



Fonds **Nouvelles frontières** en recherche
New Frontiers in Research Fund

2021 Équité, diversité et inclusion (EDI)

Webinaire pour les candidats

septembre 2021



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

Sommaire

1. Comprendre l'EDI
 - L'importance de l'EDI
 - Obstacles systémiques et Préjugés inconscients
 - Considérations liées à l'EDI

2. Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR
 - Exigences relatives aux demandes – Section EDI
 - Principes fondamentaux et approches en matière d'EDI
 - Considérations liées à l'EDI
 - Conseils généraux

3. Outils et ressources d'apprentissage



Fonds **Nouvelles frontières** en recherche
New Frontiers in Research Fund

Comprendre l'EDI

- Importance de l'EDI
- Obstacles systémiques et les préjugés inconscients
- Considérations liées à l'EDI

« Gérer l'équité, la diversité et l'inclusion reste un impératif moral, une obligation légale et un moteur de performance et d'excellence. » – T. Cox Jr.

Comprendre l'EDI

Pourquoi le concept de l'EDI est-il important?

Résultat : une recherche plus solide, plus pertinente et applicable → fournit de meilleures données scientifiques!

- La « notion » de l'EDI concerne deux concepts fondamentaux :
 - **Caractère équitable** (égalité des chances)
 - **Potentiel** (reconnaître toutes les formes d'excellence et de talent en matière de recherche)
- Le caractère équitable et le potentiel mènent à :
 - **la diversité** des chercheurs;
 - **la conscience** de « ses propres » préjugés (inconscients);
 - la capacité à surmonter les « obstacles systémiques ».

Résultats de l'intégration des considérations en matière d'EDI :

- Accroissement de l'innovation
- Intelligence collective accrue
- Capacité accrue de s'attaquer à des questions complexes

Comprendre l' EDI

Qu'est-ce que l'EDI?

- **EQUITÉ** : Le traitement juste et équitable de tous les membres de la collectivité par la création d'opportunités et l'élimination des obstacles afin de remédier aux désavantages historiques et actuels des groupes sous-représentés et marginalisés.
- **DIVERSITÉ** : Valoriser et respecter la diversité des connaissances, des visions du monde et des expériences qui découlent de l'appartenance à différents groupes, ainsi que la contribution de cette diversité à l'environnement de travail et de recherche.
- **INCLUSION** : L'engagement équitable, conscient et continu de la diversité dans toutes les facettes de la vie universitaire. Il est de la responsabilité commune de tous les membres de la communauté de favoriser un environnement de travail accueillant, solidaire et respectueux.



Comprendre l'EDI

Obstacles systémiques

- Les obstacles systémiques des milieux universitaires et de la recherche sont persistants.
- Ils sont le résultat des valeurs, des cultures, des politiques et des pratiques organisationnelles.
- Ils empêchent la participation pleine et égale des groupes en quête d'équité.
- Ils sont généralement « non intentionnels » ou « non perçus ».

Les obstacles systémiques à l'EDI entraînent des contributions sous-évaluées, une productivité moindre et une recherche médiocre.



Comprendre l'EDI

Préjugés inconscients

- Les préjugés inconscients et implicites sont des stéréotypes inhérents ou acquis.
- Les stéréotypes sociaux concernent une personne, un groupe ou une institution.
- Tout le monde a des préjugés inconscients sur différents groupes.

- *Recommandations:*
 - Lisez le chapitre 11, « **A Dirty Dozen: Unconscious Race and Gender Biases in the Academy** » dans *The Equity Myth* (2017) (Une vilaine douzaine : les préjugés raciaux et sexistes inconscients dans les milieux universitaires [Le mythe de l'équité])
 - Présente 12 répercussions différentes et le plus souvent CUMULATIVES des préjugés inconscients dans les milieux universitaires.
 - Suivez le [module de formation sur les préjugés inconscients](#).



Comprendre l'EDI

Renversez la tendance : *briser les barrières et inspirer l'avenir*



[Inspirer l'avenir - Redéfinir l'équilibre](#)



Comprendre l'EDI

Considérations liées à l'EDI dans la recherche

ACS+/ACSG

L'ACS+/ACSG est un processus analytique qui tient compte de la diversité du point de vue de l'EDI :

- Il examine l'interaction du sexe et du genre avec d'autres facteurs.
- Il garantit la responsabilisation.
- Il reconnaît que la diversité fait partie intégrante des sujets et des projets de recherche.
- Il oriente la conception de la recherche, les méthodes, son analyse et son interprétation ou la diffusion des résultats.

Le processus d'ACS+/ACSG permet de prendre en compte diverses variables susceptibles d'avoir des répercussions sur les résultats de la recherche et leurs effets sur divers groupes.

Comprendre l'EDI

Considérations liées à l'EDI dans la recherche

Recherche autochtone

La recherche autochtone vise à mobiliser les Autochtones en tant que chercheurs ou partenaires afin de faire progresser les connaissances qui sont importantes pour les peuples et les communautés autochtones :

- Elle implique un engagement actif et la réciprocité avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.
- Elle privilégie la voix et les objectifs des populations autochtones.
- Elle exige des considérations éthiques précises.
- Elle concerne les processus relatifs au consentement, à la réciprocité et au respect.

- Elle donne la priorité au développement de l'identité, aux modes de connaissance autochtones, à la réflexivité et au partage du pouvoir, à la participation et à la responsabilité, ainsi qu'à la flexibilité de la méthodologie.

Les principes fondamentaux de la recherche autochtone complètent les objectifs de l'EDI.





Fonds **Nouvelles frontières** en recherche
New Frontiers in Research Fund

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

- Exigences relatives aux demandes – Section EDI
- Principes fondamentaux et approches en matière d'EDI
- Considérations liées à l'EDI
- Conseils généraux

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

Exigences relatives aux demandes

1. Section EDI

- S'applique à l'équipe et à l'environnement de recherche.

2. Principes d'EDI dans la conception du projet

- ACS+/ACSG
- Recherche autochtone
 - Elle concerne les processus relatifs au consentement, à la réciprocité et au respect.
 - Elle complète les pratiques en matière d'EDI.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

Section EDI

- **3 domaines clés** d'engagement
 - Composition de l'équipe et processus de recrutement
 - Possibilités de formation et de perfectionnement
 - Inclusion
- **Les candidats doivent :**
 - Déterminer au moins une pratique concrète dans chaque section
 - Expliquer la pertinence, l'approche et les incidences de la pratique choisie
 - Se référer au [Guide du fonds Nouvelles frontières en recherche : pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#) pour plus d'exemples

Remarque importante:

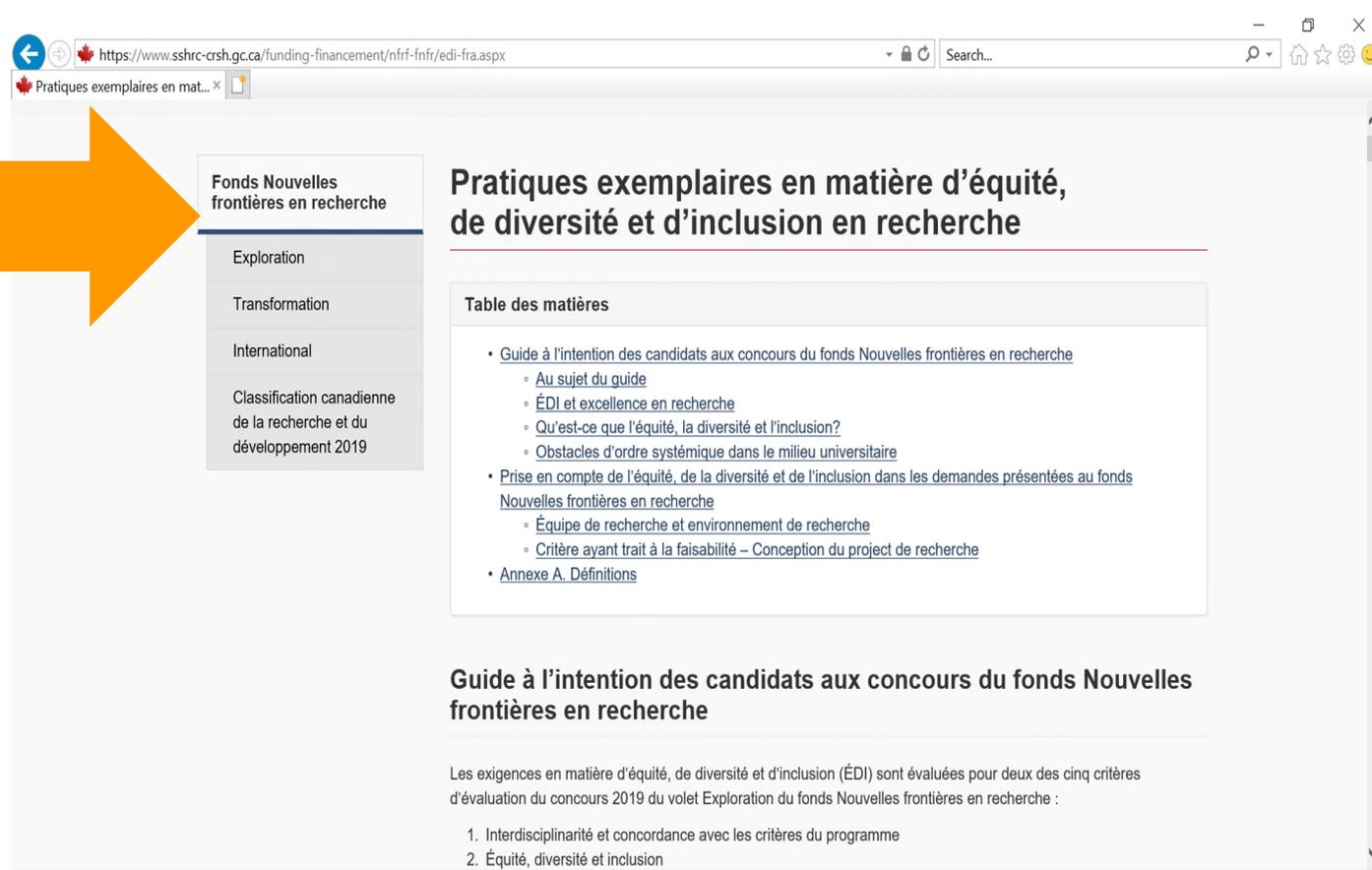
- **Ne fournissez pas** de renseignement de nature démographique sur les membres de l'équipe.
- **Ne donnez aucun** renseignement sur la composition de l'équipe de recherche (p. ex., le chercheur X s'identifie comme membre d'une minorité visible ou l'équipe compte A femmes, B membres qui sont des minorités visibles, etc.).



Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

Consultez le guide des [pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#)



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>. The page title is "Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche". The main content area is titled "Table des matières" and lists several links:

- [Guide à l'intention des candidats aux concours du fonds Nouvelles frontières en recherche](#)
 - [Au sujet du guide](#)
 - [ÉDI et excellence en recherche](#)
 - [Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion?](#)
 - [Obstacles d'ordre systémique dans le milieu universitaire](#)
- [Prise en compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les demandes présentées au fonds Nouvelles frontières en recherche](#)
 - [Équipe de recherche et environnement de recherche](#)
 - [Critère ayant trait à la faisabilité – Conception du projet de recherche](#)
- [Annexe A. Définitions](#)

Below the table of contents, there is a section titled "Guide à l'intention des candidats aux concours du fonds Nouvelles frontières en recherche". It states: "Les exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) sont évaluées pour deux des cinq critères d'évaluation du concours 2019 du volet Exploration du fonds Nouvelles frontières en recherche :

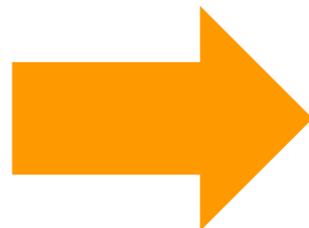
1. Interdisciplinarité et concordance avec les critères du programme
2. Équité, diversité et inclusion

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

Portail Convergence

Section EDI



Analyse du contexte

La description doit porter sur les conditions particulières propres à votre équipe de recherche, à votre environnement de travail, à votre établissement et (ou) à votre domaine de recherche.

Expliquez les défis spécifiques de votre équipe en matière d'EDI (obligatoire)

Nombre maximal de caractères : 2500 | Caractères disponibles : 2500

Composition de l'équipe et processus de recrutement

Identifiez les pratiques exemplaires mises en œuvre (obligatoire)

Nombre maximal de caractères : 250 | Caractères disponibles : 250

Expliquez la pertinence, l'approche et les impacts attendus des pratiques exemplaires mises en œuvre (obligatoire)

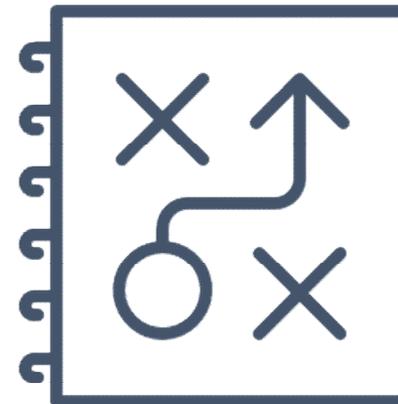
Nombre maximal de caractères : 2500 | Caractères disponibles : 2500

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

1. Plan relatif à l'EDI

- Identifiez des obstacles précis en tenant compte de l'environnement et des circonstances de la recherche :
 - Considérez tous les facteurs possibles qui ont pu mener à des obstacles en premier lieu.
 - Sans comprendre et cerner les défis, il n'est pas possible de créer un plan relatif à l'EDI.
- Prenez en compte des éléments tels que :
 - **la représentation;**
 - **l'engagement à l'égard du travail ou de la recherche.**



Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

- Conseils pour l'élaboration d'un plan relatif à l'EDI :
 - Coordonnez les politiques et les stratégies en matière d'EDI avec les responsables des RH et de l'EDI.
 - Consultez les membres de votre équipe (quatre groupes désignés et autres membres sous-représentés).
 - Définissez des objectifs clés en matière d'EDI qui sont S.M.A.R.T. et trouvez des mesures précises qui comprennent des stratégies de mesure

Remarque :

- la préparation d'un plan relatif à l'EDI pour l'équipe permettra aux candidats de décrire le **CONTEXTE et les DÉFIS en matière d'EDI** relativement à l'équipe de recherche, l'environnement, l'institution et le domaine. C'est dans ce plan que les candidats décrivent les défis précis liés à l'EDI.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Approches, mise en œuvre et mesures à prendre

2. Donner suite aux engagements pris dans le cadre de l'EDI (actions mesurables axées sur les résultats) :

Les membres de l'équipe doivent s'engager dans des initiatives d'EDI.

- Voici des exemples d'engagement :
 - Entreprendre des formations si nécessaires
 - Soutenir une attitude de meilleure tolérance et d'échange constructif des connaissances
 - Fournir un encadrement et un mentorat en matière d'EDI

Remarque :

- Prendre **des mesures précises** en commençant par l'équipe
- Les progrès doivent être mesurés à l'aide de mesures **quantitatives et de pratiques qualitatives**.
 - Se référer au [Guide du fonds Nouvelles frontières en recherche : pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#) pour obtenir des exemples.



Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Mesures quantitatives et pratiques qualitatives

Domaines de mesure possibles :

Représentation

- **Mesurer la fréquence** à laquelle les différents membres de votre équipe assistent aux réunions stratégiques ou leur degré de participation aux principaux processus décisionnels concernant l'EDI en dehors de l'équipe de recherche.
- **Comparer les groupes sous-représentés** à l'échelle de l'institution et de votre équipe. Que fera l'équipe pour harmoniser la mesure interne et la mesure comparative de l'institution?

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Mesures quantitatives et pratiques qualitatives

Embauche et recrutement

- **Comparer et analyser** si vos nouveaux employés sont issus du même groupe démographique que les candidats et les personnes qui ont passé une entrevue.
- **Utiliser le même processus d'évaluation** pour tous les candidats et veiller à ce qu'il soit équitable.
- Préparer les questions d'entrevue et les **grilles d'évaluation avant de recevoir les candidatures.**
- Mettre en place une politique ou une procédure pour garantir que **les congés professionnels sont pris en compte de manière équitable.**

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Mesures quantitatives et pratiques qualitatives

Accessibilité aux programmes et aux services

- Combien de programmes et de services de votre institution étaient offerts et facilement accessibles aux membres de l'équipe? À quels types de mesures d'adaptation (le cas échéant) les personnes ont-elles eu accès?
- Nombre d'heures de services de traduction utilisées par l'équipe (au besoin).

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Mesures quantitatives et pratiques qualitatives

Formation

- Déterminer et mettre en œuvre les pratiques exemplaires pour assurer un accès équitable aux opportunités de formation et de perfectionnement → [indicateurs à surveiller et à vérifier]
- Établir des procédures ou des politiques pour la distribution des opportunités de formation et de perfectionnement associées à la subvention aux membres de l'équipe (conférences, publications, réseautage, etc.).
- Proposer et encourager une formation pour approfondir la connaissance des obstacles systémiques auxquels sont confrontées les personnes issues de groupes sous-représentés.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Mesures quantitatives et pratiques qualitatives

Inclusion des membres

- Sondages
 - Politiques ou processus dotés de mesures de protection
 - Noter la participation des membres à diverses activités (liées à l'épanouissement de l'équipe ou des personnes).
 - Veiller à ce que les chercheurs établis aident les étudiants diplômés, les boursiers postdoctoraux et les jeunes enseignants à rédiger des articles, à créer un réseau et à faire progresser leurs propres recherches.
- Déterminer le genre de mentorat qui est nécessaire au sein de l'équipe et qui devrait s'en charger.
 - Veiller à ce que l'accès aux opportunités de mentorat soit équitable pour tous les membres de l'équipe, en particulier avec les chercheurs principaux.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Critères d'évaluation relatifs à l'EDI

	Réussite	Échec
Analyse du contexte	<ul style="list-style-type: none"> Fait preuve d'une bonne compréhension des questions ayant trait à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et des obstacles d'ordre systémique dans le contexte dans lequel œuvre l'équipe de recherche. Explique clairement les défis et possibilités propres à l'équipe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cite des exemples dans l'analyse. Dans l'ensemble, fait preuve d'un solide engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fait pas preuve d'une bonne compréhension des questions ayant trait à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et des obstacles d'ordre systémique dans le contexte dans lequel œuvre l'équipe de recherche. L'analyse du contexte est générique et (ou) n'est pas conforme aux bonnes pratiques et (ou) ne fait pas état d'un ou de plusieurs obstacles d'ordre systémique. Les preuves de l'engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans son ensemble font défaut.
Pratique concrète pour chaque aspect	<ul style="list-style-type: none"> Indique clairement au moins une pratique concrète propre au contexte dans lequel œuvre l'équipe de recherche pour chaque aspect. 	<ul style="list-style-type: none"> N'indique aucune pratique concrète pour l'un ou plusieurs des aspects et (ou) prévoit des pratiques qui ne sont pas pertinentes pour le contexte dans lequel œuvre l'équipe de recherche.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Critères d'évaluation relatifs à l'EDI (suite)

	Réussite	Échec
Mise en application	<ul style="list-style-type: none"> • Explique de façon claire et réaliste comment chaque pratique concrète a été ou sera mise en application. • Prend en compte les difficultés que pourrait poser la mise en application. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas de plan de mise en application ou il n'est pas décrit clairement. • Le plan de mise en application est irréaliste.
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Explique comment chaque pratique concrète aura une incidence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et décrit une méthodologie appropriée, dont des critères d'évaluation précis, pour en mesurer la réussite. 	<ul style="list-style-type: none"> • N'explique pas les incidences prévues de chaque pratique concrète en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et ne décrit pas de méthode pour en mesurer la réussite.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Considérations relatives à l'EDI : ACS+/ACSG

- Les exigences en matière d'ACS+/ACSG relèvent du critère de **faisabilité** et sont évaluées en relation avec l'approche méthodologique du projet.
- Elles doivent être pleinement intégrées dans l'approche méthodologique.
- Les conséquences de l'ACS+/ACSG doivent être clairement décrites.
- L'ACS+/ACSG **concerne la conception de projets pour le FNFR.**
- **CONSEIL :** Ne vous empressez pas de rejeter l'ACS+/ACSG. S'il y a des incidences sur la société, pensez aux utilisateurs finaux qui seront touchés par la recherche

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Considérations relatives à l'EDI : ACS+/ACSG

Exceptionnel	Très bon	Acceptable	Faible
<p>L'analyse comparative entre les sexes plus a été intégrée dans l'approche méthodologique (le cas échéant). L'incidence sur l'approche méthodologique et (ou) la conception du projet a été décrite clairement.</p>	<p>L'analyse comparative entre les sexes plus a été intégrée dans l'approche méthodologique (le cas échéant). L'incidence sur l'approche méthodologique et (ou) la conception du projet a été décrite.</p>	<p>L'analyse comparative entre les sexes plus a été intégrée dans l'approche méthodologique (le cas échéant). L'incidence sur l'approche méthodologique ou la conception du projet n'a pas été décrite.</p>	<p>Les facteurs relatifs à l'analyse comparative entre les sexes plus s'appliquent au projet, même si la demande indique le contraire. Ces facteurs n'ont pas été intégrés dans l'approche méthodologique ni à la conception du projet.</p>

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Considérations relatives à l'EDI : Recherche autochtone

Évaluée selon le critère de faisabilité sur la base des éléments suivants :

- Engagement actif et réciprocité avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis (pour la recherche autochtone), le cas échéant
- Description et intégration de la méthodologie de recherche autochtone, le cas échéant
- Inclus des éthiques concernant la mise en pratique et les incidences des méthodes sur la collectivité
- Elle complète les pratiques en matière d'EDI.
- Les candidats sont tenus de respecter l'[Énoncé de principes en matière de recherche autochtone](#).



Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Considérations relatives à l'EDI : Recherche autochtone

Exceptionnel	Très bon	Acceptable	Faible
<p>La cocréation, le leadership conjoint et la propriété conjointe avec les peuples des Premières Nations, les Inuit et (ou) les Métis sont intégrées clairement dans la conception du projet. L'approche méthodologique et (ou) le cadre théorique intègrent les éléments clés de l'évaluation du mérite de la recherche autochtone établis par le CRSH. Il est évident que l'équipe a prêté attention aux processus et mécanismes favorisant l'inclusion équitable et respectueuse des communautés autochtones et de leurs perspectives.</p>	<p>La participation active des peuples des Premières Nations, des Inuit et (ou) des Métis et la réciprocité sont présents et décrits clairement. Les éléments clés de l'évaluation du mérite de la recherche autochtone établis par le CRSH ont été intégrés dans l'approche méthodologique et (ou) le cadre théorique du projet de recherche.</p>	<p>Le projet prévoit une participation modeste des peuples des Premières Nations, des Inuit et (ou) des Métis et une réciprocité limitée dans le cadre de la recherche autochtone. Le projet intègre de façon minimale les éléments clés de l'évaluation du mérite de la recherche autochtone établis par le CRSH..</p>	<p>Le projet semble ne prévoir aucune participation active des peuples des Premières Nations, des Inuit ou des Métis ni aucune réciprocité ou du moins cela n'est pas décrit dans la demande. Les éléments clés de l'évaluation du mérite de la recherche autochtone établis par le CRSH n'ont pas été intégrés dans l'approche méthodologique et (ou) dans le cadre théorique du projet.</p>

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Conseils généraux et pratiques exemplaires

- Évitez les platitudes.
- Soyez précis et détaillé.
- Documentez votre participation ou décrivez vos participations futures à des programmes visant à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Servez-vous des ressources et des lignes directrices pour reconnaître et intégrer efficacement l'EDI dans les équipes de recherche et faciliter la sensibilisation.
- Mettez en place une stratégie d'intégration de tous les membres de l'équipe de projet avec des mesures concrètes pour soutenir leur intégration et le développement du leadership.

Conseil : Se référer au [Guide du fonds Nouvelles frontières en recherche : pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#)

- **Donnez des exemples de pratiques concrètes** qui peuvent être utilisées pour remédier aux obstacles systémiques pour la section EDI de votre demande.



Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Exemple réussi d'analyse du contexte relatif à l'EDI

- Décrit de manière appropriée l'environnement de recherche par rapport aux incidences sur les chercheurs et à l'interaction avec la communauté de recherche.
- Fait état des défis touchant la représentation équitable au sein de l'institution et des incidences sur l'équipe.
 - Mentionne des ressources ou un système de soutien relativement à l'EDI qui sont (ou ne sont pas) accessibles par l'équipe de recherche de l'établissement.
- Explique pourquoi la notion d'EDI est importante pour le projet de recherche.
- Recense les points forts des membres de l'équipe qui contribueront aux processus d'EDI tout au long de la recherche.
- Décrit l'approche visant à atténuer l'apathie de la représentation dans l'équipe de recherche et à suivre l'effet dans les autres institutions par l'entremise du rôle des membres de l'équipe relativement à l'EDI.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Exemple réussi de l'équipe et de processus de recrutement

Pratique exemplaire :

- Énonce clairement une pratique exemplaire avec une brève explication de la stratégie pour une mise en œuvre efficace.
- Les processus d'embauche sont clairement définis.
- Donne des explications claires sur les défis posés par une pratique donnée et sur les objectifs.

Pertinence, approche, incidences attendues :

- Explique comment les pratiques exemplaires profitent aux membres de l'équipe et aux autres personnes liées à l'étude (le cas échéant).
- Présente les domaines clés des incidences à long terme et précise les effets souhaités.
- Mentionne les défis liés au processus des pratiques exemplaires et propose des mesures pour les surmonter.
- Présente des outils de mesure de la réussite et fournit des exemples pour justifier la mise en œuvre de l'approche indiquée.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Exemple réussi d'occasions de formation et perfectionnement en matière d'EDI

Pratique exemplaire :

- Met en évidence une pratique (p. ex. mentorat par les pairs) et décrit brièvement son importance ou son utilité pour l'équipe compte tenu du contexte.
- Énumère les domaines connexes touchés par la pratique souhaitée.

Pertinence, approche, incidences attendues :

- Explication des objectifs et des résultats de la pratique choisie.
- Les attentes des membres de l'équipe sont décrites.
- Reconnaissance du défi que représente la mise en œuvre des pratiques exemplaires et explication des mesures d'atténuation.
- Énonce clairement la stratégie de mise en œuvre.
- Reconnaît les défis que pose la mesure du succès et propose des mesures pour les surmonter.

Prendre en considération l'EDI dans les demandes du FNFR

Exemple réussi d'inclusion

Pratique exemplaire :

- La pratique en question (p. ex. créer un plan d'inclusion) est clairement énoncée avec une brève explication de son importance pour l'équipe.
- Énumère les domaines connexes touchés par la pratique souhaitée.

Pertinence, approche, incidences attendues :

- Explique les objectifs et les résultats de la pratique choisie.
- Les attentes des membres de l'équipe sont clairement décrites.
- Les défis qui découlent des pratiques exemplaires énoncées sont décrits.
- Les étapes à franchir sont clairement définies.
- Énonce clairement la stratégie de mise en œuvre.
- Reconnaît le défi que pose la mesure de l'inclusion et propose des mesures pour le surmonter.



Fonds **Nouvelles frontières** en recherche
New Frontiers in Research Fund

Questions et ressources



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

Outils et ressources d'apprentissage

- Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche (Fonds Nouvelles frontières en recherche, 4 octobre 2019)
<https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) aux IRSC <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50968.html>
- Module de formation sur l'ACS+ à Condition féminine Canada <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/course-cours-fr.html>
- Harvard Implicit Association Test (Test d'association implicite de Harvard) à Project Implicit
<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- Henry, F., et coll., The Equity Myth (Université de la Colombie-Britannique, juin 2017), particulièrement les pages 263 à 296.
- Jerry Kang, TED Talk, Immaculate Perception: Introducing the concept of Implicit or Unconscious Bias (Immaculée perception : introduction du concept de préjugé implicite ou inconscient) <https://www.youtube.com/watch?v=9VGbwNI6Ssk>
- McMurtrie, B. « How to do a better job of searching for diversity » (Comment mieux rechercher la diversité), The Chronicle of Higher Education (11 septembre 2016)
<https://www.csun.edu/sites/default/files/How-to-Do-a-Better-Job-of-Searching-for-Diversity.pdf>
- Scientific American « How Diversity Empowers Science and Innovation » (Comment la diversité renforce la science et l'innovation), rapport spécial, 2014
<https://www.scientificamerican.com/report/how-diversity-empowers-science-and-innovation/>
- Module de formation portant sur les préjugés inconscients du Programme des chaires de recherche du Canada
<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>
- WWEST, Gender Diversity 101 (Diversité des genres 101) (brefs rapports sur les facteurs qui ont une incidence sur les femmes dans les domaines des sciences, du génie, de la technologie et des métiers) <http://wwest.mech.ubc.ca/diversity/>

Questions et ressources

Ressources

Nous contacter

NFRF-FNFR@chairs-chaire.gc.ca

Aide – Portail Convergence

soutienweb@convergence.gc.ca

Tél. : 613-995-4273

Lien du programme

[Site web FNFR](#)

