



# GUIDE EDI

Équité, diversité et inclusion



# BIENVENUE

## dans le guide équité, diversité et inclusion (EDI) préparé par l'équipe d'EcoFoodLab!

Dans ce guide, vous allez découvrir notre équipe de recherche, mais surtout comment nous avons décidé d'intégrer davantage l'EDI dans nos activités. Pour ce faire, nous allons vous présenter notre démarche, notamment les différents ateliers et formations qui ont été proposés aux membres de l'équipe, de même que nos valeurs en ayant résulté. Nous avons aussi inclus quelques ressources pertinentes à la fin de ce guide.

Si vous êtes nouveaux dans l'équipe, vous comprendrez mieux ce qui donne de l'élan à l'équipe, mais aussi pourquoi l'EDI nous tient à cœur. D'autre part, si vous souhaitez intégrer davantage les principes de l'EDI au sein de votre propre équipe de recherche et dans vos travaux, ce guide pourra vous donner quelques pistes pour commencer votre propre démarche.

### Bonne lecture!

Nous remercions :



**Jade Lévesque**  
Co-auteurice



**Mélanie Faucher**  
Co-auteurice



**Sergey Mikhaylin**  
Superviseur



**Julia Gregoire**  
Conceptrice graphique

# 1. PRÉSENTATION D'ÉCOFOODLAB

**EcoFoodLab est l'équipe de recherche dirigée par le Dr Sergey Mikhaylin. Professeur au département des sciences des aliments de la faculté des sciences de l'Agriculture et de l'Alimentation de l'Université Laval depuis 2017, Dr Mikhaylin est aussi membre de l'Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels (INAF), du Centre de recherche en sciences et technologie sur lait (STELA), du Réseau de recherche international Services écosystémiques basés sur des cultures pérennes et production de BIOMolécules à haute Valeur Ajoutée pour des applications en alimentation et One Health (RRI SEBioVA) et du GastronomiQc Lab, unité mixte de recherche.**

L'équipe d'EcoFoodLab est composée d'étudiants de divers niveaux d'études, de stagiaires postdoctoraux et de professionnelles de recherche qui mènent des projets touchant la durabilité et l'éco-efficience dans le secteur alimentaire. Ces projets s'articulent ainsi autour des traitements électriques à haut voltage (champs électriques pulsés et décharges électriques), de la chimie alimentaire, de la valorisation des coproduits et de la gestion des pertes et du gaspillage alimentaires, de même que de l'amélioration des pratiques dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des institutions (HRI).

Pour mener à bien ces différents travaux de recherche, plusieurs collaborations, autant avec des chercheurs locaux qu'internationaux, de même que des partenariats avec diverses entreprises sont mises en place.



## Mission

Développer des solutions scientifiques et technologiques innovantes pour améliorer la durabilité du système alimentaire, en intégrant des technologies de transformation avancées, la valorisation des coproduits et l'optimisation des pratiques en transformation et en services alimentaires. Le laboratoire s'engage également à former du personnel hautement qualifié dans un environnement de recherche inclusif, équitable et diversifié.



## Vision

Être un laboratoire de référence en recherche sur la durabilité du secteur alimentaire, reconnu pour l'excellence de sa recherche, la formation d'un personnel hautement qualifié et son engagement envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion, contribuant activement à la transition vers des systèmes alimentaires plus éco-efficients.



## 2. DÉMARCHE EDI

Plusieurs facteurs ont amené l'équipe de recherche à renforcer l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au cœur de ses activités. Nous avons souhaité mettre en œuvre, de façon concrète et approfondie, des pratiques plus équitables et inclusives, non seulement dans nos travaux de recherche, mais également dans l'ensemble des activités de l'équipe. Par ailleurs, de nombreux organismes subventionnaires exigent désormais que les demandes de financement précisent comment des actions liées à l'EDI sont intégrées aux projets de recherche.

Cette démarche nous a conduits à entreprendre des recherches sur l'EDI et à en mieux comprendre les bénéfices, notamment le développement du plein potentiel des personnes, le partage des savoirs et expertises, mais aussi le renforcement de la qualité et de l'excellence des travaux de recherche. Pour nous aider à intégrer davantage l'EDI dans nos activités, nous avons reçu l'aide de Marie-José Naud, conseillère EDI en recherche au Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation à l'Université Laval. Elle nous a proposé des formations et des ressources avec lesquelles nous avons pu développer, en collaboration, des ateliers EDI. Ces ateliers sont inspirés de ceux présentés dans le ClearLabBook et nous ont permis de réfléchir sur nos valeurs d'équipe et à la manière de les mettre en action.

À présent, l'EDI occupe une place importante dans les activités de notre équipe. Que ce soit lors des réunions, dans nos collaborations avec les différents partenaires, dans les interactions entre les membres ou dans la manière dont la recherche est menée, nous veillons à placer des pratiques plus équitables et inclusives au cœur de nos actions. Cela dit, l'amélioration continue de ces pratiques demeure une priorité pour notre équipe.



**Marie-José Naud**  
conseillère EDI



# Détails de la démarche

Chacune des activités présentées ci-bas, que ce soit un atelier ou une formation, a débuté par un tour de table ou une activité brise-glace ludique (présentation d'un endroit ou d'une activité coup de cœur, d'une tradition des fêtes de sa région, d'une anecdote d'enfance...) afin de créer une atmosphère détendue et propice aux échanges. Par ailleurs, c'est dans cette optique que nous avons aussi choisi de réaliser ces différentes activités dans des salles que nous n'utilisons pas dans nos activités de tous les jours (endroits qui sortent un peu du quotidien).

## Questionnaire EDI :

Afin de dresser un portrait global de l'équipe – notamment en ce qui concerne le ressenti des membres dans leurs activités, les effets de celles-ci sur leur quotidien et leur niveau de connaissance en matière d'EDI – un questionnaire inspiré de celui élaboré par l'Université de Sherbrooke et par une Chaire de recherche a été proposé. Ce questionnaire devait être rempli en ligne, de manière anonyme. Il comportait des questions telles que :

- Décrivez en vos propres mots ce qu'est la diversité dans une équipe de recherche ?
- Avez-vous été formé(e) en équité, diversité et inclusion ?
- Je me sens outillé(e) pour accueillir adéquatement la diversité au sein de l'équipe?
- Je vis du stress minoritaire (stress minoritaire : stress chronique vécu par les minorités en raison de stigmas sociaux) ?
- J'éprouve des difficultés financières en lien avec mon statut universitaire ou ma situation personnelle ?
- Mon environnement physique d'études ou de travail est adapté à mes besoins ?
- J'ai de la difficulté à repérer les ressources communautaires ou institutionnelles dont j'ai besoin pour faire face aux défis que je rencontre ?

Grâce à ce questionnaire, il a été possible de constater que les membres de l'équipe se sentaient généralement bien dans l'équipe et dans leur milieu d'études, mais qu'ils avaient possiblement des lacunes quant aux notions relatives à l'EDI.

Cette activité donne donc des pistes pour tâter le pouls dans l'équipe et, en fonction des réponses des participants, aiguiller les prochaines formations et activités qui peuvent être mises en place.



## Formation EDI :

Afin de permettre à tous les membres de l'équipe de se familiariser avec l'EDI, une formation a été donnée par Marie-José Naud. Cette formation portait sur les principaux concepts de l'EDI, notamment leur définition, de même que sur ses avantages et son impact en recherche. Pour conclure, quelques pistes pour favoriser un environnement plus inclusif ont été explorées.

## Valeurs d'équipe :

### Atelier sur l'identification de valeurs d'équipe

Un atelier, inspiré de celui présenté dans le ClearLabBook, a été mis en place afin de déterminer les valeurs propres à l'équipe.

En amont de l'atelier, chaque membre de l'équipe devait partager, de manière anonyme, une expérience positive qu'il avait vécue dans l'équipe. Ainsi, pendant l'atelier, chaque personne a lu à tour de rôle une de ces expériences. Pour chacune d'entre elles, il a ensuite été possible de faire ressortir les valeurs qui y étaient associées (plusieurs valeurs possibles par expérience). Pour faciliter la discussion, une liste de valeurs avait été fournie aux participants. Par la suite, avec tous les membres de l'équipe, les différentes valeurs identifiées précédemment ont été regroupées sous le chapeau de termes plus généraux. Afin de déterminer les valeurs de l'équipe, un vote anonyme a été réalisé au moyen d'un questionnaire en ligne, permettant aux membres d'indiquer celles qu'ils jugeaient les plus importantes. Les 5 valeurs ayant eu le plus de votes ont été couronnées de « valeurs officielles d'EcoFoodLab ».



### **Exemples d'expérience partagée par des membres de l'équipe :**

*« J'apprécie les moments où nous nous retrouvons entre étudiants dans le cadre de congrès ou par nous-mêmes dans un contexte parfois un peu plus décontracté (par exemple récemment, lorsque nous avons pratiqué nos présentations pour le comité scientifique). J'apprécie particulièrement les discussions qui émanent de ces moments et le fait que tout le monde se sente à l'aise pour participer. »*

*« Lorsque j'ai des questions ou que je rencontre certaines difficultés, j'aime pouvoir en parler avec mes collègues. Leur aide est grandement appréciée et souvent ils me permettent d'avoir un regard neuf sur les situations qui peuvent survenir. »*

Valeurs qui peuvent être dégagées de ces exemples : entraide, support, gratitude, joie, sociabilité, amitié, épanouissement.

## **Détermination des définitions des valeurs d'équipe**

Pour que les valeurs soient bien comprises par les membres de l'équipe et qu'elles reflètent ce qu'elles représentent pour eux, il était important qu'elles aient chacune une définition établie. Pour ce faire, nous avons demandé aux membres de l'équipe de partager anonymement leur définition des valeurs identifiées précédemment.

### **Exemples de définition donnés par les membres de l'équipe pour la valeur support :**

- Encouragement et motivation des collègues, soutien moral
- Être prêt à offrir son aide à d'autres membres de l'équipe dans leurs activités ou défis professionnels et autres
- Pour moi, le support est un peu comme des bâtons de randonnée : ils sont là pour te soutenir, mais ils ne te permettent pas de faire une randonnée seulement par leur seule présence. Le support est donc là pour te soutenir sans pour autant faire le travail à ta place.
- Être à l'écoute des gens autour de nous, offrir son aide pour surpasser les épreuves, savoir motiver et faire voir le bon côté des choses
- Être en appui pour aider les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes et aussi être présent pour aider les autres à surmonter leurs défis/difficultés professionnels et/ou personnels, (mais aussi être là quand ça va bien).
- Être à l'écoute, fournir le temps et si nécessaire un coup de main, encourager, dérider un membre d'équipe pour qu'il ou elle progresse

## Détermination des définitions des valeurs d'équipe

Pour que les valeurs soient bien comprises par les membres de l'équipe et qu'elles reflètent ce qu'elles représentent pour eux, il était important qu'elles aient chacune une définition établie. Pour ce faire, nous avons demandé aux membres de l'équipe de partager anonymement leur définition des valeurs identifiées précédemment.

Exemples de définition donnés par les membres de l'équipe pour la valeur support :

- Encouragement et motivation des collègues, soutien moral
- Être prêt à offrir son aide à d'autres membres de l'équipe dans leurs activités ou défis professionnels et autres
- Pour moi, le support est un peu comme des bâtons de randonnée : ils sont là pour te soutenir, mais ils ne te permettent pas de faire une randonnée seulement par leur seule présence. Le support est donc là pour te soutenir sans pour autant faire le travail à ta place.
- Être à l'écoute des gens autour de nous, offrir son aide pour surpasser les épreuves, savoir motiver et faire voir le bon côté des choses
- Être en appui pour aider les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes et aussi être présent pour aider les autres à surmonter leurs défis/difficultés professionnels et/ou personnels, (mais aussi être là quand ça va bien).
- Être à l'écoute, fournir le temps et si nécessaire un coup de main, encourager, dérider un membre d'équipe pour qu'il ou elle progresse

Exemples de points clés pour la valeur support : aide, encouragement, écoute, motivation, soutien, appui

Des pictogrammes pour idéaliser les valeurs et leur définition ont aussi été créés. La conceptualisation des pictogrammes s'est réalisée en plusieurs étapes. Tout d'abord, à l'aide de l'intelligence artificielle (IA), des éléments visuels pertinents reliés à la valeur et à sa définition ont été trouvés. Avec ces éléments, l'IA a ensuite été utilisée pour créer différentes suggestions de pictogrammes dans divers styles. Par exemple, pour la valeur support, l'IA nous a proposé d'utiliser une main ouverte avec un cœur et nous a suggéré ces deux images :

Nous avons ensuite contacté Julia Gregoire, responsable événement, visibilité et image de marque à l'INAF pour qu'elle crée des pictogrammes à partir de ces idées.

Pour terminer, les valeurs, les définitions et les pictogrammes ont été communiqués aux membres de l'équipe.

## Présentation des valeurs d'équipe

Cinq valeurs ont résulté de la démarche EDI entreprise par notre équipe de recherche. Les voici ci-dessous, accompagnés des définitions qui s'y rattachent.



Support



Esprit d'équipe



Ouverture



Coopération



Amélioration

- **Support** : Être à l'écoute des gens autour de soi, offrir son aide/appui au quotidien, savoir motiver et encourager pour faire voir le côté constructif des choses.
- **Amélioration** : Rétrospection face au chemin parcouru reflétant une progression ou un développement dans une approche pro-active et constructive. Mène à un sentiment d'accomplissement.
- **Coopération** : S'entraider, collaborer pour réaliser des tâches, partager son opinion et son expertise, s'associer pour en tirer des bénéfices individuels et collectifs
- **Ouverture** : Être réceptif, flexible, curieux et humble, ce qui permet, notamment par des échanges, de se développer. Accepter la diversité et l'embrasser.
- **Esprit d'équipe** : Former un noyau social qui catalyse la fierté, l'inclusion, la solidarité, l'unité où chacun s'épaule et favorise le partage pour faire avancer l'ensemble du groupe

# Opérationnalisation des valeurs d'équipe :

## Atelier sur l'opérationnalisation des valeurs d'équipe

Pour approfondir la réflexion sur les valeurs d'équipe, il a été proposé d'identifier des moyens concrets de les intégrer aux activités et aux pratiques de l'équipe. À cette fin, les membres ont été répartis en sous-groupes de deux à trois personnes afin de favoriser les échanges.

Par ailleurs, nous avons essayé le plus possible de créer les sous-groupes de façon à rassembler des personnes qui n'ont pas nécessairement l'opportunité de se côtoyer dans le cadre de leur projet de recherche. Chaque sous-groupe disposait de 10 minutes par valeur pour réfléchir aux moyens actuellement en place afin de les opérationnaliser, puis pour proposer de nouvelles pistes d'action dans différentes sphères (recherche, collaborations et rencontres d'équipe). Les propositions étaient inscrites sur des papiers individuels et elles ont ensuite été collectées.

Voici un exemple de ce qui était demandé :

*Valeur : humilité*

*Moyens d'opérationnalisation de la valeur :*

*-Dans la recherche :*

- *Nous sommes ouverts à la critique constructive dans notre travail, qu'elle provienne de nos encadrants ou de nos collègues.*

*-Dans les collaborations :*

- *Nous écoutons les personnes qui ne sont pas des scientifiques et nous les considérons comme des détenteurs de connaissances.*

*-Dans les rencontres d'équipe: --> dans l'équipe*

- *À la fin de chaque session, nous adressons des cartes de remerciement à tous ceux qui contribuent à rendre notre travail possible.*
- *Nous nous félicitons les uns les autres, tant pour nos réussites que pour nos réalisations.*



*Moyens mis en place dans le cadre des activités de recherche :*

- *Offrir une assistance technique en période de surcharge de travail (collègues, professionnelles de recherche, etc.)*
- *Partager les protocoles (de recherche, reliés aux logiciels, etc.)*
- *Offrir du mentorat par les professionnelles ou les étudiants lors des manipulations au laboratoire*
- *Participer aux collectes de données des étudiants dans l'équipe*
- *Partager des articles/livres scientifiques pertinents pour les étudiants ayant des sujets/projets de recherche similaires*
- *Réaliser une planification du projet de recherche et un rapport de cheminement pour faire un suivi de l'avancement de chaque étudiant individuellement*
- *Participer à différents évènements comme des congrès et des symposiums*
- *Offrir un support financier pour la participation à des conférences internationales*

*Moyens mis en place dans les collaborations :*

- *Organiser des visites d'usine et/ou de lieux de collecte de données pour avoir une compréhension des réalités sur le terrain*
- *Faire une mise à jour régulière sur l'état d'avancement des projets pour les partenaires et échanger avec eux afin de recueillir leur rétroaction*
- *Entrer en contact avec les partenaires pour faire appel à leur aide, leur demander des conseils et valoriser leur expertise*
- *Organiser des réunions de suivi (ex. : comité scientifique) pour présenter l'avancement du projet aux partenaires et prendre en considération les idées des partenaires industriels*
- *Rester ouverts aux motivations et bénéfices des différents des partenaires*
- *Remercier les partenaires par l'envoi de cartes de Noël.*

Une liste des moyens à mettre en place dans le futur a également été dressée. Il est donc désiré d'implanter de nouvelles actions à toutes les sessions/années.

*Moyens à mettre en place par le directeur et les professionnelles de recherche :*

- *Élaborer un document détaillant les démarches pour venir étudier au Québec, ainsi qu'un guide pratique présentant les habitudes et usages culturels locaux (ex. : pourboires, logement).*
- *Faire un questionnaire pour voir l'intérêt des étudiants à prendre en charge des réunions d'équipe. S'il y a des intéressés, faire un horaire.*
- *Mettre en place des pauses-café 1X par mois et/ou un lunch après les réunions d'équipe (1X/mois ou session).*
- *Mettre en place une journée de rédaction à la bibliothèque ou ailleurs, possibilité de jumeler le tout avec une activité d'équipe*
- *Célébrer les grandes étapes et les réussites : offrir des cartes et/ou un souvenir d'équipe pour souligner la fin de la maîtrise ou du doctorat*

### *Moyens à mettre en place par les étudiants :*

- *Faire un lexique des abréviations utilisées dans l'équipe*
- *Inviter des étudiants autres que ceux d'EcoNutriMeal à des rencontres entre étudiants (pour favoriser les échanges divers avant de discuter de sujets spécifiques)*
- *Organisation de tournois et défis*
- *Favoriser le partage de tableaux Excel (ex : diagrammes de Gantt et autres canevas) entre étudiants pour leur perfectionnement*
- *Créer une division des tâches communes selon les intérêts pour aller plus en profondeur dans certains sujets de recherche*
- *Moyens à mettre en place par toute l'équipe :*
- *Lors des présentations d'étudiants, prendre le temps de donner des commentaires positifs et de féliciter avant de mentionner les points à améliorer*
- *Au début d'une rencontre d'équipe, énoncer un message positif/une bonne nouvelle (par l'étudiant en charge de la réunion si applicable)*
- *Inviter des personnes de divers domaines aux pratiques de présentations, aux séminaires et/ou aux soutenances pour avoir leurs commentaires*

### **Formation sur la rédaction inclusive :**

Comme il s'avère bénéfique d'adopter des styles d'écriture inclusifs, épicènes et non genrés, et ce, afin d'inclure chaque personne, une formation sur la rédaction inclusive a été offerte aux membres de l'équipe. Cette formation a aussi été animée par Marie-José Naud et a permis d'aborder les principes de la rédaction inclusive. Des exemples concrets ont été présentés, de même que des ressources pertinentes. Cette formation a permis aux membres de l'équipe d'acquérir des connaissances pour réduire l'impact des préconceptions et des préjugés pouvant se manifester dans les styles rédactionnels habituels.



## Activités ludiques :

Dans l'équipe, nous avons aussi organisé de nombreuses activités plus « ludiques » pour se retrouver dans une atmosphère décontractée afin de favoriser l'inclusion, mais aussi la cohésion d'équipe. Nous essayons le plus possible d'organiser des activités diverses afin de rejoindre les goûts de l'ensemble des membres de l'équipe de recherche. Nous avons donc fait des randonnées, cuisiné des plats pour un organisme communautaire, partagé des repas (intérieurs et extérieurs), participé à une course...

Pour déterminer les activités, nous recueillons les suggestions des membres de l'équipe, puis procédons à un sondage pour choisir celle qui plaît au plus grand nombre de personnes. De plus, nous essayons le plus possible de proposer des activités gratuites ou peu dispendieuses pour favoriser la participation des gens.



# 3. EXEMPLES D'ACTIVITÉS EDI PERTINENTES

Même si des efforts en matière d'EDI ont été réalisés dans l'équipe, nous sommes conscients qu'il reste de nombreux aspects qui peuvent être abordés. En tant qu'équipe, nous aimerions avoir des réflexions sur ces différents thèmes, que ce soit sous la forme de formation, d'atelier ou encore d'activité ludique. Ces suggestions peuvent aussi vous donner des idées de thématiques à aborder dans le cadre de la démarche EDI de votre équipe de recherche.

- L'intégration de l'EDI dans toutes les étapes d'un projet de recherche (demande de subvention, recherche de collaborateurs et partenaires, etc.)
- Le choix d'un ordre de citation équitable pour les articles scientifiques
- La distribution des tâches et les opportunités dans l'équipe
- L'identification de ce qui favorise ou ce qui nuit au sentiment d'appartenance dans l'équipe de recherche
- Un questionnement sur les normes toxiques en recherche
- La culture autochtone et la réconciliation



# 4. RESSOURCES EDI

## À l'Université Laval :

- <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion>
- <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/formations-et-outils>

## Autres :

- [ClearLabBook](#)
- [UdeM\\_Guide-ecriture-inclusive.pdf](#)
- [Liste de termes épiciènes ou neutres pour la rédaction épiciène | BDL](#)