

# **Plan d'action Équité, diversité, inclusion (EDI)**

**Présenté par le Centre NUTRISS et l'Institut sur la nutrition et les  
aliments fonctionnels (INAF)**

**7 octobre 2022**

## Tables des matières

<i>Section 1 – Mise en contexte</i>	<b>3</b>
<i>Section 2 - Liste d'objectifs</i>	<b>4</b>
<i>Section 3 - Propositions d'actions concrètes pour atteindre les objectifs</i>	<b>5</b>
<i>Section 4 - Plan de suivi du plan d'action</i>	<b>8</b>
<i>Annexe 1 : Tableau récapitulatif proposé pour la mise en place et le suivi d'implantation du plan d'action EDI</i>	<b>10</b>

## Section 1 – Mise en contexte

L'[Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels](#) (INAF), fondé à l'Université Laval au début des années 2000, est le plus important regroupement de chercheuses et chercheurs au Canada entièrement dédié à l'étude des aliments et de leurs composantes en lien avec la nutrition, la santé et la prévention des maladies chroniques. L'INAF regroupe des chercheuses et chercheurs de l'Université Laval et de 14 autres institutions de recherche affiliées. Quatre entités font partie intégrante de l'INAF dont le [Centre Nutrition, santé et société](#) (NUTRISS), le [Centre STELA](#), le [CEPIA](#) et l'[Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire](#). Les membres de ces entités sont *de facto* membres de l'INAF. Dans ce contexte, ce plan d'action est présenté conjointement par l'INAF et ses entités, dont le Centre NUTRISS.

L'INAF souhaite renforcer et soutenir l'application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) à travers les actions et les leviers offerts à ses membres. Certaines actions déjà initiées par l'INAF témoignent de sa volonté à continuer de s'améliorer en regard des principes d'EDI au sein de l'organisation. Par son environnement collaboratif, l'INAF amène les équipes de recherche à développer des partenariats à l'international et à accueillir chaque année des étudiantes et étudiants internationaux issus de minorités visibles et ethniques. D'ailleurs, un processus d'accueil qui facilite l'intégration et favorise le bien-être des nouveaux membres de l'INAF est en place. Ces initiatives contribuent à valoriser la diversité et l'inclusion des membres au sein de toute la communauté *inafiennne*, incluant les entités. À l'INAF, on retrouve un bel équilibre quant à la représentativité des membres basée sur le sexe et le stade de carrière (membres chercheurs en début de carrière vs. senior). De plus, les thématiques de recherche couvrent à la fois les sciences fondamentales, de la santé et sociales, ce qui laisse entrevoir le large éventail des travaux de recherche menés à l'INAF et au Centre NUTRISS. L'ensemble de ces éléments démontre bien que l'INAF et le Centre NUTRISS ont à cœur la diversité et valorisent la présence de personnes issues des groupes désignés.

Les résultats d'un sondage effectué auprès des membres de l'INAF et de ses entités permettent de constater que la majorité des répondantes et répondants (i.e. membres chercheurs, étudiants, professionnels) perçoivent que leur milieu de travail offre un environnement où les différences individuelles sont respectées, la diversité d'opinions et d'idées est encouragée, et où l'accès aux opportunités est équitable pour toutes et tous. À travers les diverses activités scientifiques et sociales offertes aux membres, l'INAF démontre clairement son désir d'être inclusif et plusieurs affirment qu'il s'agit d'une richesse de l'Institut. Néanmoins, les résultats de ce sondage font ressortir l'intérêt de plusieurs membres à être davantage sensibilisés aux principes EDI et informés des ressources disponibles à cet égard. Le sondage a également permis de prendre conscience de certaines situations de discrimination vécues ou observées par les membres. Par exemple, des cas de discrimination reliée au sexe et de sous-représentation des membres faisant partie des minorités visibles ou ethniques ont été rapportés. Ces cas signalent les défis à relever en matière d'EDI et les actions à mettre en place au sein de l'organisation.

L'INAF compte renforcer et soutenir l'application des principes d'EDI via un [Comité sur la conduite responsable en recherche et EDI](#) (composé d'une coordonnatrice, de membres chercheurs, professionnels et étudiants, de la coordonnatrice en chef de l'INAF et de la coordonnatrice scientifique de l'INAF et du Centre NUTRISS) qui est responsable de l'élaboration d'une charte d'engagement et de l'application et de l'évolution d'un plan d'action, qui seront en adéquation avec la politique institutionnelle en matière d'EDI de l'Université Laval. L'INAF souhaite inclure les principes de la conduite responsable en recherche à travers les actions entreprises en matière d'EDI puisque ces deux concepts partagent plusieurs points communs valorisant l'intégrité en recherche, notamment l'équité et le respect. Des actions seront entreprises en ce sens par le comité, en complémentarité de la mise en place du plan d'action EDI. Par ces démarches, l'INAF vise à offrir à l'ensemble de ses membres des milieux de vie et de travail sains et propices au partage, et qui permettront à chaque personne de faire valoir son talent et d'avoir une chance égale d'exceller en recherche. En tant qu'entité membre de l'INAF, le Centre NUTRISS compte soutenir ses membres en matière d'EDI dans la réalisation et la diffusion de la recherche, notamment en souscrivant à la charte d'engagement et en adoptant le plan d'action EDI.

## Section 2 - Liste d'objectifs

Le plan d'action EDI de l'INAF et ses entités vise à améliorer la transparence en regard des démarches de notre Institut afin de promouvoir l'EDI, et permettre d'assurer le suivi quant à l'atteinte des objectifs. Le plan d'action est articulé autour de quatre objectifs principaux.

### **Objectif 1. Renforcer et soutenir l'application des principes d'EDI par le partage des connaissances et la sensibilisation en matière d'EDI au sein de l'INAF**

C'est par l'entremise d'un sondage que les membres de l'INAF ont signifié un intérêt à être davantage sensibilisés en matière d'EDI par la participation à des formations sur le sujet. D'ailleurs, peu d'entre eux ont complété une formation sur l'EDI et/ou sur les préjugés inconscients. Ce sondage a également permis de mettre en lumière la présence de certaines inégalités au sein de l'organisation, notamment pour les membres de groupes désignés. L'INAF souhaite contribuer plus concrètement au partage des connaissances et à l'accès aux formations en matière d'EDI dans le but d'appliquer davantage ces principes clés et favoriser un environnement de travail sain, équitable, diversifié et inclusif.

### **Objectif 2. Recenser et valoriser la diversité de parcours et de perspectives au sein de l'INAF**

L'INAF reconnaît que la multiplicité des perspectives et des expériences de même que la diversité favorisent l'excellence, l'innovation et la créativité en recherche. L'INAF juge important de sonder ses membres sur une base régulière afin de dresser le portrait réel de sa communauté quant à ses perceptions, préoccupations et besoins. De plus, à travers les communications et les activités scientifiques, l'Institut a le souci de prendre les actions nécessaires et de les documenter afin de soutenir adéquatement et valoriser cette diversité.

### **Objectif 3. Favoriser un accès équitable et inclusif aux fonds de recherche de l'INAF**

L'INAF est au fait de la diversité dans son organisation, que ce soit par la représentation basée selon le sexe, le genre ou la diversité culturelle de ses membres. Ces caractéristiques ont été associées à des inégalités en recherche, notamment pour l'octroi de financement ou de bourses étudiantes auprès d'organismes subventionnaires. Pour cette raison, l'INAF croit essentiel de sensibiliser davantage les membres des comités internes d'évaluation face aux perceptions et biais inconscients vis-à-vis certains groupes désignés et de réviser les critères d'admissibilité et d'évaluation à ses fonds de recherche afin de permettre au plus grand nombre de personnes qualifiées de faire valoir leur potentiel et ultimement optimiser la qualité et les retombées de la recherche menée à l'Institut.

### **Objectif 4. Promouvoir l'inclusion à travers les communications et les activités scientifiques, de réseautage et sociales organisées par l'INAF**

L'INAF reconnaît l'importance pour tous ses membres de se sentir accueillis et inclus pour favoriser leur bien-être et leur donner la chance de se réaliser à leur plein potentiel au sein de l'organisation. Les occasions de réseautage ainsi que les activités sociales contribuent à favoriser l'inclusion. L'INAF souhaite ainsi continuer à offrir des opportunités de réseautage à ses membres et à les mettre davantage en valeur dans le cadre du processus d'accueil destiné aux nouveaux membres chercheurs, étudiants et professionnels.

### Section 3 - Propositions d'actions concrètes pour atteindre les objectifs

Afin de réaliser les objectifs présentés dans la section précédente, voici les actions concrètes qui seront mises en place par l'INAF et ses entités, ainsi que les moyens pour y parvenir et l'échéancier visé.

#### **Objectif 1. Renforcer et soutenir l'application des principes d'EDI par le partage des connaissances et la sensibilisation en matière d'EDI au sein de l'INAF**

##### **1.1 Création d'un comité sur la conduite responsable en recherche et EDI.**

###### *Échéancier : Janvier 2022*

- 1.1.1 Collaborer avec la conseillère en EDI au Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation de l'Université Laval, Mme Marie-José Naud, afin d'amorcer nos démarches selon les meilleures pratiques;
- 1.1.2 Impliquer les différentes parties prenantes dans les démarches du comité (direction de l'INAF : Mme Laurélie Trudel; direction du Centre NUTRISS : Mme Annie Lapointe; expert en conduite responsable en recherche et EDI : M. Bryn Williams-Jones, chercheur en bioéthique à l'École de santé publique de l'Université de Montréal);
- 1.1.3 Lancer un appel de candidatures à l'ensemble des membres de l'INAF pour former le comité;
- 1.1.4 Nommer une professionnelle qui coordonnera le dossier EDI (Mme Vicky Leblanc) et s'assurera que les actions entreprises par l'INAF et les entités dont le Centre NUTRISS sont alignées au plan d'action proposé.

##### **1.2 Mise en place d'une charte d'engagement en matière de conduite responsable en recherche et EDI afin d'être plus transparent envers les membres quant aux valeurs portées par l'INAF.**

###### *Échéancier : Avril 2023*

- 1.2.1 Analyser les données colligées lors du sondage qui sera mené auprès des membres de l'INAF à l'automne 2022, afin de dresser un portrait des besoins et préoccupations et ainsi développer une charte d'engagement qui tienne compte des éléments exprimés;
- 1.2.2 Consulter le Comité sur la conduite responsable en recherche et EDI pour la validation de la charte d'engagement;
- 1.2.3 Collaborer avec le Conseil de l'Institut afin de promouvoir la charte en adéquation avec la mission et les grandes orientations de l'INAF.

##### **1.3 Offrir des opportunités de formation en EDI à l'ensemble des membres de l'INAF.**

###### *Échéancier : Décembre 2022*

- 1.3.1 Prévoir une section sur le site web de l'INAF et de ses entités sur l'EDI dans laquelle se trouveront des liens vers des formations pertinentes et des ressources disponibles à l'Université Laval et dans les organisations affiliées, et adaptées en fonction des différents statuts (p.ex. membres chercheurs, étudiants, et professionnels);
- 1.3.2 Communiquer les informations pertinentes et les ressources disponibles sur l'EDI aux membres via l'infolettre de l'INAF et de ses entités (p.ex. comment dénoncer une situation de discrimination, comment rédiger selon un langage inclusif);

#### **1.4 Faire rayonner les projets de recherche valorisant l'EDI à travers différentes tribunes de l'INAF.**

*Échéancier : Juin 2023*

- 1.4.1 Accorder une plus grande visibilité aux projets de recherche qui appliquent les principes d'EDI (p.ex. les projets qui considèrent l'EDI à travers plusieurs étapes du projet de recherche, allant du recrutement des participantes et participants au transfert des connaissances) dans les médias sociaux, l'infolettre et lors d'événements scientifiques organisés par l'INAF et ses entités.

### **Objectif 2. Recenser et valoriser la diversité de parcours et de perspectives au sein de l'INAF**

#### **2.1 Recueillir les perceptions, préoccupations et besoins des membres de l'INAF.**

*Échéancier : Juin 2021, novembre 2022, novembre 2023, etc.*

- 2.1.1 Chaque année, le Comité sur la conduite responsable en recherche et EDI recueillera des données quantitatives et qualitatives via l'envoi d'un court sondage à compléter par les membres de l'INAF et ses entités qui permettra notamment d'identifier les principaux obstacles et enjeux, mais aussi les initiatives inspirantes en matière d'EDI, afin de pouvoir s'en inspirer pour améliorer les mesures mises en place.

#### **2.2 Revoir les processus de recrutement de façon à rejoindre un plus grand bassin de membres chercheurs, professionnels et étudiants, et prévoir une question sur le « parcours académique » afin de tenir compte des parcours atypiques et des barrières liées à l'EDI.**

*Échéancier : Décembre 2022*

- 2.2.1 Rédiger des offres de recrutement et d'emploi qui favorisent les candidatures d'un groupe diversifié de personnes;
- 2.2.2 Recourir à différentes plateformes, incluant les médias sociaux, pour une diffusion plus large de l'offre d'emploi;
- 2.2.3 Diffuser l'information en français et en anglais;
- 2.2.4 Sensibiliser les membres du comité de sélection aux préjugés inconscients et leur influence sur l'évaluation de candidates et candidats.

#### **2.3 Inviter les groupes désignés à déposer leur candidature pour faire partie des comités de l'INAF et de ses entités.**

*Échéancier : En cours*

- 2.3.1 Veiller à inclure une diversité d'individus au sein de tous les comités, basée sur des caractéristiques telles que le pays d'origine, le sexe, le genre, l'appartenance ethnique, l'état familial, l'âge, la capacité, l'orientation sexuelle de la personne, etc.

### **Objectif 3. Favoriser un accès équitable et inclusif aux fonds de recherche de l'INAF**

#### **3.1 Revoir l'ensemble des étapes du processus de sélection (grille d'évaluation, création du comité d'évaluation, évaluation et délibération) pour le financement octroyé par l'INAF et ses entités afin de s'assurer que celui-ci favorise l'admissibilité d'un plus grand bassin de candidatures et inclut des membres des groupes désignés.**

*Échéancier : En cours*

- 3.1.1 Veiller à avoir des critères d'admissibilité inclusifs et une accessibilité équitable afin de favoriser les candidatures d'un groupe diversifié de personnes;

- 3.1.2 Établir les critères d'évaluation à l'avance et appliquer ceux-ci de manière uniforme à tous les candidates et candidats;
- 3.1.3 Sensibiliser le comité évaluateur aux biais inconscients possibles dans le processus d'évaluation de demandes de financement, notamment pour améliorer l'équité basée sur le genre et la diversité culturelle;
- 3.1.4 Ajouter une section « Parcours académique » aux programmes de financement de l'INAF et de ses entités afin de tenir compte des parcours atypiques et des barrières liées à l'EDI lors de l'évaluation des demandes de subvention ou de bourse.

#### **Objectif 4. Promouvoir l'inclusion à travers les communications et les activités scientifiques, de réseautage et sociales organisées par l'INAF**

##### **4.1 Former et sensibiliser l'ensemble des membres chercheurs, professionnels et étudiants à l'adoption d'approches inclusives, dont la rédaction inclusive.**

*Échéancier : Janvier 2023*

- 4.1.1 Mettre à la disposition des membres des conseils pratiques pour faciliter l'adoption d'approches inclusives;
- 4.1.2 Faire la promotion de formations sur l'EDI et l'utilisation de la rédaction inclusive notamment;
- 4.1.3 Contribuer à déployer les outils du Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation de l'Université Laval (p.ex. Guide pratique sur la rédaction inclusive et épïcène);
- 4.1.4 Utiliser l'écriture épïcène dans les communications de l'INAF et de ses entités.

##### **4.2 Valoriser la place et le sentiment d'inclusion des membres issus de groupes désignés lors des événements scientifiques organisés par l'INAF.**

*Échéancier : Juin 2023*

- 4.2.1 Donner l'opportunité à ces membres de partager leur parcours atypique en recherche lors d'événements scientifiques organisés par l'INAF tels qu'un dîner réseautage, une session de colloque ou en introduction d'une activité scientifique;
- 4.2.2 Par l'entremise du comité des membres étudiants, mettre en place un processus de mentorat offert à tous les nouveaux membres étudiants, incluant les étudiantes et étudiants internationaux.
- 4.2.3 Mettre en place une formation pour la rédaction de demandes de bourses et un processus de révision linguistique aux nouveaux membres étudiants, incluant les étudiantes et étudiants internationaux.

##### **4.3 Maintenir les activités de réseautage et sociales déjà en place à l'INAF.**

*Échéancier : En cours*

- 4.3.1 Pause santé lors de l'Assemblée annuelle des membres;
- 4.3.2 Jeudi causerie (activité sociale le temps d'une pause-café au Pavillon des services);
- 4.3.3 Bal d'hiver.

#### Section 4 - Plan de suivi du plan d'action

Le plan de suivi sera principalement pris en charge par le Comité sur la conduite responsable en recherche et EDI que par la coordonnatrice du comité Mme Vicky Leblanc, soutenu par la gouvernance de l'INAF et du Centre NUTRISS. Un tableau récapitulatif (voir un exemple en Annexe 1) permettra de mettre de l'avant chacune des actions qui seront entreprises, l'état d'avancement des différentes actions, leur échéancier, la ou les personnes impliquées ainsi que la personne responsable de la mise en place des actions. La section suivante présente les indicateurs qui permettront d'évaluer la mise en place des actions et l'atteinte des objectifs.



**Objectif 1. Renforcer et soutenir l'application des principes d'EDI par le partage des connaissances et la sensibilisation en matière d'EDI au sein de l'INAF**

Actions concrètes	Indicateurs
1.1 Création d'un comité sur la conduite responsable en recherche et EDI.	Date de la première rencontre du comité.
1.2 Mise en place d'une charte d'engagement en matière de conduite responsable en recherche et EDI.	Publication de la Charte d'engagement sur le site web de l'INAF et de ses entités.
1.3 Offrir des opportunités de formation en EDI aux membres de l'INAF.	- Diffusion des opportunités de formations sur le site web de l'INAF et de ses entités; - Connaître le nombre de membres de l'INAF ayant participé aux formations proposées.
1.4 Faire rayonner les projets de recherche valorisant l'EDI.	Nombre de publications diffusées sur les différentes tribunes de l'INAF.

**Objectif 2. Recenser et valoriser la diversité de parcours et de perspectives au sein de l'INAF**

Actions concrètes	Indicateurs
2.1 Recueillir les perceptions, préoccupations et besoins des membres de l'INAF.	Réalisation d'un sondage annuel, analyse des données, rédaction des résultats et comparaison avec les années précédentes.
2.2 Revoir les processus de recrutement et prévoir une question sur le « parcours académique ».	- Changements apportés au processus de recrutement; - Répertoire des plateformes et listes de diffusion utilisées.
2.3 Inviter les groupes désignés à déposer leur candidature pour faire partie des comités.	Ajouter une mention lors de l'appel de candidatures indiquant que l'on invite en particulier les individus issus de groupes désignés à présenter leur candidature.

**Objectif 3. Favoriser un accès équitable et inclusif aux fonds de recherche de l'INAF**

Action concrète	Indicateur
3.1 Revoir l'ensemble du processus de sélection pour le financement.	Changements apportés aux critères d'admissibilité et d'évaluation.

**Objectif 4. Promouvoir l'inclusion à travers les communications et les activités scientifiques, de réseautage et sociales organisées par l'INAF**

Actions concrètes	Indicateurs
4.1 Former et sensibiliser les membres aux approches inclusives.	- Disponibilité du guide sur l'utilisation de la rédaction inclusive et d'un atelier de formation sur la rédaction inclusive sur le site web de l'INAF et de ses entités; - Connaître le nombre de membres de l'INAF ayant participé à l'atelier de formation sur la rédaction inclusive.
4.2 Valoriser la place des membres issus de groupes désignés lors des événements scientifiques organisés par l'INAF.	- Liste des activités où l'inclusion a été valorisée lors d'événements scientifiques; - Répertoire le nombre de mentorats réalisés auprès des membres étudiants. - Date de la formation offerte sur les demandes de bourses.
4.3 Maintenir les activités de réseautage et sociales déjà en place.	Liste des activités de réseautage et sociales réalisées.

## Annexe 1 : Tableau récapitulatif proposé pour la mise en place et le suivi d'implantation du plan d'action EDI

<b>Objectif 1 Renforcer et soutenir l'application des principes d'EDI par le partage des connaissances et la sensibilisation en matière d'EDI au sein de l'INAF</b>				
<b>Actions concrètes</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Personne(s) impliquée(s)</b>
Offrir des opportunités de formation en matière d'EDI à l'ensemble des membres de l'INAF.	- Diffusion des opportunités de formations sur le site web de l'INAF et de ses entités	Débuté	Décembre 2024	Équipe des communications du Centre NUTRISS et de l'INAF