

POLITIQUE 2500-021

TITRE :	Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts	
ADOPTION :	Conseil d'administration	Résolution : CA-2006-05-30-08
ENTRÉE EN VIGUEUR :	30 mai 2006	

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
1. OBJECTIFS	3
2. DÉFINITIONS	3
2.1 Conflit d'intérêts	3
2.2 Intégrité	4
2.3 Organismes subventionnaires	4
2.4 Personnes visées par la présente politique	4
2.4.1 Chercheuse, chercheur	4
2.4.2 Collaboratrice, collaborateur	4
2.4.3 Directrice, directeur de recherche	4
2.5 Recherche	5
2.6 Université	5
3. CHAMP D'APPLICATION	5
4. INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE	5
4.1 Principes	5
4.2 Rôle de l'Université	5
4.3 Responsabilités des personnes visées par la politique	6
4.3.1 Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité dans la conduite des activités de recherche	6
4.3.2 Reconnaître les contributions	6
4.3.3 Respecter les personnes et les traiter de façon équitable	7
4.3.4 Révéler et déclarer tout conflit d'intérêts	7
5. PROCÉDURE RELATIVE AU TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	7
5.1 Introduction	7
5.2 Gestion des conflits d'intérêts	7
5.3 Rôle de la doyenne, du doyen, ou de la supérieure, du supérieur hiérarchique	8
5.4 Confidentialité	8

6.	PROCÉDURE RELATIVE AUX CAS DE MANQUEMENTS	9
6.1	Introduction.....	9
6.2	Gestion des cas de manquements	9
6.2.1	Démarche informelle	9
6.2.2	Dépôt d'une plainte	9
6.2.3	Analyse préliminaire	9
6.2.4	Enquête formelle	10
a.	Composition du comité d'enquête	10
b.	Mandat du comité d'enquête	11
c.	Rapport du comité d'enquête	12
d.	Suivi de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche	12
7.	STRUCTURE FONCTIONNELLE	13
7.1	Diffusion de la politique et sensibilisation à ses exigences	13
7.2	Responsabilité générale de l'application de la politique	14
8.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	14
9.	ENTRÉE EN VIGUEUR	14

ANNEXE I : Exemples de situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts

ANNEXE II : Formulaire de déclaration sur les conflits d'intérêts

PRÉAMBULE

La société s'attend à ce que la recherche réalisée dans les établissements universitaires soit accomplie dans un contexte d'intégrité absolue.

La présente politique énonce les principes, les règles et les procédures de l'Université en matière d'intégrité en recherche et de conflits d'intérêts. Les responsabilités et devoirs des chercheuses et chercheurs et de toute personne liée de près ou de loin à la réalisation et à la gestion des activités de recherche y sont décrits. Les règles prévoient la consultation et la divulgation des conflits d'intérêts ou d'engagement, de même qu'une procédure d'enquête sur les plaintes d'inconduite.

L'adoption de la présente politique fait suite à l'adhésion de l'Université au *Protocole d'entente avec les organismes subventionnaires fédéraux* par lequel elle s'est engagée à respecter les normes les plus rigoureuses en matière d'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition. Elle tient également compte des attentes des organismes subventionnaires québécois.

Bien que l'Université reconnaisse que le processus de recherche comporte des risques d'erreur de bonne foi, elle exige le respect intégral des règles et procédures énoncées dans la présente politique.

1. OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- 1.1 Valoriser l'intégrité comme un des éléments fondamentaux des activités de recherche et de la formation à la recherche;
- 1.2 Assurer le respect et la promotion des valeurs d'éthique et d'intégrité en recherche;
- 1.3 Préserver la confiance du public dans l'institution universitaire grâce à un mécanisme de gestion des conflits d'intérêts;
- 1.4 Établir une procédure équitable et efficace pour le traitement des cas d'inconduite.

2. DÉFINITIONS

Pour les fins de la présente politique, les expressions ou mots suivants signifient :

2.1 Conflit d'intérêts

Toute situation créant pour une personne visée par la présente politique un conflit réel, apparent ou potentiel entre ses intérêts ou avantages personnels, professionnels ou financiers, incluant ceux de ses proches, d'une part, et ses obligations et responsabilités envers l'Université ou envers ses partenaires de recherche, d'autre part.

Proche : un membre de la famille immédiate ou une personne avec qui une personne visée par la présente politique est en relation personnelle ou avec qui elle partage directement ou indirectement un intérêt financier.

Obligations et responsabilités envers l'Université : toutes celles qui sont liées à des activités de recherche, quelles qu'en soient les sources de financement.

Les conflits d'intérêts en recherche découlent généralement de relations personnelles ou professionnelles mal définies, de l'exercice de rôles multiples au sein de l'Université, de l'utilisation non

autorisée des ressources universitaires, ou de l'obtention d'avantages financiers personnels importants.

Avantages financiers personnels importants : le fait de recevoir ou de chercher à recevoir, à titre privé, une rétribution ayant une valeur monétaire excédant celle qui est prévue par la direction de l'Université et pouvant prendre la forme, non limitativement, d'un salaire, d'honoraires de consultation ou autres, de titres de propriété, d'actions, de droits de propriété intellectuelle (brevets, droits d'auteurs, redevances sur de tels droits).

Conflits d'engagements : forme particulière des conflits d'intérêts. Il y a conflit d'engagement en recherche lorsque des activités professionnelles externes liées à la recherche, rémunérées ou non, d'une personne visée par la présente politique nuisent à l'exercice de son bon jugement de chercheuse, chercheur ou à la conduite éthique de ses tâches et responsabilités en recherche à l'Université.

L'existence d'un conflit d'intérêts n'empêche pas nécessairement la personne concernée de s'impliquer dans la situation où le conflit se manifeste ou est susceptible de se manifester, dans la mesure où ce conflit est déclaré et géré selon les règles prévues à la présente politique.

Le concept de « conflit d'intérêts » couvre un large éventail de situations où les décisions et les actions d'une personne peuvent être influencées par l'existence d'intérêts multiples et contradictoires. Plusieurs exemples sont décrits à l'Annexe I de la présente politique.

2.2 Intégrité

Par intégrité, on entend probité absolue. L'intégrité en recherche repose sur la rigueur de la démarche et l'honnêteté intellectuelle des chercheuses et chercheurs, sur le respect des normes, lois et règlements applicables à la réalisation d'un projet, sur la gestion rigoureuse des données recueillies et des fonds alloués audit projet, et sur le respect des droits de toutes les personnes associées à sa réalisation.

2.3 Organismes subventionnaires

Les organismes distribuant des fonds de recherche principalement sur la base de concours avec évaluation par les pairs.

2.4 Personnes visées par la présente politique

2.4.1 Chercheuse, chercheur

Toute personne réalisant de façon habituelle ou ponctuelle des activités de recherche, de création ou de développement à ou pour l'Université.

Cette définition inclut les étudiantes et les étudiants impliqués dans des activités de recherche.

2.4.2 Collaboratrice, collaborateur

Toute personne liée de près ou de loin à la réalisation ou à la gestion des activités de recherche, de création ou de développement.

2.4.3 Directrice, directeur de recherche

Personne qui dirige le projet de recherche d'une étudiante, d'un étudiant en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire.

2.5 Recherche

Ensemble des activités liées à la découverte scientifique, à la création ou au développement, faisant appel à une démarche rigoureuse et systématique, visant un accroissement des connaissances et pouvant être réalisées dans un contexte de formation ou de transfert des connaissances.

2.6 Université

L'Université de Sherbrooke.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les activités de recherche et de formation à la recherche menées par les personnes visées, quelles qu'en soient les sources de financement et peu importe l'endroit où elles se déroulent. Toutes les personnes visées par la présente politique sont tenues de s'y conformer.

4. INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE

4.1 Principes

L'intégrité en recherche repose, entre autres, sur les principes suivants :

- Le maintien d'une compétence scientifique irréprochable par la chercheuse, le chercheur;
- L'honnêteté intellectuelle et la rigueur dans la collecte, l'enregistrement et l'analyse des données, ainsi que dans la communication et la publication des résultats de recherche;
- Le souci de rendre compte de la manière la plus exacte possible de l'origine des résultats et des concepts utilisés;
- Le respect des normes relatives à la recherche sur des sujets humains, à l'expérimentation sur des animaux, à la prévention des risques biologiques et à la protection de l'environnement;
- Le devoir d'exercer sa responsabilité critique à l'endroit de la recherche, de son mode d'exercice et de l'utilisation qui est faite de ses résultats;
- La gestion transparente et rigoureuse des fonds de recherche;
- Le respect des personnes et la bonne gestion des ressources humaines affectées aux activités de recherche;
- Le respect des droits de propriété intellectuelle;
- La reconnaissance, à sa juste valeur, de toute contribution aux activités de recherche.

4.2 Rôle de l'Université

L'Université joue un rôle de premier plan dans le maintien des plus hauts standards d'intégrité en recherche, et dans la formation à la recherche. En tant qu'institution, elle est garante envers la société de l'intégrité de la recherche dont elle a la responsabilité. Comme organisation, elle est imputable auprès de ses partenaires de l'utilisation des fonds qu'ils allouent à la recherche universitaire. Afin de répondre à leurs exigences, l'Université met en place des mesures visant à :

- sensibiliser les personnes visées par la présente politique à l'importance du respect des valeurs et principes fondamentaux en matière d'intégrité en recherche;

- guider et conseiller les personnes visées par cette politique sur les questions d'éthique et de conflits d'intérêts;
- enquêter sur les plaintes d'inconduite et, si nécessaire, prendre les actions appropriées en veillant à protéger les droits et la réputation de toutes les personnes concernées.

4.3 Responsabilités des personnes visées par la politique

Toute personne visée par la présente politique doit en prendre connaissance et la respecter intégralement. Il en est de même en ce qui a trait à toutes les autres politiques, règles et directives de l'Université en matière d'éthique de la recherche, notamment la *Politique institutionnelle en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains* (2500-710) et la *Politique en matière d'éthique de l'expérimentation animale* (2500-019).

De plus, dans le cadre de ses activités liées à la recherche, la chercheuse, le chercheur, et selon le cas, la collaboratrice, le collaborateur en recherche, la directrice, le directeur de recherche, doit, notamment, respecter les principes et règles qui suivent :

4.3.1 Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité dans la conduite des activités de recherche

- assumer la responsabilité scientifique et éthique du choix et de la conduite des activités de recherche et veiller à ce que les travaux abordent de façon adéquate et justifiée les questions soulevées par la problématique étudiée;
- respecter les principes de rigueur et d'intégrité scientifique dans l'obtention, l'enregistrement et l'analyse des données, ainsi que dans la communication des résultats;
- rendre disponibles, visibles et accessibles, dans la mesure du possible, tous les résultats de la recherche, et ce, dans le respect des politiques et règlements en vigueur à l'Université;
- respecter les ententes de confidentialité auxquelles elle ou il s'est engagé;
- respecter rigoureusement les normes et les exigences relatives à la recherche avec des êtres humains, à l'expérimentation animale, à la prévention des risques biologiques et environnementaux;
- utiliser les fonds de recherche publics ou privés pour les fins justifiant leur affectation par l'organisme subventionnaire, les donateurs, bailleurs de fonds ou partenaires de recherche concernés, et ce, conformément aux politiques et directives de l'Université régissant l'utilisation et la gestion de ces fonds;
- rendre compte, lorsque nécessaire, des erreurs commises dans le déroulement de la recherche;
- utiliser, pour les seules fins prévues, les informations privilégiées obtenues dans l'exercice d'un mandat d'évaluation ou d'une expertise;
- produire des documents de recherche originaux et ne contenant ni fausse déclaration ni résultat plagié ou falsifié.

4.3.2 Reconnaître les contributions

- reconnaître, à sa juste valeur et de manière adéquate, toute contribution intellectuelle ou matérielle;
- citer, dans la mesure du possible, toutes ses sources et références et obtenir obligatoirement de l'auteur ou auteur de travaux ou de matériels inédits l'autorisation expresse de les citer ou de les utiliser aux fins d'un projet;

4.3.3 Respecter les personnes et les traiter de façon équitable

- manifester une ouverture d'esprit propice aux échanges intellectuels et nécessaire à l'avancement de la connaissance;
- conformément à la *Charte des droits et des libertés de la personne du Québec*, n'exercer aucune forme de discrimination à l'endroit des personnes, notamment lors de la sélection des étudiantes et étudiants, stagiaires postdoctoraux, lors de l'embauche du personnel de recherche ou dans la direction de ces personnes;
- exercer son autorité sans abuser de son pouvoir auprès du personnel affecté à la recherche et auprès des étudiantes et étudiants et des stagiaires postdoctoraux;
- offrir aux étudiantes et étudiants et aux stagiaires postdoctoraux des projets de recherche tenant compte des objectifs de formation.

4.3.4 Révéler et déclarer tout conflit d'intérêts

- révéler et déclarer tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel selon la procédure prévue dans la présente politique.

5. PROCÉDURE RELATIVE AU TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

5.1 Introduction

La réalisation d'activités de recherche peut donner lieu à des situations de conflits d'intérêts. Un conflit d'intérêts peut notamment survenir :

- lors de transactions avec une entreprise ou de la réalisation de travaux pour le compte d'une entreprise avec laquelle une personne visée par la présente politique possède ou a possédé des intérêts importants;
- lors de la révision de demandes de subvention, de manuscrits ou autres;
- lors d'un projet visant à caractériser des produits;
- lors d'une participation à un processus d'attribution de fonds, de subventions ou de bourses;
- lors d'une participation à un processus d'évaluation de publications ou d'autres contributions, produits ou travaux scientifiques ou techniques, y compris les travaux d'étudiantes ou d'étudiants.

L'Université met en place des mécanismes pour s'assurer que les personnes visées par la présente politique ne sont pas en situation de conflits d'intérêts, notamment lors de demandes de subvention ou de signatures de contrats de recherche.

5.2 Gestion des conflits d'intérêts

Afin d'en permettre une gestion adéquate, il importe que tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel soit déclaré, examiné et solutionné de la façon la plus objective possible, afin de répondre aux attentes des organismes subventionnaires et du public et de protéger les intérêts et la réputation de l'Université.

L'Université et les personnes visées par la présente politique ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires à la gestion appropriée des conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels.

Il est impératif que l'Université reçoive, en temps opportun, les informations pertinentes à toute situation de conflits d'intérêts.

Dès qu'un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel risque d'influencer ses actes ou décisions dans le cadre d'une activité liée à la recherche, toute personne visée par la présente politique doit révéler tous les faits se rapportant à une telle situation et demander l'avis de sa doyenne ou de son doyen ou de sa supérieure ou de son supérieur hiérarchique. Cette requête doit être déposée au moyen du formulaire « Déclaration de conflits d'intérêts » de l'Annexe II. Ce formulaire comprend une « Demande d'avis » où est consignée l'opinion de la doyenne ou du doyen ou de la supérieure ou du supérieur hiérarchique à qui la demande est transmise.

Si la doyenne, le doyen, ou la supérieure, le supérieur hiérarchique a un intérêt personnel dans la situation de conflit d'intérêts, la personne concernée doit s'adresser à la personne du niveau hiérarchique supérieur.

La demande d'avis est traitée le plus tôt possible, afin que des mesures soient prises pour éviter ou résoudre les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflits.

5.3 Rôle de la doyenne, du doyen, ou de la supérieure, du supérieur hiérarchique

La doyenne, le doyen, ou la supérieure, le supérieur hiérarchique détermine si les faits révélés dans la « Déclaration de conflits d'intérêts » constituent un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel et consigne son opinion par écrit à l'endroit prévu dans la « Demande d'avis ». Si la doyenne, le doyen, ou la supérieure, le supérieur hiérarchique est d'avis qu'il y a conflit d'intérêts, elle ou il rencontre la personne concernée afin de convenir des mesures pour le résoudre ou le prévenir.

En cas d'accord sur les mesures à prendre, celles-ci sont consignées par écrit à l'endroit prévu dans le formulaire « Demande d'avis » faisant partie du formulaire « Déclaration de conflits d'intérêts ». Ces mesures sont diversifiées et peuvent comprendre, par exemple :

- l'obligation pour la personne concernée ou ses proches de se départir de leurs intérêts dans une entreprise ou encore de les mettre en fiducie;
- la modification d'un projet de recherche ou des termes d'un contrat;
- un retrait de la direction d'un projet de recherche ou d'une position pouvant influencer l'orientation de la recherche;
- l'établissement d'un processus de supervision de la situation par des personnes indépendantes.

Le dossier est ensuite transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche ou à la personne qu'elle ou qu'il désigne.

À défaut d'accord, le dossier est transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche qui voit à ce que les mesures appropriées soient prises.

5.4 Confidentialité

Toutes les demandes d'avis faites conformément à la présente politique sont traitées de façon confidentielle.

Un dossier confidentiel de toutes les déclarations ayant exigé une approbation ou une intervention de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche est tenu à jour par la secrétaire générale ou le secrétaire général.

6. PROCÉDURE RELATIVE AUX CAS DE MANQUEMENTS

6.1 Introduction

Tout manquement à la présente politique constitue une faute ou une inconduite dont le niveau de gravité et le caractère dommageable ou répréhensible dépendent du contexte spécifique de chaque situation.

Des plaintes d'inconduite peuvent provenir de diverses sources, de l'intérieur comme de l'extérieur de l'Université. Celles-ci peuvent être fondées ou erronées, honnêtes ou malicieuses. Quel qu'en soit la motivation, la source ou l'exactitude, ces plaintes et la façon dont elles sont traitées peuvent causer du tort à la personne visée, à celle qui allègue l'inconduite, à l'Université et à la communauté scientifique en général. C'est pourquoi les plaintes doivent être traitées avec diligence et dans le respect des droits des personnes concernées.

Afin de protéger la vie privée de la personne visée par la plainte et de l'auteure ou auteur de la plainte, toute information concernant une plainte d'inconduite, le déroulement ou les conclusions des vérifications préliminaires et des enquêtes sur les cas d'inconduite est confidentielle. Le traitement de ces informations doit être fait dans le respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Ainsi, ces informations ne pourront être divulguées que si la loi l'autorise ou si la personne concernée y consent.

6.2 Gestion des cas de manquements

6.2.1 Démarche informelle

Lorsque la situation s'y prête, l'Université encourage les personnes concernées à résoudre les problèmes équitablement par des discussions franches entre elles, ou par la médiation par une ou un collègue.

Les cas de manquement de nature criminelle ne peuvent faire l'objet d'une entente entre les personnes concernées. Ils doivent être référés aux autorités appropriées, auxquelles l'Université ne peut en aucun cas se substituer.

6.2.2 Dépôt d'une plainte

Toute personne peut déposer, auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche, une plainte alléguant un manquement à la présente politique. Une plainte doit être signée. Les plaintes anonymes ne sont pas retenues. Une plainte doit identifier la personne visée et contenir suffisamment de faits à l'égard de l'inconduite reprochée pour en permettre l'évaluation et être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents.

6.2.3 Analyse préliminaire

Dès qu'une plainte est déposée, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche ou la personne qu'elle ou qu'il désigne examine sommairement la plainte afin d'écartier immédiatement toute plainte futile ou irrecevable en vertu de la présente politique.

Si la plainte est jugée futile ou irrecevable, le dossier est aussitôt fermé et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche en informe par écrit la plaignante ou le plaignant.

L'analyse préliminaire de la plainte peut également permettre de régler efficacement et équitablement les cas simples. Dans ce cas, la solution dont conviennent les personnes concernées et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche peut conduire à la fermeture du dossier.

Lors de son analyse préliminaire, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche peut se faire assister par la doyenne, le doyen ou la supérieure, le supérieur hiérarchique de la plaignante ou du plaignant, ainsi que par toute personne pouvant lui être utile.

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche informe la personne visée de l'existence de la plainte, de son contenu et du fait qu'une analyse préliminaire est en cours. Elle ou il s'assure, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1) que l'identité de la personne ayant déposé la plainte ne soit pas divulguée sans son consentement.

S'il y a lieu, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche discute avec la plaignante ou le plaignant de l'opportunité de prendre des mesures particulières pour éviter toute forme de représailles à son égard.

Si la personne ayant déposé la plainte refuse que son identité soit divulguée, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche décide si l'analyse préliminaire doit être abandonnée ou si les informations dont elle ou il dispose lui permettent de poursuivre son analyse sans le bénéfice de cette divulgation.

Si nécessaire, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche s'assure que toutes les mesures adéquates sont prises pour préserver la santé ou la sécurité des personnes ou celle des animaux de laboratoire, ou pour éviter que des fonds administrés par l'Université soient utilisés de façon inappropriée.

Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche juge qu'une enquête plus poussée s'avère nécessaire, elle ou il forme un « comité d'enquête » et communique par écrit avec la plaignante ou le plaignant, ainsi qu'avec la personne visée par la plainte, pour leur expliquer les règles de confidentialité et leur décrire le déroulement de la procédure.

L'analyse préliminaire de la plainte doit être complétée dans les trente (30) jours suivant son dépôt.

6.2.4 Enquête formelle

a. Composition du comité d'enquête

L'enquête est menée par un comité formé d'au moins trois membres impartiaux, n'ayant pas participé à la vérification préliminaire de la plainte. Les membres du comité d'enquête sont nommés par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche et sont liés par la confidentialité.

Le comité d'enquête est nécessairement composé :

- d'au moins une professeure ou un professeur choisi par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche parmi une liste de seize personnes dressée annuellement à cet effet par le conseil universitaire;
- d'une personne considérée comme un pair de la personne visée par la plainte;
- d'une personne issue de l'extérieur de la communauté universitaire de l'Université.

Au moment de choisir les membres du comité d'enquête, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche tient compte, entre autres, du sujet de l'enquête et de l'avantage de retrouver au sein du comité d'enquête des compétences dans un domaine particulier de recherche.

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche informe la personne visée par la plainte et la plaignante ou le plaignant de la composition du comité d'enquête. Ces personnes doivent, dans

les cinq (5) jours ouvrables de la réception de cette information, lui signifier par écrit toute objection, le cas échéant, quant à l'impartialité ou à la possibilité de conflit d'intérêts de l'un ou l'autre des membres du comité. La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche prend en considération ces objections et prend les mesures appropriées.

b. Mandat du comité d'enquête

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche nomme la présidente ou le président du comité d'enquête et informe ses membres du mandat qui leur est confié. Il leur rappelle les principes de justice naturelle et s'assure qu'ils sont informés des dispositions prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

La présidente ou le président du comité d'enquête détermine des règles précises quant au déroulement de l'enquête et de la tenue de l'audience. L'application de ces règles devra être suffisamment flexible pour répondre aux situations particulières. Le comité peut procéder à l'enregistrement sonore ou sténographique de l'audience et en avise alors les personnes concernées.

Le comité procède à une audience qui se déroule à huis clos. Toute personne participant à l'enquête, à titre de témoin, de conseillère ou de conseiller, d'observatrice ou d'observateur, doit signer une entente de confidentialité.

Au terme de son enquête, le comité doit conclure s'il y a eu inconduite ou non. À moins de circonstances exceptionnelles, le comité remet son rapport dans les cent vingt (120) jours suivant la réception de son mandat.

Au moins vingt et un (21) et au plus trente (30) jours avant la tenue de l'audience, la présidente ou le président du comité informe la personne visée par la plainte :

- de sa décision de recommander ou non le maintien des mesures provisoires imposées par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche comme suite aux recommandations du comité de vérification préliminaire;
- de la liste des personnes qui devraient normalement être entendues;
- du jour, de l'heure et du lieu de la tenue de l'audience;
- de la décision, le cas échéant, de procéder à l'enregistrement sonore ou sténographique de l'audience;
- de la possibilité que la personne visée par la plainte présente une déposition écrite résumant l'essentiel de son point de vue;
- de la possibilité qu'elle soumette des documents ou autres preuves et témoignages lui permettant d'appuyer son point de vue;
- de la possibilité qu'elle prenne connaissance de tout document déposé au comité comme élément de preuve par la plaignante ou le plaignant;
- de la possibilité qu'elle soit accompagnée d'une conseillère ou d'un conseiller de son choix, le rôle de cette personne étant de se limiter à lui fournir des avis et à ne pas intervenir directement lors de l'audience;
- de la possibilité qu'elle invite des personnes à témoigner et à déposer des preuves tangibles lui permettant d'appuyer son point de vue;
- de la possibilité qu'elle questionne les témoins sur tout aspect de leur déposition;

- de la possibilité qu'elle invite une représentante syndicale ou un représentant syndical à assister à l'audience en tant qu'observatrice ou observateur, sans droit d'intervention;

Dans le cadre de ses travaux, le comité d'enquête peut consulter des expertes ou experts et, avec l'autorisation de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche, engager des frais à cet égard. Une copie de tout rapport d'expertise est remise à la personne visée par la plainte.

Si le comité d'enquête découvre des motifs raisonnables de croire que des mesures doivent être prises sans délai afin de préserver la santé ou la sécurité des personnes, ou celle des animaux de laboratoire ou pour éviter que des fonds administrés par l'Université soient utilisés de façon inappropriée, il doit en informer la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche qui voit à ce que les mesures provisoires adéquates soient mises en place.

La personne visée par la plainte collabore avec les membres du comité d'enquête afin que l'audience se déroule sans retard indu, et que le comité puisse remettre son rapport dans les délais prévus.

c. Rapport du comité d'enquête

Le comité d'enquête remet son rapport écrit à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche. Ce rapport doit conclure, soit :

- que la plainte n'est pas fondée et que le dossier doit être clos;
- ou
- que l'enquête a permis d'établir qu'il y a eu manquement aux dispositions des *Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts*.

Si, dans le cours de ses travaux, le comité d'enquête constate que des situations n'impliquant pas de manquement à la présente politique requièrent néanmoins des correctifs, il le mentionne dans son rapport. La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche indique aux personnes responsables les correctifs devant être mis en place et le délai requis pour le faire.

Dans l'éventualité où le comité constate que la plainte était malicieuse, il en informe la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche, qui voit à ce que les actions appropriées soient prises.

Plainte non fondée

Si le comité d'enquête conclut que la plainte n'est pas fondée, le dossier est définitivement clos et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche en informe immédiatement les personnes concernées. Toute référence à la plainte est retirée du dossier de la personne visée par la plainte.

Plainte fondée

Si l'enquête a révélé que des dispositions de la présente politique n'ont pas été respectées, le comité d'enquête précise, dans son rapport, la nature des manquements et évalue leur degré de gravité.

d. Suivi de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche

Sur réception du rapport du comité d'enquête, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche en transmet copie à la personne visée par la plainte et à la plaignante ou au plaignant, dans la mesure prévue par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., chapitre A-2.1.

Si le rapport conclut que les dispositions de la présente politique n'ont pas été respectées, la vice-rectrice ou le vice-recteur doit, s'il y a lieu, faire part du résultat de l'enquête à l'organisme subventionnaire, aux donateurs, bailleurs de fonds ou partenaires de recherche concernés, selon les modalités prévues aux ententes qui les lient à l'Université.

Le cas échéant, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche saisit les instances compétentes de l'Université afin que les sanctions appropriées soient imposées à l'égard de la personne visée par la plainte, et ce, conformément aux Statuts et aux politiques et règlements de l'Université, aux conventions collectives ou aux protocoles d'ententes applicables.

Si, dans son rapport, le comité d'enquête mentionne que des correctifs administratifs sont requis, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche en informe le comité de direction de l'Université, qui voit à ce que les mesures appropriées soient prises.

Si l'existence de la plainte a fait l'objet d'une diffusion publique et que la personne visée par la plainte n'en est pas responsable, l'Université, après discussion avec celle-ci, peut prendre les mesures raisonnables pour rétablir la réputation de cette personne.

Tout manquement à la confidentialité d'une plainte est susceptible d'entraîner une sanction, conformément aux Statuts et aux politiques et règlements de l'Université, aux conventions collectives ou aux protocoles d'ententes applicables.

7. STRUCTURE FONCTIONNELLE

Compte tenu de la nature même de la présente politique et de l'importance que l'Université entend lui donner, toutes les personnes engagées dans des activités de recherche doivent assumer une responsabilité quant à sa diffusion et à son application.

7.1 Diffusion de la politique et sensibilisation à ses exigences

Université

L'Université, par l'entremise de sa vice-rectrice ou son vice-recteur à la recherche, communique et diffuse la présente politique aux personnes visées et leur rappelle leur obligation d'en prendre connaissance.

L'Université organise régulièrement des séances d'information et d'échanges afin de sensibiliser ou de sensibiliser à nouveau les personnes visées par cette politique sur les conflits d'intérêts et les principes et règles d'intégrité en recherche devant guider leurs actions.

La diffusion de la politique et l'organisation des séances d'information sont sous la responsabilité de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche.

Doyennes, doyens (ou vice-doyennes, vice-doyens à la recherche)

Les doyennes, doyens (ou vice-doyennes, vice-doyens à la recherche) collaborent à la diffusion de la présente politique dans leur faculté. Elles ou ils apportent leur soutien aux responsables de départements ou d'unités de recherche dans l'exercice de leurs responsabilités respectives, eu égard à cette politique.

Elles ou ils conseillent les personnes visées par la présente politique sur toute question concernant l'intégrité en recherche ou les conflits d'intérêts.

Responsables de départements et d'unités ou de centres de recherche

Les responsables de départements et d'unités ou de centres de recherche voient à la diffusion des principes et des règles d'intégrité en recherche ainsi que des règles sur les conflits d'intérêts. Avec l'aide des chercheuses et chercheurs, ils contribuent à la sensibilisation du personnel de recherche à ces questions.

Directrices et directeurs de recherche

Les directrices et directeurs de recherche sensibilisent leurs étudiantes, étudiants, et stagiaires postdoctoraux, aux divers principes, normes et règles d'intégrité en recherche, ainsi qu'aux règles en matière de conflits d'intérêts.

Chercheuses et chercheurs

Les chercheuses et chercheurs doivent s'informer des principes, normes et règles d'intégrité en recherche et des règles sur les conflits d'intérêts en vigueur à l'Université ainsi que dans leur domaine de recherche et dans les organismes subventionnaires qui les financent. Elles ou ils sensibilisent et conseillent leurs collaboratrices et collaborateurs ainsi que les personnes sous leur autorité.

Collaboratrices, collaborateurs de recherche

Les collaboratrices, collaborateurs de recherche doivent voir à ce que tous les travaux de recherche auxquels elles collaborent se déroulent dans le respect de la présente politique.

7.2 Responsabilité générale de l'application de la politique

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche est responsable de l'application et de la mise à jour de la présente politique.

8. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 8.1** La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration de l'Université.
- 8.2** La présente politique abroge et remplace le *Code d'éthique en recherche et en création* adopté par le conseil d'administration de l'Université le 29 mai 1995.
- 8.3** La présente politique ne remplace pas les autres politiques et directives de l'Université, ni les dispositions des conventions collectives traitant d'éthique ou de déontologie. Si nécessaire, elle les complète.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 30 mai 2006.

Exemples de situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts

La liste d'exemples ci-après n'est pas exhaustive. Toute personne visée par la présente politique qui se trouve dans une ou l'autre des situations évoquées, ou dans des situations semblables, est susceptible d'être en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel :

- a. elle exerce des activités professionnelles externes liées à la recherche qui peuvent nuire à l'exercice de son bon jugement de chercheuse ou de chercheur ou à la conduite éthique de ses tâches et responsabilités en recherche à l'Université;
- b. elle possède sa propre entreprise qui offre des services de consultation ou exécute des contrats de recherche, ou encore fabrique ou commercialise des biens ou des services, lorsque cela empiète sur ses obligations envers l'Université ou nuit à la recherche universitaire;
- c. elle embauche des proches dont le salaire est versé à partir de ses fonds de recherche;
- d. elle utilise des services d'étudiantes, d'étudiants, de stagiaires postdoctoraux, ou de personnes à l'emploi de l'Université, sur lesquels elle exerce des responsabilités académiques ou de supervision, pour des fins autres que celles directement associées à leurs recherches à l'Université;
- e. elle oriente ses étudiantes et étudiants, ou leur fait exécuter des travaux de recherche pour son avantage personnel au détriment de leur formation universitaire;
- f. elle utilise des ressources de l'Université (personnel et services, locaux, équipement, matériel) pour des fins autres que celles reliées à ses tâches et responsabilités en recherche à l'Université;
- g. elle utilise de l'information confidentielle ou des résultats de recherche auxquels elle a accès dans le cadre de ses fonctions à l'Université à des fins personnelles, pour des activités externes, ou pour une entreprise externe ou une entreprise dérivée;
- h. elle utilise le nom de l'Université ou son statut d'universitaire dans des ententes ou contrats conclus à titre personnel avec des tiers, d'une façon pouvant laisser croire que l'entente ou le contrat est conclu avec l'Université, ou qu'elle s'en porte garante ou y est impliquée de quelque façon que ce soit;
- i. elle utilise le nom de l'Université ou son statut d'universitaire, contre rémunération ou autres avantages, pour faire la promotion d'un produit, d'un service, d'un procédé ou d'une technologie;
- j. elle accepte des cadeaux, des voyages ou services pour son usage personnel de la part de personnes ou d'entreprises faisant affaire avec l'Université;
- k. elle acquiert, sous le couvert de la recherche et dans certains cas en contrevenant aux lois de pays étrangers, des biens culturels aux fins de profits personnels, d'enrichissement de collections privées ou de commerce;
- l. elle-même, son entreprise, ou à sa connaissance un de ses proches, bénéficie ou est susceptible de bénéficier ou de profiter d'un avantage financier de la part d'un tiers, d'une entreprise externe ou d'une entreprise dérivée dont les activités sont reliées à ses obligations en tant que chercheuse ou chercheur à l'Université;

- m. elle-même, son entreprise, ou à sa connaissance un de ses proches, est ou sera en position d'influencer ou de jouer un rôle dans une relation quelconque entre l'Université et un tiers pour qui, elle-même ou son entreprise anticipe fournir des services professionnels ou négocier d'autres affaires;
- n. elle-même ou à sa connaissance un de ses proches, occupe ou occupera un poste de gestion ou de membre d'un conseil d'administration ou d'un conseil de direction d'une entreprise ou d'un organisme externe dont les activités sont reliées à ses activités de recherche;
- o. elle fait partie d'un comité de sélection de bourses et se prononce sur des dossiers de candidates ou candidats étudiant avec une ou un collègue du même département, de la même équipe de recherche, ou d'une ou d'un collègue qui aide au financement de ses propres activités de recherche;
- p. elle dirige une étudiante ou un étudiant en recherche dans un domaine connexe aux activités de sa propre entreprise.

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., chapitre A-2.1, comporte des restrictions concernant la collecte de renseignements personnels. Si, pour compléter votre **déclaration**, il s'avère nécessaire de fournir des précisions sur les intérêts d'un de vos proches, de telles informations doivent provenir directement de cette personne et il serait utile qu'elles soient jointes à votre **déclaration**.

La déclaration d'un de vos proches doit comprendre l'attestation suivante :

«En tant que proche de _____ (nom du déclarant), je donne les renseignements contenus dans ce document afin de fournir des précisions sur mes intérêts et avantages financiers pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel pour _____ (nom du déclarant), en tant que chercheuse, chercheur, collaboratrice, collaborateur de recherche, ou directrice, directeur de recherche eu égard à ses obligations envers l'Université de Sherbrooke.

Je comprends que ces renseignements sont collectés en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., chapitre A-2.1. Je consens à ce qu'ils soient utilisés par l'Université aux fins de déterminer si _____ (nom du déclarant) est en situation de conflits d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

Si, postérieurement à la présente déclaration, les circonstances changent et requièrent des réponses différentes, je m'engage à soumettre une déclaration révisée.»

Signature

Année, mois, jour

J'ai lu les **Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts** de l'Université de Sherbrooke et l'Annexe I. Je comprends que les informations fournies dans la présente « Déclaration sur les conflits d'intérêts » sont requises pour des fins d'application de cette politique et que les renseignements personnels qu'elle contient sont protégés par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et à la protection des renseignements personnels*. Je consens à leur utilisation aux seules fins d'examiner s'il existe ou non une situation de conflits d'intérêts réelle, potentielle ou apparente.

De plus, dans l'éventualité où la diffusion de certaines informations est considérée appropriée pour gérer un conflit déclaré, je comprends que je serai consulté et que j'aurai l'occasion de donner un consentement éclairé.

Signature

Année/mois/jour

DEMANDE D'AVIS

Par la présente, je demande l'avis de _____
sur les faits décrits dans la présente **Déclaration de conflits d'intérêts**.

Signature

Année/mois/jour

AVIS

Je soussigné(e) _____ déclare avoir pris connaissance de la présente
Déclaration de conflits d'intérêts.

À mon avis :

- les faits décrits ne constituent pas une situation de conflit d'intérêts;
- les faits décrits constituent une situation de conflit d'intérêts réel;
- les faits décrits constituent une situation de conflit d'intérêts potentiel;
- les faits décrits constituent une situation de conflit d'intérêt apparent.

Les mesures suivantes doivent être prises pour gérer cette situation :

Signature

Année/mois/jour

Je soussigné(e) _____, signataire de la présente **Déclaration de conflits d'intérêts**, me déclare d'accord sur les mesures décrites ci-dessus et m'engage à les respecter.

Signature

Année/mois/jour