



Programme d'innovation dans les collèges et la communauté : l'EDI dans la recherche appliquée

Ateliers EDI 2022-2023

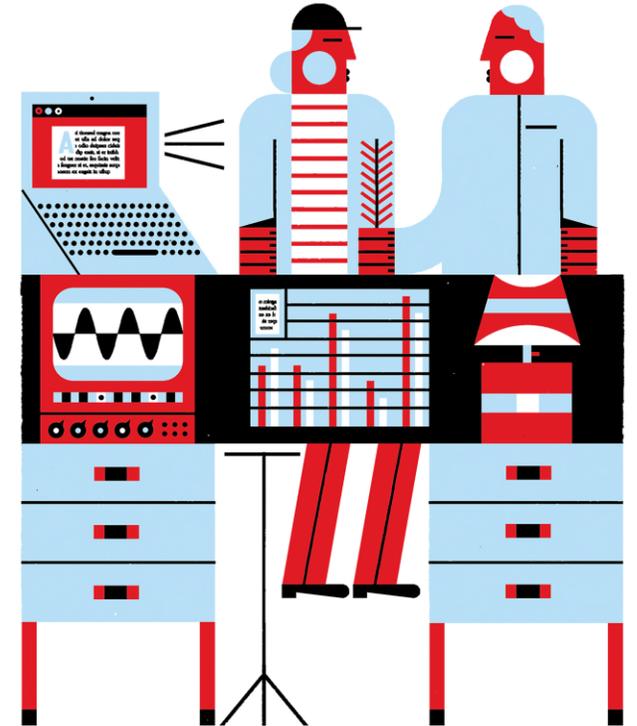
Utilisation de cette présentation

Cette présentation vise à offrir des renseignements supplémentaires sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans la recherche. Elle constitue un complément d'information aux ressources suivantes :

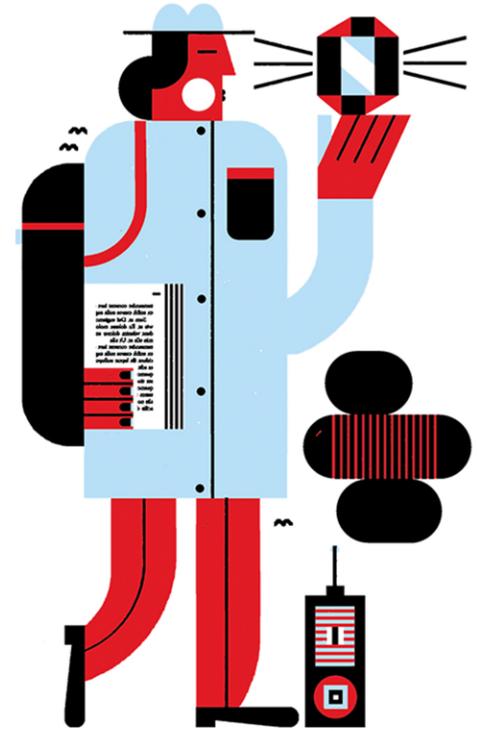
- [Guide du CRSNG pour aborder les questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les demandes de subvention au titre du Programme d'innovation dans les collèges et la communauté](#)
- [Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#)
- Autres ressources citées dans la présentation

Table des matières

1. Fondements de l'EDI : Définitions et concepts
2. L'EDI dans le processus de recherche
3. Réflexion : L'EDI dans le processus de recherche
4. L'EDI dans le milieu de recherche



1. Fondements de l'EDI : Définitions et concepts



Fondements de l'EDI

Voici quelques définitions et concepts portant sur l'EDI. À noter qu'il en existe beaucoup d'autres et que bon nombre de termes et acronymes changent et font leur apparition à mesure que nous en apprenons davantage sur les groupes privés d'équité et que plus de voix revendicatrices s'élèvent. Il est important de chercher des occasions de vous renseigner sur l'EDI dans votre domaine, votre établissement et votre communauté.

Les définitions suivantes sont fondées sur celles du [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du gouvernement du Canada, sauf indication contraire.

Accessibilité et besoins liés à l'accessibilité

L'accessibilité, c'est la qualité d'un environnement qui permet à une personne d'y accéder avec facilité.

Les besoins liés à l'accessibilité, dans le contexte de la recherche, sont des éléments de l'environnement physique, de la structure culturelle ou des services qui sont nécessaires pour que tout le monde puisse participer pleinement au processus de recherche.

Fondements de l'EDI

Antiracisme

Opposition consciente aux théories, aux attitudes et aux actions racistes. L'antiracisme ne se limite pas au fait de s'opposer idéologiquement au racisme. Il implique également la prise de mesures concrètes pour lutter contre le racisme.

Fondements de l'EDI

Diversité

Variété des identités présentes dans une organisation, un groupe ou une société.

La diversité se manifeste par des facteurs tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités, le statut familial ou le statut socioéconomique.

Équité

Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux occasions nécessaires à l'obtention de résultats justes.

L'équité vise l'élimination des disparités et des disproportions qui découlent des injustices et de l'oppression tant historiques que contemporaines.

Ethnicité

Ensemble des caractéristiques culturelles, linguistiques et religieuses que partagent un groupe de personnes ayant une histoire, un héritage ou des ancêtres en commun.

Fondements de l'EDI

Genre

Caractéristiques comportementales, culturelles et psychologiques associées aux diverses identités de genre (par exemple, femme, homme, non binaire, etc.) dans une société donnée.

Le genre est distinct du sexe. Si le sexe renvoie à un ensemble de caractéristiques anatomiques et physiologiques, le genre renvoie quant à lui à la construction sociale de l'identité et sort des limites de la conception binaire selon laquelle il n'existe que deux genres (homme, femme) et selon laquelle le sexe assigné à la naissance correspond à l'identité de genre.

Fondements de l'EDI

Groupe privé d'équité

Groupe de personnes qui, parce qu'elles font l'objet de discrimination systémique, sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux occasions que les autres membres de la société et donc d'obtenir un traitement équitable.

N.B. : Ces groupes sont aussi appelés groupes en quête d'équité, groupes méritant l'équité ou groupes sous-représentés, selon le contexte.

Fondements de l'EDI

Inclusion

Pratique permettant de mener, par des mesures proactives, à la création d'un environnement où les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées tout en favorisant un sentiment d'appartenance et la participation de tout le monde.

Intersectionnalité

Cadre d'analyse qui permet de comprendre comment les différents aspects de l'identité d'une personne (par exemple, le sexe, le genre, l'âge, l'ethnicité, la classe sociale, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités) se combinent pour créer des formes particulières de discrimination et de privilège.

Le concept a été forgé vers la fin des années 1980 par Kimberlé Crenshaw, juriste et professeure de droit américaine, pour montrer comment l'interaction entre le genre et la race peut engendrer des obstacles particuliers.

Fondements de l'EDI

Obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des limitations fonctionnelles ou des troubles d'apprentissage ou de la communication. Un obstacle peut être de nature physique ou architecturale; être lié à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie; ou encore être le résultat d'une politique ou d'une pratique.

Fondements de l'EDI

Obstacle systémique

Obstacle résultant d'attitudes, de politiques, de pratiques ou de systèmes qui restreint l'accès à l'emploi, aux services ou aux programmes pour certains groupes de la population en raison de la discrimination.

Les obstacles systémiques résultent de pratiques, de politiques, de traditions ou de valeurs (adoptées par une personne, un établissement ou la société) dont peuvent ne pas être conscientes les personnes qui ne sont pas confrontées à ces obstacles. Les obstacles systémiques peuvent avoir des effets néfastes graves et durables sur les personnes, notamment sur leur santé mentale et physique, leur bien-être émotionnel, leur espérance de vie, leur sécurité physique, leur sécurité d'emploi et leur sécurité financière ainsi que leur avancement professionnel.

Pour des informations plus détaillées, voir les [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#)

Fondements de l'EDI

Préjugé

Opinion préconçue que possède une personne et qui influence sa perception d'une personne ou d'un groupe de personnes ou son comportement envers ces personnes.

Tout le monde a des préjugés. Plusieurs facteurs contribuent à la formation de ces idées toutes faites, notamment la culture, l'éducation, l'expérience de vie, les commentaires entendus, les médias et l'influence des institutions.

Fondements de l'EDI

Préjugé inconscient

Préjugé qu'une personne a sans s'en rendre compte. Fait référence aux pensées et aux sentiments vécus inconsciemment. Il s'agit de stéréotypes appris, qui sont involontaires et profondément enracinés. Un préjugé inconscient peut influencer le comportement et conduire au traitement différent d'un groupe de personnes — soit du favoritisme ou de la discrimination.

Fondements de l'EDI

Race

Groupe de personnes qui sont classées arbitrairement en fonction de caractéristiques physiques communes, indépendamment de leur langue, de leur culture ou de leur nationalité.

Le concept de race s'attache à des caractéristiques physiques apparentes, comme la couleur de la peau, la texture des cheveux et les traits du visage. Longtemps utilisé pour établir des différences entre les groupes de personnes, souvent selon une hiérarchie, le concept de race ne repose sur aucun fondement scientifique. Ne pas confondre avec le terme « race » au sens d'« ethnie ».

Fondements de l'EDI

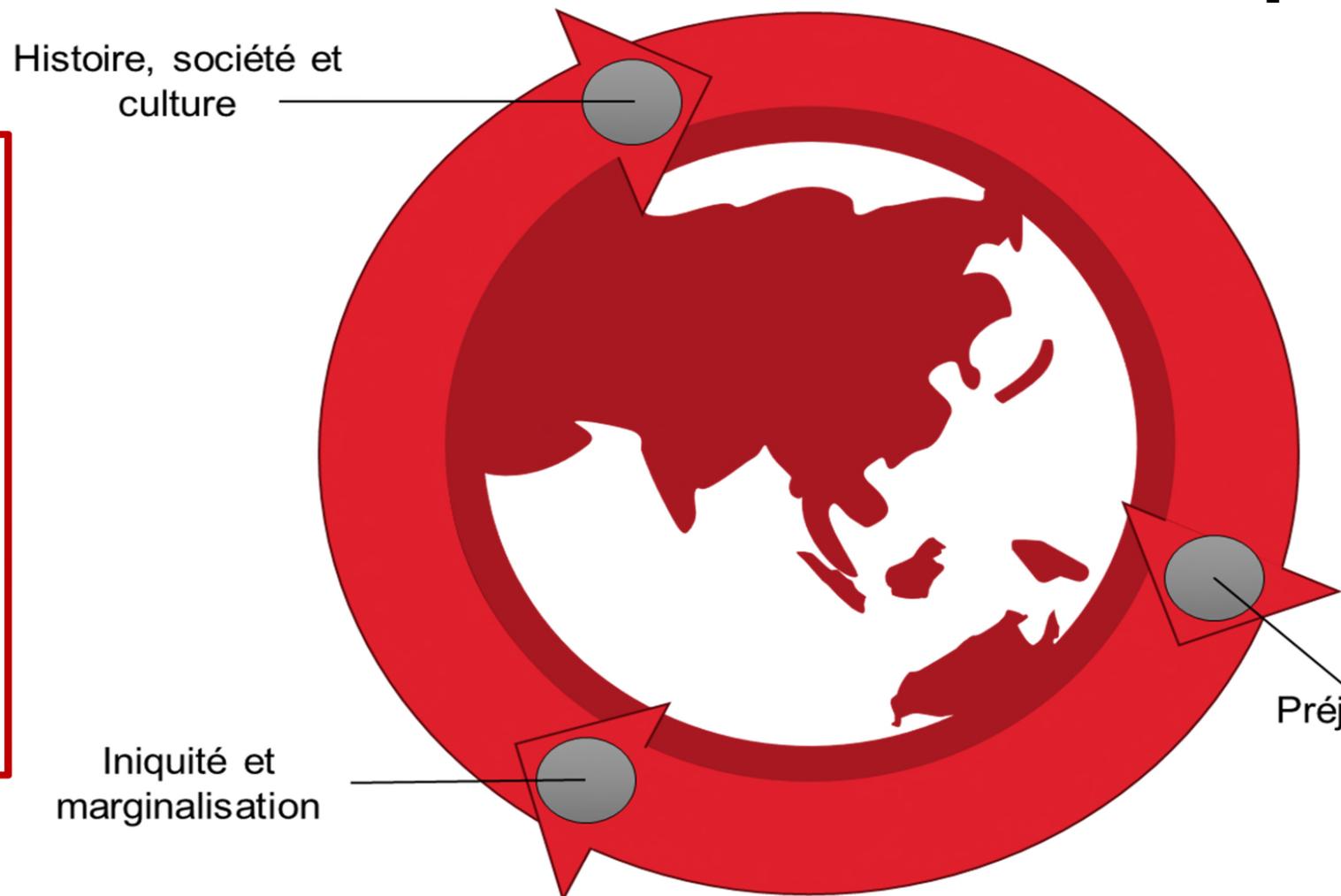
Sexe

Le sexe, ou sexe biologique, fait référence à un ensemble de caractéristiques biologiques chez les humains et les animaux. Ces caractéristiques physiques ou physiologiques concernent principalement les chromosomes, l'expression des gènes, les niveaux d'hormones et leur fonction, ainsi que l'anatomie de l'appareil reproducteur. Les caractéristiques biologiques liées au sexe et l'expression de ces caractéristiques peuvent varier.

S'entend notamment du **sexe assigné à la naissance**, le sexe inscrit, par exemple, sur le certificat de naissance d'une personne. L'attribution du sexe à la naissance n'est pas une pratique universelle dans toutes les cultures.

Concept : Préjugés et obstacles en recherche

Nos milieux de recherche sont influencés par les préjugés dont sont imprégnées notre histoire, notre société et notre culture et par les inégalités et la marginalisation qui en résultent. La partialité et l'iniquité en recherche alimentent la marginalisation et les préjugés, ce qui crée des obstacles systémiques.



Pour en savoir plus : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#), [Les préjugés et le processus d'évaluation par les pairs](#) et [Guide du programme Dimensions](#)

Fondements de l'EDI

Concept : Atténuation des préjugés

- 1. Substitution du stéréotype.** Songez à un stéréotype que vous avez et remplacez-le consciemment par des faits concrets.
- 2. Visualisation positive pour contrer les stéréotypes.** Imaginez une personne dans un rôle traditionnellement stéréotypé. Remettez en question vos présomptions et considérez les obstacles systémiques et les préjugés qui peuvent nuire à la diversité d'un milieu dans un domaine donné.

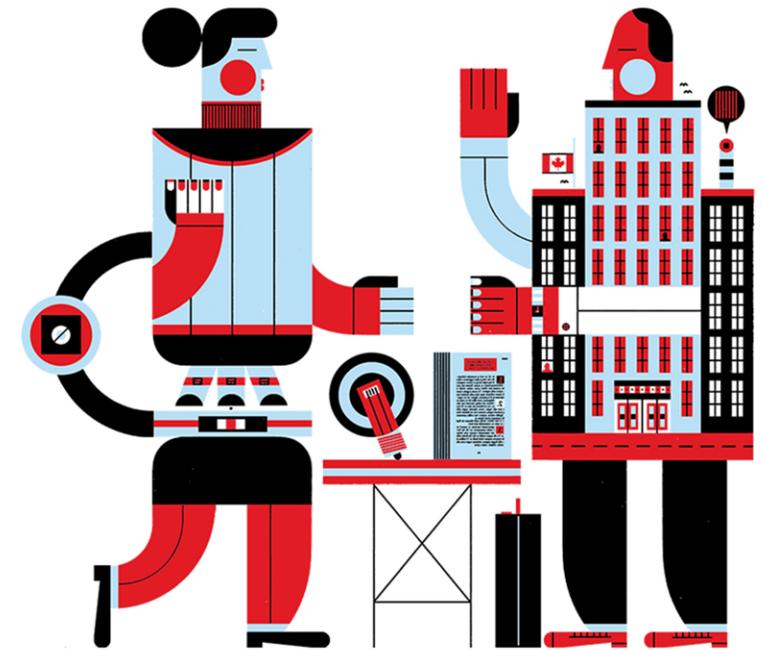
(suite sur la diapositive suivante)

Fondements de l'EDI

Concept : Atténuation des préjugés (suite de la diapositive précédente)

- 3. Mise en perspective.** Mettez-vous à la place d'une personne qui est confrontée à divers obstacles systémiques dans l'écosystème de la recherche et le milieu universitaire.
- 4. Individualisation.** Fiez-vous à l'information concernant expressément la personne en question pour éviter de vous laisser influencer par les stéréotypes associés à un groupe.
- 5. Discussion.** Signalez les préjugés potentiels lors des discussions et exprimez vos préoccupations ouvertement et honnêtement..

2. L'EDI dans le processus de recherche



Source : [CRSNG - Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche \(nserc-crsng.gc.ca\)](https://www.nserc-crsng.gc.ca)

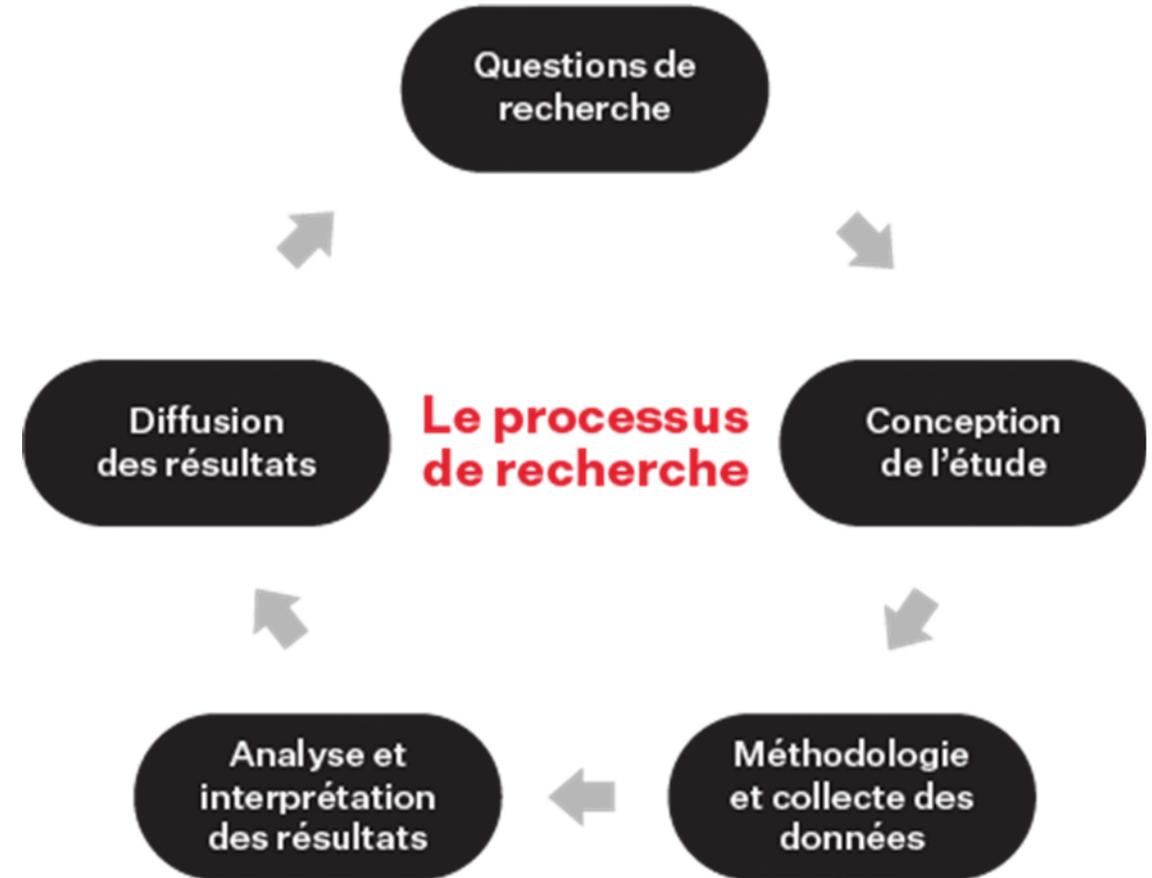
Intégrer l'EDI dans le processus de recherche

- Nous vous invitons à examiner vos travaux de façon critique du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, de la formulation initiale des questions de recherche jusqu'à la diffusion des résultats.
- L'objectif est d'encourager une réflexion approfondie sur les possibilités de renforcer votre recherche en intégrant des considérations relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Intégrer l'EDI dans le processus de recherche, c'est examiner systématiquement la façon dont les facteurs de diversité (comme le sexe, le genre, la race, l'ethnicité, l'âge, la présence d'un handicap, l'orientation sexuelle, le lieu géographique) et leur intersection peuvent affecter le processus.

L'EDI dans le processus de recherche

Qu'est-ce que l'EDI dans le processus de recherche ?

Une perspective d'EDI peut être appliquée à différents aspects du processus de recherche comme la formulation des questions de recherche, la conception de l'étude, la méthodologie, la collecte de données, l'analyse et l'interprétation des données, la diffusion des résultats et la mobilisation des connaissances.



L'EDI dans le processus de recherche

Exemples d'intégration de l'EDI dans le processus de recherche

Réfléchissez à la façon dont vous compléteriez les phrases suivantes :

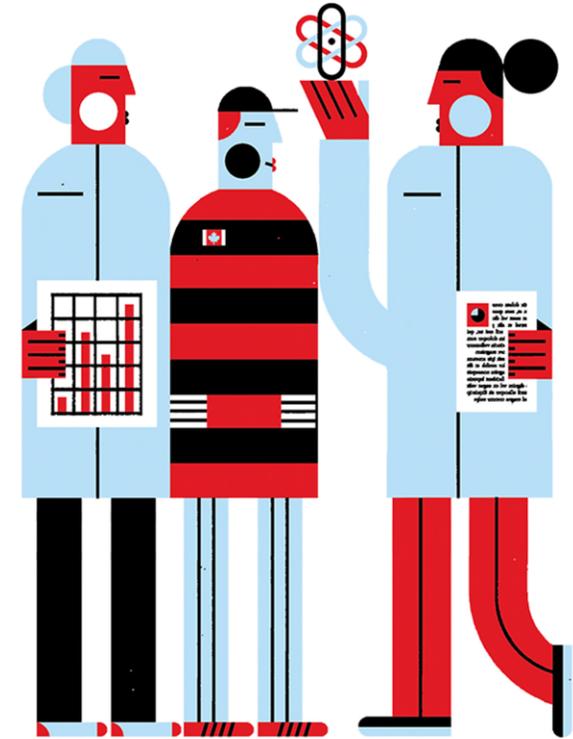
- Les connaissances générées par cette recherche affecteront diverses populations de la façon suivante...
- L'accessibilité de cette technologie sera assurée par...
- Dans une optique d'inclusivité, nous avons modifié notre façon de générer ces connaissances (ou de mettre au point ces outils ou produits) de la manière suivante...
- Les méthodes indiquées dans cette proposition valorisent la recherche internationale sur le sujet en...
- Ce projet aura une grande applicabilité, car...

L'EDI dans le processus de recherche

Exemples d'intégration de l'EDI dans le processus de recherche (suite)

- Le budget de ce projet comprend une rémunération pour les aînées et aînés autochtones et des frais de consultation pour les personnes ayant une expérience vécue pertinente en matière de diversité qui n'est pas représentée dans notre projet...
- Les installations sont munies des caractéristiques suivantes pour faciliter l'accessibilité...
- L'équipement est accessible aux personnes en situation de handicap de la manière suivante...
- L'équipement n'est pas accessible aux personnes en situation de handicap en raison de...
Pour remédier à la situation, nous allons...
- Les participantes et participants à la recherche auront accès à la traduction, à la transcription et à la transcription en temps réel des communications, et les résultats seront diffusés pour faciliter l'accessibilité...

3. Réflexion : L'EDI dans le processus de recherche



Réflexion

Survol

Cette section propose des questions de réflexion à différentes étapes du processus de recherche. Cette liste n'est pas exhaustive, mais se veut un point de départ pour stimuler l'apprentissage et des discussions approfondies au sein des équipes de recherche.

Source : [Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#)

Réflexion

Questions fondamentales

- Qui sont les utilisatrices finales et utilisateurs finaux de l'étude? Avez-vous pris en compte la diversité de ces populations?
- Quels sont les problèmes en matière d'EDI dans votre champ ou domaine d'activité (p. ex., obstacles systémiques et groupes sous-représentés ou défavorisés)?
- Quelles sont les populations pour qui les travaux proposés pourraient avoir des conséquences imprévues (positives ou négatives)?
- Quels sont les besoins en matière d'accessibilité de votre équipe de recherche et éventuellement des personnes qui participeront à la recherche? Comment en tiendrez-vous compte au moment d'établir la méthodologie?
- Comment allez-vous répondre aux nouveaux besoins en matière d'accessibilité qui se feront sentir au cours du projet de recherche?

Réflexion

Élaboration des questions de recherche

- Votre analyse documentaire tient-elle compte des aspects pertinents de l'EDI?
- Comment vos questions de recherche et les résultats que vous obtiendrez s'appliqueront-ils aux besoins ou aux expériences de différents groupes? Qui profitera des résultats obtenus ou du produit mis au point? Avez-vous songé aux populations pour qui la recherche proposée pourrait avoir d'importantes conséquences imprévues (positives ou négatives)?
- Quelles sont les populations que vos questions de recherche incluent ou excluent?

Réflexion

Cadres, méthodologies et méthodes

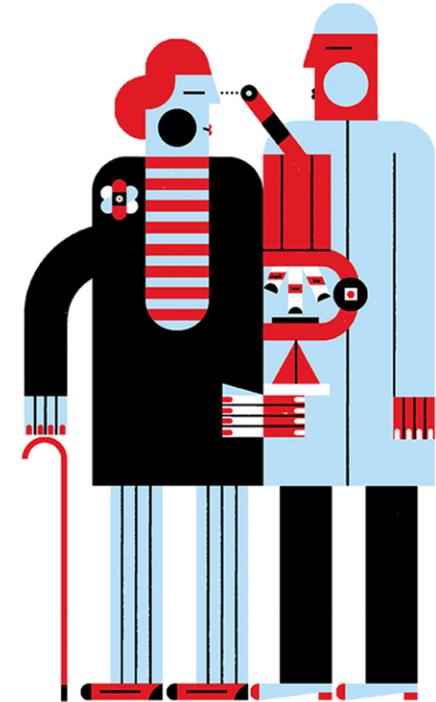
- Quels facteurs de diversité pourraient être intégrés à l'étude pour la bonifier? Pourquoi tenir compte, ou non, de ces facteurs et de leurs intersections?
- Quelle est votre position par rapport à la problématique de recherche ou aux sujets eux-mêmes? Quels partis pris liés à l'identité, aux privilèges et aux déséquilibres de pouvoir pourraient influencer sur l'étude? Comment les atténuera-t-on?
- Comment vous assurerez-vous que la diversité des participantes et participants à la recherche reflète les catégories de diversité prévues dans la conception de l'étude?
- Comment allez-vous surveiller, atténuer et consigner les préjugés?
- Appliquez-vous les résultats de vos travaux à la population dans son ensemble, alors que la méthodologie et la conception de votre étude étaient en fait limitées à certains groupes?

Réflexion

Mobilisation des connaissances

- Quel mode de diffusion serait le plus efficace auprès des personnes qui utiliseront les résultats de la recherche ou pourraient en bénéficier?
- Comment diffusera-t-on les résultats de manière inclusive? Utilisera-t-on des formats accessibles?
- Le plan de diffusion des résultats tient-il compte de la langue utilisée (anglais, français ou autres langues pertinentes), selon les groupes visés?
- Le matériel de diffusion intègre-t-il des approches de communication inclusives et sensibles aux considérations de genre (p. ex., langage non sexiste, contenu exempt de préjugés)?
- Les stratégies de diffusion sont-elles le produit d'un travail de collaboration et de contributions variées, ou ont-elles été prévues selon une perspective plus étroite?

4. L'EDI dans l'environnement de recherche



Source : [Guide pour aborder les questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les demandes de subvention au titre du Programme d'innovation dans les collèges et la communauté](#)

L'EDI dans l'environnement de recherche

Survol

Dans cette section nous examinerons les initiatives pratiques qui pourraient être envisagées pour améliorer l'EDI dans l'environnement de recherche.

L'environnement de recherche, c'est l'endroit (en personne, virtuel, laboratoire, sur le terrain, etc.) où se déroule la recherche; il englobe aussi les systèmes organisationnels, les personnes et la culture de l'établissement. Dans le contexte des demandes de subvention, il inclut **l'équipe de recherche (voir partie 1)** et le **plan de formation (voir partie 2)**.

Il est possible que les exemples de cette liste non exhaustive ne s'appliquent pas à tous les types de recherche. Cherchez des options et des initiatives qui vous permettront de surmonter les obstacles auxquels sont confrontés les groupes privés d'équité dans votre domaine, établissement, région et communauté.

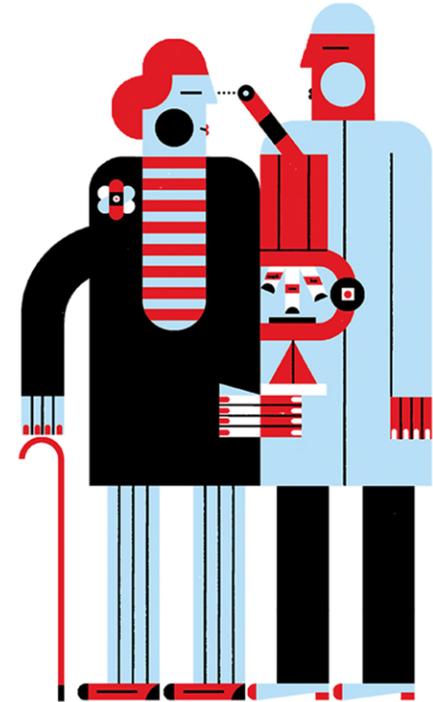
L'EDI dans l'environnement de recherche

Où commencer

Lors de la rédaction de la demande, assurez-vous de répondre aux questions suivantes sur l'EDI.

- **Quels** sont les obstacles dans mon établissement, ma région, mon domaine de recherche, etc., et **quelles** sont les pratiques que je propose pour les atténuer et favoriser l'inclusion?
- **Comment** mettrons-nous en œuvre ces pratiques (description détaillée et adaptée à mon environnement de recherche)? S'il y a lieu, je précise l'échéancier.
- **Pourquoi** l'initiative que je propose est-elle appropriée pour ma recherche?

4. Partie 1 – L'EDI dans l'équipe de recherche



L'EDI dans l'équipe de recherche

Survol

Les diapositives suivantes comprennent des listes non exhaustives d'exemples de pratiques en matière d'EDI qui concernent le recrutement, la sélection et l'environnement inclusif. Il n'est pas nécessaire d'inclure une pratique de chaque liste. Si vous intégrez certaines de ces pratiques dans votre recherche, réfléchissez bien à la manière dont vous pouvez les adapter à votre environnement et expliquez dans la demande comment vous vous y prendrez.

L'EDI dans l'équipe de recherche

Penchez-vous sur les questions suivantes avant de commencer votre proposition

1. La diversité au sein de l'équipe de recherche est-elle importante pour vous?
 - Si oui, pourquoi?
 - Quels sont les avantages d'avoir une équipe de recherche diversifiée?
 - Quels sont les inconvénients liés à l'homogénéité d'une équipe de recherche?
2. Avez-vous une équipe de recherche diversifiée?
 - Si oui, était-ce intentionnel?
 - Si non, pourquoi? Voyez-vous cela comme un problème?

N.B. : Vous n'avez pas besoin de répondre à ces questions dans votre demande de subvention. Elles sont destinées à vous faire réfléchir. Ne demandez pas aux membres de votre équipe comment elles et ils s'identifient.

L'EDI dans l'équipe de recherche

Penchez-vous sur les questions suivantes avant de commencer votre proposition

3. Certains groupes sont-ils sous-représentés dans votre domaine de recherche?
 - Quelles sont les lacunes en matière de représentation et pourquoi pensez-vous qu'elles existent?
4. Comment allez-vous prendre en compte l'EDI dans la composition de votre équipe de recherche?
5. Est-ce que des membres de l'équipe ont une expertise en EDI qu'ils pourraient mettre à profit dans le cadre de la recherche?

L'EDI dans l'équipe de recherche

Pratiques de recrutement équitables

L'établissement de pratiques de recrutement équitables permet d'assurer la diversité des chercheuses et chercheurs qui poseront leur candidature. Par exemple :

- Les offres d'emploi affichées longtemps donnent aux chercheuses et chercheurs plus de temps pour postuler.
- Les offres peuvent être diffusées dans les médias sociaux et dans les organisations communautaires.
- L'utilisation d'un langage inclusif et épïcène peut encourager les personnes appartenant à des groupes sous-représentés à postuler.

L'EDI dans l'équipe de recherche

Pratiques de sélection équitables

L'établissement de pratiques de sélection équitables peut vous aider à former une équipe de recherche diversifiée. Voici certaines mesures que vous pouvez prendre :

- Offrir une formation sur les préjugés inconscients aux personnes responsables des entrevues et mettre en place des stratégies pour repérer les préjugés inconscients lors des entretiens.
- Avoir une définition claire, bien établie et équitable de la notion de « mérite » dans votre processus de recrutement.
- Choisir des critères objectifs pour réduire le risque d'un choix fondé sur une « adéquation » subjective.
- Inclure une question pour les candidates et candidats sur leur engagement et leur soutien à l'égard de l'EDI.

L'EDI dans l'équipe de recherche

Pratiques équitables et inclusives

Le fait d'adopter des pratiques équitables et inclusives pour intégrer le personnel de recherche vous aidera à attirer et à fidéliser des chercheuses et chercheurs provenant d'horizons divers. Voici certaines mesures que vous pouvez prendre :

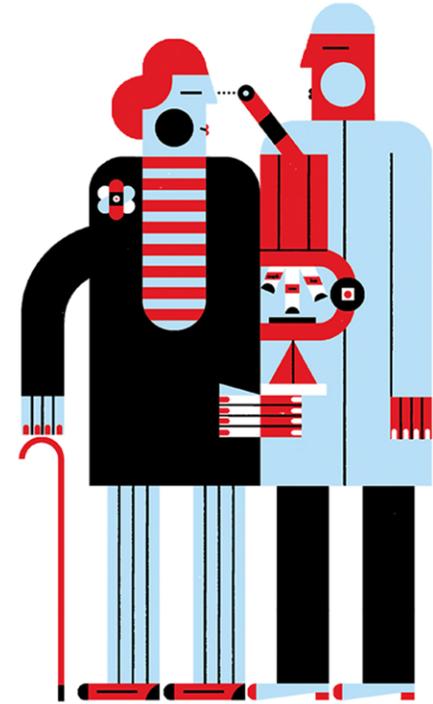
- Faire preuve de flexibilité relativement aux mesures d'adaptation.
- Prévoir les besoins en matière d'accessibilité susceptibles de se faire sentir.
- Inclure les pronoms dans les présentations.
- Reconnaître les territoires traditionnels.
- Souligner toutes les fêtes religieuses.
- Veiller à l'accessibilité de tous les événements sociaux (heure de la journée, espace physique, etc.).

L'EDI dans l'équipe de recherche

Pratiques équitables et inclusives (suite)

- Discuter des responsabilités de parent et de proche aidant pour déterminer comment accommoder et soutenir les membres de l'équipe qui ont ces responsabilités.
- Défendre et encourager les congés parentaux et de maladie.
- Sensibiliser et former l'équipe de recherche sur les principes d'EDI en lien avec la recherche et l'établissement.
- Normaliser les discussions entourant l'EDI.
- Mettre en place des outils et des règles de communication.
- Reconnaître les auteures et auteurs équitablement dans vos publications.
- Offrir des possibilités de perfectionnement professionnel équitables.

4. Partie 2 – L'EDI dans la formation



Comment créer un programme de formation **équitable et inclusif**

- Rencontrer régulièrement chaque stagiaire individuellement, en tenant compte de sa situation particulière pour lui offrir des occasions équitables.
- Offrir aux stagiaires des possibilités équitables de perfectionnement professionnel, d'expériences professionnelles et de réseautage.
- Définir des attentes claires et transparentes pour la relation entre superviseure ou superviseur et stagiaire.
- Établir des étapes et des objectifs justes, raisonnables et réalistes.

Comment recruter et sélectionner équitablement les stagiaires?

Reportez-vous à la liste fournie dans la section précédente (sur les équipes de recherche) pour le recrutement et la sélection, mais réfléchissez à la manière d'appliquer ces suggestions spécifiquement aux stagiaires. Par exemple :

- Laisser les offres d'emploi ouvertes plus longtemps pour donner plus de temps aux stagiaires pour postuler.
- Cibler les médias sociaux et les organisations communautaires que fréquentent les stagiaires pour promouvoir vos offres.
- Avoir une définition claire, bien établie et équitable de la notion de « mérite » dans votre processus de recrutement.

L'EDI dans l'environnement de recherche

Exemples de ce à quoi ressemble l'EDI dans l'environnement de recherche

- Nous avons conscience (...) des lacunes dans l'expérience vécue de cette équipe de recherche. Lors de l'embauche, nous nous efforcerons de choisir des personnes privées d'équité en...
- Une formation en (...) sera donnée aux responsables de l'embauche.
- Nous offrirons les occasions de perfectionnement professionnel suivantes de façon équitable...
 - Nous ferons le suivi de cette mesure visant l'équité en...
- La formation suivante fera partie de notre processus d'intégration...
- L'engagement du partenaire à l'égard de l'EDI cadre avec la politique/la stratégie/le plan d'action de notre établissement vu que...

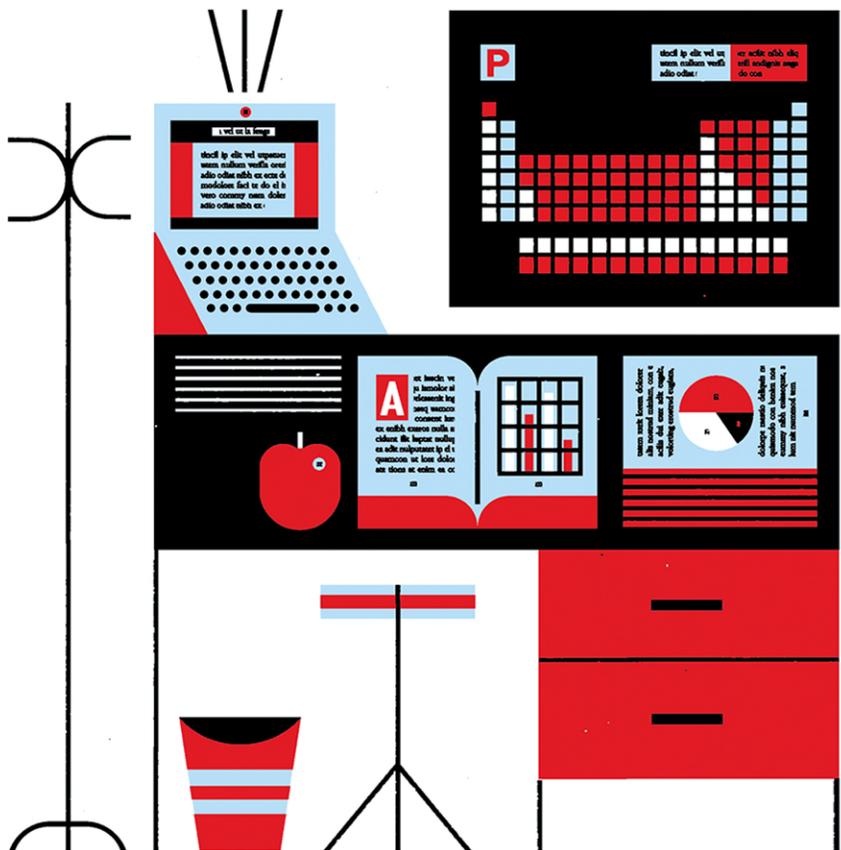
L'EDI dans l'environnement de recherche

Exemples de ce à quoi ressemble l'EDI dans l'environnement de recherche (suite)

- Nous offrirons des formations portant sur les sujets suivants :
 - l'équité entre les genres;
 - la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans l'écosystème de recherche et le milieu postsecondaire;
 - les préjugés inconscients et les mesures à prendre pour les atténuer;
 - les microagressions et l'intervention des témoins;
 - l'inclusion et la sécurité des membres de la communauté 2SLGBTQIA+;
 - les méthodes de recherche autochtone;
 - l'interculturalité.
- Nous nous assurerons d'offrir les possibilités de façon équitable au moyen du processus suivant...
- Nous mettrons en œuvre le plan de mentorat suivant tout au long de ce projet...

Ressources

- Définitions : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- Instructions propres au Programme d'innovation dans les collèges et la communauté (ICC) : [Guide pour aborder les questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les demandes de subvention au titre du Programme d'innovation dans les collèges et la communauté](#)
- Guide du CRSNG (portée plus large que celui du Programme d'ICC) : [Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#)
- Liste utile de questions et de pratiques — Fonds Nouvelles frontières en recherche : [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#)
- [Guide du Programme d'ICC pour la recherche impliquant des peuples et des communautés autochtones](#)
- Vidéo : [Les préjugés et le processus d'évaluation par les pairs](#)



Questions?

colleges@NSERC-CRSNG.GC.CA

Connect with us

 @nserc_crsng

 facebook.com/nserccanada