

**UQTR**



Université du Québec  
à Trois-Rivières

## **POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION**

**Instance compétente :** Conseil d'administration

**Responsable de l'application :** Vice-recteur aux ressources humaines

**Date d'approbation :** [2022-CA696-04.02.03-R7764](#) (30 mai 2022)

**Date d'entrée en vigueur :** 30 mai 2022

**Adoption :** 30 mai 2022

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. PRÉAMBULE.....</b>	<b>1</b>
<b>2. OBJET .....</b>	<b>2</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>2</b>
<b>4. CADRE JURIDIQUE.....</b>	<b>2</b>
<b>5. DÉFINITIONS .....</b>	<b>3</b>
<b>6. PRINCIPES DIRECTEURS.....</b>	<b>4</b>
<b>7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>5</b>
7.1 La rectrice ou le recteur, les vice-rectrices et vice-recteurs .....	5
7.2 La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines .....	6
7.3 Le Service du développement humain et organisationnel .....	6
7.4 Les cadres et les personnes occupant un poste de direction d'enseignement ou de direction de recherche.....	6
7.5 Les ambassadrices et ambassadeurs EDI.....	7
<b>8. COMITÉ ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION .....</b>	<b>7</b>
8.1 Mandat du Comité EDI.....	7
8.2 Composition du Comité EDI.....	8
8.3 Désignation des membres du Comité EDI .....	9
8.4 Désignation des coprésidences du Comité EDI.....	9
8.5 Durée des mandats des membres du Comité EDI .....	9
<b>9. RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE.....</b>	<b>10</b>
<b>10. ENTRÉE EN VIGUEUR.....</b>	<b>10</b>
<b>11. MISE À JOUR.....</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE 1 - ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS ENVERS L'EDI.....</b>	<b>11</b>

## 1. PRÉAMBULE

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont liées aux fondements de la mission de l'Université du Québec<sup>1</sup>. Ainsi, la présente politique s'inscrit dans la volonté de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) de poursuivre ses efforts visant à être une organisation pleinement équitable, diversifiée et inclusive.

L'UQTR considère que l'EDI est un concept qui met en relation les notions d'équité, de diversité et d'inclusion et n'est donc pas une simple addition de ces notions. L'articulation des notions d'équité et de diversité permet de penser la diversité à la lumière des discriminations subies par les personnes appartenant à des groupes sociaux qui rencontrent des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel. Elle permet également de prendre en considération leur possible sous-représentation au sein de l'organisation, et ce, dans une perspective horizontale (différence entre les unités administratives, académiques ou de recherche) et dans une perspective verticale (progression de carrière, lieux décisionnels, titres et conditions de travail, parcours scolaire et académique). L'articulation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion permet également de penser aux mesures à mettre en œuvre permettant de corriger les iniquités historiques et persistantes et d'inclure pleinement les personnes et la pluralité des expériences, des idées, des visions du monde et des perspectives qui ont historiquement été marginalisées. Les notions d'équité et de diversité, articulées à la notion d'inclusion, invitent également à prendre en compte, lors de l'élaboration de mesures correctives, les éléments liés à la confiance envers l'établissement, à l'accessibilité ainsi qu'à la sécurité individuelle et institutionnelle (établissement culturellement sensible). La diversité est une résultante de la prise en compte de l'équité et de l'inclusion au sein d'une organisation.

L'UQTR reconnaît que certains groupes de personnes peuvent rencontrer des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel dans la société. En font notamment partie :

- Les groupes qui vivent les effets des discriminations; liés, entre autres à leur identité sociale, comme les personnes autochtones, les personnes racisées, les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes s'identifiant aux communautés LGBTQ2+. Ces discriminations ont des fondements historiques qui sont particuliers à chaque groupe, incluant les conséquences des colonisations à l'échelle mondiale et locale. Le vécu de discrimination est susceptible d'impacter négativement les conditions de vie socioéconomiques des personnes, de réduire l'horizon des opportunités qu'elles peuvent saisir, en plus de compromettre leur respect de soi;

---

<sup>1</sup> <https://www.uquebec.ca/reseau/fr/reseau-de-lug/presentation-generale/fondements-de-la-mission>

- Les groupes qui évoluent sous des conditions de vie socioéconomiques défavorables et ceux qui sont en situation de pauvreté;
- Les groupes qui vivent à l'intersection de diverses identités sociales associées à des formes spécifiques de discriminations qui, imbriquées, créent un vécu de discrimination spécifique pouvant entraîner une augmentation du préjudice subi.

Dans cette perspective, l'UQTR veut contribuer à travers sa mission d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité, à la compréhension, la promotion et la mise en œuvre des principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Elle vise une approche concertée de l'ensemble des membres de la communauté universitaire afin de répondre aux enjeux liés à l'EDI.

## **2. OBJET**

La présente politique énonce les principes et les fondements qui guideront l'UQTR dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions conduisant à une université pleinement équitable, diversifiée et inclusive. Elle vise à communiquer l'engagement de l'UQTR dans ses efforts en matière d'EDI en énonçant la vision qui soutiendra ses actions. À cette fin, elle prévoit notamment :

- La création d'un Comité institutionnel EDI (« Comité EDI »);
- La désignation de personnes ambassadrices en EDI.

## **3. CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique :

- Aux différentes sphères de la mission de l'UQTR : enseignement, formation, recherche et service à la collectivité;
- À toutes les personnes membres de la communauté universitaire, de même qu'aux usagères et usagers des services ainsi qu'aux organisations partenaires qui logent dans les locaux de l'UQTR;
- À l'ensemble des processus et des éléments de la culture organisationnelle (pratiques, processus, normes, langage, toponymie, etc.).

## **4. CADRE JURIDIQUE**

L'UQTR doit se conformer aux lois en vigueur relatives à l'EDI, dont les suivantes :

- [Charte des droits et libertés de la personne du Québec](#) (RLRQ c. C-12);
- [Charte canadienne des droits et libertés](#) (Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c. 11);
- [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#) (RLRQ c. E-20.1);
- [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#) (RLRQ c. A-2.01);
- [Loi sur l'équité salariale](#) (RLRQ c. R-E-12.001).

À ces lois s'ajoutent les documents normatifs existants de l'UQTR.

La présente politique vise la conformité avec les lois et les documents en vigueur et leur est supplétive.

## 5. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les termes et concepts suivants se définissent comme suit :

« Communauté universitaire » : La population étudiante, les membres du personnel, les membres de toute instance ou de tout comité, les personnes membres du corps professoral associées ou invitées, les membres d'une unité de recherche, les stagiaires au postdoctorat et autres stagiaires de l'UQTR.

« Discrimination » : Distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité en raison de la « race »<sup>2</sup>, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap, l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou tout autre motif analogue. Elle peut être directe, indirecte ou systémique.

« Diversité » : Présence, à l'UQTR, de personnes présentant différents vécus, histoires et expériences.

---

<sup>2</sup> Le terme race est mis entre guillemets, car il n'évoque pas une réalité biologique, mais une construction sociale qui devient une réalité sociale dans la mesure où ses effets sont bien réels chez les personnes qui sont racisées.

« Équité » : Principe de justice visant l'égalité des chances par l'élimination des discriminations et la prise en compte des caractéristiques particulières, des besoins spécifiques ou de désavantages historiques de personnes ou de groupes sociaux.

« Inclusion » : Objectif d'œuvrer à ce que tous les membres de la communauté universitaire, y compris les groupes sous-représentés et minoritaires, évoluent dans un milieu sain, hospitalier et accessible, se sentent respectés et valorisés dans leur différence, participent à part entière et à égalité aux décisions qui les concernent et à la vie universitaire.

« Poste de direction d'enseignement ou de direction de recherche » : Désigne les postes prévus à ce titre au terme du Règlement de régie interne.

## 6. PRINCIPES DIRECTEURS

**Principe 1.** L'UQTR croit que la participation, à tous les niveaux de l'organisation, de personnes issues de différents groupes de la société, ayant une diversité de vécus, d'histoires et d'expériences est une force qui permet d'enrichir la culture de l'organisation en élargissant les horizons de pensée, en diversifiant les perspectives et les points de vue exprimés tout en favorisant les retombées de sa mission. Sur la base de ce principe, l'UQTR réitère et exprime sa volonté de :

- Prendre des mesures visant la valorisation des pluralités de situations, d'expériences, d'idées et de personnes;
- Prendre des mesures visant l'amélioration de la représentativité des groupes qui rencontrent des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel à tous les niveaux de l'organisation;
- Consulter des personnes de groupes sociaux qui rencontrent des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel dans l'identification des enjeux liés à l'EDI et dans l'élaboration de la démarche institutionnelle liée à l'EDI.

**Principe 2.** L'UQTR croit que l'excellence, la créativité et l'innovation se développent dans un environnement qui soutient le plein potentiel des membres de sa communauté et l'expression de leurs diverses identités et expériences. Sur la base de ce principe, l'UQTR réitère et exprime sa volonté de :

- Mettre en place des moyens concrets et mesurables pour lutter contre les préjugés explicites ou inconscients ainsi que les iniquités, les barrières et les discriminations vécues au sein de sa communauté et qui nuisent à la réalisation du plein potentiel de chaque personne.

**Principe 3.** L'UQTR reconnaît que pour agir elle doit identifier les enjeux liés à l'EDI en lien avec sa mission et pouvoir mesurer la progression de ses efforts. Sur la base de ce principe et dans les limites des lois applicables, l'UQTR réitère et exprime sa volonté de prendre les moyens raisonnables pour :

- Obtenir des données qualitatives et quantitatives qui permettront de mesurer la représentativité à tous les niveaux de la structure organisationnelle;
- Évaluer les résultats et les impacts de ses actions en matière d'EDI;
- Définir et comprendre les défis et ajuster les actions en lien avec l'EDI.

**Principe 4.** L'UQTR croit que l'EDI requiert un leadership fort à tous les échelons. Sur la base de ce principe, l'UQTR réitère et exprime sa volonté de :

- Déclarer publiquement ses engagements et orientations stratégiques en matière d'EDI;
- Mettre en place des actions visant à conscientiser, sensibiliser et former les membres de sa communauté sur les enjeux liés à l'EDI afin de faire de l'EDI une responsabilité collective et partagée;
- Dégager les ressources nécessaires pour la mise en œuvre d'actions liées à l'EDI.

## **7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

La mise en œuvre de la démarche institutionnelle visant une université pleinement EDI est une responsabilité partagée qui engage chaque membre de la communauté universitaire peu importe son rôle. Certains acteurs institutionnels ont des rôles et responsabilités plus précis eu égard à la présente politique.

### **7.1 La rectrice ou le recteur, les vice-rectrices et vice-recteurs**

Leur rôle est de :

- a) S'assurer que le déploiement de la mission et des activités de l'UQTR sont cohérentes avec la vision et les principes de la présente politique;
- b) Faire preuve de leadership et promouvoir les principes d'EDI énumérés au sein de cette politique, les engagements institutionnels ainsi que les orientations liées à l'EDI;

- c) Mobiliser les unités administratives, académiques et de recherche à contribuer à la démarche en EDI en intégrant des actions telles que la révision ou la mise en place de nouvelles mesures, processus, programmes ou services en lien avec les principes liés à l'EDI;
- d) Prendre les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'actions en EDI, basées sur les recommandations du Comité institutionnel EDI et en lien avec les plans d'actions et plans stratégiques institutionnels de l'UQTR.

## 7.2 La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines

En plus des rôles et responsabilités en 7.1, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines, pour l'application de la présente politique, a le mandat de :

- a) Mettre en place et assurer la coordination d'une offre de service liée à l'EDI;
- b) Assurer la liaison entre les différents acteurs internes à l'UQTR qui jouent un rôle en matière d'EDI ou qui portent la voix de groupes sociaux qui rencontrent des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel;
- c) Identifier des outils de mesure pour suivre les progrès de l'UQTR en matière d'EDI;

## 7.3 Le Service du développement humain et organisationnel

Le Service du développement humain et organisationnel a, en matière d'EDI, le mandat de :

- a) Assurer un rôle-conseil en EDI aux différentes unités administratives, unités académiques et de recherche;
- b) Soutenir les activités du Comité EDI;
- c) Organiser des activités de formation et de sensibilisation liées à l'EDI;
- d) Développer des ressources et outils en lien avec les pratiques exemplaires liées à l'EDI;
- e) Créer et mobiliser un réseau de personnes ambassadrices en EDI parmi les membres du personnel.

## 7.4 Les cadres et les personnes occupant un poste de direction d'enseignement ou de direction de recherche

Leur rôle est de :

- a) Faire preuve de leadership et promouvoir les principes d'EDI énumérés au sein de cette politique, les engagements institutionnels ainsi que les orientations liées à l'EDI;

- b) Prendre des décisions permettant d'intégrer les principes d'EDI au sein des activités, services, programmes ou processus développées au sein de leur unité administrative, académique ou de recherche;
- c) Désigner au sein de leur équipe une personne-ressource pouvant assumer le rôle d'ambassadrice ou ambassadeur EDI si cela est souhaité.

## 7.5 Les ambassadrices et ambassadeurs EDI

Les ambassadrices et ambassadeurs EDI sont des personnes membres du personnel désignées par les directions d'unités administratives, académiques et de recherche qui souhaitent avoir une personne-ressource en EDI au sein de leur équipe. Elles jouent un rôle important dans l'opérationnalisation du caractère transversal de l'EDI au sein de l'UQTR. Ces personnes sont formées autour des enjeux liés à l'EDI.

Leur rôle est de :

- a) S'informer relativement aux engagements pris par l'UQTR envers l'EDI et les promouvoir au sein de leur unité administrative, académique ou de recherche;
- b) Participer aux activités de sensibilisation liées à l'EDI (ex. : formations offertes, webinaires et autres activités);
- c) Suggérer des moyens pour intégrer l'EDI de façon transversale au mandat de leur unité administrative, académique ou de recherche;
- d) Apporter des recommandations au Comité EDI ou au Service du développement humain et organisationnel, au besoin, et avec l'accord de sa direction, en lien avec le mandat de son unité administrative, académique ou de recherche;
- e) Faire circuler les informations pertinentes liées à l'EDI entre son équipe de travail et le Comité EDI ou le Service du développement humain et organisationnel.

## 8. COMITÉ ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

### 8.1 Mandat du Comité EDI

La présente politique crée le Comité EDI dont le mandat est de conseiller l'UQTR relativement à l'EDI, de faire la promotion de l'EDI au sein de l'institution et d'orienter les actions à prendre. Aux fins de la réalisation de ce mandat, le Comité EDI peut notamment :

- a) Faire des recommandations à la direction de l'UQTR dans la mise en œuvre d'actions, de mesures et de programmes à mettre en place afin d'incarner la politique en s'appuyant sur :

- L'expertise des personnes membres de la communauté universitaire en matière d'EDI;
  - La connaissance et l'expertise liée à l'EDI de groupes ou d'associations internes à l'UQTR (la connaissance peut être de nature expérientielle, pratique/de terrain ou académique);
  - La connaissance et l'expertise liée à l'EDI de personnes, de groupes ou d'associations externes à l'UQTR (la connaissance peut être de nature expérientielle, pratique/de terrain ou académique);
  - Les préoccupations, commentaires et suggestions des membres de la communauté universitaire en matière d'EDI.
- b) Consulter la communauté universitaire, et plus particulièrement, les personnes qui rencontrent des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel pour connaître les enjeux vécus;
  - c) Assurer la liaison et la concertation entre les différents secteurs, groupes et personnes concernés par l'EDI afin d'agir sur les différents enjeux;
  - d) Présenter annuellement au Comité de régie universitaire, un rapport synthèse de ses activités incluant des recommandations liées à la mise en œuvre de la présente politique;
  - e) Recommander toute modification liée à la présente politique.

## 8.2 Composition du Comité EDI

- a) La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines;
- b) La directrice ou le directeur du Service du développement humain et organisationnel (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);
- c) Une personne désignée par chaque syndicat et association du personnel;
- d) Une personne étudiante désignée par l'Association générale étudiante de l'UQTR;
- e) Une personne étudiante désignée par l'Association générale des étudiants hors campus de l'UQTR;
- f) Une personne membre du comité de suivi de la politique de soutien aux étudiants en situation de handicap, désignée par ce dernier;
- g) Une personne membre du comité sur les réalités autochtones, désignée par ce dernier;
- h) La directrice ou le directeur du Service aux étudiants (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);
- i) La doyenne ou le doyen du Décanat de la recherche et de la création (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);
- j) La doyenne ou le doyen du Décanat des études (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);
- k) La doyenne ou le doyen du Décanat de la gestion académique des affaires professorales (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);

- l) La directrice ou le directeur du Bureau des relations internationales (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);
- m) La directrice et le directeur du Bureau de pédagogie et de formation à distance (ou une personne qu'elle ou il désigne pour exercer son mandat);
- n) Une personne occupant un poste de direction de département;
- o) Deux à quatre personnes membres de la communauté universitaire reconnues pour leur expertise en matière d'EDI, nommées par la Vice-rectrice ou le Vice-recteur aux ressources-humaines sur recommandation des membres du Comité EDI.

### 8.3 Désignation des membres du Comité EDI

Aux fins de la désignation des personnes à titre de membre du comité, les éléments suivants doivent être favorisés :

- L'appartenance à un groupe ou des groupes sociaux qui rencontrent des obstacles à la réalisation de leur plein potentiel, tel qu'indiqué en préambule de la présente politique;
- L'engagement et la sensibilité envers l'EDI;
- La connaissance liée à l'EDI (qu'elle soit de nature expérientielle, pratique/de terrain ou académique).

### 8.4 Désignation des coprésidences du Comité EDI

- La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines, en tant que responsable de l'application de la présente politique a, d'office, un mandat de coprésidence;
- La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines est responsable de mettre en place un processus de désignation pour combler le mandat de coprésidence parmi le comité;
- Les membres du Comité EDI élisent la coprésidence pour un mandat de deux (2) ans.

### 8.5 Durée des mandats des membres du Comité EDI

- Les personnes membres du Comité EDI visées aux paragraphes 8.2. c), d), e) et n) siègent pour un mandat de deux (2) ans, à moins qu'elles soient membres d'office en raison de leur fonction. Leur mandat peut être renouvelé.

## **9. RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE**

La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique. Elle ou il est également responsable de la diffusion de la politique à l'ensemble de la communauté universitaire.

## **10. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entre en vigueur *[date d'adoption par le CA]*

## **11. MISE À JOUR**

La présente politique est mise à jour tous les cinq (5) ans.

## ANNEXE 1 - ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS ENVERS L'EDI

Le conseil d'administration de l'UQTR a pris plusieurs engagements institutionnels en matière d'EDI :

- a) Adoption des [Principes d'Universités Canada en matière d'éducation des Autochtones](#)

« Universités Canada représente des universités qui accueillent plus d'un million d'étudiants chaque année. Les étudiants autochtones y sont sous-représentés, et les universités, reconnaissant l'urgence de la situation, sont déterminées à prendre des mesures pour combler le fossé en matière d'éducation afin de renforcer les collectivités autochtones [et] de permettre aux peuples autochtones de continuer à s'accomplir ». À cette fin, les membres d'Universités Canada ont adopté un document énumérant treize principes. Le conseil d'administration de l'UQTR a ratifié ces principes le 31 mai 2021.

- b) Adoption des [Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#)

« Afin de compléter les Principes en matière d'éducation des Autochtones d'Universités Canada et en s'appuyant sur des initiatives internationales, les membres d'Universités Canada s'engagent à attirer et à retenir des étudiants, des professeurs, du personnel et des leaders de tous les horizons. Pour accomplir leur mission, les chefs d'établissement s'engagent à se faire les champions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur les campus, dans les collectivités et partout au pays ». À cette fin, ils ont adopté un document énumérant sept principes en matière d'EDI. Le conseil d'administration de l'UQTR a ratifié ces principes le 31 mai 2021.

- c) Adoption de la [Charte Dimensions](#)

La Charte Dimensions est « la pierre angulaire du programme pilote Dimensions, qui vise à 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 (EDI). En s'engageant à respecter les principes de la charte et en prenant des mesures pour atteindre les objectifs visés par celle-ci, les cégeps, les collèges, les écoles polytechniques et les universités reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion enrichissent le milieu de la recherche, améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées de la recherche et donnent la chance à tous et à toutes de saisir les occasions qui se présentent ». Cette charte précède le programme de certification canadienne en EDI en cours d'élaboration. Le conseil d'administration de l'UQTR a ratifié cette charte le 31 mai 2021.

- d) Le [Défi 50-30](#) lancé par le ministère Innovation, Sciences et Développement économique Canada (gouvernance inclusive)

Le ministère Innovation, Sciences et Développement économique Canada, en s'engage à faire progresser la gouvernance inclusive, a invité les organisations dont les établissements de l'Université du Québec à participer au Défi 50-30. Il s'agit de prendre des mesures permettant de diversifier le conseil d'administration et la haute direction selon ces termes : « a) La parité entre les sexes (50 %) au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction. b) l'atteinte d'une proportion considérable (30 %) des autres groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction, notamment les personnes racialisées, les personnes handicapées (y compris celles qui ont une incapacité invisible ou épisodique) et les membres de la communauté LGBTQ2. Les responsables du programme et les participants reconnaissent que les Premières Nations, les Inuits et les Métis sont les peuples fondateurs du Canada et que leurs membres sont sous-représentés dans les postes de leadership et d'influence économique. ». Le 31 mai 2021, le conseil d'administration de l'UQTR s'est engagé à relever ce défi. [À propos du Défi 50-30](#) | [La brochure](#)

- e) La [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche \(DORA\)](#)

« La Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) reconnaît la nécessité d'améliorer la façon dont les résultats de la recherche savante sont évalués pour aller au-delà du facteur d'impact des revues, paramètre largement utilisé. La déclaration comprend un ensemble de recommandations formulées par un groupe formé de membres de comités de rédaction et d'édition de revues lors de la réunion annuelle de l'American Society for Cell Biology de 2012, à San Francisco. Plus de 1 500 organisations et 15 000 particuliers ont signé la DORA. Au nombre des signataires figurent les responsables du financement de la recherche, d'établissements de recherche, du monde de l'édition, de la mise en œuvre d'indicateurs, ainsi que des chercheuses et chercheurs. »<sup>3</sup> Au Canada, la DORA a été signée par plusieurs grands organismes subventionnaires notamment le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) ainsi que les Fonds de recherche du Québec. Le conseil d'administration de l'UQTR a signé la déclaration le 6 décembre 2021.

---

<sup>3</sup> Tiré sur site Internet du CRSNG, [https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/policies-politiques/DORA-DORA\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/policies-politiques/DORA-DORA_fra.asp), consulté le 25 février 2022.

---

Références :

2022-CA696-04.02.03-R7764, 30 mai 2022