser l'inclusion au sein de votre équipe de recherche et dans le cadre de votre projet.

3) PRINCIPES DE CONCEPTION INCLUSIVE INTÉGRÉS AUX MÉTHODOLOGIES SCIENTIFIQUES

La conception inclusive consiste à faire en sorte que les méthodologies de recherche prennent en compte les variables démographiques (comme le sexe, le genre, l'appartenance ethnique, l'âge) afin de garantir la rigueur et de maximiser l'impact de la recherche. Les demandeurs doivent expliquer comment ils ont intégré les principes de conception inclusive à la conception de leur recherche.

Note : Les principes de conception inclusive peuvent avoir été abordés dans la section « Rigueur de la recherche et stratégies d'atténuation des risques » de la demande. Si c'est le cas, il suffit de fournir ici un résumé de haut niveau.

Ressources connexes :

- Instituts de recherche en santé du Canada – [Ressources au sujet de l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- 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 dans la conception et la pratique de la recherche](#)
- [Vidéo : ACE EDI Event, avec Imogen Coe](#)
- Université de la Colombie-Britannique : [Unconscious Bias in the Workplace](#)
- [Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion](#)