



uOttawa

Faculté de droit
Faculty of Law

ÉDI EN RECHERCHE

BUREAU DE LA RECHERCHE, FACULTÉ DE DROIT



AVEZ-VOUS LA RECHERCHE INCLUSIVE EN TÊTE ?

Si comme nous, vous souhaitez créer un environnement de recherche plus inclusif et contribuer à l'élimination des obstacles systémiques limitant la pleine participation de tous à l'avancement des savoirs et de la recherche, vous cherchez peut-être des ressources sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche. Dans cet outil, vous trouverez des références à différents cadres, modèles, outils et ressources qui examinent ces questions et proposent diverses approches pour appuyer une recherche équitable, diversifiée et inclusive.



PAR OÙ COMMENCER?

DIMENSIONS : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION CANADA

UN CADRE POUR NOUS GUIDER

Dimensions est une initiative pilote soutenue par les trois organismes subventionnaires de recherche fédéraux qui vise à « provoquer une transformation en invitant les établissements postsecondaires canadiens à repérer et à éliminer les obstacles et les iniquités ».

L'Université d'Ottawa a été sélectionnée pour faire partie du ***programme pilote Dimensions*** d'une durée de deux ans. Avec 16 autres établissements postsecondaires canadiens, nous nous engageons à soutenir une recherche plus équitable et inclusive, à intégrer les principes d'ÉDI dans la conception des programmes de recherche et les pratiques, et à fournir des commentaires pertinents à l'équipe Dimensions pour développer davantage le programme d'ÉDI. Ensemble, nous pouvons travailler pour contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites et inconscients et les inégalités dans l'écosystème de la recherche. Ceci commence par la compréhension de l'ÉDI, des lacunes, ainsi que des obstacles auxquels sont confrontés les membres de plusieurs groupes sous-représentés et marginalisés, et par une réflexion sur comment nous pouvons accroître la participation de ces groupes à la recherche.

Comment utiliser cet outil?

L'outil ***ÉDI en recherche*** que nous avons développé puise dans plusieurs cadres et programmes proposés par les Trois conseils pour rassembler des définitions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, expliquant pourquoi elles sont cruciales dans la recherche et détaillant des principes fondamentaux qui sous-tendent l'avancement de l'ÉDI en recherche. Il propose également plusieurs questions pour développer les meilleures pratiques d'ÉDI en recherche, nous guide à travers des éléments qui peuvent susciter de nouvelles considérations et offre des exemples détaillés sur les façons de faire progresser l'ÉDI au fur et à mesure que nous construisons des équipes de recherche. L'outil est parsemé de références et d'hyperliens à consulter afin d'examiner certains points plus en détail.

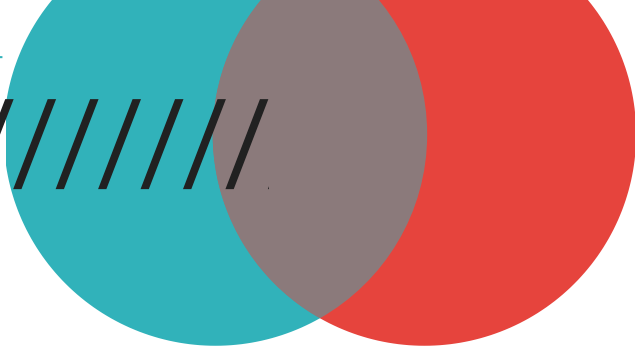
Liste des acronymes employés

ACS+ - Analyse comparative entre les sexes plus
 CP - Chercheuse ou chercheur principal
 Co-CP - Co-chercheuse ou co-chercheur principal
 CRSH - Conseil de recherches en sciences humaines
 CRSNG - Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
 ÉDI - Équité, diversité et inclusion
 IRSC - Instituts de recherche en santé du Canada
 PHQ - Personnel hautement qualifié
 STIM - Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques



LA CHARTRE DU PROGRAMME PILOTE DIMENSIONS, RECONNAÎT HUIT PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. Le milieu de la recherche postsecondaire prospère lorsque les systèmes et les pratiques des établissements sont équitables, inclusifs et exempts de préjugés.
2. Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des établissements, il faut des actions concrètes, mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités. On doit, entre autres, s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et les membres de la communauté LGBTQ2+.
3. Les établissements ont besoin de données qualitatives et quantitatives pour mesurer les difficultés qui se posent et les progrès réalisés, en assurer le suivi, les comprendre et en rendre compte publiquement. L'analyse des données devrait permettre une compréhension approfondie et intersectionnelle des contextes, de la manifestation des iniquités, de la sous-représentation et de l'exclusion ainsi que des expériences de tous les membres du milieu postsecondaire.
4. Lorsque les pratiques et les questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont indissociables de la participation à la recherche, de la recherche même et des milieux de formation et d'apprentissage, l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité se trouvent renforcées dans l'ensemble des disciplines et des domaines d'étude ainsi qu'aux différentes étapes du parcours professionnel.
5. Pour favoriser la réconciliation, la recherche menée par les communautés autochtones, en collaboration avec elles ou ayant une incidence sur elles doit respecter les politiques et les pratiques exemplaires en recherche relevées dans le cadre de consultations continues auprès des Premières Nations, des Inuits et des Métis et de leurs organisations.
6. La promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée qui requiert des ressources et un leadership fort à tous les échelons. La haute direction démontre son engagement en déclarant publiquement son adhésion à la charte et en s'assurant que les ressources nécessaires sont disponibles pour effectuer le travail requis, que les tâches sont réparties de manière équitable et que les changements sont intégrés à la structure de gouvernance et de reddition de comptes de l'établissement.
7. Il faut prendre en considération les questions de sécurité individuelle et institutionnelle, de confiance, d'appartenance, de protection de la vie privée et de déséquilibre des pouvoirs, et prendre sans tarder les mesures qui s'imposent. Pour que ces mesures soient efficaces, il faut que les personnes touchées participent directement à leur définition.
8. La collaboration entre les établissements, la transparence et la communication des difficultés et des réussites ainsi que des pratiques prometteuses sont essentielles à l'atteinte de l'objectif global du programme Dimensions, qui est de promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.



QU'EST-CE QUE L'ÉDI ET POURQUOI L'ÉDI EST-IL IMPORTANT DANS LA RECHERCHE ?

L'équité, la diversité et l'inclusion veut dire comprendre et reconnaître les inégalités sociales et s'engager à réaliser ensemble une entreprise de recherche plus équitable, diversifiée et inclusive.

En mettant en œuvre et en pratiquant l'ÉDI dans tous les aspects de notre recherche, nous pouvons réaliser une recherche de calibre mondiale et, pour ce faire, nous devons **"abattre les barrières systémiques qui limitent la pleine participation de toutes les personnes de talent"** ([Plan d'action des Trois conseils](#)).

Bien que les considérations ÉDI jouent un rôle essentiel dans l'évaluation de l'excellence en matière de recherche parmi certains des programmes de financement des trois organismes, nous vous encourageons à réfléchir à une approche fondée sur l'ÉDI pour votre programme de recherche au sein et au-delà des demandes de financement des trois organismes.

Un environnement de recherche inclusif ne peut être atteint qu'avec une réflexion éclairée et intentionnelle sur la manière d'intégrer les considérations ÉDI dans la conception de la recherche, le recrutement et la sélection ainsi que dans l'identification des meilleures pratiques. Ce petit guide est destiné à être utilisé comme un moyen d'entamer une conversation autour des principes de l'ÉDI en recherche afin de développer et de promouvoir une culture de recherche plus inclusive et de contribuer à l'atteinte de l'excellence en recherche.

“

La recherche montre que les équipes composées d'une diversité de chercheurs font preuve d'un esprit novateur plus poussé; elles affichent une plus grande intelligence collective et une plus grande capacité de s'attaquer aux problèmes complexes, ce qui leur permet, en fin de compte, d'atteindre l'excellence. Si le Canada souhaite atteindre son plein potentiel en matière d'innovation, il doit adopter différents points de vue pour s'attaquer aux problèmes et profiter pleinement de possibilités qui auront des retombées réelles. De plus, pour retenir les meilleurs talents en recherche au Canada, les chercheur.e.s de diverses spécialités ont besoin de se sentir bienvenu.e.s, soutenu.e.s, valorisé.e.s et intégré.e.s.

”

PROGRAMME DES
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA



COMMENT LE CRSH DÉFINIT-IL L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ?

É

ÉQUITÉ

consiste à éliminer les obstacles et les préjugés d'ordre systémique afin que toutes les personnes aient les mêmes possibilités de participer et tirent les mêmes avantages de l'écosystème de recherche*. 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.

D

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. La diversité de points de vue et d'expériences est essentielle pour atteindre l'excellence en recherche et en formation.

I

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, est indispensable pour atteindre l'excellence en recherche et en formation.

* adapté de la définition proposée par le programme du fonds Nouvelles frontières en recherche.

Les définitions ci-dessus sont tirées des lignes directrices du Fonds Nouvelles frontières en recherche: [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche. Guide à l'intention des candidats aux concours du fonds Nouvelles frontières en recherche.](#)

Autres définitions de l'équité, diversité et inclusion proposées par les Trois conseils :

- [Guide du CRSH pour aborder les considérations liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les demandes de subvention de partenariat](#)
- [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité \(CRSNG\)](#)



MEILLEURES PRATIQUES D'ÉDI EN RECHERCHE

Pour intégrer les principes de l'ÉDI dans vos projets de recherche, vous vous demandez peut-être par où commencer. Une façon de s'y prendre est de commencer en se posant différentes questions pouvant vous aider à identifier les groupes sous-représentés dans votre projet ou votre équipe de recherche et les moyens d'intégrer les considérations ÉDI dans votre programme de recherche :

- /// Qui n'est pas représenté dans mon domaine de recherche ?
- /// Tous les groupes sont-ils représentés à tous les niveaux de la recherche ?
- /// En quoi les expériences dans un environnement collaboratif diffèrent-elles ?
- /// Quel est l'impact des préjugés implicites dans l'environnement d'équipe ?

L'utilisation de données quantitatives pourrait également être un bon moyen d'identifier et de souligner les groupes sous-représentés. Par exemple :

- /// Si nous examinons les étudiants en STIM dans les programmes de premier cycle, les femmes représentent 44 % du total, alors qu'elles représentent 64 % des étudiants non-STIM dans les programmes de premier cycle.
- /// Au sein des programmes STIM, les femmes représentent 16 % des étudiants inscrits en informatique et sciences de l'information, soit le taux le plus bas au sein des programmes STIM.



Voulez-vous en savoir plus au sujet des pratiques exemplaires pour faire face aux obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes des groupes sous-représentés dans l'écosystème de recherche au Canada ?

[EN SAVOIR PLUS](#)

REMETTEZ-VOUS EN QUESTION, RÉFLÉCHISSEZ ET SOYEZ INTENTIONNELS !

Concentrez-vous à fournir des exemples d'actions concrètes que vous avez l'intention de mettre en œuvre au sein de votre équipe de recherche et dans votre environnement de formation. Pour développer des actions, vous pouvez envisager :

- Des obstacles spécifiques auxquels l'action vise à remédier (utilisez des données ou des recherches en appui, si possible)
- Pertinence pour votre équipe ou pour votre environnement institutionnel
- L'approche que vous utiliserez pour la mise en œuvre
- L'impact anticipé de l'action pour votre équipe

Vous pouvez vous concentrer sur quatre domaines clés pour commencer à réfléchir à la manière dont l'ÉDI pourrait être intégré à l'équipe de recherche ainsi qu'à l'environnement de formation : a) Composition et gestion de l'équipe; b) Processus de recrutement, de sélection et d'embauche; c) Formation, développement et mentorat; d) Environnement d'équipe inclusif. Pour chaque domaine clé, vous trouverez ci-dessous quelques exemples de bonnes pratiques.



ÉQUIPE DE RECHERCHE ET CADRE DE FORMATION

A. COMPOSITION ET GESTION DE L'ÉQUIPE

POSEZ-VOUS LA QUESTION SUIVANTE

Quelles mesures et précautions vais-je adopter pour m'assurer que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) sont des éléments clés dans la composition et la gestion de mon équipe ?

QUELQUES EXEMPLES

- Familiarisez-vous avec les initiatives, les politiques et le programme ÉDI de l'Université d'Ottawa
- Engagez-vous fermement à l'ÉDI en tant que CP dans votre plan de formation
- Formalisez un processus de gestion des plaintes
- Recrutez les co-CP qui ont apporté des contributions en matière d'ÉDI

EXEMPLE D'ÉNONCÉ

"La chercheuse ou le chercheur principal (CP) s'engage fermement à prendre des mesures concrètes pour mettre en place un cadre de travail inclusif favorisant la diversité d'une équipe de personnel hautement qualifié (PHQ). L'équipe de gestion de projet comprend des CP et co-CP possédant une expérience directe en matière d'ÉDI. Ces personnes ont notamment dirigé un groupe de travail antiracisme, qui a formulé 52 recommandations adoptées à l'échelle du campus. Pour que l'équipe soit apte à répondre aux préoccupations de ses membres en matière d'équité, nous avons établi un processus de gestion des plaintes, que nous communiquerons à toutes et tous. Nous demandons que toutes les plaintes soient transmises à la personne responsable de l'ÉDI, formée précisément à ce sujet. Les problèmes qui ne pourront pas être résolus en interne seront soumis à un examen approfondi du Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion."

B. PROCESSUS DE RECRUTEMENT

POSEZ-VOUS LA QUESTION SUIVANTE

Quelles garanties vais-je mettre en place pour m'assurer que le recrutement des membres de l'équipe se fait d'une manière ouverte, transparente et conforme aux pratiques exemplaires (atténuant préjugés et obstacles) ?

QUELQUES EXEMPLES

- Une large répartition des opportunités d'emploi
- Développez des offres d'emploi inclusives
- Envisagez de consulter un expert d'ÉDI pour examiner les documents
- Développez et utilisez systématiquement des critères de sélection spécifiques
- Créez un comité de sélection
- Complétez la formation sur les préjugés inconscients avant la sélection

EXEMPLE D'ÉNONCÉ

"Les CP/co-CP ont suivi le Module de formation portant sur les préjugés inconscients des trois organismes subventionnaires pour aider à cerner les préjugés inconscients chez les chercheuses et chercheurs avant les processus de recrutement et de sélection. Étant donné que le poste allait être pourvu au sein du département, il n'a pu faire l'objet d'un processus de recrutement général. Il a toutefois été diffusé dans un courriel à l'ensemble des personnes nouvellement admises aux études supérieures et à l'occasion d'une activité d'accueil. Avant le processus de sélection, les CP ont élaboré une série de critères de sélection fondés exclusivement sur les compétences requises pour le poste. L'analyse ACS+ ayant permis d'établir la pertinence des questions de genre dans le projet, une expérience en recherche comparative entre les sexes sera considérée comme un atout pour le projet. La sélection sera effectuée par un comité formé de trois gestionnaires de l'équipe afin d'atténuer les biais individuels d'autres membres."



ÉQUIPE DE RECHERCHE ET CADRE DE FORMATION

C. FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET MENTORAT

POSEZ-VOUS LA QUESTION SUIVANTE

Quelles approches vais-je adopter pour offrir des possibilités de perfectionnement et de formation équitablement réparties au sein de mon équipe ?

QUELQUES EXEMPLES

- Exigez une formation liée à l'ÉDI pour tous les PHQ
- Fournissez des informations sur les programmes de mentorat
- Gardez un registre de toutes les opportunités de formation
- Communiquez toutes les opportunités de manière large et transparente
- Fournissez un soutien financier pour la formation et le développement
- Assurez-vous que la charge de travail du PHQ assurant le mentorat est équilibrée

EXEMPLE D'ÉNONCÉ

“Tout le personnel hautement qualifié devra suivre la formation de l'établissement sur l'équité pour bien saisir l'importance d'un contexte d'équipe de recherche équitable et inclusif. Il sera en outre encouragé à explorer les programmes de mentorat proposés, notamment celui des femmes en informatique. Chaque mois, les CP enverront un courriel communiquant les possibilités de formation. Elles et ils consigneront en outre par écrit l'ensemble de la formation et du perfectionnement effectué, dans un souci d'équité chez tout le personnel hautement qualifié. Tous les membres postdoctoraux recevront une aide financière s'appliquant à une participation à un colloque international, et il en ira de même pour toutes les étudiantes et tous les étudiants de cycle supérieur pour un colloque national, de sorte que l'aspect financier ne freine pas la participation à de telles activités. Les membres chevronnés du personnel hautement qualifié, y compris les postdoctorantes, postdoctorants, doctorantes et doctorants, devront offrir un mentorat officiel aux personnes moins expérimentées. On reverra la charge de travail des mentores et mentors dans une optique d'équilibre travail-famille.”

D. MILIEU DE FORMATION INCLUSIF

POSEZ-VOUS LA QUESTION SUIVANTE

Quelles mesures vais-je adopter pour m'assurer que les membres de groupes dignes d'équité se sentent à leur place ?

QUELQUES EXEMPLES

- Fournissez des informations sur les ressources et les services de soutien sur le campus
- Tenez des réunions régulières pour permettre au PHQ de communiquer ses besoins
- Proposez des formats et des dates/heures de réunion alternatives
- Encouragez la participation aux initiatives d'équité sur le campus pour s'assurer que les membres de l'équipe comprennent l'importance d'un environnement inclusif

EXEMPLE D'ÉNONCÉ

“Les CP planifieront des réunions hebdomadaires pour permettre au personnel hautement qualifié de mettre l'équipe au courant de leur charge de travail et de discuter de toute nouvelle question, y compris des préoccupations en matière d'équité. Les réunions seront volontairement programmées durant les heures normales de bureau, mais on évitera les jours ou les heures qui entrent en conflit avec les pratiques religieuses de membres de l'équipe. Celles et ceux ayant des obligations de soignant ou des restrictions de voyage auront la possibilité d'assister aux réunions de manière virtuelle. Tous les membres de l'équipe seront mis au courant des mesures offertes sur le campus, notamment les bourses pour congé parental, ainsi que l'emplacement des espaces multiconfessionnels et des toilettes neutres. Les CP encourageront les membres de l'équipe à participer aux événements organisés sur le campus, notamment (fournir des précisions en fonction de l'offre).”



FORMATIONS À SUIVRE

Pour lever les obstacles systémiques et atténuer les préjugés envers les groupes sous-représentés, on peut par ailleurs suivre diverses formations et lire diverses publications de recherche. Nous avons répertorié des ressources et formations d'intérêt pour vous aider à mieux prendre en compte le volet ÉDI dans votre programme ou projet de recherche. Vous pouvez aussi les partager avec votre équipe de recherche afin d'instaurer un cadre de recherche plus inclusif.

- /// [Module de formation portant sur les préjugés inconscients des Trois Conseils](#) (développé par le CRSH et le CRSNG)
- /// Formation en [Analyse comparative entre les sexes plus](#) et [Formation et outils pour l'application de l'ACS+](#)
- /// [Module de formation sur la recherche visant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada des IRSC](#)
- /// [Project Implicit](#), hébergé à l'Université Harvard – Explorez votre biais implicite en ligne. Faites votre propre auto-évaluation. L'inscription est gratuite et le premier test ne prend pas plus que 15 minutes.
- /// [Leading for Equity, Diversity and Inclusion in Higher Education](#), offert par l'Université du Michigan – Ce cours est ouvert aux professionnels souhaitant en savoir plus sur le leadership dans l'enseignement supérieur pour un groupe démographique en évolution ou souhaitant développer leurs propres compétences en leadership.

POUR ÉVALUER LES STRATÉGIES ÉDI DE VOTRE PROJET DE RECHERCHE CONSULTEZ L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION ÉDI CABINET DU VICE-RECTEUR À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA




[Outil d'auto-évaluation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des projets de recherche](#)




[Equity, Diversity and Inclusion Self-Assessment Tool for Research Proposals](#)

- /// [Page web ÉDI du Cabinet du vice-recteur à la recherche et à l'innovation \(CVRRI\)](#)





Le milieu de travail fournit-il un espace de travail accueillant, respectueux et sûr à tous les membres de l'équipe ?

[EN SAVOIR PLUS](#)


Quelles mesures ont été ou pourraient être mises en place pour assurer une approche fondée sur l'ÉDI dans le processus de sélection de l'équipe de recherche ?

[EN SAVOIR PLUS](#)


Saviez-vous que certains membres de l'équipe pourraient profiter de possibilités informelles de réseautage et de mentorat tandis que d'autres non ?

[EN SAVOIR PLUS](#)



RESSOURCES ADDITIONNELLES

- /// [Équité, diversité et inclusion](#), Cabinet du recteur, Université d'Ottawa
- /// [Plan d'action des trois organismes pour l'ÉDI \(2018-2025\)](#)
- /// [Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste](#) (Programme des Chaires de recherche du Canada)
- /// [Ressources au sujet de l'équité, de la diversité et de l'inclusion](#) (IRSC)
- /// [Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#) (CRSNG)
- /// [Effets de l'intégration du sexe et du genre à la recherche](#) (IRSC)
- /// [L'ACS+ : introduction, importance et mise en œuvre](#) (IRSC)
- /// [Outils pour aider les candidats qui œuvrent dans le domaine de la recherche autochtone](#) (CRSH)
- /// Le [Plan d'action autochtone](#) de l'Université d'Ottawa
- /// [L'ÉDI - Ressources canadiennes](#), Universités Canada



OBTENIR DE L'AIDE

POUR CONSULTER NOS RESSOURCES ÉDI, VISITEZ LA PAGE WEB ÉDI EN RECHERCHE :

/// [COMMON LAW](#) /// [DROIT CIVIL](#)

TROUVEZ DES RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES À L'UOTTAWA EN VISITANT LA PAGE WEB [ÉDI EN RECHERCHE](#) DU CABINET DU VICE-RECTEUR À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION

POUR OBTENIR DE L'AIDE AU SUJET DE L'ÉDI EN RECHERCHE À L'UOTTAWA :

BUREAU DE LA RECHERCHE DE LA FACULTÉ DE DROIT

[Maxime Raymond-Dufour](#), Conseiller en recherche

[Cintia Quiroga](#), Doyenne adjointe à la recherche

[Natalie Carter](#), Administratrice intermédiaire

VICE-RECTORAT À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION

[Nathan Harron](#), Conseiller en ÉDI pour la recherche de l'Université d'Ottawa



**BUREAU DE LA RECHERCHE
FACULTÉ DE DROIT**

REMERCIEMENTS

Merci à Diego Herrera, autrefois Conseiller en ÉDI pour la recherche, Cabinet du vice-rectorat à la recherche de l'Université d'Ottawa, d'avoir partagé avec nous ses ressources. Ainsi qu'à Jenny Flager-George, PhD, Associate Director, Strategic Initiatives, Provost Office, University of Waterloo qui nous a permis de reproduire des exemples tirés de son webinaire "Leveraging promising practices in EDI for an inclusive training environment" (CARA, 2021/04/12).